



A tutte le aziende sottoposte al Contratto
Collettivo di Lavoro per il personale delle
autorimesse del Cantone Ticino

Lamone, luglio 2022
PC-db

Statistica infrazioni al CCL primo semestre 2022

Gentili Signore,
Egredi Signori,

riteniamo importante portare alla vostra attenzione quanto rilevato dai controlli aziendali svolti da parte della Commissione Paritetica nel corrente anno.

Le infrazioni maggiormente riscontrate sono legate principalmente alle seguenti tematiche:

- Art. 14 CCL e circolari salari minimi

Gli stipendi minimi vengono definiti annualmente dalle parti contraenti, così come l'eventuale adeguamento al rincaro. Le direttive vengono emanate dalla Commissione Paritetica ad inizio anno e sono vincolanti per tutte le aziende.

Il non rispetto di questi disposti del CCL rientra nella casistica di infrazioni gravi e sono sanzionate.

Si ricorda che la CPC ha emanato, **per l'anno 2022, un adeguamento dei salari reali pari all'1%** indipendentemente dalla qualifica, dalla data di assunzione o dal fatto che il salario minimo contrattuale sia rispettato.

- Rilevamento del tempo di lavoro

Richiamiamo nuovamente le nostre numerose precedenti circolari riguardanti gli obblighi del datore di lavoro nel rilevamento del tempo di lavoro dei dipendenti.

La mancanza di un sistema di rilevamento, funzionale e rispettoso delle direttive, non permette agli ispettori della CPC di verificare non solo l'orario di lavoro svolto dai dipendenti ma anche il rispetto delle pause, dei festivi, il godimento delle ferie nonché l'esecuzione e il corretto trattamento di eventuali ore supplementari/straordinarie.

Questa tipologia di infrazione al CCL è tra le più gravi poiché non permette di verificare la volontà dell'azienda di applicare il contratto collettivo di lavoro ed è quindi sanzionata di conseguenza.

- Ditte SAGL e SA, titolari/dipendenti

Ricordiamo che i titolari di una azienda SAGL o SA, i quali risultano dipendenti della stessa e non sono impiegati nell'amministrazione ma svolgono lavori sui veicoli, **sottostanno di fatto ai disposti del CCL**. Ne consegue che il trattamento, sia salariale che delle altre normative deve essere rispettato e viene verificato in fase di controllo aziendale da parte degli ispettori.

Il mancato rispetto di questa direttiva rientra nella casistica di infrazioni gravi e viene sanzionata.

- Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia

La ripartizione del premio figurante nella polizza assicurativa stipulata dall'azienda va attuata tenendo conto del periodo di differimento:

- Per un **differimento uguale o inferiore ai 29 giorni**, il primo 2.5 % del premio è a carico dell'azienda. Se il premio supera il 5 % il premio va suddiviso 50 % a carico dell'azienda e 50 % a carico del lavoratore:
esempi:
 - premio polizza 1.75 % - il premio è totalmente a carico del datore di lavoro;
 - premio polizza 3 % - 2.5 % a carico datore di lavoro e restante 0.5 % a carico lavoratore
 - premio polizza 5.2 % - 2.6 % a carico datore di lavoro e 2.6 % a carico lavoratore

- Per un **differimento di 30 giorni**, il premio è suddiviso 50 % a carico del datore di lavoro e 50 % a carico del lavoratore:
esempio:
 - premio polizza 1.80 % - il premio è 0.90 % a carico del datore di lavoro e 0.90 % a carico del lavoratore

Invitiamo tutte le aziende a prendere nota di quanto sopra e, confermando che la Commissione Paritetica è sempre a disposizione per eventuali chiarimenti, salutiamo distintamente.

Il Presidente:



Enrico Camenisch

Il Segretario:



Petra Capelli