Contratto collettivo di lavoro nel ramo della posa di pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche e parchetto

stipulato dalle seguenti associazioni

Associazione Ticinese Pavimenti (ATP)
Via Brugaio 5
6713 Malvaglia

Sindacato Unia
Via Luigi Canonica 3
6901 Lugano

Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)
Via Serafino Balestra 19
6901 Lugano

Valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2026

DISPOSIZIONI GENERALI 4
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE 4
ART. 2 INTERESSI PROFESSIONALI E SOSTEGNO NEI CONFRONTI DELL'AUTORITÀ CANTONALE 4
ART. 3 PACE DEL LAVORO 5
ART. 4 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO - COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE - NOMINA E COSTITUZIONE 5
ART. 5 COMPITI 5
ART. 6 ESPERIMENTO DI CONCILIAZIONE E PROCEDURA ARBITRALE 6
ART. 7 CONTROLLI AZIENDALI E ACCERTAMENTI 6
ART. 8 SENTENZE 6
ART. 9 COLLEGIO ARBITRALE 6
ART. 10 ARBITRO UNICO 7
ART. 11 CONTRIBUTO PARITETICO PER L'APPLICAZIONE DEL CCL - DICHIARAZIONE DI ADESIONE - CONDIZIONI DI RILASCIO - EMISSIONE - PROVENTI E DESTINAZIONE 7
ART. 12 CAUZIONE 8
ART. 13 OSSERVANZA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 9
ART. 14 CONTRATTI DI ADESIONE 9
DISPOSIZIONI MATERIALI 9
ART. 15 PROTEZIONE DEL LAVORATORE 9
ART. 16 DILIGENZA E FEDELTÀ - ASSENZE - DIVIETO DEL LAVORO NERO 11
ART. 17 LAVORO IN SUBAPPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE 12
ART. 18 CLASSI SALARIALI 13
ART. 19 LAVORO A COTTIMO 13
ART. 20 CONDIZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE 13
ART. 21 ORARIO DI LAVORO 13
ART. 22 SUPPLEMENTI SALARIALI 14
ART. 23 INDENNITÀ DI TRASFERTA E TEMPO DI VIAGGIO 14
ART. 24 INDENNITÀ PRANZO 15
ART. 25 VACANZE E INDENNITÀ PER LE VACANZE 15
ART. 26 INDENNITÀ GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI 16
ART. 27 INDENNITÀ PER LA VISITA DI RECLUTAMENTO, PER L'ISPEZIONE DELLE ARMI E DELL'EQUIPAGGIAMENTO MILITARE E PER LA RICONSEGNA DELL'EQUIPAGGIAMENTO E PER LE ASSENZE INEVITABILI 16
ART. 28 INDENNITÀ IN CASO DI SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE O SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE 17
ART. 29 ASSICURAZIONE INDENNITÀ GIORNALIERA DI MALATTIA 17
ART. 30 ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI 18
ART. 31 ASSEGNI FAMILIARI 19
ART. 32 TREDICESIMA MENSILITÀ 19
ART. 33 SALARI MINIMI 20
ART. 34 DIRITTO AL SALARIO DOPO IL DECESSO DEL LAVORATORE 20
ART. 35 PREVIDENZA DEL PERSONALE 20
ART. 36 PAGAMENTO DEL SALARIO 20
ART. 37 INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO 21
ART. 38 PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE 22
DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23
ART. 39 DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23
APPENDICE 1 24
CAUZIONE 24

ART. 1 PRINCIPI 24
ART. 2 UTILIZZO 24
ART. 3 ACCESSO 24
ART. 4 PROCEDURA 25
APPENDICE 2 26
CONVENZIONE SALARIALE VALEVOLE DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2025 26
1. SALARI MINIMI LAVORATORI E SALARI MINIMI APPRENDISTI 26
2. SALARI MINIMI GIOVANI LAVORATORI AFC 26
3. SALARI MINIMI APPRENDISTI 26
4. SALARI MENSILI 26
PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE 27
ART. 1 REGISTRAZIONE ATTI 27
ART. 2 PROCEDURA IN GENERALE 27
ART. 3 SEDE DEL COLLEGIO ARBITRALE 27
ART. 4 PROCEDURA ORALE 27
ART. 5 PROCEDURA SCRITTA 28
ART. 6 RELATORE 28
ART. 7 PROVE 28
ART. 8 POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO 28
ART. 9 ASSUNZIONE DELLE PROVE 28
ART. 10 GIUDIZIO 28
ART. 11 NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO 29
ART. 12 MODO DI INTIMAZIONE 29

Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione

[1] Dal profilo geografico le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro (CCL) sono valevoli su tutto il territorio del cantone Ticino.

[2] Dal profilo aziendale il presente CCL fa stato per tutte le imprese (datori di lavoro) che eseguono lavori di posa di pavimenti, in moquette, linoleum, materie plastiche e parchetto.

[3] Dal profilo professionale, il presente CCL fa stato per i lavoratori (apprendisti compresi) delle imprese menzionate al capoverso 2, indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione.

[4] Il presente CCL non vale per:

a) i quadri dirigenti;
b) il personale amministrativo;
c) il personale tecnico non direttamente impegnato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

Art. 2 Interessi professionali e sostegno nei confronti dell'Autorità cantonale

[1] Le parti contraenti, nell'intento di tutelare al meglio i legittimi interessi della categoria professionale, promuovono tutti gli interventi ritenuti incisivi e necessari nei confronti dell'Autorità Cantonale (in riferimento, ad esempio, all'applicazione della Legge Cantonale sugli Appalti rispettivamente della Legge sulle Commesse Pubbliche, alla libera circolazione della manodopera ed ai controlli del lavoro nero), dei Comuni, dei committenti privati e dei progettisti.

[2] Particolare impegno sarà profuso per rendere maggiormente visibili le peculiarità e le difficoltà oggettive del settore professionale artigianale oggetto di una accresciuta concorrenzialità interna ed esterna.

[3] Le parti contraenti si adoperano inoltre per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

a) propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;
b) cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
c) intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o quelli sussidiati dai poteri pubblici siano aggiudicati unicamente alle imprese che osservano gli impegni derivanti dal presente CCL;
d) combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto poco seri;
e) lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
f) promuovendo la formazione e il perfezionamento professionale;
g) adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono, in caso di sottoimpiego (disoccupazione parziale o totale), per il miglioramento delle possibilità di lavoro;
h) garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Art. 3 Pace del lavoro

[1] Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia cantonale, la pace del lavoro, le parti contraenti chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione importanti e le eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione nel senso delle disposizioni seguenti.

[2] In ogni caso le parti si impegnano, per sé e per i loro membri, a salvaguardare, per l'intera durata del presente CCL, la pace assoluta del lavoro ai sensi del Codice svizzero delle Obbligazioni (CO). Di conseguenza, sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro quali la minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta quali la serrata o il boicotto.

Art. 4 Applicazione del contratto - Commissione Paritetica Cantonale - Nomina e costituzione

[1] Le parti contraenti il CCL provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

[2] Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale nel ramo della posa di pavimenti" (CPC) composta da due rappresentanti e da due supplenti dell'Associazione Ticinese Pavimenti e da due rappresentanti e da due supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

Art. 5 Compiti

[1] **La CPC ha innanzitutto il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal presente CCL. Le parti contraenti delegano le competenze necessarie alla CPC per far valere il diritto all'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprie, anche in procedimenti giudiziari.** Inoltre, essa, in caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinioni e risolvere le controversie relative al CCL.

[2] La CPC svolge, in particolare, i seguenti compiti:

a) adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;
b) assolvere quei compiti particolari che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;
c) allestire il calendario di lavoro;
d) verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;
e) conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto riguardo l'assegnazione alle classi salariali;
f) conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;
g) eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti alle Sottocommissioni regionali (SR);
h) eseguire i controlli sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL;
i) notificare alle Autorità competenti i casi di violazione contrattuale con la conseguente richiesta di sospensione dell'assegnazione dei permessi per la manodopera estera e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici;
j) amministrare i proventi del contributo paritetico;
k) costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
l) decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi;
m) verificare il rispetto dell'art. 17 CCL relativo al lavoro in subappalto.

Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale

[1] Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.

[2] Durante e dopo l'esperimento di conciliazione, ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto delle trattative. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.

[3] Se non si giungerà ad un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio Arbitrale e all'Arbitro Unico tramite ricorso.

Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti

[1] Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5 CCL, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.

[2] In caso di violazione contrattuale la CPC informa la parte inadempiente e le fissa un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL.

Art. 8 Sentenze

[1] Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

[2] La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

a) ammonimento scritto;
b) pena convenzionale:
- **I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**
- **II. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro nero fino ad un massimo di fr. 3'000;**
- **III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.--.**

La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

[3] La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

[4] La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

Art. 9 Collegio Arbitrale

[1] È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti firmatarie del presente CCL. Esso è composto di tre membri e cioè da:

a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino;
b) un membro designato dall'Associazione Ticinese Pavimenti firmataria del CCL;
c) un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

[2] Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Ticinese Pavimenti un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

[3] I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino a nuovo avviso.
[4] Il Collegio Arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

[5] Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio Arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

[6] Il Collegio Arbitrale:

a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
b) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.

[7] Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

[8] Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

[9] Il Collegio Arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

[10] Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.

[11] I membri del Collegio Arbitrale sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

Art. 10 Arbitro Unico

[1] Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Ticinese Pavimenti firmataria del CCL o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino.

[2] Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9 CCL.

Art. 11 Contributo paritetico per l'applicazione del CCL - Dichiarazione di adesione - Condizioni di rilascio - Emissione - Proventi e destinazione

[1] **Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale, al miglioramento della qualifica professionale** ed alla difesa degli interessi generali della professione e **il finanziamento della sicurezza e salute sul lavoro, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC in Bellinzona, del seguente ammontare:**

a) per tutti i datori di lavoro del cantone Ticino assoggettati al presente CCL: il 6‰ (sei per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 50.— al mese;

b) per i lavoratori (apprendisti compresi):
- **lo 0.7% della retribuzione lorda, secondo il calcolo AVS, trattenuto da ogni retribuzione dal datore di lavoro per le spese di applicazione;**

- **lo 0.3% dello stipendio lordo, secondo il calcolo AVS, trattenuto da ogni retribuzione dal datore di lavoro per i costi di formazione e di perfezionamento professionale. Il contributo è utilizzato per finanziare l'organizzazione di corsi di aggiornamento e corsi sulla sicurezza e previa approvazione della CP di congedi pagati per i lavoratori che vi partecipano, il rimborso delle spese di trasferta e della tassa di inscrizione.**

[2] **Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo paritetico** di cui sopra **e a riversarlo alla CPC** secondo le modalità da essa stabilite.

[3] È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

[4] Il mancato versamento del contributo paritetico stabilito dall'art. 11 cpv. 1 CCL, sarà gravato degli interessi di mora; inoltre, la ditta potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli artt. 9 e 10 CCL.

[5] È introdotta di conseguenza un'apposita "Dichiarazione di adesione al CCL" per le ditte. La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata:

a) alle imprese affiliate all'Associazione Ticinese Pavimenti dalla CPC in Bellinzona, previo versamento della tassa sociale;
b) alle imprese non affiliate all'Associazione Ticinese Pavimenti, dalla CPC in Bellinzona, previo versamento dei contributi previsti dall'art. 11 cpv.1 lett. a).

[6] Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL è che la ditta sia iscritta al Registro di Commercio (RC) da almeno 6 mesi.

[7] La dichiarazione di adesione al CCL per le ditte dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) generalità dei titolari dell'azienda ed eventuali titoli tecnici;
b) anno di costituzione e iscrizione al RC;
c) data di adesione al CCL.

[8] Non sarà riconosciuta firmataria del CCL la ditta non affiliata all'Associazione Ticinese Pavimenti che non ha versato il contributo paritetico di cui all'art. 11 cpv. 1 lett. a).
La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle ditte in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.

[9] A norma dell'art. 5 CCL, le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL.

[10] **L'introito totale della CPC verrà utilizzato**, sulla base di uno speciale accordo, **per**:

a) l'esecuzione el'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli, sopperire gli oneri derivanti da Collegio Arbitrale e Arbitro Unico;
b) il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;
c) per la sicurezza e salute sul lavoro;
d) i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
e) le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 12 Cauzione

[1] **Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e d'esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di fr. 10'000.– o fr. 20'000.– (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) a tutte le imprese o reparti di imprese operanti nei settori che appaiono nel campo d'applicazione definito nel decreto d'obbligatorietà generale. L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla**

Banca Cantonale del Cantone Ticino. Si richiama inoltre l'Appendice 1 CCL relativa alla cauzione.

[2] Se la somma aritmetica dei mandati (mercede secondo i contratti d'appalto) è inferiore a fr. 1000.–, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile.

Art. 13 Osservanza del contratto collettivo di lavoro

[1] Le parti contraenti si impegnano per sé e per i loro membri ad osservare le disposizioni del presente CCL.

[2] Le parti contraenti il CCL convengono che avranno in comune il diritto di esigere l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti previsti dall'art. 357b CO.

Art. 14 Contratti di adesione

Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni sindacali si impegnano a provvedere che questo CCL venga firmato ed applicato anche dalle ditte non associate e da quelle che provengono dall'esterno e che eseguono lavori nell'ambito designato dal presente CCL.

Disposizioni materiali

Art. 15 Protezione del lavoratore

[1] "Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze." (art. 82 cpv. 1 LAINF)

"Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti." (art. 82 cpv. 2 LAINF)

"I lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro." (art. 82 cpv. 3 LAINF)

"Il datore di lavoro, per garantire la sicurezza sul lavoro, deve prendere ogni disposizione e provvedimento di protezione, che soddisfi le prescrizioni della presente ordinanza e quelle concernenti la sicurezza sul lavoro applicabili alla sua azienda, come anche le altre norme riconosciute in materia di tecnica della sicurezza e di medicina del lavoro." (art. 3 cpv. 1 OPI)

Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure rivelatesi necessarie in base all'esperienza, adeguate alle concrete circostanze e tecnicamente realizzabili.

I lavoratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza.

"Il datore di lavoro deve provvedere affinché non venga compromessa l'efficacia dei provvedimenti e delle attrezzature di protezione." (art. 3 cpv. 2 OPI)

"Qualora la sicurezza del lavoratore non sia più altrimenti garantita, il datore di lavoro deve far sospendere il lavoro negli edifici o nei locali ovvero nei posti di lavoro o nelle attrezzature d'esercizio corrispondenti finché sia stato rimediato al danno o all'anomalia, a meno che l'interruzione non contribuisca ad aumentare il pericolo." (art. 4 OPI)

"Se non è possibile escludere del tutto o parzialmente i rischi di infortunio o di danni alla salute mediante provvedimenti tecnici od organizzativi, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore dispositivi di protezione individuale efficaci e il cui uso sia ragionevolmente esigibile, come elmetti, retine per capelli, occhiali protettivi, schermi protettivi, protezioni auricolari, respiratori, calzature, guanti e indumenti di protezione, dispositivi contro le cadute e l'annegamento, prodotti per la protezione della cute nonché, se necessario, appositi capi di biancheria. Il datore di lavoro deve provvedere affinché tali dispositivi siano sempre in perfetto stato e pronti all'uso." (art. 5 cpv. 1 OPI)

"Il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, inclusi quelli di altre aziende operanti presso di lui, siano informati e istruiti in modo sufficiente e adeguato circa i pericoli connessi alla loro attività e i provvedimenti di sicurezza sul lavoro. Tale informazione e tale istruzione devono essere fornite al momento dell'assunzione e ogniqualvolta subentri una modifica essenziale delle condizioni di lavoro; se necessario, esse devono essere ripetute." (OPI, art. 6 cpv. 1)

[2] Soluzione settoriale Persona di Contatto (PERCO) e Medici del Lavoro e altri Specialisti della Sicurezza sul Lavoro:
La soluzione settoriale «Sicurezza del lavoro e protezione della salute nel ramo della posa di pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche e parchetto» (soluzione settoriale PERCO), elaborata dai Pavimenti Svizzeri e sottoscritta dalla CFSL il 29.03.2001**, è applicabile a tutte le imprese che operano nel nostro ramo. Le imprese che operano nel nostro ramo devono iscrivere la Persona di Contato anche ai corsi di aggiornamento organizzati da gruppi per lo scambio di esperienze (gruppi ERFA). La soluzione settoriale PERCO obbliga tutti i datori di lavoro e i relativi lavoratori a garantire che i posti di lavoro siano il più possibile sicuri. Questo scopo di protezione è allo stesso tempo un compito di chi dirige come pure un interesse costante di ogni lavoratore.**

[3] **Obblighi del datore di lavoro:**
Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale PERCO nella sua azienda e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza. Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale PERCO e gli elenchi sui rischi, le check-list e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli presenti in special modo nel ramo della posa di pavimenti in moquette, linoleum, materie plastiche e parchetto. I lavoratori o i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale PERCO, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda.

[4] Obblighi del lavoratore:
I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute così come a collaborare attivamente per la loro applicazione. I lavoratori incaricati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione «Persona di Contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute» (PERCO) e in azienda devono adempiere coscienziosamente gli obblighi che ne derivano.

[5] Posizione dei PERCO:
I PERCO, qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell'intera azienda. Nei confronti di tutti i lavoratori essi hanno il diritto vincolante

e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l'applicazione della soluzione settoriale PERCO e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute. I PERCO sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza del lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno il diritto di presentare proposte sull'applicazione delle misure.
[6] Non sono sottoposte alla soluzione settoriale quelle aziende che possono dimostrare di essere assoggettate ad un'altra soluzione interaziendale, approvata dalla CFSL (Commissione Federale di coordinamento per la Sicurezza sul Lavoro), oppure a una soluzione individuale che soddisfa tutti i requisiti stabiliti dalla CFSL nella direttiva 6508.

[7] Le parti convengono di impegnarsi in comune per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro, conformemente alle relative raccomandazioni e programmi di aggiornamento organizzati da BodenSchweiz.
Il datore di lavoro informa i lavoratori sui pericoli cui sono esposti nell'esercizio delle loro attività e predispone i relativi provvedimenti.

[8] Il datore di lavoro istruisce in modo adeguato i lavoratori, in particolare gli apprendisti ed i nuovi collaboratori, sulla sicurezza sul lavoro. Egli impartisce disposizioni chiare e regola le competenze.

[9] Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore gli effetti personali di protezione necessari.

[10] Il datore di lavoro prende le disposizioni affinché, in caso di infortunio sul lavoro, possano essere prestati i primi soccorsi in modo rapido e competente. A tale scopo le imprese devono tenere a disposizione su tutti i cantieri il materiale sanitario adeguato.

[11] Il lavoratore segue le indicazioni del datore di lavoro riguardo alla sicurezza sul lavoro.

[12] Il lavoratore usa in particolare i necessari effetti personali di protezione, comprese le calzature adatte.

[13] Se un lavoratore constata delle manchevolezze che pregiudicano la sicurezza sul lavoro, deve eliminarle immediatamente oppure annunciarle subito al suo superiore.

[14] Il lavoratore non si mette in una situazione pregiudizievole per sé stesso o per gli altri. Ciò vale anche per il consumo di sostanze nocive (in particolare alcolici e droghe).

[15] In caso di trasgressioni delle presenti disposizioni, la CPC è autorizzata, a nome delle parti contraenti, a decretare multe convenzionali. Queste saranno versate al Fondo della CPC e usate per il promovimento della sicurezza sul lavoro.

[16] Nel limite del possibile e dove la durata e l'importanza del lavoro lo giustificano, sarà messo a disposizione esclusiva degli operai un vano, locale o baracca, pulito e riscaldabile adatti, segnatamente, a consumare il pranzo e a depositare gli abiti. Le ditte si impegnano inoltre a mettere a disposizione dei lavoratori confacenti servizi igienici.

[17] Le disposizioni in merito agli alloggi dei lavoratori ed in merito all'igiene ed all'ordine sui cantieri sono oggetto di un regolamento separato.

Art. 16 Diligenza e fedeltà - Assenze - Divieto del lavoro nero

[1] Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli, osservando le regole della professione, e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

[2] Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione. In caso di difetti, avvertirà immediatamente il suo datore di lavoro o chi lo rappresenta.
Inoltre, sulla base della "distinta degli attrezzi" emanata da ognuna delle organizzazioni firmatarie del presente CCL, egli è tenuto a procurarsi i necessari ferri usuali del mestiere della categoria.

[3] Il lavoratore è responsabile, ai sensi dell'art. 321e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

[4] Il lavoratore informerà immediatamente il suo datore di lavoro nel caso in cui fosse impedito a presentarsi al lavoro e giustificherà le sue assenze che verranno tollerate solo se dovute a causa grave. I ritardi nell'incominciare il lavoro, le interruzioni e gli abbandoni prematuri del lavoro (nella misura in cui non saranno giustificati) saranno compensati tramite corrispondente prolungamento della durata del lavoro oppure daranno luogo ad un'equivalente detrazione salariale.

[5] Il lavoratore si impegnerà a tenere un contegno corretto e cortese con tutte le persone con le quali entrerà in contatto nell'esercizio della sua professione e ad evitare ciò che possa danneggiare l'esecuzione dei lavori o sollevare reclami.

[6] Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro rimunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

[7] Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC o delle Sottocommissioni regionali (SR).

[8] In caso di violazione del divieto di lavoro nero (di cui al 16 cpv. 6 CCL), la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.--.

[9] Le ditte che favoriranno tale lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 5'000.--, in caso di recidività fino a fr. 10'000.--.

[10] Resta riservato quanto previsto dall'art. 25 cpv. 5 lett. e) CCL.

Art. 17 Lavoro in subappalto e responsabilità solidale

[1] Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto che abbia quale suo allegato e parte integrante l'Appendice 2 del presente CCL debitamente sottoscritta dal subappaltatore.

[2] In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto indicato all'art. 17 cpv. 1 CCL, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione dell'art. 17 cpv. 1 CCL, venir condannato al pagamento delle sanzioni che sono state inflitte o avessero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

[3] La CPC può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con l'art. 17 cpv. 1 CCL.

[4] Si richiamano i contenuti dell'art. 5 LDist (Responsabilità Solidale).

Art. 18 Classi salariali

[1] Per il presente CCL sono valide le seguenti classi salariali:

Classe salariale	Descrizione
capo	**lavoratore qualificato riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale;**
posatore pavimenti qualificato (AFC)	**lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC oppure riconosciuto come tale dal datore di lavoro;**
posatore pavimenti non qualificato	**lavoratore con o senza conoscenza ed esperienza professionale maturata sia in Svizzera che all'estero;**
giovani lavoratori (AFC)	**lavoratori qualificati durante il primo, rispettivamente, il secondo anno e terzo anno civile successivo al conseguimento dell'attestato federale di capacità.**

[2] I salari minimi vengono definiti nell'Appendice 2 CCL.

[3] I titolari delle ditte con forma giuridica di società anonima (SA) o di società a garanzia limitata (Sagl), qualora svolgessero all'interno della ditta attività di manodopera rientrante nei campi di applicazione ai sensi del presente Contratto Collettivo di Lavoro sono da considerare a tutti gli effetti assoggettati al CCL e perciò soggiacciono ai diritti e agli obblighi ad esso connessi.

Art. 19 Lavoro a cottimo

Durante la validità del CCL le parti si impegnano a elaborare una regolamentazione sul lavoro a cottimo. Fino alla stipulazione di questo regolamento il lavoro a cottimo non è permesso.

Art. 20 Condizioni contrattuali specifiche

[1] Il lavoro su chiamata, ovvero caratterizzato da un rapporto contrattuale di durata indeterminata nel quale il momento e la durata della prestazione del lavoratore sono fissati unilateralmente dal datore di lavoro, è proibito.

[2] Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevedranno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 36 CCL relative al pagamento del salario.

[3] I contratti di lavoro dovranno essere tempestivamente notificati alla CPC.

Art. 21 Orario di lavoro

[1] Il totale delle ore di lavoro possibili (vacanze comprese) è di 2064 ore annuali.

[2] Per quanto concerne la durata giornaliera e settimanale del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato all'inizio di ogni anno dalla CPC.

[3] Eventuali modifiche dei calendari di lavoro apportate dalle ditte dovranno essere presentate alla CPC entro la fine di febbraio. I calendari aziendali dovranno comunque rispettare una durata minima settimanale di 37 ½ ore e massima di 45 ore.

[4] Alle ditte è concessa una flessibilità sull'orario di lavoro pari a 60 ore annue.
La stessa è suddivisa in 15 ore trimestrali e se non utilizzate alla fine di ogni trimestre dell'anno civile (marzo, giugno, settembre, dicembre), devono essere azzerate.
In ogni caso, la flessibilità non può essere aggiunta alle ore di calendario che dovranno risultare, alla fine dell'anno, 2064 ore vacanze comprese. Ciò significa che eventuali ore che superano le 2064 ore annue dovranno essere retribuite con il dovuto supplemento per le ore straordinarie.

[5] Durante tutto l'anno è obbligatoria la settimana lavorativa di 5 giorni (lunedì - venerdì).

[6] In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare (alle condizioni dell'art. 22 CCL) oltre l'orario normale al sabato, previa approvazione della CPC, di notte e nei giorni festivi previa autorizzazione della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) o dell'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro.

Art. 22 Supplementi salariali

[1] I lavoratori hanno diritto ai seguenti supplementi salariali, fermo restando quanto disposto dalla Legge federale sul lavoro (LL):

a) **per le ore straordinarie un supplemento del 25%.**
Sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro prevista dal calendario di lavoro emanato dalla CPC;

b) **è considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 06^{00} e le ore 20^{00}.**
In caso di deroghe alla durata normale del lavoro, le ore di lavoro prestate entro questi limiti non danno diritto a supplemento, fatta astrazione da eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo;

c) **per il lavoro notturno, ritenuto tale quello fra le ore 20^{00} e le ore 06^{00}, il supplemento salariale da corrispondere è del 50%.** Resta esplicitamente riservato l'art. 21 cpv. 6 CCL);

d) **è considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica (dalle ore 17^{00} del sabato alle 06^{00} del lunedì) e nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 00^{00} alle ore 24^{00}). Per il lavoro festivo è corrisposto un supplemento del 100%.**

[2] Sui supplementi salariali previsti dal presente CCL dovranno essere corrisposte e fatte maturare in forma cumulativa le indennità previste percentualmente per i giorni festivi infrasettimanali (art. 26 CCL), per le vacanze (art. 25 CCL) e per la tredicesima mensilità (art. 32 CCL) e questo indipendentemente dalla modalità di pagamento del salario.

Art. 23 Indennità di trasferta e tempo di viaggio

[1] Viene considerata durata di lavoro ai sensi della legge il tempo durante il quale il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro; il tempo che impiega nel tragitto per recarsi al luogo di lavoro (inteso come luogo di assunzione/sede aziendale) e per il ritorno, non viene ritenuto come durata di lavoro.

[2] Trasferimenti dalla sede dell'azienda al luogo di lavoro (cantiere) sono considerati tempo di lavoro e vanno indennizzati a salario normale. Il tempo di viaggio dovrà apparire separatamente sulle giornaliere di lavoro.

[3] A tutti i lavoratori inviati a lavorare in località tanto distanti da non permettere loro di rincasare la sera, si rimborseranno le spese effettive di vitto ed alloggio e quelle di viaggio.

[4] Relativamente alle trasferte dalla sede dell'azienda al luogo di lavoro (cantiere) se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno CHF 0.70 per ogni chilometro di servizio. Alternativamente, se il lavoratore fa uso del proprio veicolo per sua volontà, l'indennità verrà corrisposta per trasferte che superano (andata e ritorno) gli 8 km. Per il rimborso delle spese di viaggio relative a trasferte con partenze e/o arrivo dal/al domicilio privato, indipendentemente dal mezzo di trasporto utilizzato e dal giorno della settimana, viene riconosciuta unicamente la distanza chilometrica che oltrepassa quella relativa al normale tragitto per recarsi dal domicilio alla sede di servizio e viceversa.

[5] L'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente colleghi di lavoro.

Art. 24 Indennità pranzo

[1] A norma degli articoli 327a CO i lavoratori dislocati dall'impresa su cantieri fuori sede hanno diritto ad un rimborso spese.

[2] A totale rimborso delle spese quale pratica applicazione di questo principio, la ditta corrisponderà a tutti i lavoratori impegnati fuori da una tratta di 20 km un'indennità di CHF 20.- al giorno. L'indennità è versata individualmente al lavoratore ad ogni paga ed è indicata separatamente nel conteggio salariale.

Art. 25 Vacanze e indennità per le vacanze

[1] Il datore di lavoro deve concedere le vacanze ai lavoratori conformemente alla seguente regolamentazione:

	per lavoratori a partire dal compimento del 20° anno di età fino al compi mento del 50° anno di età	per lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dopo il compimento del 50° anno di età
per lavoratori a salario mensile	**25 giorni lavorativi**	**30 giorni lavorativi**
per i lavoratori a salario orario	**10.64% del salario effettivo (pari a 25 giorni lavorativi)**	**13.04% del salario effettivo (pari a 30 giorni lavorativi)**

[2] Nell'anno civile nel quale inizia o termina il rapporto di lavoro, le vacanze conformemente all'art. 25 cpv. 1 CCL vengono calcolate pro-rata in base alla durata del rapporto d'impiego nel rispettivo anno civile.

[3] Se il lavoratore è impedito, per colpa propria, di prestare la sua attività complessivamente per più di un mese durante un anno civile, il datore di lavoro può ridurre le vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di impedimento.

[4] Se l'impedimento non supera complessivamente un mese nel corso dell'anno civile ed i motivi sono in relazione alla persona del lavoratore, quali malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di un ufficio pubblico, non imputabili al lavoratore, il datore di lavoro non può ridurre le vacanze.
Se l'impedimento non imputabile al lavoratore supera complessivamente un mese, o in caso di gravidanza per la lavoratrice supera complessivamente due mesi, le vacanze possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza.

[5] Per quanto concerne le vacanze valgono le seguenti disposizioni comuni:

a) se delle vacanze aziendali sono state fissate nel periodo tra Natale e Capodanno, i giorni di sospensione dal lavoro sono computabili al diritto alle vacanze.

b) Il periodo di vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro ed il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Purché il diritto alle vacanze sia sufficiente, due settimane vanno prese possibilmente senza interruzione. La data di eventuali vacanze aziendali va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.
c) Giorni festivi legali, che cadono nel periodo delle vacanze, non possono essere considerati quali vacanze.
d) Per tutta la durata del rapporto di lavoro le vacanze non possono essere indennizzate tramite prestazioni di natura finanziaria o rimpiazzate con altri vantaggi. Esse dovrebbero essere accordate generalmente nel corso dell'anno civile, al più tardi nell'anno seguente.
e) Se durante le vacanze il lavoratore presta lavoro rimunerato per conto di terzi e lede così i legittimi interessi del datore di lavoro, questi gli può rifiutare il salario dovuto per le vacanze o esigerne la restituzione se il pagamento fosse già avvenuto.
f) La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze obbligatori fino a un massimo di due settimane, ritenuto che un periodo di vacanza è fissato a metà agosto. La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di marzo di ogni anno.
g) In deroga a quanto citato in precedenza, il datore di lavoro ed i lavoratori possono concordare un periodo di vacanza di una durata minima di 15 giorni che dovrà cadere nel periodo 1° giugno – 30 settembre. La notifica dovrà pervenire alla CPC almeno un mese prima dell'inizio delle vacanze.
h) L'operaio ha diritto agli assegni familiari anche durante le vacanze. Questi assegni sono a carico della Cassa assegni familiari alla quale è affiliato il datore di lavoro che da ultimo ha occupato l'operaio.

Art. 26 Indennità giorni festivi infrasettimanali

[1] Ai lavoratori dovrà essere versata un'indennità del 3,5% sul salario orario lordo a titolo di compenso per i giorni festivi infrasettimanali.

[2] Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.

[3] Sono stabiliti come giorni festivi infrasettimanali indennizzati dal compenso del 3,5% le seguenti feste:

S. Giuseppe	**SS. Pietro e Paolo**
Lunedì di Pasqua	**1° agosto**
1° maggio	**Assunzione**
Lunedì di Pentecoste	**Ognissanti**
Corpus Domini	

Art. 27 Indennità per la visita di reclutamento, per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento militare e per la riconsegna dell'equipaggiamento e per le assenze inevitabili

[1] In applicazione dell'art. 324a CO i lavoratori sottoposti al presente CCL hanno diritto a un'indennità per le assenze inevitabili sottoelencate, conformemente alla seguente regolamentazione, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato convenuto per più di tre mesi.

1	**Per la visita di reclutamento**	**max 3 giornate**
	Per l'ispezione delle armi e dell'equipaggiamento	**½ giornata**
2	**Se la distanza tra il luogo dell'ispezione ed il posto di lavoro o il domicilio non permette al lavoratore di presentarsi al lavoro il giorno stesso,**	**1 giornata**
3	**Per la riconsegna dell'equipaggiamento militare**	**1 giornata**
4	**In caso di nascita di un figlio**	**1 giornata**

5	**In caso di decesso nella famiglia del lavoratore (moglie e figli)**	**3 giornate**
6	**In caso di decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri**	**2 giornate**
7	**In caso di matrimonio del lavoratore** **(su richiesta del lavoratore dovrà essere inoltre concessa una settimana di congedo non retribuito)**	**1 giornata**
8	**In caso di trasloco della propria economia domestica limitatamente una volta l'anno, se il rapporto di lavoro non è disdetto**	**1 giornata**

[2] Altre assenze inevitabili devono essere indennizzate conformemente all'art. 324a CO.

[3] Per le assenze summenzionate viene corrisposto il salario per le ore di lavoro effettivamente perse che il lavoratore avrebbe percepito se nel giorno in questione avesse lavorato normalmente.
[4] Il pagamento dell'indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova delle stesse.

Art. 28 Indennità in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile

[1] Per servizio militare, servizio civile o per servizio di protezione civile obbligatori in tempo di pace, vengono accordate le seguenti indennità basate sulla paga oraria o mensile:

	celibi	**sposati o celibi con persone a carico**
durante l'intera scuola reclute	**50%**	**80%**
durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori (durante 4 settimane per tutti i militi)	**100%**	**100%**
durante altri servizi militari, servizio civile o servizio di protezione civile obbligatori (dalla 5a settimana in avanti)	**50%**	**80%**

[2] Ha diritto all'indennità in corrispondenza al art. 28 cpv. 1 CCL solo se il milite è stato alle dipendenze del suo datore di lavoro durante i tre mesi che precedono l'entrata in servizio oppure se il rapporto di lavoro dura, il servizio incluso, più di tre mesi.

[3] Nel caso che le indennità legali previste dal regolamento concernente l'indennità ai militi per la perdita di guadagno eccedono quelle corrisposte dal datore di lavoro ai termini dell'art. 28 cpv. 1 CCL queste spettano al lavoratore.

[4] Il salario orario, mensile normale, come pure il numero delle ore lavorative prese in considerazione in virtù della regolamentazione per l'indennità ai militari per la perdita di guadagno (IPG), serviranno da base per il calcolo della perdita salariale.

[5] Con queste prestazioni è tacitato l'obbligo per il datore di lavoro, derivante dagli artt. 324a e 324b CO, di indennizzare il militare per la sua perdita di guadagno.

Art. 29 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

[1] I contratti per l'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia dovranno essere stipulati in base alle disposizioni seguenti:

a) **<u>pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva</u>: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CCL che garantisca,** oltre alle prestazioni LAMal, **un'indennità giornaliera dell'80% dell'ultimo salario.** Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 324a CO;
b) **<u>versamento dei premi:</u> i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.**

[2] **<u>Condizioni minime di assicurazione</u>: le condizioni assicurative devono corrispondere alle seguenti norme:**
a) **inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro;**
b) **il versamento di un'indennità giornaliera di malattia pari all'80% dopo al massimo due giorni di carenza, a carico del lavoratore. Se vi è una prestazione differita di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia, la perdita di guadagno verrà corrisposta durante questo periodo dal datore di lavoro;**
c) **il versamento dell'indennità giornaliera (perdita di guadagno) per 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi.** In caso di tubercolosi o di poliomielite, le prestazioni verranno versate per 1400 giorni entro 7 anni consecutivi;
d) **il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale proporzionata al grado di inabilità a condizione che questa sia almeno del 50%;**
e) **l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi salvo nei casi di impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica per convalescenza e non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute;**
f) **l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia;**
g) **le prestazioni ai sensi dell'art. 324a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva, per un periodo limitate sulla base della scala bernese;**
h) **la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di continuare in qualità di assicurato individuale, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale sarà stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.**

Art. 30 Assicurazione contro gli infortuni

[1] Prestazioni in caso d'infortunio: in caso d'infortunio di un lavoratore sottoposto al CCL il datore di lavoro non deve versare alcuna prestazione fintanto che le prestazioni assicurative dovute dalla SUVA coprono l'80% del guadagno assicurato. I giorni di carenza della SUVA devono essere pagati dal datore di lavoro nella misura dell'80% del guadagno assicurato. Viene così tacitato l'obbligo da parte dell'impresa di versare il salario ai sensi degli artt. 324a e 324b CO.

[2] Riduzione delle prestazioni da parte della SUVA: se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 37-39 LAINF le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione per i salari superiori al massimo della SUVA, come pure per i giorni di carenza.

[3] Premi: i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

Art. 31 Assegni familiari

[1] L'assegno minimo per ogni figlio è quello fissato dalla Legge cantonale sugli assegni familiari (LAF).

[2] In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto alla mercede, l'assegno è corrisposto per ulteriori 12 mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni AI.

[3] In caso di disoccupazione totale, l'assegno è corrisposto per il periodo durante il quale il salariato ha diritto all'indennità di disoccupazione in conformità della Legge federale. L'assegno è a carico della Cassa assegni familiari cui è affiliato l'ultimo datore di lavoro.

[4] Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, fanno stato le norme della Legge cantonale sugli assegni familiari.

Art. 32 Tredicesima mensilità

[1] I lavoratori sottoposti al presente CCL ricevono una tredicesima mensilità. Se il rapporto di lavoro non è durato un intero anno civile, sussiste un diritto pro-rata.

[2] La tredicesima mensilità è corrisposta come segue:

a) se il rapporto di lavoro è durato tutto l'anno civile:
   I. il lavoratore rimunerato a salario orario riceverà alla fine dell'anno, a titolo supplementare, l'8.3% del salario lordo totale percepito nell'anno civile in questione;
   II. il lavoratore pagato a salario mensile riceverà a fine anno una mensilità supplementare corrispondente a un intero salario mensile medio lordo.

b) Se un rapporto di lavoro non è durato un anno civile completo: il lavoratore rimunerato a salario orario o mensile, riceverà, con l'ultima paga, l'8.3% del salario lordo totale percepito nel rispettivo anno civile.

[3] Sulla tredicesima mensilità non è versata nessuna indennità di vacanza.

[4] Compongono il salario lordo totale:

a) la retribuzione oraria o mensile;
b) il salario per il tempo di viaggio, in caso di spostamenti (art. 23 cpv. 2 CCL);
c) le indennità per perdita di salario a causa di intemperie;
d) i supplementi salariali per le ore di lavoro straordinario, il lavoro festivo e il lavoro notturno;
e) le indennità per i giorni festivi infrasettimanali;
f) le indennità per le assenze inevitabili, la visita di reclutamento, l'ispezione militare e la riconsegna dell'equipaggiamento;
g) le indennità per servizio militare (fino a 4 settimane all'anno, scuola reclute esclusa) o servizio di protezione civile;
h) le indennità di vacanza o il salario di vacanza.

[5] Sono esclusi dal calcolo del salario lordo totale:

a) il rimborso di spese di ogni genere (quali l'indennità di trasferta e per l'uso di veicoli);
b) le indennità in caso di infortunio;
c) le indennità giornaliere in caso di malattia;
d) gli assegni per i figli, di famiglia o di nascita;
e) le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione d'una indennità in caso di malattia (secondo l'art. 29 CCL);
f) le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione disoccupazione;

g) l'indennità di decesso;
h) l'indennità di partenza.

Art. 33 Salari minimi

I salari minimi sono indicati nell'annessa convenzione salariale, parte integrante del presente contratto.

Art. 34 Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore

[1] Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, il salario sarà versato per un altro mese, a contare dal giorno della morte.

[2] Se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, il salario sarà versato per 2 altri mesi a contare dal giorno della morte.

[3] I salari menzionati agli art. 34 cpv. 1 e cpv. 2 CCL sono da pagare se il lavoratore lascia il coniuge o i figli minorenni oppure se, in mancanza di questi eredi, lascia altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 cpv. 2 CO).

[4] Se a causa del decesso vengono versate prestazioni da parte di istituzioni di previdenza o di assicurazioni a copertura del rischio di morte, queste possono essere computate con il salario da versare secondo gli art. 34 cpv. 1 e cpv. 2 CCL come segue:

a) interamente, se i contributi erano esclusivamente a carico del datore di lavoro;
b) la quota parte corrispondente al contributo del datore di lavoro, se i contributi erano versati pariteticamente.

[5] È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria conforme alla LPP.

Art. 35 Previdenza del personale

[1] I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori che sottostanno al CCL contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.
Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato ed all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

[2] Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione e hanno diritto ad una partecipazione adeguata negli organi della previdenza del personale.

Art. 36 Pagamento del salario

[1] **Il salario, incluse le necessarie indennità, viene pagato mensilmente entro il giorno 5 del mese seguente in moneta legale locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario**. Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente in busta chiusa. **È conseguentemente vietato il pagamento del salario in contanti.** Eventuali reclami devono essere fatti immediatamente e saranno liquidati nel giorno lavorativo successivo.

[2] Proporzionalmente al lavoro eseguito, il datore di lavoro deve accordare al lavoratore nel bisogno le anticipazioni che può ragionevolmente fargli. Eventuali richieste vanno rivolte al datore di lavoro con due giorni d'anticipo. Vengono mantenute le condizioni menzionate all'art. 36 cpv. 1 CCL. Restano riservate pattuizioni d'altro tenore concordate tra datore di lavoro e lavoratore.

[3] Il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoratore non debba sopportare spese eccessive a tale riguardo, come ad esempio commissioni bancarie. Tasse d'importo modesto non sono considerate come costi eccessivi, particolarmente se sono compensate con bonifico di interessi.

[4] Il lavoratore non può cedere a terzi le sue pretese salariali. Cessioni di salario ciò malgrado effettuate come pure cessioni di salario accettate prima della conclusione del contratto di lavoro, non sono riconosciute dal datore di lavoro. Egli effettua pagamenti salariali esclusivamente al lavoratore. Fanno eccezione sentenze giudiziarie, pignoramenti salariali in via esecutiva e accordi tra le parti contraenti il CCL.

Art. 37 Inizio e fine del rapporto di lavoro

[1] Periodo di prova

a) Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.
b) Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente (art. 335b cpv. 3 CO).
c) Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con un preavviso di cinque giorni lavorativi.

[2] Disdetta del rapporto di lavoro

a) Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti, indipendentemente dal fatto che il lavoratore percepisca un salario orario o mensile, osservando i seguenti termini:

I. nel primo anno di servizio il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
II. nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso con un preavviso di disdetta di due mesi, per la fine del mese;
III. dal decimo anno di servizio, con un preavviso di disdetta di tre mesi, per la fine del mese.

b) Sono riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la rescissione immediata del rapporto di lavoro per motivi gravi conformemente agli artt. 337-337b CO.

c) La parte che dà la disdetta deve, a richiesta dell'altra, motivarla per iscritto (art. 335 cpv. 2 CO).

[3] Protezione contro la disdetta

a) Principio: è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva dell'art. 37 cpv. 3 lett b) e c) CCL, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

b) Indennità giornaliera di malattia e rendita di invalidità: qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro potrà essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data di diritto alla rendita di invalidità.

c) Malattia dopo la disdetta: se il lavoratore si ammala dopo l'intimazione della disdetta, ne verrà sospeso il termine di decorso, ai sensi dell'art. 336c, cpv. 2 CO, il quale verrà sospeso 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. In ossequio all'art. 336c cpv 3 CO, se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo. Se la causa della malattia è riconducibile ad una patologia preesistente conosciuta e intervenuta nei 12 mesi precedenti la "ricaduta", la disdetta è sospesa fintantochè il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia.

d) Infortunio dopo la disdetta: se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta verrà sospesa fintanto che l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni verserà le prestazioni di indennità giornaliera.

e) Collocamento di un lavoratore: se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la CPC competente, rispettivamente le parti contraenti il CCL, di collocarlo in un altro posto di lavoro. Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta di cui all'art. 37 cpv. 3 lett a) CCL.

f) Disposizioni giuridiche: a meno che il CCL non preveda deroghe, valgono le norme giuridi che relative alla protezione contro i licenziamenti e in particolare:

I. art. 336 - 336b CO sulle disdette abusive;
II. art. 336c e art. 336d CO sulla disdetta in tempo inopportuno;
III. art. 337c e art. 337d CO sulle conseguenze del licenziamento ingiustificato.

[4] Al lavoratore che dà o riceve la disdetta dovrà essere rilasciato un attestato di servizio per il periodo in cui è stato alle dipendenze del datore di lavoro.

Art. 38 Perfezionamento professionale

[1] Le parti contraenti sostengono e promuovono il perfezionamento professionale (oltre a quello già obbligatorio per legge) dei lavoratori del settore. Esse pubblicano periodicamente sui loro organi sociali le possibilità di perfezionamento professionale (elenco dei corsi) e raccomandano ai datori di lavoro e ai lavoratori di dedicare la necessaria attenzione al perfezionamento professionale. I lavoratori desiderosi ed idonei al perfezionamento devono avere la possibilità di frequentare corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale, nella misura in cui interessano la categoria. Datore di lavoro e lavoratore stipuleranno di volta in volta un accordo sulla durata e l'epoca della frequenza dei corsi.

[2] Per i corsi di aggiornamento e di perfezionamento il lavoratore ha diritto a tre giorni di congedo pagato all'anno.

Durata del contratto collettivo di lavoro

Art. 39 Durata del contratto collettivo di lavoro

[1] Il presente CCL è valido fino al 31 dicembre 2027.

[2] Le questioni concernenti il presente CCL potranno pure essere discusse durante la validità dello stesso, su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

[3] Le parti contraenti si incontreranno ogni anno (entro fine ottobre) per discutere l'eventuale adeguamento dei salari individuali e contrattuali.

[4] Se non verrà disdetto entro 3 mesi prima della scadenza da una delle parti (mediante lettera raccomandata) si riterrà tacitamente rinnovato alle stesse condizioni per un altro anno.

Appendice 1

Cauzione

Art. 1 Principi

[1] Ai fini della garanzia del contributo al Fondo paritetico e diritti contrattuali della Commissione Paritetica Cantonale (CPC), con l'entrata in vigore della presente Appendice 1 o prima dell'inizio dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, ogni datore di lavoro deposita (con possibilità di effettuare il deposito anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino), presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

a) **cauzione di CHF 10'000.- per lavori (o somma dei lavori) in un anno civile di entità inferiore o uguale a CHF 20'000.-***
b) **cauzione di CHF 20'000.- per lavori (o somma dei lavori) in un anno civile di entità superiore a CHF 20'000.-***

*** L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente.**

[2] La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca o compagnia d'assicurazioni (con sede in Svizzera) sottoposte alla sorveglianza della FINMA. Con la banca viene definita l'autorizzazione al prelievo a favore della CPC e nel caso della garanzia bancaria viene definito anche lo scopo dell'utilizzo. La cauzione è depositata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi conti dalla Banca Cantonale del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

[3] Nel caso in cui una cauzione, in virtù di un altro contratto di lavoro collettivo, è già stata depositata essa verrà tenuta in considerazione (deduzione dell'importo della cauzione già versata), vale a dire che deve essere dedotta dall'importo da corrispondere affinché una cauzione non risulti versata due volte.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati dalla CPC:

a) **ai fini della copertura delle pene convenzionali e dei costi di controllo e procedurali;**
b) **ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico.**

Art. 3 Accesso

In presenza delle seguenti condizioni, entro 10 giorni la CPC deve poter accedere ad ogni forma di garanzia:

a) **qualora la CPC abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore di lavoro, e**
b) **qualora al datore di lavoro sia stato accordato il diritto di audizione e lo stesso:**
    I. **abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o**

II. **non abbia accettato la decisione sui mezzi di impugnazione adottati o non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzione e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o**

III. **a seguito di un sollecito scritto non abbia provveduto a versare entro la scadenza prevista il contributo al Fondo paritetico.**

Art. 4 Procedura

[1] Diritto di valersi della cauzione: in presenza delle premesse di cui all'art. 3 Appendice 1 CCL, la CPC ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto competente (banca) il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali o dell'importo del contributo al Fondo paritetico) o di procedere alla detrazione dell'importo dalla cauzione versata in contanti.

[2] Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo: entro 30 giorni o prima della ripresa dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, il datore di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione versata, come da art. 1 Appendice 1 CCL.

[3] Svincolo della cauzione: la cauzione viene svincolata quanto il datore di lavoro stabilito in Cantone Ticino ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa nel settore della posa dei pavimenti in Cantone Ticino; in caso di aziende e lavoratori distaccati al massimo sei mesi dopo la conclusione dell'incarico in Cantone Ticino a condizione che:

a) **siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;**
b) **la CPC non costati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.**

Appendice 2

Convenzione salariale valevole dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026

1. Salari minimi lavoratori e salari minimi apprendisti

Classe salariale	Salario minimo orario	Salario minimo mensile
Capo	**CHF 32.95**	**CHF 5'803.-**
Posatore pavimenti qualificato	**CHF 30.45**	**CHF 5'362.-**
Posatore pavimenti non qualificato	**CHF 28.70**	**CHF 5'050.-**

***per le classi salariali sopracitate il datore di lavoro è tenuto a verificare il possesso di titoli di studio e/o dell'esperienza acquisita. La Commissione paritetica potrà esigere la presentazione dei titoli o dell'esperienza e informare sulla classe salariale precedentemente ricoperta.**

2. Salari minimi giovani lavoratori AFC

Classe salariale	Salario minimo orario [1]	Salario minimo mensile
a) dalla scadenza del contratto di tirocinio fino alla fine dell'anno civile successivo	**CHF 22.75**	**CHF 4'000.-**
b) il secondo anno civile successivo dalla scadenza del contratto di tirocinio	**CHF 25.30**	**CHF 4'450.-**
b) il terzo anno civile successivo dalla scadenza del contratto di tirocinio	**CHF 27.85**	**CHF 4'900.-**

3. Salari minimi apprendisti

Classe salariale	Salario minimo mensile
1° anno	**CHF 855.-**
2° anno	**CHF 1'180.-**
3° anno	**CHF 1'715.-**

4. Salari mensili

Le ore da tenere in considerazione per la tramutazione del salario orario in salario mensile ammontano a 176.

5. Aumenti salariali – anno 2026

Non avendo le parti contraenti raggiunto un accordo, per l'anno 2026 non è prevista alcuna variazione salariale. Di conseguenza, rimangono in vigore i salari minimi attualmente in essere e non sono applicati aumenti ai salari effettivamente corrisposti ai lavoratori.

Procedura davanti al Collegio Arbitrale

Art. 1 Registrazione atti

Le procedure di ricorso sono registrate e numerate in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione del ricorso e del lodo arbitrale.

Art. 2 Procedura in generale

[1] La procedura è scritta o orale.

[2] È facoltà del Collegio Arbitrale di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.
Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione del ricorso o delle osservazioni scritte.

Art. 3 Sede del collegio arbitrale

[1] La sede del Collegio Arbitrale è presso il domicilio professionale del Presidente del Collegio Arbitrale.

[2] È facoltà del Collegio Arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

Art. 4 Procedura orale

[1] Citazione: la citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.
Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

[2] Comparsa: le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

[3] Discussione: la discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC. Sono ammesse la replica e la duplica.

[4] Conseguenza della mancata comparsa: se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

[5] Verbale: il verbale della discussione contiene:

a) il nome, il cognome e domicilio degli Arbitri;
b) il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
c) il patto d'arbitrato;
d) le date del ricorso e della decisione impugnata;
e) le ragioni delle parti, succintamente indicate;
f) i punti di questione che devono essere giudicati;
g) le prove chieste dalle parti.

[6] Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Collegio Arbitrale.

Art. 5 Procedura scritta

[1] Termine: ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla CPC per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi è assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

[2] Seguito: terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

[3] Assunzione di prove: in caso di assunzione di prove, cui modalità è meglio definita negli articoli a seguire, è facoltà del Collegio Arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

[4] Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto: se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio Arbitrale pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

Art. 6 Relatore

In casi particolarmente complessi, il Presidente può designare un membro relatore.

Art. 7 Prove

Le parti possono produrre documenti e indicare prove. Il Collegio Arbitrale decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 8 Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio Arbitrale apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 9 Assunzione delle prove

[1] Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

[2] L'interrogazione del testimonio è diretta dal Presidente del Collegio Arbitrale; le parti possono porre domande.

[3] Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

Art. 10 Giudizio

[1] Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio Arbitrale.

[2] Esso contiene:

a) la data;
b) il nome, cognome e domicilio degli Arbitri;
c) il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
d) la data della decisione impugnata;
e) la data della discussione;

f) le domande delle parti e le relative conclusioni;
g) i punti di questione;
h) una breve motivazione: sul merito, sulle spese e sulle ripetibili;
i) il dispositivo.

[3] Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del Presidente.

Art. 11 Notificazione del giudizio

[1] Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC.

[2] Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio Arbitrale.

Art. 12 Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Bellinzona, 27 febbraio 2026

Associazione Ticinese Pavimenti

René Grossi

Adolfo Besomi

Sindacato Unia

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Unia regione Ticino e Moesa

Giangiorgio Gargantini

Igor Cima

Organizzazione cristiano sociale ticinese

Xavier Daniel

Paolo Locatelli

Impressum
Commissione paritetica cantonale nel ramo della posa pavimenti
Viale Portone 4
Casella postale 1319
6501 Bellinzona
+41 91 821 10 60
info@cpcedilizia.ch
www.cpc-ticino.ch

CPC Ticino

Commissione Paritetica Cantonale
nel ramo della posa di pavimenti