

Decreto del Consiglio di Stato che proroga l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino, comprese alcune modifiche, fino al 30 giugno 2023

(del 3 marzo 2021)

IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

richiamato il decreto del 13 marzo 2019, con cui il Consiglio di Stato ha prorogato l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse (CCLA) del Cantone Ticino fino al 30 giugno 2021;

vista la domanda del 4 settembre 2019 delle parti contraenti, intesa a prorogare il carattere di obbligatorietà generale del CCLA, comprese alcune modifiche, fino al 30 giugno 2023;

considerate le pubblicazioni della domanda nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 13/2021 del 5 febbraio 2021 (n. pubblicazione KA-TI60-0000000011) e nel Foglio ufficiale svizzero di commercio del 9 febbraio 2021 (n. di pubblicazione AB04-0000000573);

preso atto che nei termini indicati non sono state interposte opposizioni;

considerate adempiute le condizioni poste dalla legge federale per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;

richiamate:

- la legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956;
- la legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011;

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia,

decreta:

1. È accolta la domanda del 4 settembre 2019 delle parti contraenti intesa a prorogare il decreto del Consiglio di Stato che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro per il personale delle autorimesse del Cantone Ticino (CCLA), comprese alcune modifiche, fino al 30 giugno 2023.
2. L'obbligatorietà generale è conferita anche alle modifiche del CCLA allegate al presente decreto.
3. L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale si applicano ai datori di lavoro del ramo delle autorimesse che comprende:
 - a) le officine meccaniche di riparazione di autoveicoli;
 - b) le ditte che si occupano del commercio di veicoli a motore leggeri e pesanti;
 - c) le ditte che si occupano della manutenzione, pulizia e custodia di automezzi;
 - d) le ditte che si occupano della distribuzione di carburanti e lubrificanti per autoveicoli;
 - e) le officine di elettrauto;
 - f) le aziende che si occupano di lavori di riparazione di motori di automobili, di autocarri, di torpedoni;
 - g) le officine meccaniche di riparazione di autoveicoli con annesse stazioni di benzina, di lavaggio, di riparazione e/o sostituzione gomme.
5. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale si applicano ai lavoratori e agli apprendisti delle imprese di cui al punto 4.

6. Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) un conteggio dettagliato. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'USML può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.
7. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 e degli artt. 1, 2 e 8a della relativa ordinanza del 21 maggio 2003 dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.
8. Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese, ed è valido fino al 30 giugno 2023.
9. Comunicazione:
- Divisione dell'economia (dfе-de@ti.ch);
 - Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfе-usml.segretariato@ti.ch).

Bellinzona, 3 marzo 2021

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Norman Gobbi**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 23 marzo 2021.

Allegato

Art. 8.15

- 8.15 ad astenersi dal lavoro professionale durante i periodi di riposo e le vacanze. (...) Le trasgressioni a questa disposizione saranno inoltre denunciate alla Commissione paritetica la quale, previa inchiesta e accertamento dell'infrazione, infliggerà al lavoratore una multa commisurata alla gravità del caso, secondo l'art. 36.4.2.

Art. 8.16

- 8.16 Il datore di lavoro è tenuto:

(...)

- b) a trattare con correttezza i lavoratori e a dare loro indicazioni chiare e precise sui lavori da eseguire o sui servizi da prestare;
- c) a redigere regolare inventario controfirmato dalle due parti per gli utensili e materiali consegnati al lavoratore e per il quale quest'ultimo deve rispondere in quanto non si tratti di usura normale;
- d) a permettere, verso la fine della durata giornaliera del lavoro, i necessari lavori di riordino dei materiali e attrezzi;

- e) a tenere a disposizione, nei locali di lavoro, una cassetta sanitaria contenente il materiale per i primi soccorsi;

Ai datori di lavoro che violano le norme contrattuali, la Commissione paritetica può infliggere pene pecuniarie commisurate alla gravità della trasgressione, secondo l'art. 36.4.1.

Art. 9.3

- 9.3 In caso di necessità e riservate le disposizioni di legge, al diplomato / diplomata in economia aziendale, al maestro meccanico, al coordinatore / coordinatrice d'officina, al capo meccanico, al consulente del servizio clienti, al ricezionista e al meccanico diagnostico / meccanica diagnostica possono essere richieste fino ad un massimo di 170 ore supplementari all'anno.

Art. 13

13 Classificazione del personale

I lavoratori e le lavoratrici si suddividono nelle seguenti categorie professionali, indipendentemente che si occupino di veicoli leggeri o veicoli pesanti:

- a) diplomato in economia aziendale nel settore dell'automobile EPS, maestro meccanico: meccanico con l'attestato federale di maestria;
- b) coordinatore d'officina nel ramo dell'automobile AFP, capo meccanico: meccanico completo, capace di dirigere in modo autonomo l'officina, di allestire preventivi e fatture, di trattare con la clientela in sostituzione del datore di lavoro;
- c) consulente del servizio clienti nel ramo dell'automobile AFP, ricezionista: chi ha il compito di accettare incarichi per servizi. Deve essere in possesso di un attestato federale di capacità quale meccanico d'auto oppure quale impiegato d'ufficio;
- d) meccanico diagnostico d'automobile AFP: specialista nella diagnosi autonoma e sicura dei difetti e in grado di sapere consigliare i clienti. Deve essere in possesso dell'apposito attestato federale professionale;
- e) meccatronico d'automobili AFC, meccanico d'automobili, elettricista elettronico per autoveicoli: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità nel rispettivo ramo (...);
- f) meccanico di manutenzione per automobili AFC, riparatore d'automobili: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità (...);
- g) assistente di manutenzione per automobili CFP: lavoratore in possesso del certificato federale di formazione pratica quale assistente di manutenzione per automobili (...);
- h) impiegato del commercio al dettaglio AFC, parti di ricambio e logistica, ambito specifico consulenza e/o gestione, commesso di vendita pezzi di ricambio: lavoratore in possesso dell'attestato federale di capacità o con attestato federale di capacità di impiegato di commercio e pratica nel ramo;
- i) assistente del commercio al dettaglio CFP, parti di ricambio e logistica con certificato federale di formazione pratica, magazziniere comune, addetto al magazzino senza certificato;
- j) aiuto meccanico d'auto: lavoratore con formazione pratica nel ramo;
- k) addetto al lavaggio, pulizia e preparazione estetica dei veicoli, riparazione e sostituzione pneumatici;
- l) addetto alla vendita di carburanti: personale addetto esclusivamente alla vendita di benzina e olio alla stazione di servizio;
- m) giovani lavoratori: unicamente per assistente di manutenzione per automobili con CFP e assistente del commercio al dettaglio con CFP con meno di 19 anni di età (vedi art. 16);

- n) apprendisti: giovani che hanno stipulato un contratto di tirocinio quali meccatronico d'automobili o veicoli pesanti, meccanico di manutenzione per automobili o veicoli pesanti, assistente di manutenzione per automobili o veicoli pesanti, impiegato del commercio al dettaglio o assistente del commercio al dettaglio nel ramo dell'automobile o dei veicoli pesanti (...).

AFP Attestato federale professionale

AFC Attestato federale di capacità

CFP Certificato federale di formazione pratica

EPS Esami professionali superiori

Per dubbi circa l'interpretazione delle categorie e l'assegnazione ad una determinata categoria, il caso è da sottoporre alla CPC per decisione. (...).

Art. 16.1

- 16.1 Eccezzuate le categorie con tirocinio di 4 anni, per i giovani lavoratori il salario può essere ridotto nella seguente proporzione:
- 18.enni 80% del salario minimo della rispettiva categoria;
 - 19.enni 90% del salario minimo della rispettiva categoria.

Art. 17

17 Pagamento dello stipendio

- 17.1 Il salario, incluse le necessarie indennità, sarà pagato mensilmente al più tardi entro la fine del mese in moneta locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario. Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente al lavoratore in busta chiusa. È vietato il pagamento del salario in contanti. Eventuali discrepanze nella busta paga devono essere tempestivamente comunicate e saranno liquidati con il prossimo versamento dello stipendio.

A richiesta il datore di lavoro verserà un acconto pari a metà del salario mensile, al 15 del mese. Ogni lavoratore ha diritto a un conteggio separato comprendente l'indicazione delle ore, di eventuali supplementi e delle trattenute.

Art. 25

25 Giorni festivi

- 25.1 Il lavoratore ha diritto allo stipendio intero per 9 giorni festivi infrasettimanali parificati alle domeniche e quindi non recuperabili. Qualora uno di essi cade in sabato o in domenica potrà essere sostituito con un altro giorno festivo non parificato alla domenica.

Art. 26

26 Assenze giustificate pagate

Ogni lavoratore ha diritto al salario intero durante le seguenti assenze giustificate:

- 1 settimana per il matrimonio;
- 3 giorni per il decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore;
- 1 giorno per il decesso di un fratello, sorella o suocero/a;
- 1 giorno per la nascita di un figlio/a;
- 1 giorno in caso di trasloco, al massimo una volta all'anno;
- mezza giornata per l'ispezione militare; qualora l'ispezione militare dovesse richiedere l'assenza di un'intera giornata, sarà corrisposto il salario per tale durata.

Art. 29

29

Assicurazione perdita di salario in caso di malattia

a) Il datore di lavoro deve assicurare i lavoratori per la perdita di salario in caso di malattia e di maternità. La copertura assicurativa deve essere attuata presso enti che garantiscono le prestazioni della LAMal.

La copertura della perdita di salario deve corrispondere almeno all'80% dello stipendio, con decorrenza dal primo giorno di malattia e in caso di maternità per 16 settimane.

b) Fino ad un differimento di 29 giorni (assumendosi la copertura del salario per questo periodo almeno all'80%), il datore di lavoro partecipa al pagamento del premio assicurativo stipulato, con il versamento del 2.5% del salario lordo. Detta percentuale deve corrispondere almeno al 50% del premio effettivo totale; in caso contrario il datore di lavoro prenderà a suo carico la differenza.

c) Il datore di lavoro che stipula un'assicurazione con un differimento di 30 giorni (assumendosi la copertura del salario per questo periodo almeno all'80%), può suddividere il premio effettivo al 50% (50% datore di lavoro / 50% lavoratore).

d) Il differimento non può essere superiore a 30 giorni.

Art. 32

32

Perfezionamento e aggiornamento professionale

(...)

c) Previo accordo con il datore di lavoro, sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:

- 2 giornate all'anno di formazione per i diplomati in economia aziendale, i maestri meccanici, i coordinatori d'officina, i capi meccanici, i meccanici diagnostici, i consulenti del servizio clienti e i ricezionisti;
- 1 giornata all'anno per mecatronici, meccanici d'automobili ed elettricisti elettronici per autoveicoli;

(...)

d) Il datore di lavoro può inoltre accordare congedi di formazione non pagati se corrispondono alle seguenti esigenze:

- corso preparatorio per qualifiche professionali come agli art. 33 e seguenti della Legge Federale sulla formazione professionale (LFPr) (un giorno alla settimana);
- corso preparatorio all'esame professionale superiore di diplomato / diplomata in economia aziendale (un giorno alla settimana).

Art. 35.7

35.7

La CPC ha i seguenti compiti:

a) vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;

b) procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;

c) fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro e il rispettivo personale impiegato;

d) incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;

e) decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale;

f) risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;

(...)

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

i) statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL (...)

Art. 36

- 36 Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali
- 36.1 Controlli aziendali
I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerente al personale, ecc. (...). In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni, (...).
- 36.2 Spese di controllo
Se dal controllo effettuato emergono una o più infrazioni al CCL, le spese di controllo saranno a carico del datore di lavoro che ha commesso l'infrazione. Le spese di un controllo effettuato su richiesta di un datore di lavoro verranno poste a carico del richiedente.
Le spese di controllo ammontano ad un massimo di CHF 500.00.
- 36.3 Infrazioni
a) infrazioni da parte del datore di lavoro
(...)
La CPC potrà sanzionare i datori di lavoro secondo quanto stabilito nell'art. 36.4.
(...)
In singoli casi, la CPC può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo aziendale concluso siano informati in merito.
Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura e di controllo, comminate dalla CPC, devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.
L'azienda può dimostrare l'avvenuto pagamento dei reintegri e degli arretrati ai dipendenti fornendone prova in forma scritta.
- b) Infrazioni da parte del lavoratore
I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.
Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.
- 36.4 Sanzioni contrattuali
Le sanzioni sono pronunciate sulla base dei dati in possesso della CPC. Nel caso in cui lo ritenesse necessario la CPC si riserva il diritto di convocare il richiedente, il convenuto ed eventuali testi per approfondire il caso.
La CPC ha il diritto di applicare le seguenti sanzioni contrattuali:
- 36.4.1 Sanzioni contro il datore di lavoro
a) la diffida scritta;
b) multa fino a CHF 50'000.-. Il valore massimo della multa, se la pretesa e/o la violazione è di ordine finanziario per un importo superiore ai CHF 50'000.00, potrà essere aumentata sino al valore dell'infrazione;
La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il datore di lavoro dal contravvenire in futuro al CCL e terranno conto dei seguenti principi, non esaustivi, in modo cumulativo:
1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
 3. il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;

4. violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;
 5. conformità dell'applicazione delle norme relative alla registrazione del tempo di lavoro;
 6. dimensione dell'azienda;
 7. eventuale reintegro salariale avvenuto.
- In caso di recidiva, il valore delle multe potranno essere proporzionalmente aumentate e superare il tetto massimo di CHF 50'000.00.
- 36.4.2 Sanzioni contro il lavoratore
- a) la diffida scritta;
 - b) la multa, a dipendenza della gravità dell'infrazione, potrà arrivare al massimo all'importo della tredicesima mensilità.
- (...)
- In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate e superare l'importo della tredicesima mensilità.
- 36.4.3 Spese di procedura:
- La CPC riscuote dal contravventore le spese procedurali; esse possono ammontare fino ad un massimo di CHF 1'000.00, in aggiunta alle spese di controllo di cui all'art. 36.2 CCL.
- Art. 38
- 38 Contributi paritetici
- 38.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale, nonché all'aiuto sociale.
- 38.2 Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico alle spese di applicazione pari a CHF 15.00 al mese e un contributo al perfezionamento professionale pari a CHF 5.00 al mese, per un totale di CHF 20.00 al mese. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.
- 38.3 Tutti i datori di lavoro, sottoposti al presente CCL versano una quota mensile di CHF 12.50 quale contributo alle spese di applicazione.
- 38.4 Tutti i datori di lavoro versano, per ogni dipendente sottoposto al CCL, un contributo alle spese di applicazione pari a CHF 1.00 al mese e un contributo al perfezionamento professionale pari a CHF 1.00 al mese, per un totale di CHF 2.00 al mese. Questo importo viene incassato in parallelo al contributo a carico dei lavoratori (art. 38.2) e alla quota fissa a carico dei datori di lavori (art. 38.3).
- 38.6 La segreteria della CPC provvede all'incasso dei contributi paritetici.
- 38.7 L'introito totale della CPC verrà utilizzato per:
- a) l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli, sopperire gli oneri derivanti dall'Arbitro Unico;
 - b) il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento

Appendice 1 Salari minimi

Salari minimi (...):

<u>Diplomato in economia aziendale con EPS, Maestro meccanico</u>	accordo individuale *
<u>Coordinatore d'officina con AFP, Capo meccanico</u>	accordo individuale *
<u>Consulente servizio clienti con AFP, Ricezionista</u>	accordo individuale **
<u>Meccanico diagnostico con AFP</u>	accordo individuale *

* Diplomato in economia aziendale - Maestro meccanico – Coordinatore d'officina - Capo meccanico – Meccanico diagnostico

Per accordo individuale di lavoro è inteso che lo stipendio minimo per queste categorie non può essere inferiore allo stipendio minimo del 5° anno dopo tirocinio del diplomato «Meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli».

** Consulente servizio clienti, Ricezionista

l'accordo individuale (escluse le provvigioni) non può essere inferiore all'«Aiuto meccanico» del 2° anno.

Salario mensile minimo

Meccatronico, meccanico d'automobili e elettricista elettronico per autoveicoli, tutti con AFC (...)

1° anno dopo il tirocinio	CHF 3'533.00
2° anno dopo il tirocinio	CHF 4'120.00
3° anno dopo il tirocinio	CHF 4'392.00
4° anno dopo il tirocinio	CHF 4'432.00
5° anno dopo il tirocinio	CHF 5'041.00

Meccanico di manutenzione, riparatore d'automobili, tutti con AFC (...)

1° anno dopo il tirocinio	CHF 3'287.00
2° anno dopo il tirocinio	CHF 3'923.00
3° anno dopo il tirocinio	CHF 4'138.00

Assistente di manutenzione per automobili con CFP(...) CHF 3'200.00

Aiuto meccanico

1° anno	CHF 3'651.00
2° anno	CHF 3'682.00

Addetto al lavaggio, pulizia e preparazione estetica dei veicoli, riparazione e sostituzione pneumatici CHF 3'647.00

Impiegato del commercio al dettaglio con AFC, Commesso di vendita pezzi di ricambio

1° anno dopo il tirocinio	CHF 3'370.00
2° anno dopo il tirocinio	CHF 3'657.00
3° anno dopo il tirocinio	CHF 3'819.00
4° anno dopo il tirocinio	CHF 4'155.00
5° anno dopo il tirocinio	CHF 4'399.00

Assistente del commercio al dettaglio con CFP, Magazziniere

1° anno	CHF 3'200.00
2° anno	CHF 3'657.00
3° anno	CHF 3'989.00

Addetto alla vendita di carburanti

1° anno	CHF 3'724.00
2° anno	CHF 3'915.00

Appendice 2 Accordo relativo alle condizioni di lavoro degli apprendisti

Salari minimi (...):

(...)

1. Retribuzioni minime:

nel 1° anno di tirocinio	CHF 536.00 al mese
nel 2° anno di tirocinio	CHF 666.00 al mese
nel 3° anno di tirocinio	CHF 867.00 al mese
nel 4° anno di tirocinio	CHF 1'136.00 al mese

Questi salari sono da riconoscere ad inizio anno indipendentemente da quelli fissati nel contratto di tirocinio.

Formazione supplementare:

Con l'inizio del nuovo anno scolastico, coloro che hanno ottenuto l'attestato federale di capacità di meccanico di manutenzione possono accedere ad un nuovo percorso formativo al fine di ottenere l'attestato federale di capacità quale mecatronico.

A dipendenza delle note finali d'esame ottenute quale meccanico di manutenzione con AFC (valutate e riconosciute dalla Divisione della formazione professionale), per il nuovo percorso formativo (apprendistato) viene introdotta la seguente scala salariale:

nel 2° anno di tirocinio quale mecatronico:

CHF 918.00 al mese se completa la maturità professionale

CHF 1'071.00 al mese se esonerato dalla cultura generale

nel 3° anno di tirocinio quale mecatronico:

CHF 1'203.00 al mese se completa la maturità professionale

CHF 1'427.00 al mese se esonerato dalla cultura generale

nel 4° anno di tirocinio quale mecatronico:

CHF 1'427.00 al mese se completa la maturità professionale

CHF 1'732.00 al mese se esonerato dalla cultura generale

Regolamento

della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati del 4 febbraio 1998 (RL-rilocc); modifica

(del 31 marzo 2021)

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

decreta:

I

Il regolamento della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati del 4 febbraio 1998 (RL-rilocc) è modificato come segue:

Art. 6a cpv. 3

³Il tasso di disoccupazione di riferimento per la concessione dell'incentivo all'assunzione è fissato al 4%. Per l'incentivo all'assunzione di giovani al primo impiego il tasso di disoccupazione di riferimento è definito per distretto nell'allegato 1a.

Allegato 1 prima frase e ultima frase (nuova)

I settori economici che possono beneficiare dell'incentivo all'assunzione (art. 3 cpv. 6 L-rilocc) sono*:

(...)