CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

tra

ATIS - Aziende ticinesi imprese di spedizione e logistica
(società cooperativa)

---

la

organizzazione cristiano-sociale ticinese OCST

---

la

società impiegati commercio
muovere l'economia. per me.

---

1 gennaio 2018

Sommario

		Pagina
Art. 1.	Scopo	4
Art. 2.	Campo d'applicazione	4
	Validità	
Art. 3.	Pace del lavoro	4
Art. 4.	Contributo professionale e spese di applicazione	5
	Copertura	5
	Contributo	5
	Contributo di solidarietà	5
	Scopo	5
Art. 5.	Commissione Paritetica	5
Art. 6.	Soluzioni di divergenze	6
	Commissione Paritetica	6
	Collegio Arbitrale	6
Art. 7.	Contratto di lavoro	6
	Assunzione	6
	Apprendisti	6
Art. 8.	Periodo di prova	6
Art. 9.	Disdetta	6
	Disposizioni generali	6
	Periodo di prova	7
	Termini di disdetta	7
	Per cause gravi	7
	In tempo inopportuno	7
10.	Restituzione	7
11.	Diritti e obblighi generali del personale	8
	Diligenza e fedeltà	8
12.	Diritti e obblighi generali dell'azienda	8
13.	Formazione e aggiornamento professionale	8
14.	Libertà d'associazione e cariche pubbliche	8
15.	Durata del lavoro e disposizioni generali	8
16.	Lavoro straordinario	9
	Salario aggiuntivo per lavoro straordinario	9
17.	Vacanze	9
	Durata delle ferie	
18.	Congedi straordinari	9
19.	Giorni festivi	10
20.	Retribuzione - categorie e tabelle degli stipendi minimi	10
	Apprendisti	10
	Indennità di trasferta autisti e rimborsi	10
	Responsabilità autisti	11
21.	Stipendi	11
22.	Situazioni straordinarie	11
23.	Tredicesima mensilità	12
24.	Assegni per figli	12
25.	Spese	12
26.	Assicurazione malattia	12
27.	Assicurazione infortuni	13
28.	Servizio militare, protezione civile, servizio civile	13
29.	Previdenza professionale	13

30. Le indennità di partenza 13
31. Indennità di decesso 13
32. Conseguenze della razionalizzazione 13
33. Disoccupazione parziale 14
34. Ristrutturazione pluriaziendale 14
35. Dichiarazione d'intenti 14
36. Entrata in vigore e durata del CCL 14
Diritti acquisiti 14

Regolamento della Commissione Paritetica 16-17

Art. 1	**Scopo**
	Tra Aziende ticinesi imprese di spedizione e logistica, Chiasso (ATIS) la Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST), la Società Impiegati del Commercio (SIC), si stipula il seguente contratto collettivo di lavoro allo scopo di promuovere: - Una più uniforme normativa dei rapporti di lavoro; - la collaborazione fiduciosa e costruttiva fra datori di lavoro e dipendenti; - le relazioni fra le parti contraenti nello spirito della buona fede e con finalità e azioni comuni.
1.1	Le parti contraenti con la stipulazione del presente CCL, mirano a promuovere condizioni di lavoro omogenee per tutto il personale della categoria, attraverso l'ottenimento del decreto di obbligatorietà generale. Si eviterebbero così distorsioni alla concorrenza, che determinerebbero un peggioramento delle condizioni contrattuali e il fenomeno del dumping salariale.
Art. 2	**Campo di applicazione**
	Lo spedizioniere è il soggetto del contratto di spedizione, che attende per conto di altri all'adempimento di funzioni ausiliare del trasporto delle merci (confezionamento, ritiro, consegna, compilazione di documenti di trasporto, assicurazione, svincolo ferroviario e doganale); spedizioniere vettore, se provvede anche al trasporto della merce per proprio conto, assumendo quindi la figura di vettore, pur restando mandatario per le funzioni accessorie suddette. Spedizioniere in dogana, se ufficialmente autorizzato per l'espletamento delle formalità doganali.
	Il CCL si applica ai rapporti di lavoro di tutti i dipendenti delle Imprese di spedizioni e di logistica connesse al ramo di tutto il Canton Ticino, ivi compresi i dirigenti. Se un datore di lavoro assoggettato al CCL dovesse impiegare dipendenti per il tramite di agenzie interinali di collocamento o di consulente per il personale, è applicabile il presente Contratto Collettivo di Lavoro in tutti i suoi articoli. Conseguentemente, il CCL è applicabile anche alle agenzie interinali di collocamento e ai dipendenti da essa occupati nel settore. Eventuali inosservanze delle disposizioni contrattuali da parte delle agenzie interinali di collocamento sono imputabili alle agenzie stesse. Le aziende devono segnalare alle agenzie di collocamento quest'obbligo.
2.1 **Validità**	Le aziende associate ad ATIS che operano nel Canton Ticino ma la cui sede è fuori cantone e che sono già firmatarie di un Contratto di lavoro, pur facendo parte della comunità contrattuale, a tutti gli effetti, in via eccezionale, possono derogare al presente CCL a condizione che tale contratto venga riconosciuto dalla Commissione paritetica del presente CCL come, nel suo insieme, almeno equivalente o più favorevole per i dipendenti.
Art. 3	**Pace del lavoro**
	Per tutta la durata del presente contratto le parti s'impegnano a evitare ogni atto che possa turbare la pace sociale e, in particolare, lo sciopero e la serrata.

Art. 4	**Contributo professionale e spese di applicazione**
4.1 **Copertura**	Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione del CCL e dall'attività ad essa connessa della Commissione Paritetica, nonché per sviluppare e promuovere azioni tendenti all'aggiornamento professionale e alla difesa degli interessi generali della categoria, è istituito un contributo professionale e di spese di applicazione, gestito dalla Commissione paritetica sulla quale confluiscono i contributi. Sia i datori di lavoro, sia i dipendenti, sono tenuti al pagamento del contributo professionale e di spese di applicazione.
4.2 **Contributo**	I dipendenti non affiliati ad una delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL sono tenuti al pagamento di un contributo di solidarietà di CHF15 .—(CHF180 .—all'anno). Suddetto contributo sarà del 50% (franchi 7.50 mensili) per coloro che sono occupati fino ad un massimo del 50% delle ore contrattuali normali (20 ore settimanali). Lo stesso viene dedotto ogni mese dal salario del dipendente e la deduzione deve figurare chiaramente sulla busta paga. I datori di lavoro sono tenuti a versare alla commissione paritetica un ammontare annuo di CHF 100.- + CHF 10.- per ogni dipendente fino ad un massimo di CHF 500.-.
4.3 **Contributo di solidarietà**	I contributi di solidarietà dedotti dal datore di lavoro devono essere riversati trimestralmente, con relativo conteggio, alla segreteria della Commissione paritetica. È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.
4.4 **Scopo**	Gli importi incassati del contributo professionale serviranno a: - coprire le spese per la realizzazione e stampa del CCL; - coprire le spese connesse all'applicazione del contratto e con i relativi controlli per una sua corretta applicazione; - coprire le spese della Commissione Paritetica e del Collegio arbitrale; - promuovere e tutelare gli interessi generali della categoria, nonché sviluppare e sostenere azioni per all'aggiornamento professionale. È esclusa la ripartizione del fondo di solidarietà fra le parti contraenti.
Art. 5	**Commissione paritetica**
	È costituita una Commissione Professionale Paritetica composta da 4 + 1 (sostituto) rappresentanti di ATIS e da 4 + 1 (sostituto) rappresentanti delle organizzazioni sindacali. La Commissione rimarrà in carica per tutta la durata del contratto collettivo di lavoro ed è retta da un apposito regolamento che è parte integrante del presente contratto. La Commissione avrà un presidente (rappresentante padronale), rispettivamente un segretario (rappresentante sindacale), che rimarranno in carica per la durata del contratto. La Commissione si riunisce almeno una volta all'anno. Successive sedute saranno convocate secondo le necessità o su richiesta di almeno due membri. Alla Commissione paritetica incombono i seguenti compiti: a. vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL b. difendere e promuovere gli interessi generali della categoria, segnatamente nei confronti dell'opinione pubblica e delle Autorità; c. procedere di propria iniziativa o su segnalazione, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL a cura di rappresentanti delegati dalla Commissione; d. fungere, in accordo con le autorità cantonali competenti, da organo consultivo per le

	questioni inerenti l'ammissione di mano d'opera estera; e. risolvere eventuali divergenze che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL; f. applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un minimo di fr. 300.- ed un massimo di fr. 3000.- g. preavviso obbligatorio in caso di richieste di stage (esclusa maturità professionale) e emana direttive sulla tematica.
Art. 6	**Soluzioni e divergenze**
6.1 Commissione paritetica	Eventuali divergenze di carattere generale inerenti l'applicazione del presente CCL che non potessero essere appianate direttamente fra le parti saranno sottoposte al giudizio della Commissione Paritetica di cui all'art. 5 del presente CCL.
6.2 Collegio Arbitrale	Le decisioni della commissione paritetica sono prese a maggioranza delle delegazioni. Nel caso in cui, per dirimere la vertenza, non si raggiunga la maggioranza prevista, il giudizio sarà demandato a un Collegio Arbitrale di tre arbitri. ATIS da un lato e i sindacati dall'altro, designeranno ciascuno un arbitro. Essi designeranno inoltre, di comune accordo, il presidente del Collegio Arbitrale fra i giudici (eventualmente fra gli ex-giudici) della magistratura ticinese. Troverà applicazione, qualora non fosse previsto diversamente dal compromesso arbitrale, la procedura civile ticinese. Sede dell'arbitrato sarà Mendrisio. Dal momento in cui il Collegio è investito della vertenza, dovrà pronunciarsi entro 30 giorni dalla chiusura dell'istruttoria. Le sue decisioni sono inappellabili. Il Collegio, una volta eletto, resta in carica per tutta la validità del CCL.
Art. 7	**Contratto di lavoro**
7.1 Assunzione	Per l'assunzione sarà data preferenza a persone residenti che abbiano i necessari requisiti per svolgere al meglio le mansioni loro affidate, tenendo conto dei rispettivi certificati di studio.
7.2 Apprendisti	Sarà data la dovuta rilevanza ad eventuali offerte di posti di apprendistato e/o di stage. Le aziende che hanno al proprio interno un formatore di apprendisti e/o stagisti, con attestato cantonale, si fanno parte diligente ad assumere almeno un apprendista o stagista ogni anno. Sarà data priorità ai giovani svizzeri o residenti che abbiano ottenuto l'attestato di capacità delle scuole medie nel Canton Ticino. Per gli stagisti s'intendono unicamente giovani che frequentano le scuole CPC (centro professionale commerciale) del Cantone o della Confederazione che devono ottenere la maturità Federale.
Art. 8	**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, la ditta comunicherà al dipendente la categoria alla quale è assegnato così come lo stipendio iniziale.
Art. 9	**Disdetta**
9.1 Disposizioni generali	Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti. Per essere valida, la disdetta deve essere inviata per lettera raccomandata e pervenire alla controparte entro la fine di un mese, rispettivamente di una settimana per il periodo di prova. La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla in forma scritta. Per la protezione della disdetta abusiva fanno stato gli articoli 336, 336a e 336b del CO.

9.2 **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.
9.3 **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 successivo; nel 2. anno di assunzione e successivi, per la fine del secondo mese successivo; Per i dirigenti valgono i medesimi termini di disdetta, salvo che non siano stati stipulati termini di disdetta più lunghi.
9.4 **Per cause gravi**	Resta riservato il licenziamento per cause gravi a norma dell'art. 337 del CO; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata deve essere motivata per iscritto.
9.5 **In tempo inopportuno**	Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro: a. Allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri di più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti. b. È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Nella suddetta ipotesi, il rapporto di lavoro sarà estinto in caso di esaurimento delle prestazioni, in misura corrispondente al grado di occupazione (parziale o totale) per cui sono stati raggiunti i 720 giorni di inabilità al lavoro. c. Durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice. d. Allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto estero. La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso precedente è nulla; se, invece, essa è data prima ma il termine non è ancora giunto a scadenza, questo è sospeso e riprenderà a decorrere soltanto dopo la fine del periodo. Se il lavoratore 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. Se, per la cessazione di un rapporto di lavoro, vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa e tale giorno non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è prolungato sino al giorno fisso immediatamente successivo.
Art. 10	**Restituzione**
	Alla fine del rapporto di lavoro, ciascuna parte deve restituire tutto quanto durante detto rapporto di lavoro le è stato affidato dall'altra o ha ricevuto da terzi per conto dell'azienda. Il lavoratore è segnatamente tenuto a restituire i veicoli e le licenze di circolazione, e le anticipazioni sullo stipendio e sulle spese, qualora superino l'importo dei suoi crediti.

Art. 11	**Diritti e obblighi generali del personale**
Diligenza e fedeltà	Tutto il personale alle dipendenze delle ditte firmatarie del presente contratto collettivo ha 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. Inoltre il personale è tenuto a riservare la sua attività esclusivamente alla ditta che lo impiega, restando vietata qualsiasi altra occupazione lucrativa qualora non sia espressamente autorizzata dalla ditta.
Art. 12	**Diritti e obblighi generali dell'azienda**
	Il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. Le ditte promuovono attivamente la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne; si tratta in particolare di: - Promuovere la parità salariale; - Promuovere la conciliazione fra lavoro e famiglia sia fra gli uomini che le donne; - Favorire il tempo parziale a seguito di maternità/paternità. Le ditte sostengono la realizzazione della parità di opportunità professionale nella formazione, nel perfezionamento, nelle possibilità di carriera**.**
Art. 13	**Formazione e aggiornamento professionale**
	Le parti contraenti appoggiano la formazione e l'aggiornamento professionale. Esse possono creare a tale scopo istituzioni comuni, organizzare corsi ecc. Le ditte favoriranno, nell'ambito delle possibilità della singola azienda, la partecipazione a tali manifestazioni. I dipendenti sono invitati a prestare il giusto interesse al proprio aggiornamento professionale.
Art. 14	**Libertà d'associazione e cariche pubbliche**
	Sono garantiti i diritti costituzionali di coalizione e d'associazione. Il fatto di appartenere o meno ad un sindacato, non deve recare alcun svantaggio al dipendente. L'assunzione di cariche pubbliche necessita dell'accordo fra datore di lavoro e dipendente unicamente in quanto potrebbe causare perdite di tempo lavorativo.
Art. 15	**Durata del lavoro e disposizioni generali**
	L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, ripartito nei primi cinque giorni della settimana. Per gli addetti ai servizi speciali, gli autisti, i magazzinieri, collaboratori di magazzino adibiti alla logistica l'orario di lavoro è di 45 ore settimanali. L'orario di lavoro potrà variare tra le 45 e le 40 ore settimanali, adeguando proporzionalmente lo stipendio alle effettive ore lavorate. Per i dichiaranti doganali l'orario normale di lavoro potrà variare tra le 40 e 45 ore settimanali, adeguando proporzionalmente il salario alle ore effettivamente lavorate. 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. Le donne incinte possono essere occupate solo se vi acconsentono, ma mai oltre l'orario

	normale. Esse possono assentarsi mediante semplice avviso. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo fanno stato le disposizioni della LL; in particolare le disposizioni degli articoli 60 e 61 dell'OLL 1, riguardanti il periodo di allattamento.
Art. 16	**Lavoro straordinario**
16.1 **Salario aggiuntivo per lavoro straordinario**	Le ore eccedenti il totale di ore normali verranno retribuite con i seguenti straordinari: - 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 - di domenica e nei giorni festivi secondo l'art 19 con il 50% sulla paga oraria. Per il conteggio dei supplementi dovuti per le ore straordinarie fa stato il salario mensile diviso per 174 ore (40 ore settimanali) e per 195 ore (45 ore settimanali). L'importo così calcolato dovrà essere maggiorato dai supplementi sopra indicati. Le ore straordinarie prestate possono essere compensate entro il mese successivo con altrettanto tempo libero.
Art. 17	**Vacanze**
Durata delle ferie	– tutti i dipendenti hanno diritto a 4 settimane di vacanze annuali pagate; – i giovani fino a 20 anni compiuti, a 5 settimane di vacanze pagate; – i dipendenti con 50 anni di età compiuti hanno diritto a 5 settimane di vacanze pagate. Se il contratto di lavoro è costituito o risolto nel corso dell'anno, il diritto alle vacanze è stabilito proporzionalmente al periodo di lavoro prestato. Per interruzioni di lavoro dovute a servizio militare svizzero obbligatorio, a malattia o infortunio senza colpa del lavoratore, di durata inferiore a due mesi nel corso di un anno, non è ammessa una riduzione delle vacanze. Se le assenze superano i due mesi il periodo di vacanze può essere ridotto proporzionalmente al periodo di lavoro prestato, fermo restando il diritto del lavoratore 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. Le vacanze devono essere godute entro il 31 marzo dell'anno successivo. Le vacanze devono servire esclusivamente al riposo. Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.
Art. 18	**Congedi straordinari**
	Le ditte 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 i lavoratori con responsabilità famigliari, per cure di figli ammalati (Art. 36 LL) …… fino a tre giorni

Questi congedi non sono deducibili dalle vacanze.

Art. 19 **Giorni festivi**

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

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

Alla vigilia di Natale e al 31 dicembre il lavoro termina alle ore 12.00.

Art. 20 **Retribuzione – Categorie e tabelle degli stipendi minimi**

Descrizione della funzione	**40 ore settimanali**	**45 ore settimanali**
Collaboratori con mansioni direttive	CHF 5'000.-	
Dichiarante doganale con APF (Attestato Professionale Federale)	CHF 3'800.-	
Dichiarante doganale senza APF	CHE 3'450.-	
Specialista spedizioni con APF	CHF 4'000.-	
Specialista spedizioni senza APF	CHF 3'450.-	
Impiegato con almeno AFC (Attestato Federale di Capacità)	CHF 3'450.-	
Impiegato senza formazione	CHF 3'200.-	
Magazziniere più autista patente B		CHF 3’540.-
Autista patente C		CHF 3'605.-
Autista patente E		CHF 3'712.-

Apprendisti

Apprendisti I anno CHF 830.--
Apprendisti II anno CHF 1'020.--
Apprendisti III anno CHF 1'200.--

Stagiaires CHF 1'200.--
per pratica professionale legato al contratto cantonale per stagisti nell’ambito della maturità professionale della durata massima di 52 settimane.

20.1 Indennità di trasferta autisti e rimborsi

Agli autisti sono riconosciuti:
- Per il pranzo Fr. 15.-
- Per la cena Fr. 15.-
- Per il pernottamento rimborso spese effettive giustificate

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 dipendente almeno con la paga successiva. Durata del lavoro e pause, 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. La pausa giornaliera fino a 15 minuti è pagata come orario di lavoro.
20.2 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 son conservati a cura del datore di lavoro. Una copia dei dischi è consegnata al dipendente. Ogni irregolarità del funzionamento dell'automezzo sarà segnalata immediatamente dal 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. 21	**Stipendi**
	Lo stipendio va corrisposto durante il tempo di lavoro e regolarmente ogni mese, unitamente ad un dettaglio, sul quale figureranno: nome, categoria e il conteggio del salario. Il dipendente è tenuto a controllare immediatamente l'esattezza dell'importo e notificare senza ritardo contestazioni o altre riserve. In caso di passaggio di categoria, il dipendente avrà il diritto ad uno stipendio adeguato a quello precedentemente percepito. È garantita la parificazione del personale maschile e femminile, in caso di svolgimento delle stesse mansioni.
Art. 22	**Situazioni straordinarie**
	In caso di condizioni economiche straordinarie, come ad esempio sensibile limitazione della capacità concorrenziale interna o estera e conseguenti difficoltà di vendita o di produzione, la commissione paritetica si riunisce su richiesta di una delle parti contraenti per adeguare il CCL alle mutate condizioni, con effetto per tutte le aziende. In via del tutto eccezionale la richiesta può essere formulata da una singola azienda. Se la commissione non giunge ad una conclusione di maggioranza, ogni parte contrattuale, può appellarsi al tribunale arbitrale.

Art. 23	**Tredicesima mensilità**
	La tredicesima mensilità è impegnativa per tutte le ditte; essa sarà corrisposta, di regola, 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. 24	**Assegni per i figli**
	I dipendenti hanno diritto all'assegno per i figli secondo la legge cantonale sugli assegni familiari.
Art. 25	**Spese**
	Se il lavoratore 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. Il calcolo delle spese per il veicolo avviene secondo il modello dell'Automobile Club Svizzero (ACS).
Art. 26	**Assicurazione malattia**
	In caso di malattia comprovata da certificato medico, la ditta dovrà corrispondere al dipendente ammalato, nell'arco di 12 mesi, le seguenti prestazioni: - nel 1. anno: dopo il 3. mese di servizio: 1 mese di stipendio - dopo 1 anno: 2 mesi di stipendio - dopo 3 anni: 3 mesi di stipendio - dopo 10 anni: 4 mesi di stipendio - dopo 15 anni: 5 mesi di stipendio - dopo 20 anni: 6 mesi di stipendio Le ditte concludono per il proprio personale un'assicurazione a pagamento differito che copra la perdita di salario una volta esaurite le prestazioni di cui sopra, per l'80% del salario, e ciò complessivamente per la durata di 720 giorni entro un periodo di 900 giorni consecutivi. In caso di gravidanza e puerperio, lo stipendio, rispettivamente l'indennità per perdita di guadagno, va pagato durante 16 settimane (Art. 74 cpv. 2 LAMal), di cui almeno 14 dopo il parto. Alle ditte è raccomandato di concludere il contratto collettivo di assicurazione, per la perdita di guadagno ai sensi della LAMal, presso una Cassa Malati riconosciuta dalla Confederazione. Le ditte 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 della ditta e l'altra metà a carico del dipendente. 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. 27	**Assicurazione infortuni**
	Tutti i dipendenti sono assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali, secondo la legge Federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAInf). I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, mentre quelli per gli infortuni non professionali possono essere messi a carico del dipendente. L'indennità giornaliera in caso d'incapacità lavorativa, ammonta all'80% del salario e dei proventi accessori ordinari.
Art. 28	**Servizio militare, protezione civile e servizio civile**
	In caso di servizio militare obbligatorio in Svizzera nel SCF, 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. Chi è obbligato a frequentare una scuola sottufficiali e successiva scuola reclute con il suddetto grado riceverà metà stipendio. Le prestazioni della cassa di compensazione per perdita di salario vanno a favore del datore di lavoro fino a concorrenza del salario versato. Le ditte che hanno al loro servizio personale di altra nazionalità troveranno con lo stesso i necessari accordi.
Art. 29	**Previdenza professionale**
	Determinanti per i diritti decorrenti dalla previdenza professionale sono la legge federale in materia (LPP) del 25 giugno 1982 e le relative istituzioni rispettivamente regolamenti di previdenza delle singole aziende.
Art. 30	**Le indennità di partenza**
	Sono attribuite/regolate in conformità degli art. 339b e 339c CO
Art. 31	**Indennità di decesso**
	Il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto è durato più di 5 anni, per altri due mesi, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.
Art. 32	**Conseguenze della razionalizzazione**
	Dei licenziamenti dovuti a ristrutturazioni aziendali che concernono più dipendenti sarà data notizia preventivamente alla commissione paritetica.

Art. 33	**Disoccupazione parziale**
	In caso di temporanea scarsità di lavoro, le ditte faranno tutto il possibile per evitare licenziamenti del personale, introducendo eventualmente dei turni di lavoro nei singoli **reparti,** riducendo l'orario di lavoro o il numero dei giorni lavorativi**.**
Art. 34	**Ristrutturazione pluriaziendale**
	Nel caso di misure di ristrutturazione che colpiscono una o più aziende, le parti s'impegnano a ricercare delle soluzioni adeguate. A tale proposito si richiamano le disposizioni contenute negli articoli 335d, 335e, 335f, 335g del CO.
Art. 35	**Dichiarazioni d'intenti**
	Le parti contraenti s'impegnano a chiedere alle competenti Autorità Cantonali, nel termine più breve possibile al più tardi entro 6 mesi, dopo aver effettuato le necessarie verifiche, il decreto di obbligatorietà generale del presente Contratto Collettivo di Lavoro, per tutte le case di spedizioni e di logistica connesse al ramo, che operano nel Canton Ticino, onde far sì che lo stesso possa entrare in vigore durante la validità contrattuale, fatta salva la deroga di applicazione per le aziende con sede fuori cantone che già applicano un CCL pari o migliore rispetto al presente
Art. 36	**Entrata in vigore e durata del CCL**
	Il presente contratto entra in vigore il 1. gennaio 2018 e avrà validità fino al 31 dicembre 2020. Qualora non venisse disdetto due mesi prima della scadenza, il contratto si riterrà tacitamente rinnovato per un periodo di un ulteriore anno e così di seguito. Se non si ottenesse l'obbligatorietà (così come contemplato dall'art. 35), entro il 30 giugno 2019 una parte potrà procedere in ogni momento alla disdetta del CCL con due mesi di preavviso.
Art. 36.1 Diritti acquisiti	Al momento dell'entrata in vigore del presente CCL, restano salvi tutti i diritti acquisiti al 31.12.2017.

Le parti:

ATIS
Aziende ticinesi imprese di spedizione e logistica
(società cooperativa)

Fabio Maciocci Carla Cometta

OCST

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Giuliano Butti Marcello Specchietti

SIC
Società Impiegati del Commercio

Claudio Moro Nicola Giambonini

Mendrisio/Chiasso,

Regolamento della Commissione Paritetica del Contratto Collettivo di lavoro degli Spedizionieri

Art. 1

In applicazione dell'art. 5 del contratto collettivo di lavoro concluso fra

l'Associazione ticinese imprese di spedizione e di logistica, Chiasso (ATIS)
la Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)
la Società Impiegati di Commercio (SIC)

viene nominata una Commissione Paritetica Professionale composta da 4 + 1 (sostituto) rappresentanti per l'ATIS e da 4 + 1 (sostituto) rappresentanti per le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.
In caso di prolungamento del CCL e se non vi saranno proposte di modifica, la Commissione si riterrà tacitamente riconfermata.

Art. 2.

La Commissione nomina un presidente e un segretario che rimarranno in carica per tutta la durata del contratto.

Art. 3

La Commissione si riunirà ogni qualvolta una delle parti contraenti domanderà al presidente la convocazione, la quale dovrà avvenire entro 8 giorni.

Art. 4

Per essere valevoli, le decisioni dovranno avere il suffragio di almeno i due terzi di ambedue le delegazioni, ossia 4 rappresentanti dei datori di lavoro e 4 rappresentanti dei lavoratori.

Art. 5

Le decisioni della Commissione verranno verbalizzate dal segretario ed ogni componente dovrà riceverne copia negli 8 giorni seguenti la seduta.

Art. 6

La Commissione sarà impegnata dalla firma del presidente e del segretario.

Art. 7

La Commissione sceglierà nel suo seno apposite sottocommissioni incaricate di eseguire dei controlli presso le ditte, onde ottenere l'applicazione rigorosa del Contratto Collettivo di Lavoro. Il rifiuto di sottoporsi al controllo comporta sanzioni a norma dell'art. 11 del presente Regolamento.
Art. 8

I compiti del segretario sono:
1. la redazione dei protocolli delle riunioni della Commissione e l'invio di copia degli stessi alle parti contraenti;
2. la redazione della corrispondenza relativa a tutte le decisioni della Commissione;
3. la convocazione su richiesta del presidente della Commissione;
4. la tenuta della contabilità della Commissione;
5. l'incasso dei contributi previsti dall'art. 4 del CCL.

Art. 9

Le spese del segretariato e della Commissione saranno pagate con il provento delle entrate previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo di Lavoro e delle multe (art. 11 del presente Regolamento). Se queste entrate non fossero

sufficienti, l'eccedenza delle spese non coperte, sarà ripartita in parti uguali fra l'ATIS e le Organizzazioni sindacali firmatarie.

Art. 10

I membri e i supplenti ricevono per le loro prestazioni alle sedute, negoziati, controlli, ecc. le indennità che sono fissate dalla Commissione Paritetica.

Art. 11

Ogni infrazione alle disposizioni del Contratto Collettivo di Lavoro e alle deliberazioni prese dagli organi della Commissione Paritetica potrà essere sanzionata (dopo diffida scritta), a giudizio della Commissione stessa, con una multa da fr. 300.- a fr. 3'000.-, secondo la gravità dell'infrazione (art. 5, lett. f).
L'incasso della multa è di competenza del segretariato della Commissione Paritetica, il quale è autorizzato a seguire, se del caso, la procedura esecutiva.
Contro le sanzioni emanate dalla Commissione Professionale Paritetica è data facoltà di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale, il quale deciderà inappellabilmente, entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

Art. 12

Le divergenze sull'interpretazione del CCL che non potranno essere risolte dalla Commissione Paritetica, saranno sottoposte al giudizio del Collegio Arbitrale, che le parti designeranno (vedi art. 6 CCL).

Art. 13

Il presente Regolamento, approvato dalle Associazioni contraenti, entra in vigore unitamente al Contratto Collettivo di Lavoro, di cui forma parte integrante e avrà la sua stessa durata.

Le parti:

ATIS
Aziende ticinesi imprese di spedizione e logistica
(società cooperativa)

Fabio Maciocci Carla Cometta

OCST

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Giuliano Butti Marcello Specchietti

SIC
Società Impiegati del Commercio

Claudio Moro Nicola Giambonini

Mendrisio/Chiasso,