

Notifica della tassazione d'imposta nella forma degli assenti

In base all'articolo 189 della Legge tributaria del Cantone Ticino del 21 giugno 1994 e all'articolo 116 della Legge sull'imposta federale diretta del 14 dicembre 1990, l'Ufficio circondariale di tassazione di Mendrisio notifica di aver stabilito le seguenti classificazioni d'imposta a carico del signor:

Angelo Lupis (2 ottobre 1964), già residente nel comune di Paradiso e ora d'ignota dimora.

Imposta cantonale

Imposta sul reddito

Anno	Imponibile	Aliquota	Imposta
2014	1'830'600	14.58%	266'885.00
2015	0	5.36%	0.00
2016	0	6.14%	0.00

Imposta sulla sostanza

Anno	Imponibile	Aliquota	Imposta
2014	3'341'000	2.98%	9'787.60
2015	2'358'000	2.81%	6'623.50
2016	2'509'000	2.84%	7'114.25

Imposta federale

Imposta sul reddito

Anno	Imponibile	Aliquota	Imposta
2014	1'830'600	11.5%	210'519.00
2015	0	0.55%	0.00
2016	0	0.86%	0.00

La notifica della decisione di tassazione nella forma degli assenti sarà definitiva e quindi cresciuta in giudicato se i contribuenti non presenteranno reclamo entro 30 giorni dalla presente pubblicazione.

Presso l'Ufficio di tassazione di Mendrisio, in via Beroldingen 11, 6850 Mendrisio, i contribuenti o un loro rappresentante autorizzato, possono prendere visione degli atti e delle decisioni integrali di tassazione.

Mendrisio, 9 luglio 2020

Ufficio di tassazione di Mendrisio

Domanda intesa a conferire l'obbligatorietà generale per il Cantone Ticino al contratto collettivo di lavoro per gli spedizionieri, 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, ovvero Aziende ticinesi imprese di spedizione e logistica Società cooperativa (ATIS) da una parte, Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) e Società impiegati commercio (SIC) dall'altra, con domanda del 7 novembre 2018, perfezionata il 2 aprile 2020, chiedono che alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro per gli spedizionieri qui di seguito riportate, siano dichiarate di obbligatorietà generale fino al 30 giugno 2023.

Art. 4 Contributo paritetico per l'applicazione, il controllo e il rispetto del CCL e la formazione continua

Art. 4.1 Utilizzo

L'introito totale della Commissione paritetica cantonale (CPC) (...) sarà utilizzato per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL e per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale, come precisato negli articoli 4.4 e 14.

Art. 4.2 Contributo dei lavoratori/lavoratrici

Ogni dipendente sottoposto al CCL (apprendisti esclusi), è tenuto al pagamento del contributo paritetico per l'applicazione e il rispetto e il controllo del CCL che ammonta a fr. 13.– mensili, più fr. 2.– mensili, per la formazione continua e il perfezionamento professionale (per un totale di fr. 15.– mensili).

Suddetto contributo sarà del 50% per coloro che sono occupati fino ad un massimo del 50% delle ore contrattuali normali (20 ore settimanali).

Il contributo paritetico viene dedotto ogni mese dal salario del dipendente e la deduzione deve figurare chiaramente sulla busta paga.

(...)

I contributi paritetici per l'applicazione del CCL dedotti dal datore di lavoro vengono riversati trimestralmente, con relativo conteggio, alla segreteria della Commissione paritetica cantonale.

È fatto divieto ai datori di lavoro di assumere a proprio carico il contributo paritetico per l'applicazione del CCL dovuto dai lavoratori/lavoratrici.

Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

Alla fine dell'anno, oppure alla fine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro rilascerà a tutti i lavoratori/lavoratrici interessati una ricevuta comprovante l'importo del contributo paritetico per l'applicazione del CCL trattenuto.

Art. 4.3 Contributi aziendali

I datori di lavoro sono tenuti a versare alla Commissione paritetica cantonale un contributo paritetico per l'applicazione del CCL annuo di fr. 85.– per l'esecuzione e il controllo del CCL e di fr. 15.– per la formazione continua e il perfezionamento professionale (fr. 100.– in totale), più fr. 9.– per l'esecuzione e il controllo e fr. 1.– per la formazione continua e il perfezionamento professionale, per un totale di fr. 10.–, per ogni dipendente, fino ad un massimo di fr. 500.–. I contributi saranno dovuti pro-rata dai datori di lavoro sottoposti al CCL per un periodo inferiore all'anno.

I contributi paritetici devono essere riversati trimestralmente alla segreteria della Commissione paritetica cantonale (CPC).

Art. 4.4 Scopo

L'introito della Commissione paritetica cantonale (...) verrà utilizzato:

- per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento (...);
- per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale;
- per l'applicazione, per il controllo e per rispetto del CCL.

Art. 5 Commissione paritetica cantonale (CPC)

(...) è costituita una Commissione paritetica cantonale (...).

La Commissione paritetica cantonale rimarrà in carica per tutta la durata del contratto collettivo di lavoro (...).

(...)

Alla Commissione paritetica cantonale incombono i seguenti compiti:

a) vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL e risolvere eventuali divergenze in merito;

(...)

c) fungere da organo conciliativo (...) per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra i datori di lavoro sottoposti al CCL e il rispettivo personale;

d) decidere relativamente all'assoggettamento di aziende al presente CCL;

(...)

f) stabilire se e in quale misura si debbano accordare sussidi in favore dei lavoratori/lavoratrici a corsi di formazione e di perfezionamento professionale, organizzate da persone o enti, sia vincolati dal CCL, sia da parte di terzi indipendenti;

g) procedere di propria iniziativa o su segnalazione, a controlli aziendali sul rispetto del CCL nelle aziende, con addebito dei costi di controllo e procedurali, se dal controllo risulta che il datore di lavoro ha violato le disposizioni del CCL e sull'applicazione del CCL;

h) gestire i contributi ai sensi dell'art. 4.4;

i) applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali;

Art. 6 Sanzioni

Le sanzioni sono:

a) ammonimento scritto;

b) multa fino a un massimo di CHF 3'000.- secondo la gravità dell'infrazione. In caso di recidiva, l'importo massimo potrà essere raddoppiato.

Art. 6.1 Procedura

Le sanzioni sono pronunciate sulla base della documentazione in possesso della Commissione paritetica cantonale (CPC). La CPC si riserva la facoltà di convocare gli interessati e richiedere ulteriore documentazione per approfondire il caso.

Le multe dovranno essere versate alla cassa della CPC, (...).

Art. 8 Contratto di lavoro

Art. 8.1 Assunzione

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro e il dipendente sottoscrivono un contratto individuale di lavoro contenente almeno i seguenti dati: la durata del lavoro settimanale e lo stipendio. La categoria professionale dovrà essere stabilita al più tardi al termine del periodo di prova. Il contratto individuale di lavoro prevede espressamente che il presente CCL, di cui al dipendente viene consegnata una copia al momento della sottoscrizione, ne sia parte integrante.

Art. 9 Periodo di prova

L'assunzione avviene con un periodo di prova di 3 mesi, salvo diversa convenzione scritta. Durante l'assunzione, al massimo dopo il periodo di prova di tre mesi, il datore di lavoro comunicherà al dipendente la categoria alla quale è assegnato così come lo stipendio iniziale.

Art. 10 Disdetta

Art. 10.1 Disposizioni generali

Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti. La disdetta deve essere inviata per lettera raccomandata e pervenire alla controparte entro la fine di un mese.

Art. 10.2 Durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova, il preavviso per la disdetta è di 7 giorni. La disdetta può essere emessa per la fine di qualsiasi giorno da entrambe le parti.

Art. 10.3 Termini di disdetta

Trascorso il periodo di prova la disdetta potrà essere data da ambo le parti con un preavviso di:

nel 1° anno di assunzione, per la fine del mese con un mese di preavviso;

nel 2° anno di assunzione e successivi, per la fine del mese con due mesi di preavviso.

Per i dirigenti valgono i medesimi termini di disdetta, salvo che non siano stati stipulati termini di disdetta più lunghi.

Art. 10.5 In tempo inopportuno

(...)

b) È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, fino a quando il lavoratore/lavoratrice ha diritto a prestazioni dell'assicurazione, indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

(...)

Se il lavoratore/lavoratrice si ammala o si infortuna dopo l'intimazione della disdetta, la scadenza ne viene sospesa, ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO, nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo viene prolungato fino alla fine del mese successivo.

Art. 12 Diritti e obblighi generali del personale

Art. 12.1 Diligenza e fedeltà

Tutti i lavoratori/lavoratrici alle dipendenze dei datori di lavoro sottoposti al presente contratto collettivo hanno il dovere di adempiere diligentemente il proprio mandato. Esso osserverà le disposizioni dei regolamenti e gli ordini superiori. Manterrà sull'andamento degli affari e sulle condizioni interne della propria azienda il più scrupoloso riserbo.

Art. 14 Formazione continua e perfezionamento professionale

Il lavoratore/lavoratrice con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Si potrà richiedere alla Commissione paritetica cantonale (CPC) un sussidio sulla tassa d'iscrizione e materiale didattico per i corsi concernenti:

- La tecnica per le spedizioni internazionali;
- La tecnica doganale;
- Lingue straniere;
- Conoscenze nell'ambito dell'informatica.

Art. 16 Durata del lavoro e disposizioni generali

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, ripartite nei primi cinque giorni della settimana.

Per i dichiaranti doganali, gli addetti ai servizi speciali, gli autisti, i magazzinieri, i collaboratori di magazzino adibiti alla logistica, l'orario normale di lavoro può essere fissato in forma scritta fino a 45 ore settimanali, con le retribuzioni previste dall'articolo 21 del CCL e detagliate nell'appendice 3.

Per gli autisti fa stato l'Ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali dei veicoli a motori del 19 giugno 1995, fermo restando la durata massima settimanale di 45 ore lavorative.

Per tutti l'orario normale di lavoro sarà compreso tra le ore 05:00 e le ore 22:00.

Gli apprendisti come pure le donne incinte sono esclusi dal lavoro notturno e festivo.

(...)

Una pausa giornaliera (mattutina o pomeridiana) fino a 15 minuti è pagata come orario di lavoro.

Art. 17 Lavoro supplementare

È considerato lavoro supplementare quello prestato con il consenso del datore di lavoro e che eccede la durata settimanale del lavoro fissata conformemente all'art. 16.

Le ore supplementari verranno retribuite con il supplemento previsto dall'articolo 17.1, oppure, in accordo tra datore di lavoro e dipendente/i, potranno essere compensate con altrettanto tempo libero entro il mese successivo.

Art. 17.1 Supplementi

Sono previsti i seguenti supplementi:

- di giorno (dalle 05:00 alle 22:00) con il 25% sulla paga oraria*
- di notte (dalle 22:00 alle 05:00) con il 50% sulla paga oraria (comprensivo dell'indennità per lavoro notturno).

* il supplemento verrà corrisposto ai dichiaranti doganali, agli addetti ai servizi speciali, agli autisti, ai magazzinieri, ai collaboratori di magazzino adibiti alla logistica, a partire dalla 46.esima ora di lavoro settimanale.

Art. 18 Vacanze

Art. 18.1 Durata delle ferie

- tutti i lavoratori/lavoratrici hanno diritto a 4 settimane di vacanze annuali pagate;
- i giovani fino a 20 anni compiuti, a 5 settimane di vacanze pagate;
- i lavoratori/lavoratrici con 50 anni di età compiuti hanno diritto a 5 settimane di vacanze pagate.

(...)

Per interruzioni di lavoro dovute a servizio militare svizzero obbligatorio, a malattia o infortunio senza colpa del lavoratore/lavoratrice, di durata inferiore a due mesi nel corso di un anno, non è ammessa una riduzione delle vacanze.

Se le assenze superano 2 mesi, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro. Il lavoratore/lavoratrice ha comunque diritto almeno alla metà dei giorni di vacanze previsti se ha lavorato almeno tre mesi.

Per le puerpere che non interrompono il lavoro oltre sedici settimane, le vacanze non subiscono riduzione.

Art. 19 Congedi straordinari

I datori di lavoro accordano congedi straordinari retribuiti nelle seguenti circostanze:

- | | |
|--|---------------|
| – proprio matrimonio | cinque giorni |
| – nascite | tre giorni |
| – decesso di genitori, figli, fratelli, sorelle, coniuge | tre giorni |
| – decesso di altri famigliari | un giorno |
| – trasloco (una volta all'anno) | un giorno |

- ispezione militare un giorno
 - reclutamento militare due giorni
 - per il lavoratore/lavoratrice con responsabilità famigliari, per cure di figli ammalati (art. 36 LL) fino a tre giorni
- Questi congedi non sono deducibili dalle vacanze.

Art. 20 Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi completi e pagati: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Primo Maggio, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, Primo Agosto, Assunzione, 1. Novembre, Immacolata, Natale, Santo Stefano.

I giorni di S. Giuseppe, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo sono considerati lavorativi e potranno essere compensati al 100% in tempo libero, se effettivamente lavorati.

Alla vigilia di Natale e al 31 dicembre il lavoro termina alle ore 12:00.

Art. 21 Retribuzione – Categorie e tabelle degli stipendi minimi

Le retribuzioni minime sono riportate nell'Appendice 3

Art. 22 Pagamento stipendio

Lo stipendio va corrisposto entro la fine del mese di competenza.

Il dipendente è tenuto a controllare immediatamente l'esattezza dell'importo e notificare senza ritardo contestazioni o altre riserve.

Art. 24 Tredicesima mensilità

La tredicesima è dovuta a tutti i lavoratori; essa sarà corrisposta, in due rate, giugno e dicembre.

In caso di risoluzione del contratto nel corso dell'anno, come pure in caso di assunzione, la tredicesima mensilità sarà corrisposta pro rata temporis.

Art. 26 Rimborsi e utilizzo veicoli

Art. 26.1 Indennità di trasferta e rimborsi

Ai lavoratori/lavoratrici fuori sede sono riconosciuti:

- Per il pranzo fr. 15.–
- Per la cena fr. 15.–
- Per il pernottamento rimborso spese effettive giustificate

Se il lavoratore/lavoratrice utilizza il proprio veicolo d'intesa con il datore di lavoro, per svolgere la propria attività, trovano applicazione le norme dell'art. 327b del CO.) (...).

Le spese devono essere notificate per iscritto al datore di lavoro al più tardi entro la fine del corrente periodo di salario.

L'importo delle spese deve essere rimborsato al lavoratore/lavoratrice almeno con la paga successiva.

Art. 26.2 Responsabilità autisti

L'autista è responsabile del corretto funzionamento dell'automezzo sia per le parti meccaniche, sia per possibili rischi ambientali.

Egli è responsabile per eventuali sanzioni dovute a inosservanza delle leggi sulla circolazione, dovute a sua negligenza.

L'autista non è responsabile per eventuali sovraccarichi del veicolo. Il datore di lavoro deve accertarsi che queste norme siano rispettate. Eventuali sanzioni sono interamente a carico del datore di lavoro.

Gli autisti devono in ogni caso compilare il libretto di lavoro per conducenti professionali di veicoli a motore, anche per gli automezzi sprovvisti di cronotachigrafo. Il datore di lavoro è responsabile dell'adempimento di questo obbligo. I dischi del cronotachigrafo sono conservati a cura del datore di lavoro. Una copia dei dischi è consegnata al dipendente.

Ogni irregolarità del funzionamento dell'automezzo sarà segnalata immediatamente al datore di lavoro, il quale se necessario provvederà all'immediata messa a punto del veicolo.

L'autista è responsabile del materiale e delle merci a lui affidate ed è tenuto ad averne la massima cura.

Art. 27 Assicurazione malattia

I datori di lavoro concludono per il proprio personale un'assicurazione che copra nella misura dell'80% la perdita di salario per la durata complessiva di 720 giorni, entro un periodo di 900 giorni consecutivi.

(...). I datori di lavoro che si assicurano per il tramite di una compagnia di assicurazione privata, dovranno accertarsi che il contratto collettivo di assicurazione rispetti le prestazioni e le disposizioni della LAMal.

Metà del premio è a carico del datore di lavoro e l'altra metà a carico del dipendente.

Il datore di lavoro può richiedere un certificato medico.

Il datore di lavoro dovrà, per un periodo limitato, determinato dall'anzianità di servizio, in aggiunta alle prestazioni sopra elencate, corrispondere un'integrazione che garantisca al dipendente ammalato, per ogni anno civile, lo stipendio in misura completa per il seguente periodo:

- nel primo anno, dopo il 3° mese di servizio: 1 mese
- dopo 1 anno: 2 mesi
- dopo 3 anni: 3 mesi
- dopo 10 anni: 4 mesi
- dopo 15 anni: 5 mesi
- dopo 20 anni: 6 mesi

In caso d'assenza per malattia il datore di lavoro può ordinare a sue spese, una visita di controllo presso un medico di sua fiducia.

Art. 29 Servizio militare, protezione civile e servizio civile

In caso di servizio militare obbligatorio in Svizzera, nella protezione e nel servizio civile, lo stipendio sarà corrisposto come segue:

- a) durante la scuola reclute o servizi analoghi al 50%;
 b) durante i corsi ripetizione e servizi analoghi, l'intero stipendio.
 Le prestazioni della cassa di compensazione per perdita di salario vanno a favore del datore di lavoro fino a concorrenza del salario versato.

Appendice 3

SALARI MINIMI

Dettaglio, retribuzioni – Categorie e tabelle degli stipendi minimi previsti dall'art. 21

Descrizione della funzione	40 ore sett. fr.	41 ore sett. fr.	42 ore sett. fr.	43 ore sett. fr.	44 ore sett. fr.	45 ore sett. fr.
Collaboratori con mansioni direttive	5'000.–					
Dichiarante doganale con APF (Attestato Professionale Federale)	3'800.–	3'895.–	3'990.–	4'085.–	4'180.–	4'275.–
Dichiarante doganale senza APF	3'450.–	3'536.–	3'623.–	3'709.–	3'795.–	3'881.–
Specialista spedizioni con APF	4'000.–	4'100.–	4'200.–	4'300.–	4'400.–	4'500.–
Specialista spedizioni senza APF	3'450.–	3'536.–	3'623.–	3'709.–	3'795.–	3'881.–
Impiegato con almeno AFC (Attestato Federale di Capacità)	3'450.–					
Impiegato senza formazione	3'200.–					
Magazziniere più autista patente B	3'147.–	3'225.–	3'304.–	3'383.–	3'461.–	3'540.–
Autista patente C	3'205.–	3'285.–	3'365.–	3'445.–	3'525.–	3'605.–
Autista patente E	3'300.–	3'382.–	3'465.–	3'547.–	3'630.–	3'712.–

Apprendisti

- Apprendisti I anno fr. 830.–
 Anticipo inizio apprendistato, max 4 settimane fr. 830.–
 Apprendisti II anno fr. 1'020.–
 Apprendisti III anno fr. 1'200.–
 Stagiaires per pratica professionale fr. 1'200.–
 – nell'ambito della maturità professionale della durata massima di 52 settimane.
 – nel piano di studio previsto dall'istituto scolastico
 – in caso di reinserimento o nuovo orientamento professionale

 Campo d'applicazione

1. L'obbligatorietà generale è valida per tutto il Cantone Ticino
2. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:
 - A. alle imprese del ramo della spedizione internazionale con almeno 5 dipendenti. Fanno parte di questo ramo, le aziende che organizzano per conto di terzi il trasferimento internazionale di merci, tramite qualsiasi tipo di vetture, le cui attività sono la preparazione della merce da spedire, l'assolvimento delle operazioni doganali, la consulenza sulle regole internazionali, l'assistenza documentale e il monitoraggio della spedizione;
 - B. a tutti i lavoratori delle imprese menzionate al punto A.

Bellinzona, 14 luglio 2020

Domanda intesa a prorogare e modificare il decreto del Consiglio di Stato del 27 febbraio 2019 che conferisce obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il ramo delle vetrerie, fino al 30 giugno 2022.

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

Le Associazioni contraenti, Associazioni vetrerie Cantone Ticino (AVCT) da una parte, Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) e UNIA dall'altra, con domanda del 24 febbraio 2020 chiedono che il Decreto del Consiglio di Stato del 27 febbraio 2019 che conferisce obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il ramo delle vetrerie, sia prorogato, comprese alcune modifiche salariali qui di seguito riportate, fino al 30 giugno 2022

Art. 14.1

- 14.1. I salari minimi contrattuali per le rispettive categorie professionali corrispondono a:

Classe salariale	Descrizione	Salario orario fr.	Salario mensile fr.
Capo vetraio	Lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale.	30.10	
Vetraio qualificato	Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità (AFC) o attestato estero riconosciuto come equivalente o riconosciuto come tale dal datore di lavoro.	27.60	