

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEL COMMERCIO VINI DEL CANTON TICINO

Tra



ATNVV – Associazione Ticinese negozianti di Vino e Vinificatori

e



O.C.S.T. Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

1.gennaio 2023

SOMMARIO

Art. 1	Scopo	pag. 3
Art. 2	Estensione/Applicazione	pag. 3
Art. 3	Assunzione	pag. 3
Art. 4	Disdetta	pag. 4
Art. 5	Doveri del personale	pag. 4
Art. 6	Doveri del datore di lavoro	pag. 5
Art. 7	Durata del lavoro	pag. 5
Art. 8	Lavoro straordinario	pag. 5
Art. 9	Vacanze	pag. 6
Art. 10	Giorni festivi infrasettimanali	pag. 6
Art. 11	Congedi pagati	pag. 7
Art. 12	Trasferte	pag. 7
Art. 13	Classificazione e salari minimi	pag. 8
Art. 14	Adeguamento al rincaro	pag. 9
Art. 15	Tredicesima mensilità	pag. 9
Art. 16	Assegni per figli	pag. 9
Art. 17	Assicurazioni sociali - Malattia, maternità e infortunio	pag. 10
Art. 18	Servizio militare	pag. 10
Art. 19	Indennità di decesso	pag. 11
Art. 20	Fondo di previdenza	pag. 11
Art. 21	Mantenimento della pace sociale	pag. 11
Art. 22	Commissione professionale paritetica	pag. 11
Art. 23	Tribunale arbitrale	pag. 12
Art. 24	Libertà sindacale e contributo professionale	pag. 12
Art. 25	Sanzioni	pag. 12
Art. 26	Condizioni di salario precedenti	pag. 12
Art. 27	Entrata in vigore - Durata - Disdetta	pag. 12
	Regolamento della Commissione Professionale Paritetica	pag. 14-16

Fra

**l'Associazione Ticinese Negozianti vino e vinificatori del Canton Ticino
ATNVV**

e

l'Organizzazione Cristiano Sociale del Canton Ticino - OCST

si stabilisce il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 1 SCOPO

Il presente contratto ha lo scopo:

- 1) di promuovere e di migliorare una collaborazione fiduciosa e costruttiva fra datore di lavoro e maestranze, quale mezzo per rafforzare la comunità aziendale;
- 2) di servire come base per la garanzia di una leale e proficua collaborazione tra le parti contraenti.

Art. 2 ESTENSIONE/APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutto il personale occupato presso i negozianti di vino del Canton Ticino incluso il personale amministrativo. Restano esclusi i dipendenti assunti con contratti temporanei finanziati dalla LADI. Le persone occupate a tempo parziale sono soggette proporzionalmente a tutte le disposizioni previste nel presente CCL.

Dal campo d'applicazione sono esclusi unicamente:

- dirigente d'azienda / i direttori

- i familiari dell'esercente (coniuge, genitori, fratelli e sorelle, discendenti diretti)

Come indicato nell'art 9 OLL1 "I collaboratori con funzione di dirigente d'azienda, direttore oppure amministratore non sono assoggettati al CCL. La sola designazione della funzione, tuttavia, non è sufficiente per giustificare l'esclusione dal CCL. È escluso dal campo d'applicazione del CCNL soltanto chi, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa (art. 9 OLL1). Dispone di ampi poteri ad esempio chi ha la facoltà di assumere e licenziare autonomamente dei collaboratori e può decidere la politica salariale di un'azienda."

Art. 3 ASSUNZIONE

L'assunzione del personale è di competenza della Direzione di ogni singola azienda.
I primi 3 mesi sono considerati tempo di prova.

Trascorso il periodo di prova, il contratto è considerato concluso per un periodo indeterminato. Al lavoratore viene confermata la mansione e il relativo salario.

Art. 4 DISDETTA

- 4.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambedue le parti rispettando i seguenti termini:
- durante il periodo di prova: per la fine di una settimana con preavviso di 7 giorni;
 - dal 4. al 12.mese: per la fine di 1 mese con preavviso di 1 mese;
 - dal 2. al 9.anno: per la fine di 1 mese con preavviso di 2 mesi;
 - dal 10.anno innanzi: per la fine di 1 mese con preavviso di 3 mesi.
- Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato per lettera raccomandata o brevi manu e deve pervenire entro la fine della settimana o del mese.
- 4.2 Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) durante il servizio obbligatorio svizzero militare o di protezione civile del lavoratore, e in quanto tale servizio duri più di dodici giorni, nelle otto settimane precedenti e seguenti;
 - b) allorquando il dipendente è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel 1° anno di servizio, per 90 giorni dal 2° sino al 5° compreso e per 180 giorni dal 6° anno di servizio;
 - c) durante il periodo di gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto;
 - d) nelle prime quattro settimane di un servizio compiuto dal lavoratore per ordine dell'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'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 di divieto.
- 4.3 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto per cause gravi conformemente ai disposti dell'art. 337 del CO.
E' considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta, che abbia a continuare nel contratto.
- 4.4 Se il rapporto di lavoro viene disdetto dal datore di lavoro, quest'ultimo dovrà lasciare al lavoratore il tempo necessario per le ricerche di un altro impiego (mezza giornata a settimana).

Art. 5 DOVERI DEL PERSONALE

1. Il dipendente deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
2. Egli deve adoperare con cura le macchine, gli utensili, le installazioni tecniche, i veicoli e i materiali messi a disposizione dal datore di lavoro
3. Durante il rapporto di lavoro, il dipendente non può eseguire lavoro remunerato per conto di terzi nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.
4. Durante il rapporto di lavoro, il dipendente non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui è venuto a conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro, nella misura in cui la tutela degli interesse legittimi del datore di lavoro lo esiga.
5. Per gli autisti vale, durante il tempo di guida, la norma della Legge federale sulla circolazione, che proibisce tassativamente l'uso di bevande alcoliche.

Il dipendente è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado di istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Sono riservate le disposizioni del CO art. 321 lett. b) c) d).

Fra i dipendenti deve regnare la vera collegialità ed un fattivo spirito di collaborazione.

Art. 6 DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del dipendente, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. Egli deve prendere i provvedimenti tecnicamente realizzabili ed adeguati alle condizioni dell'azienda che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita e della salute del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentono equamente di pretenderlo.

Art. 7 DURATA DEL LAVORO

7.1 La durata settimanale del lavoro è fissata per tutti i dipendenti in 42 ore settimanali.

La giornata lavorativa è compresa fra le 06.00 e le ore 20.00.

Le ore settimanali sono ripartite di regola nei primi 5 giorni della settimana.

7.2 Per esigenze aziendali comprovate è ammesso il lavoro al sabato, a patto che l'impiego per la settimana in questione venga pianificato su cinque giorni garantendo ai dipendenti un giorno di libero compensativo immediatamente successivo alla domenica almeno due volte al mese. Qualora non fosse possibile pianificare la settimana con il libero compensativo, il lavoro prestato durante la giornata del sabato dovrà essere trattato ai sensi dell'art. 8, riservata l'eccezione prevista all'art. 10 (Giorni festivi).

Art. 8 LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la durata settimanale prevista dal contratto.

Le ore straordinarie devono essere possibilmente evitate; se necessario, saranno indennizzate con un supplemento del 25% oppure con la compensazione in tempo libero con il relativo supplemento, sempre che siano state autorizzate o ordinate dalla Direzione Aziendale e debitamente giustificate. Ciò vale in modo particolare per tutto il personale viaggiante.

I supplementi sono quindi i seguenti:

- 25% per ore straordinarie diurne,
- 50% per ore straordinarie notturne, ritenute tali quelle comprese tra le ore 20.00 e le ore 06.00,
- 50% per ore straordinarie domenicali e festive, ritenute tali quelle comprese dalle ore 00.00 alle ore 24.00.

Il conteggio delle ore straordinarie viene effettuato ogni mese e il compenso delle ore straordinarie dovrà essere liquidato con ogni periodo di paga , ma al più tardi entro il mese successivo.

Le percentuali sopra esposte dovranno essere concesse sia in caso di pagamento dello straordinario, sia in caso di recupero delle ore supplementari (esempio: 10 ore di lavoro straordinario diurno equivarranno a ore 12.50 di recupero).

Se il dipendente é pagato a mese, il calcolo per il pagamento delle ore straordinarie avverrà nel seguente modo :

salario mensile diviso ore 182 (ore 42 x 52 : 12 = ore 182) ; il salario orario che ne esce dovrà essere maggiorato dei rispettivi supplementi per lavoro straordinario.

Art. 9 VACANZE

9.1 La durata delle vacanze è per ogni anno civile di:

- 4 settimane per tutti i dipendenti;
- 5 settimane ai dipendenti con 20 anni di attività o 50 anni di età con almeno 5 anni nella Ditta;
- 5 settimane per gli apprendisti e i giovani lavoratori fino e compreso l'anno civile in cui compiono 20 anni.

Il periodo delle vacanze è scelto dai dirigenti dell'Azienda, considerando i desideri dei dipendenti.

9.2 In caso di inizio o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze saranno dovute pro rata temporis.

9.3 Se le interruzioni del lavoro dovute a servizio militare svizzero obbligatorio, a servizio di protezione civile, a malattia o infortunio, superassero complessivamente 3 mesi nel corso di un anno civile, le vacanze possono essere ridotte in ragione di un dodicesimo per ogni ulteriore mese intero d'assenza (es.: 5 mesi malattia: riduzione 2/12).

9.4 Qualora un giorno festivo infrasettimanale parificato alla domenica, pagato ai sensi dell'art. 10 del CCL, cade durante le vacanze al dipendente deve essere riconosciuto un giorno di vacanza supplementare;

9.5 Se un lavoratore si trova in vacanza in un periodo nel quale l'azienda rimane chiusa a seguito di un giorno festivo infrasettimanale parificato alle domeniche, il datore di lavoro deve accordargli un giorno di congedo supplementare.

9.6 Almeno 2 settimane di vacanza devono essere concesse consecutivamente.

9.7 In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, il diritto all'anzianità di servizio acquisito in precedenza, viene mantenuto qualora il rapporto di lavoro è ripreso entro 2 anni;.

9.8 una settimana di vacanza corrisponde a 5 giorni lavorativi; il sabato è in ogni caso considerato giorno lavorativo.

Art. 10 GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI

10.1 La ditta riconosce ai dipendenti il salario completo per le festività infrasettimanali cantonali e federali parificate alle domeniche e più precisamente: Capodanno - Epifania - Lunedì di Pasqua - Ascensione - I. Agosto - Assunzione - Ognissanti - Natale - Santo Stefano. Questi giorni festivi non sono recuperabili. Le altre feste sono recuperabili senza supplementi salariali nel corso dell'anno civile, anche al sabato nei periodi della vendemmia e delle feste natalizie.

- 10.2 I giorni festivi che cadono nel periodo delle vacanze, vanno indennizzati e concessi come tali e non calcolati come giorni di vacanza.
- 10.3 L'indennità è dovuta anche se il giorno festivo cade in un periodo nel quale il dipendente è impedito di lavorare causa malattia o infortunio.
In questo caso la ditta dedurrà dalle indennità la prestazione dell'ente assicurativo.

Art. 11 CONGEDI PAGATI

Per ragioni di famiglia il dipendente può beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) 1 giorno per il proprio compleanno;
- b) 5 giorni in caso di matrimonio;
- c) 10 giorni di congedo paternità;
- d) 3 giorni in caso di decesso del coniuge, di un figlio o dei genitori;
- e) 2 giorni in caso di decesso dei nonni, dei suoceri, di un fratello o di una sorella, cognati, se queste persone vivono nella economia domestica del lavoratore; in caso contrario 1 giorno;
- f) 1/2 giorno in caso di ispezione delle armi e dell'equipaggiamento;
- g) 1 giorno in caso di reclutamento;
- h) 1 giorno in caso di costituzione o di trasloco della propria economia domestica;
- i) 3 giorni all'anno in caso di adempimento di un obbligo legale o di una funzione pubblica.
- l) Congedo di assistenza: secondo l'art 329h del CO Il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo ammonta tuttavia al massimo a tre giorni per evento, fino ad un massimo di 10 giorni all'anno (il limite di 10 giorni non vale per i figli).
- m) Congedo di assistenza per un figlio con gravi problemi di salute: lavoratore che ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n-16s LIPG139 a causa di gravi problemi di salute di suo figlio dovuti a malattia o infortunio ha diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane.

Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal giorno per il quale è versata la prima indennità giornaliera. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massimo di sette settimane. Possono concordare una ripartizione diversa del congedo.

Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni.

Il datore di lavoro deve essere informato senza indugio delle modalità di fruizione del congedo e di eventuali modifiche.

Art. 12 TRASFERTE

Le spese di trasferta devono essere riconosciute in uno dei seguenti modi:

- a) le spese effettive di trasferta dietro presentazione della relativa documentazione;
- b) versando fr. 25.- per pranzo rispettivamente cena e rimborsando le spese effettive di pernottamento e prima colazione.

La ditta comunica al personale all'inizio di ogni anno il sistema prescelto.

Art. 13 CLASSIFICAZIONE E SALARI MINIMI

13.1 Il salario è mensile.

Il salario dei giovani senza qualifica professionale, esclusi gli apprendisti, sino a 19 anni compiuti, dovrà essere perlomeno pari al 70% del salario del primo anno della categoria 4.

13.2 CATEGORIE PROFESSIONALI

Il personale si suddivide nelle seguenti categorie:

- 1) **Capi-cantinieri**, con certificato professionale federale;
- 2) **Capi-reparto, i cantinieri** con certificato federale di capacità, capi operai con certificato professionale con responsabilità. Gli **autisti meccanici** con certificati professionali.
- 3) **Autisti** con patente categoria C;
- 4) **Operai** di cantina e **accompagnatori** senza certificato professionale, **autisti** con patente categoria B.

13.3 A decorrere dal 1.gennaio 2023 i salari minimi ragguagliati all'indice del costo della vita di fine novembre 2022 di punti 102.5 e già comprensivi dell'aumento previsto all'art. 14, sono i seguenti :

	Cat. 1*)	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
1. anno	(*)	4'870.-	4'634.-	4'288.-
2. anno	(*)	4'929.-	4'720.-	4'350.-
3. anno	(*)	4'972.-	4'760.-	4'419.-

*) Il salario dei dipendenti della Cat. 1 viene fissato per iscritto di comune accordo fra le parti. Resta comunque inteso che lo stesso non può essere inferiore al salario del 2° anno della Cat. 2.

I salari della scala sopra indicata sono stabiliti in rapporto alla settimana lavorativa di 42 ore settimanali. (vedi art. 7).

13.4 **Personale amministrativo:**

Per il personale amministrativo i salari sono fissati come segue:

1. Impiegato generico: CHF 3'420.-
Esegue direttive impartite e non partecipa ad ambiti decisionali né alla pianificazione del lavoro
2. Impiegato operativo: CHF 3'700.-
Svolge in modo autonomo i compiti operativi che gli vengono affidati e le relative operazioni complementari per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze, capacità possedute o acquisite. È in grado di essere coinvolto nella pianificazione e organizzazione per singoli aspetti o progetti.
3. Impiegato responsabile: CHF 4'200.-
Gestisce un segmento di attività o un servizio aziendale di cui ha responsabilità, impartendo le direttive per l'esecuzione e eventuali dipendenti sottoposti, sulla base di mandati ricevuti. È coinvolto nella pianificazione e organizzazione dell'azienda relativamente ai propri ambiti di competenza.

13.5 La ditta, alla fine di ogni mese, é tenuta a consegnare al dipendente un conteggio salariale dettagliato.

13.6 I salari minimi contemplati in questo articolo si applicano a lavoratori di normale rendimento nelle rispettive funzioni. Se il rendimento è manifestamente e durevolmente inferiore, il salario sarà liberamente pattuito fra lavoratore e datore di lavoro. Quest'ultimo dovrà darne comunicazione alla Commissione paritetica Cantonale (art. 23 CCL).

13.7 APPRENDISTI

Il salario è fissato come segue per gli apprendisti della produzione:

1. anno	fr. 876.-
2. anno	fr. 1'045.-
3. anno	fr. 1'204.-

Il salario è fissato come segue per gli apprendisti nel settore impiegatizio:

1. anno	fr. 620.-
2. anno	fr. 815.-
3. anno	fr. 1'080.-

Il datore di lavoro è tenuto alla consegna gratuita degli abiti da lavoro.

Per il resto fanno stato le norme del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 14 ADEGUAMENTO AL RINCARO

I salari minimi contrattuali e quelli effettivi saranno adeguati aritmeticamente al rincaro all'inizio di ogni anno sulla base della differenza tra l'indice di fine novembre dell'anno precedente e quello di fine novembre dell'anno in corso.

L'aumento a titolo di carovita interverrà in forma automatica fino ad un massimo del 5%; se la percentuale di carovita da novembre a novembre dovesse risultare superiore al 5%, l'eccedenza dovrà essere oggetto di discussione e accordo tra le parti.

Resta inteso che in caso di eventi eccezionali e straordinari, entrambe le parti possono chiedere un incontro per discutere una diversa concessione del carovita.

Fintanto che non sarà raggiunto un accordo, valgono le disposizioni contrattuali in vigore.

Nel caso, assai eccezionale, di un regresso del costo della vita, i salari non potranno essere ridotti.

Riservato il diritto delle parti di ricorrere all'art. 24 del CCL.

Art. 15 TREDICESIMA MENSILITA'

Tutti i dipendenti hanno diritto a una tredicesima mensilità da versarsi entro la fine di dicembre.

Le modalità di versamento saranno decise dalle singole aziende in base alle loro esigenze. In caso di disdetta o di assunzione durante l'anno, la tredicesima viene riconosciuta pro rata temporis.

Art. 16 ASSEGNI PER I FIGLI

I lavoratori hanno diritto agli assegni per i figli secondo le disposizioni della relativa legislazione cantonale.

Art. 17 ASSICURAZIONI SOCIALI - MALATTIA, MATERNITA' E INFORTUNIO

17.1 MALATTIA

La ditta si impegna ad assicurare collettivamente i propri dipendenti per la perdita di guadagno, ai sensi della LAMal, presso una Cassa Malati riconosciuta dalla Confederazione.

17.2 Tale assicurazione deve prevedere un'indennità giornaliera pari all'80% del salario lordo, a partire dal 4.giorno di malattia. I primi 3 giorni sono a carico del datore di lavoro nella misura dell'80%.

Le prestazioni devono essere garantite per 720 giorni in un periodo di 900 giorni consecutivi.

17.3 I premi sono a carico del datore di lavoro.

17.4 In caso di malattia deve essere subito avvisata la direzione, con presentazione del certificato medico entro 3 giorni.

17.5 Dal terzo caso di malattia all'anno il certificato medico sarà richiesto dal primo giorno.

17.6 Il datore di lavoro con il pagamento del 100% del premio resta completamente svincolato dagli obblighi derivanti dall'art. 324 a) e b) del CO., in caso di malattia.

17.7 E' riservato ai lavoratori il mantenimento delle condizioni più favorevoli che fossero già in vigore presso singole aziende.

17.7 MATERNITA'

In caso di assenza per gravidanza e parto è assicurato alle puerpere un congedo maternità pagato all'80% dello stipendio, per una durata complessiva di 16 settimane, di cui almeno 14 dopo il parto.

17.8 INFORTUNI

Tutto il personale deve essere obbligatoriamente assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali a norma della relativa legge (LAINF). I premi per l'assicurazione infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, mentre quelli per gli infortuni non professionali sono a carico del dipendente.

17.9 In caso d'infortunio, la perdita di guadagno per i primi giorni di carenza non coperti dall'ente assicurativo, è a carico del datore di lavoro nella misura del 100%.

17.10 La ditta, in caso d'infortunio riconosciuto e coperto dall'ente assicurativo, ha l'obbligo di versare al dipendente acconti sulle indennità di infortunio, nei giorni di paga.

17.11 E' fatto obbligo ad ogni dipendente di denunciare immediatamente l'infortunio.

Art. 18 SERVIZIO MILITARE

In caso di servizio militare e di protezione civile, il dipendente ha diritto alle seguenti prestazioni:

Scuola reclute

- a) celibi senza obblighi di assistenza: 60% del salario,
- b) ai coniugati e ai celibi con obblighi di assistenza: 80% del salario.

Altri corsi

- a) fino a un mese: 100% del salario
- b) per i servizi che eccedono il limite di un mese:
 - ai celibi senza obblighi di assistenza: 60% del salario
 - ai coniugati e celibi con obblighi di assistenza: 80% del salario.

Resta inteso che l'indennità IPG versata dalla Cassa di Compensazione viene incamerata dal datore di lavoro.

Il dipendente ha il dovere di appoggiare ogni domanda motivata di spostamento o di rinvio di un corso di ripetizione richiesto dall'Azienda.

In tal caso la tassa di esenzione dal servizio militare è pagata dal datore di lavoro, il quale beneficerà anche dell'eventuale rimborso.

Art. 19 INDENNITA' DI DECESSO

Con il decesso del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue.

Tuttavia, il datore di lavoro verserà un'indennità di 1 mese partendo dal giorno della morte, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

La suddetta indennità sarà di 2 mesi di salario se il rapporto di lavoro durava da più di 5 anni.

Art. 20 FONDO DI PREVIDENZA

Il personale è sottoposto al fondo di previdenza in applicazione delle disposizioni della relativa legge federale.

Art. 21 MANTENIMENTO DELLA PACE SOCIALE

Le parti contraenti si impegnano a fare tutto quanto è in loro potere perché le disposizioni contenute nel presente contratto siano applicate scrupolosamente e lealmente dai loro membri. Per tutta la durata del contratto le parti contraenti e i rispettivi associati si impegnano ad astenersi da qualsiasi misura di lotta, in modo speciale da scioperi o da boicotti.

Art. 22 COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA

Per rendere efficace la collaborazione fra le parti contraenti viene nominata una commissione professionale paritetica (CPP) composta da 3 datori di lavoro e da 3 rappresentanti dei lavoratori. La commissione funzionerà secondo un apposito regolamento e si ispirerà ai seguenti criteri:

- a) la CPP si radunerà almeno una volta all'anno su richiesta motivata di una delle parti. La convocazione dovrà avvenire al più tardi entro quindici giorni;
- b) per essere valide le decisioni dovranno essere prese dalla maggioranza di ambedue le delegazioni;
- c) le decisioni della CPP saranno verbalizzate dal segretario, che ne trasmetterà copia a tutti i membri della CPP;
- d) i datori di lavoro designano il presidente e i sindacati il segretario;
- e) la CPP e le parti contraenti saranno impegnate dalla firma collettiva del Presidente e del Segretario della Commissione.

Art. 23 TRIBUNALE ARBITRALE

Eventuali divergenze o conflitti di carattere generale che la Commissione professionale paritetica non fosse riuscita ad appianare, saranno sottoposti a richiesta della parte interessata, a un collegio arbitrale, composto da un rappresentante designato dalle parti padronali, un rappresentante designato dalle parti operaie e un presidente scelto dai due arbitri di parte. Esso, sentite le parti, deciderà in via arbitrale.

Art. 24 LIBERTA' SINDACALE E CONTRIBUTO PROFESSIONALE

Viene garantita agli operai la completa libertà sindacale.

I datori di lavoro non affiliati all'ATNVV, firmatari individuali del contratto collettivo di lavoro, verseranno alla Commissione paritetica cantonale un ammontare annuo di fr. 80.- per operaio, ritenuto un minimo di fr. 520.- ed un massimo di fr. 2'500 per Ditta.

I lavoratori non affiliati alla federazione sindacale contraente, sono tenuti al pagamento del contributo professionale di fr. 18.- mensili.

I datori di lavoro tratterranno i suddetti importi sulla paga dei rispettivi operai e li trasmetteranno alla Commissione paritetica cantonale in un unico versamento annuo.

Gli importi incassati serviranno esclusivamente:

- a) a pagare le spese di stesura del Contratto collettivo di lavoro;
 - b) alle spese connesse alla verifica ed al controllo per una corretta applicazione delle norme del contratto di lavoro;
 - c) a coprire le spese della Commissione professionale paritetica;
 - d) eventualmente per coprire le spese in caso di perfezionamento professionale, tutela degli interessi generali dell'industria e, subordinatamente, di aiuto a favore dei lavoratori in caso di bisogno straordinario, eventualmente anche attraverso la creazione di una nuova istituzione.
- In ogni caso è esclusa la ripartizione dei proventi della carta professionale fra le parti contraenti.

Art. 25 SANZIONI

Ogni infrazione alle disposizioni del contratto e delle deliberazioni prese dagli organi della Commissione professionale paritetica, potrà essere punita a giudizio della Commissione, con una multa da fr. 50.- a fr. 500.-

Art. 26 CONDIZIONI DI SALARIO PRECEDENTI

Le condizioni di lavoro e di salario stabilite da convenzioni scritte o accordi verbali che dovessero risultare più favorevoli al personale di quanto previsto dal presente contratto, dovranno essere mantenute in vigore.

Art. 27 ENTRATA IN VIGORE - DURATA - DISDETTA

Il presente contratto entra in vigore il **1.gennaio 2023** e prenderà termine il **31 dicembre 2025**. Esso si riterrà rinnovato per un altro anno e così di seguito se non sarà disdetto con lettera raccomandata tre (3) mesi prima della scadenza (30 settembre).

LE PARTI:

per l'Associazione Ticinese negozianti vino e vinificatori del Canton Ticino

ATNVV

Bruno Bonfanti - presidente

Lic.SC. Oec. Croci Linda - segretario

per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese - OCST

Renato Ricciardi – Giorgio Fonio

Mendrisio, 01.12.2022

REGOLAMENTO
della COMMISSIONE PROFESSIONALE PARITETICA

Art. 1

- 1.1. In applicazione dell'art. 23 del CCL concluso fra la Associazione Ticinese Negozianti Vino e Vinificatori del Canton Ticino (ATNVV) da una parte e la Organizzazione Cristiano-sociale ticinese (OCST) dall'altra, viene nominata una Commissione Professionale Paritetica, chiamata qui di seguito CPP.
- 1.2. La CPP è composta da 3 membri e 2 supplenti in rappresentanza dell'Associazione Ticinese Negozianti in vini e di 3 membri e 2 supplenti in rappresentanza dei lavoratori.
- 1.3. L'ATNVV e l'organizzazione sindacale sceglieranno i propri rappresentanti e i supplenti.
- 1.4. I supplenti saranno regolarmente convocati alla seduta della CPP. Avranno diritto di voto deliberativo unicamente quando sostituiranno un membro assente della rispettiva delegazione.

Art. 2

- 2.1. La CPP nomina nel proprio seno un presidente ed un segretario che funzionerà anche da cassiere. Le due cariche non potranno essere cumulate presso una sola parte contraente; presidente e segretario stanno in carica di regola un anno.
- 2.2. Alla scadenza del loro mandato annuale gli interessati potranno essere tacitamente riconfermati.
- 2.3. Nel caso in cui il presidente o il segretario non potessero svolgere momentaneamente il loro mandato, saranno per detto periodo sostituiti dal membro più anziano della rispettiva delegazione componente la CPP. In tal caso, i membri della stessa dovranno esserne immediatamente informati.

Art. 3

- 3.1. La CPP si radunerà almeno una volta all'anno e ogni qualvolta una delle parti firmatarie del CCL domanderà la convocazione motivata al presidente o a chi ne fa le veci.
- 3.2. Il presidente dovrà dar seguito alla convocazione, al più tardi entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 4

- 4.1. Le decisioni della CPP per essere valide e impegnative nei confronti di tutti i firmatari del CCL, dovranno essere prese con la maggioranza di ognuna delle delegazioni.
- 4.2. Le decisioni della CPP saranno verbalizzate dal segretario.
- 4.3. La CPP e le parti contraenti saranno impegnate dalla firma collettiva del presidente e del segretario della commissione stessa.

Art. 5

- 5.1. La CPP potrà scegliere nel suo seno apposite sottocommissioni incaricate di eseguire dei controlli presso le singole ditte, al fine di controllare ed ottenere l'applicazione rigorosa del CCL.
Il rifiuto di sottoporsi al controllo comporta sanzioni a norma dell'art. 26 del CCL.
- 5.2. Ad ogni controllo le sottocommissioni sono tenute a redigere un rapporto da trasmettere al segretario. Quest'ultimo provvederà a sottoporre la documentazione relativa alla CPP.

Art. 6

- 6.1. Il segretario ha, in particolare, le seguenti mansioni:
- a) redazione dei verbali delle riunioni della CPP e invio di una copia a tutti i membri, comprese le parti contraenti;
 - b) redazione della corrispondenza relativa a tutte le decisioni della CPP;
 - c) la convocazione della CPP su richiesta del presidente;
 - d) la tenuta della contabilità della CPP;
 - e) l'incasso dei contributi previsti dall'art. 25 del CCL, nonché delle multe di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Art. 7

- 7.1. Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla CPP potrà essere sanzionata - a giudizio della commissione stessa - con una multa da fr. 50.- a fr. 500.-, secondo la gravità dell'infrazione.
- 7.2. L'incasso della multa è di competenza del segretario, il quale è autorizzato a seguire, se del caso, la via esecutiva,

Art. 8

- 8.1. Le spese del segretariato e della commissione saranno pagate con il provento delle multe e di quanto previsto all'art. 25 del CCL.
- 8.2. Se le entrate di cui al paragrafo precedente non fossero sufficienti, l'eccedenza della spesa non coperta sarà ripartita in parti uguali fra l'ATNVV e l'organizzazione sindacale firmataria.
- 8.3. La eventuale quota parte spettante alle organizzazioni sindacali sarà ripartita tra loro in proporzione al numero dei rispettivi organizzati.

Art. 9

- 9.1. I membri e supplenti della CPC ricevono per le loro prestazioni alle sedute, negoziati, controlli, ecc., le indennità fissate dalla CPP.

Art. 10

- 10.1. La CPP ha i seguenti compiti:
- a) vigilare sull'applicazione e l'interpretazione del CCL;
 - b) difendere gli interessi generali delle ditte di fronte all'opinione pubblica e presso le Autorità federali e cantonali;
 - c) procedere di propria iniziativa o a richiesta di una delle parti firmatarie del CCL a controlli sull'applicazione dello stesso in rapporto ai salari, alle prestazioni sociali, ecc.
 - d) fungere, in accordo con le autorità cantonali competenti, da organo consultivo per tutte le questioni riguardanti i rapporti fra i commercianti dei vini ed il relativo personale, nonché per quanto concerne l'ammissione della mano d'opera estera;
 - e) emanare tutte le disposizioni che si riterranno necessarie nel campo sociale, previdenziale, assistenziale e formativo del personale;
 - f) decidere su ogni istanza presentata:
 - 1) dal Comitato cantonale dell'ATNVV,
 - 2) dalle singole ditte firmatarie individualmente del CCL,
 - 3) dalle organizzazioni sindacali contraenti,
 - 4) dai singoli dipendenti non appartenenti ad un sindacato contraente.

Art.11

- 11.1. Eventuali divergenze o conflitti che la CPP non fosse riuscita ad appianare, saranno sottoposti, entro un mese, a richiesta della parte interessata, ad un collegio arbitrale composto da un rappresentante designato dalle parti padronali, un rappresentante designato dalle parti operaie e un presidente scelto dai due arbitri di parte. Il collegio arbitrale, sentite le parti, deciderà in via arbitrale.

Art. 12

- 12.1. La CPP resta in carica per tutta la durata del CCL compresi i rinnovi taciti e ciò in applicazione dell'art. 23 del CCL.
12.2. In caso di eventuali dimissioni di membri o supplenti durante il periodo di nomina, la competenza della sostituzione spetta alle parte contraente interessata.

Art. 13

- 13.1 Il presente Regolamento è approvato il 1.gennaio 2023 ed è parte integrante del CCL ATNVV.

LE PARTI:

per l'Associazione Ticinese negozianti vino e vinificatori del Canton Ticino

ATNVV

Bruno Bonfanti - presidente
Lic.SC. Oec. Croci Linda - segretario

per l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese - OCST

Renato Ricciardi – Giorgio Fonio

Mendrisio, 01.01.2023

RICEVUTA DI IMPEGNO

Con la presente confermo di aver ricevuto dalla ditta

un esemplare del Contratto Collettivo di Lavoro e di aver preso conoscenza del suo contenuto.

Pertanto mi impegno ad osservare rigorosamente tutte le disposizioni in esso contenute.

Firma:

Data: