



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

Lamone, marzo 2023
PC-db

Statistica infrazioni al CCL primo trimestre 2023

Gentili Signore,
Egregi Signori,

riteniamo importante portare alla vostra attenzione quanto rilevato dai controlli aziendali svolti da parte della Commissione Paritetica da inizio anno ad oggi.

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 mancato 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 2023, un adeguamento dei salari reali pari all'2.5%** indipendentemente dalla qualifica, dalla data di assunzione o dal fatto che il salario minimo contrattuale sia rispettato.

Questo adeguamento salariale deve essere apportato anche ai salari degli apprendisti, che hanno visto una modifica: i nuovi salari sono da riconoscere ad ogni apprendista indipendentemente da quelli fissati inizialmente nel contratto di tirocinio.

- **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.

Ricordiamo che l'orario settimanale, come da art. 9 del CCL, è di 41.5 ore. Applicabili le circolari "UPSA" inviate annualmente per l'estensione di tale orario sulla base dei festivi non parificati recuperabili.

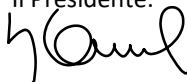
- Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia
La ripartizione del premio figurante nella polizza assicurativa stipulata dall'azienda va attuata tenendo conto del periodo di differimento:
 - Per un **differimento uguale o inferiore ai 29 giorni**, il primo 2.5 % del premio è a carico dell'azienda. Detta percentuale deve corrispondere almeno al 50% del premio effettivo totale, diversamente il datore di lavoro prenderà a suo carico la differenza.
 - Per un **differimento di 30 giorni**, il premio è suddiviso 50 % a carico del datore di lavoro e 50 % a carico del lavoratore.

- Art. 38 CCL Contributi paritetici
Su indicazione dell'Ufficio Cantonale di tassazione, il contributo paritetico di CHF 20.00 trattenuto al dipendente è considerato come "spesa professionale". Se il dipendente nella sua dichiarazione di imposta ha una deduzione a forfait (massimo previsto CHF 2'500.00) questo importo è già compreso. La deduzione è eventualmente da indicare al punto 15 del *certificato di salario* come "osservazioni" e potrebbe essere presa in considerazione qualora il totale delle deduzioni di indennità per spese professionali superi il totale delle deduzioni forfettarie.

Da ultimo, informiamo le aziende che avessero necessità di ricevere informazioni riguardanti l'applicazione del CCL, che la stessa è da effettuare per **scritto o per e-mail**.


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