Contratto collettivo di lavoro nel ramo della posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali

stipulato dalle seguenti associazioni

CERUNIQ SEZIONE TICINO
Via G. Madonna 2
6622 Ronco sopra Ascona

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 4
ART. 3 PACE DEL LAVORO 4
ART. 4 APPLICAZIONE DEL CONTRATTO – COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE: NOMINA E COSTITUZIONE 5
ART. 5 COMPITI 5
ART. 6 ESPERIMENTO DI CONCILIAZIONE E PROCEDURA ARBITRALE 5
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 – DICHIARAZIONE DI ADESIONE – CONDIZIONI DI RILASCIO – EMISSIONE – PROVENTI E DESTINAZIONE 7
ART. 12 CAUZIONE 8
ART. 13 OSSERVANZA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 8
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 10
ART. 17 LAVORO IN SUBAPPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE 11
ART. 18 LAVORO A COTTIMO 11
ART. 19 CONDIZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE 11
ART. 20 ORARIO DI LAVORO 12
ART. 21 FLESSIBILITÀ 12
ART. 22 EFFETTI DELLA FLESSIBILITÀ 13
ART. 23 SUPPLEMENTI SALARIALI 13
ART. 24 INDENNITÀ PER IL PRANZO – TEMPO DI VIAGGIO – INDENNITÀ CHILOMETRICHE 13
ART. 25 INDENNITÀ DI INTEMPERIE 14
ART. 26 INDENNITÀ PER LE VACANZE 15
ART. 27 INDENNITÀ GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI 16
ART. 28 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. 29 INDENNITÀ IN CASO DI SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE O SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE 17
ART. 30 ASSICURAZIONE INDENNITÀ GIORNALIERA DI MALATTIA 17
ART. 31 ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI 18
ART. 32 ASSEGNI FAMILIARI 18
ART. 33 TREDICESIMA MENSILITÀ 19
ART. 34 SALARI MINIMI 19
ART. 35 DIRITTO AL SALARIO DOPO IL DECESSO DEL LAVORATORE 20
ART. 36 SALARIO MENSILE 20
ART. 37 PREVIDENZA DEL PERSONALE 20
ART. 38 PAGAMENTO DEL SALARIO 21
ART. 39 INIZIO E FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO 21
ART. 40 PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE 22

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23
ART. 41 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 26
1. SALARI MINIMI LAVORATORI 26
2. SALARI MINIMI GIOVANI LAVORATORI 26
3. SALARI MINIMI APPRENDISTI (SITUAZIONE 2025) 27
4. SALARI MENSILI 27
5. AUMENTI SUI SALARI REALI, ANNO 2025 27

APPENDICE 3 28

PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE 28
ART. 1 REGISTRAZIONE ATTI 28

ART. 2 PROCEDURA IN GENERALE 28
ART. 3 SEDE DEL COLLEGIO ARBITRALE 28
ART. 4 PROCEDURA ORALE 28
ART. 5 PROCEDURA SCRITTA 29
ART. 6 RELATORE 29
ART. 7 PROVE 29
ART. 8 POTERE D'ESAME - INDAGINE D'UFFICIO 29
ART. 9 ASSUNZIONE DELLE PROVE 29
ART. 10 GIUDIZIO 29
ART. 11 NOTIFICAZIONE DEL GIUDIZIO 30
ART. 12 MODO DI INTIMAZIONE 30

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 e/o settori d'impresa che eseguono lavori di posa in piastrelle, mosaici, pietre naturali e artificiali ed affini.

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

[4] Il presente CCL non vale per i lavoratori la cui attività preponderante è:

a) quadro dirigente;
b) personale amministrativo;
c) personale tecnico non direttamente impegnato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

[5] Subito dopo la stipulazione del presente CCL, le parti contraenti inoltreranno la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà.

Art. 2 Interessi professionali

Le parti contraenti si adoperano 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 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 delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali" (CPC) composta da 2 rappresentanti e da 2 supplenti di CERUNIQ SEZIONE TICINO e da 2 rappresentanti e da 2 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.** 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) informare e collaborare con le autorità competenti in merito all'applicazione del presente CCL;
k) **amministrare i proventi del contributo paritetico;**
l) costituire, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
m) **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;**
n) verificare il rispetto dell'art. 17 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 giungesse 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, 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:
in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro nero fino ad un massimo di fr. 3'000.—;
in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.—;
c) in caso di gravi e manifeste inadempienze la CPC può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisionale.

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

4 La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

5 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 di:

a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino;
b) un membro designato da CERUNIQ SEZIONE TICINO 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, CERUNIQ SEZIONE TICINO 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 tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.

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 a CERUNIQ SEZIONE TICINO 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 per la durata di tre anni.

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

Art. 11 Contributo paritetico – 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 5 ‰ (cinque per mille) dei salari versati durante l'anno precedente, ritenuta una tassa minima di fr. 20.— al mese;

b) per i lavoratori (apprendisti compresi):
- **lo 0.9% della retribuzione lorda, secondo il calcolo AVS, trattenuto da ogni retribuzione dal datore di lavoro per le spese di applicazione;**
- **lo 0.1% 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 entro il termine stabilito dall'art. 11 capoverso 1, 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 a CERUNIQ SEZIONE TICINO dalla CPC in Bellinzona, previo versamento della tassa sociale;
b) alle imprese non affiliate a CERUNIQ SEZIONE TICINO, 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 a CERUNIQ SEZIONE TICINO 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 del presente 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 e l'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 (svizzere o estere) operanti nei settori che appaiono nel campo d'applicazione definito nel decreto d'obbligatorietà generale. Si rinvia inoltre all'Appendice 1 relativa alla cauzione.**

[2] **Se la somma aritmetica dei mandati (mercede secondo i contratti d'appalto) è inferiore a fr. 1'000.— 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 cpv. 1 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 soddisfino 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).

"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 i rischi d'infortunio o di menomazione della salute non possono o possono essere eliminati soltanto parzialmente mediante provvedimenti tecnici o amministrativi, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore equipaggiamenti individuali di protezione, il cui uso può essere ragionevolmente preteso, come indumenti, protettivi visivi, respiratori, auricolari e cutanei, come anche schermi e, se necessario, capi di biancheria particolari. Deve provvedere affinché le attrezzature siano sempre in perfetto stato e pronte all'uso" (art. 5 OPI).

"Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori vengano istruiti riguardo ai pericoli cui sono esposti nell'esercizio della loro attività e ai provvedimenti adottabili per prevenirli. Bada, inoltre, affinché questi provvedimenti siano osservati" (art. 6 OPI).

[2] Le parti convengono di impegnarsi in comune per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro, conformemente alle relative direttive contenute nell'Ordinanza MSSL e del "Concetto settoriale".

[3] Il datore di lavoro:

a) informa i lavoratori sui pericoli cui sono esposti nell'esercizio delle loro attività e predispone i relativi provvedimenti;
b) 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;
c) mette a disposizione del lavoratore gli "effetti personali di protezione" necessari, su richiesta del lavoratore, compresa la consegna, a prezzo ridotto, di calzature adeguate;
d) 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.

4 Il lavoratore:

a) segue le indicazioni del datore di lavoro riguardo alla sicurezza sul lavoro;
b) usa in particolare i necessari effetti personali di protezione, comprese le calzature adatte.

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

6 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 stupefacenti).

7 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.

8 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.

9 Le ditte si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori confacenti servizi corrispondenti alle esigenze dell'igiene, come pure baracche adatte per consumare il pranzo e per depositare gli abiti, nonché posteggi per le biciclette, i ciclomotori e le motociclette.

10 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:

a) è responsabile, ai sensi dell'art. 320e CO, del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro;
b) 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;

c) 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.

[4] 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.
[5] Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC o delle Sottocommissioni regionali (SR).

[6] **In caso di violazione del divieto di lavoro nero (di cui al cpv. 4), 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.—.**

[7] **Le ditte che favoriranno il 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.—.**

[8] Resta riservato quanto previsto dall'art. 26 cpv. 5 lett. e del presente 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, 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 che potrebbero 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 della Legge federale sui lavoratori distaccati (responsabilità solidale).

Art. 18 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. 19 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 prevederanno 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. 38 CCL relative al pagamento del salario.

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

Art. 20 Orario di lavoro

1 **Il totale annuale delle ore di lavoro possibili (vacanze e giorni festivi infrasettimanali compresi) è di 2112 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 e approvate dalla CPC entro la fine di febbraio. I calendari aziendali dovranno comunque rispettare una durata settimanale minima di 40 ore e massima di 44 ore.**

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

5 **In caso di dimostrata urgenza e necessità, si potrà lavorare (alle condizioni dell'art. 23 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 o dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.

6 A complemento di quanto previsto dall'art. 20 cpv. 5 CCL, per casi motivati, è possibile prestare lavoro al sabato previa approvazione della CPC. Le richieste di autorizzazione per il lavoro al sabato dovranno essere inoltrate al segretariato per accettazione. Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro.

7 **Le disposizioni di questo articolo non sono vincolanti per gli autisti ed i magazzinieri.**

Art. 21 Flessibilità

In alternativa a quanto previsto dall'art. 20 CCL le ditte potranno avvalersi della facoltà di dotarsi di una flessibilità oraria, previa comunicazione alla CPC, sulla base dei seguenti criteri:

- **a) il totale annuale delle ore di lavoro possibili (vacanze e giorni festivi infrasettimanali compresi) è di 2112 ore;**
- **b) in deroga all'art. 20 cpv. 3 CCL la settimana lavorativa potrà essere estesa sino ad un massimo di 46 ore dal lunedì al venerdì;**
- **c) per quanto concerne la durata giornaliera e settimanale del lavoro, fa stato il calendario di lavoro emanato e approvato all'inizio di ogni anno dalla CPC;**
- **d) la durata minima della settimana lavorativa è fissata in 40 ore;**
- **e) la durata giornaliera del lavoro non potrà superare le 9.25 ore;**
- **f) le ore settimanali lavorative prestate oltre il calendario approvato dalla CPC sono definite ore flessibili e potranno essere accumulate su un "contatore ore flessibili" che dovrà figurare sulla busta paga mensile di ogni lavoratore. In nessun caso potrà essere superata la durata massima di 46 ore della settimana lavorativa;**
- **g) l'accumulo di ore flessibili prestate durante i giorni lavorativi e al sabato non potranno in ogni caso mai superare il saldo di 80 ore annuali;**
- **h) alle aziende che sceglieranno il sistema con la flessibilità oraria è concesso il lavoro al sabato con semplice notifica da inviare alla CPC entro le 12:00 del venerdì precedente il lavoro (in deroga all'art. 20 cpv. 6 CCL) al massimo per 6 sabati all'anno. Le ore effettuate durante questi sabati potranno andare ad accumularsi sul contatore ore flessibili senza supplementi salariali;**
- **i) il riporto mensile negativo è vietato.**

Art. 22 Effetti della flessibilità

[1] **Le ore accumulate al 31 dicembre possono essere compensate in tempo libero durante il periodo gennaio/aprile dell'anno successivo previo accordo tra le parti.**
[2] **Rimborso delle ore flessibili: alla fine del mese di aprile dell'anno successivo le ore flessibili rimanenti vanno retribuite con il 25% di supplemento ed il saldo azzerato.**

[3] **Se il saldo di ore flessibili ammesse viene superato (oltre le 80 ore), le ore eccedenti vengono considerate ore straordinarie e retribuite con supplemento salariale del 25% entro la fine del mese in cui sono state prestate.**

Art. 23 Supplementi salariali

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%.
   - **I. 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. Il supplemento non è dovuto con riferimento all'art. 21 del presente CCL sino a decorrenza delle 46 ore settimanali oltre le quali il supplemento del 25% è dovuto;**
   - **II. sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative comandate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro prevista nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo parziale;**
   - **III. è considerato lavoro diurno quello eseguito tra le ore 05:00 e le ore 20:00. Il lavoro diurno tra le 05:00 e le ore 06:00 è possibile con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati.** 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 le ore straordinarie o festive;

b) per il lavoro serale/notturno, ossia quello fra le ore 20:00 e le ore 05:00 durante tutto l'anno, il supplemento salariale da corrispondere è del 50%. Resta esplicitamente riservato l'art. 23 lett. c. CCL. **Il lavoro serale/notturno tra le 20:00 e le 05:00 è possibile con il consenso di tutti i lavoratori interessati;**

c) per il lavoro festivo è corrisposto un supplemento del 100%. È considerato lavoro festivo quello eseguito in domenica (dalle ore 17:00 del sabato alle ore 05:00 del lunedì) e nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 00:00 alle ore 24:00).

Art. 24 Indennità per il pranzo – Tempo di viaggio – Indennità chilometriche

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

[2] **A tutti i lavoratori che esplicano la loro attività esclusivamente o prevalentemente sui cantieri è concessa un'indennità per il pranzo di fr. 1.50 all'ora limitatamente alle ore prestate. Tale indennità deve essere versata individualmente al lavoratore ad ogni paga e indicata separatamente nel conteggio e sulla busta paga.** Per le assicurazioni sociali si ammette un'indennità giornaliera media (per giorno lavorato) di fr. 10.— (massimo fr. 2'360.— all'anno).

[3] Questa indennità non è dovuta in caso di assenza del dipendente per malattia, infortunio, vacanza o altro.

4 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.

5 Trasferimenti dalla sede dell'azienda al luogo di lavoro che superano i 30 minuti globalmente (andata e ritorno), sono considerati tempo di lavoro e vanno indennizzati a salario normale.

6 **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.**

7 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 fr. 0.70 al km 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) i 20 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.

8 L'utente del mezzo di trasporto è tenuto a trasportare possibilmente colleghi di lavoro.

Art. 25 Indennità di intemperie

1 **In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente del lavoro (pioggia, neve, colpo di fulmine, freddo intenso, ozono, canicola), i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui tecnicamente è possibile.**

2 **L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro o dal suo sostituto. Per valutare la necessità o meno di fermare i lavori, si dovranno consultare i lavoratori interessati.**

3 **Il lavoratore ha diritto a un'indennità d'intemperie per le ore di lavoro perse a causa del maltempo. Tale indennità ammonta all'80% del salario base e deve essere versata contemporaneamente al salario del periodo di paga corrispondente. Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore, le mezze giornate e le giornate intere di tempo di lavoro perso a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione (LADI).** Per il resto, gli obblighi del datore di lavoro, specialmente l'anticipo dell'indennità di intemperie, sono determinati nelle disposizioni della LADI.

4 Per far valere i loro diritti verso l'assicurazione contro la disoccupazione, si raccomanda ai datori di lavoro di rivolgersi agli uffici di pagamento delle indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione delle parti contraenti il CCL.

5 **Durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro o del suo rappresentante, in modo da poter riprendere il lavoro ad ogni momento. Inoltre, durante l'interruzione del lavoro, il lavoratore deve accettare, conformemente alle istruzioni del datore di lavoro o del suo rappresentante, l'esecuzione di ogni altro lavoro che ragionevolmente si può attendere da lui.**

6 **Per lavoro che si può ragionevolmente attendere s'intende ogni lavoro che è generalmente usuale nella professione della costruzione e che il lavoratore è in grado di eseguire. Il lavoratore che svolge tale lavoro ha diritto al salario base.**

Art. 26 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 compimento 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 settimanale o 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. 26 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, 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. Resta riservata una denuncia del lavoratore da parte del datore di lavoro alla CPC conformemente alle disposizioni dell'art. 16 del presente CCL;
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 nella prima metà di 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) il lavoratore 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 il dipendente.

Art. 27 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 nella busta paga.**
[3] **Sono stabiliti come giorni festivi infrasettimanali indennizzati che danno diritto al compenso del 3,5%, le seguenti festività:**

- **a) S. Giuseppe**
- **b) Lunedì di Pasqua**
- **c) 1° maggio**
- **d) Lunedì di Pentecoste**
- **e) Corpus Domini**
- **f) SS. Pietro e Paolo**
- **g) 1° agosto**
- **h) Assunzione**
- **i) Ognissanti**

Art. 28 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 sotto elencate, 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.**

Per la visita di reclutamento	**max. 3 giornate**
Per la riconsegna dell'equipaggiamento militare	**½ giornata** **(1 giornata se la distanza tra il luogo di lavoro e il luogo della riconsegna è troppo grande da non permettere il rientro sul posto di lavoro)**
In caso di nascita di un figlio	**3 giornate**
In caso di decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge e figli)	**3 giornate**
In caso di decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri	**2 giornate**
In caso di matrimonio del lavoratore	**2 giornate** **Su richiesta del lavoratore dovrà essere inoltre concessa una settimana di congedo non retribuito.**
In caso di trasloco della propria economia domestica, limitatamente una volta l'anno	**1 giornata**

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

[3] **Per le assenze menzionate anteriormente 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. 29 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, settimanale o mensile:**

	celibi	**sposati o celibi con persone a carico**
Durante l'intera scuola recluta	**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 a partire dalla 5a settimana in avanti	**50%**	**80%**

[2] Restano riservate le disposizioni stabilite dall'art. 324a CO.

[3] Si ha diritto all'indennità in corrispondenza all'art. 29 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.

[4] 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. 29 cpv. 1 CCL, queste spettano al lavoratore.

[5] Il salario orario, settimanale o mensile normale, come pure il numero delle ore lavorative perse 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.

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

Art. 30 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) **pagamento continuato del salario da parte dell'assicurazione collettiva: l'impresa deve stipulare un'assicurazione collettiva per i lavoratori assoggettati al CCL che garantisca**, oltre alle prestazioni LAMal, **un'indennità giornaliera dell'80% del salario**. Con la prestazione d'indennità giornaliera di malattia viene tacitato l'obbligo di corresponsione del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324a CO;
b) versamento dei premi: i premi per l'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sopportati, dall'impresa e dal lavoratore, in ragione della metà.

[2] **Condizioni minime di assicurazione: 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 limitato 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 prestazioni differite; in altre parole, il termine di attesa è di un giorno al massimo.**

[3] Disposizioni particolari:

a) il dipendente deve presentare il primo giorno di assenza un certificato medico attestante l'inabilità al lavoro. Tutti gli eventuali attestati per prolunghi di malattia devono pervenire al datore di lavoro prima della scadenza di quello precedente;
b) ogni assenza, non soltanto per infortunio (compreso quello non professionale) o per malattia, ma anche per altri motivi, deve essere annunciata al datore di lavoro entro le 24 ore seguenti ma comunque prima della ripresa del lavoro normalmente prevista.

Art. 31 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 art. 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. 32 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 alla 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. 33 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 settimanale o 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, settimanale 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, settimanale o mensile;
b) il salario per il tempo di viaggio, in caso di spostamenti (art. 24 cpv. 4 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. 30 CCL);
f) le prestazioni del datore di lavoro per l'assicurazione disoccupazione;
g) l'indennità di decesso;
h) l'indennità di partenza.

Art. 34 Salari minimi

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

Art. 35 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 nei precedenti capoversi 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 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 l'art. 35 cpv.1 e 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. 36 Salario mensile

[1] **È introdotto l'obbligo del salario mensile dopo 3 mesi di assunzione.**

[2] **Il coefficiente per la trasformazione del salario orario in mensile è 176.**

[3] **Sul listino paga mensile oltre alle usuali indicazioni dovranno figurare:**

a) il salario mensile;
b) il totale delle ore lavorate nel mese;
c) le eventuali ore perse (malattia, infortunio, intemperie e assenze non pagate);
d) il saldo delle ore flessibili;
e) il saldo delle vacanze.

[4] In caso di assenze retribuite all'80% (malattia) o all'80% (infortunio e intemperie) si potrà procedere alla deduzione, dal salario mensile, del 20% (malattia) o del 20% (infortunio o intemperie) delle ore perse comprensive delle indennità giorni festivi infrasettimanali, vacanze e tredicesima mensilità. Le assenze non pagate potranno essere dedotte in ragione del 100% comprensive delle indennità per i giorni festivi infrasettimanali, vacanze e tredicesima mensilità.

[5] **Il salario determinante da notificare alla SUVA e alle casse malati per l'indennità perdita di salario è quello mensile.**

[6] **Le ditte dovranno anticipare al lavoratore le indennità d'infortunio e di malattia previa accettazione dei casi da parte degli enti assicurativi.**

Art. 37 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).

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

Art. 38 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 al cpv. 1. 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, 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. 39 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 tre mesi sono considerati periodo di prova.**
- **b)** il periodo 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 definitiva 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, 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) per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età il termine di disdetta nel primo anno di servizio dopo il periodo di prova è di 2 mesi, dal 2° al 9° anno di servizio di 4 mesi e dal 10° anno di 6 mesi;**
- c) 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 art. 337-337b CO;
- d) 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) di principio è esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro, con riserva delle lett. b e c del presente capoverso, 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 sospesa la scadenza ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO. La scadenza del termine di disdetta verrà sospesa nel primo anno di servizio per 30 giorni al massimo, dal secondo al quinto anno di servizio compreso per un massimo di 90 giorni e a partire dal sesto anno di servizio per un massimo di 180 giorni. Se la data finale (di solito la fine del mese) non coincide con la scadenza del termine di disdetta prolungato, questo verrà prolungato fino alla data finale successiva (solitamente a fine mese). Se la causa della malattia è riconducibile ad una patologia preesistente conosciuta ed intervenuta nei 12 mesi precedenti la "ricaduta", la disdetta è sospesa fintantoché 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.

[4] 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. 39 cpv. 3 lett. a CCL.

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

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

[6] 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. 40 Perfezionamento professionale

[1] Se il datore di lavoro si assume i costi sostenuti, diretti ed indiretti, della formazione professionale e/o di quella continua concordata con il datore di lavoro, può pretendere dal dipendente che rimanga alle sue dipendenze per un periodo massimo di tre anni successivi alla conclusione di detta formazione. In caso di scioglimento anticipato del contratto, il datore di lavoro può chiedere che il dipendente gli rimborsi i costi sostenuti nella misura seguente:

a) il 100% nel primo anno successivo;
b) il 65% nel secondo anno;
c) il 35% nel terzo anno.

[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. 41 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 potranno incontrarsi su richiesta di una delle parti 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 presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

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

    1. **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 di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o**

2. **non abbia accettato la decisione sui mezzi di impugnazione adottati o non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e di elaborazione e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista;**
3. **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, 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 di elaborazione 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 della presente appendice;

[3] svincolo della cauzione. La cauzione viene svincolata quando il datore di lavoro stabilito in Cantone Ticino ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa nel campo d'applicazione stipulato nel decreto d'obbligatorietà generale del presente CCL in Cantone Ticino o, 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 constati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.**

Appendice 2
Convenzione salariale

1. Salari minimi lavoratori

La classificazione dei lavoratori avviene sulla base delle classi salariali e dei salari minimi (salari base) seguenti:

Classe salariale	Descrizione	Salari minimi in CHF (2026)	
		mensile	orario[1]
1. Capo	**Lavoratore qualificato che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale.**	**5'676.—**	**32.25**
2. Qualificato AFC	**Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC.**	**5'324.—**	**30.25**
3. Semi-qualificato/ausiliare/CFP (certificato federale di formazione pratica)	**Lavoratore con o senza conoscenze ed esperienza professionale maturata in CH o all'estero.**	**4'972.—**	**28.25**

2. Salari minimi giovani lavoratori

[1] ***Giovani lavoratori – AFC*** (attestato federale di capacità) - *situazione 2026*
I giovani lavoratori che hanno ottenuto l'AFC verranno così retribuiti, in CHF, per i primi quattro anni:

Classe salariale	Descrizione	Mensile	Orario*
giov. lav. 1° anno AFC**	73.25% del salario classe qualificato	**3'900.—**	**22.15**
giov. lav. 2° anno AFC	80% del salario classe qualificato	**4'259.—**	**24.20**
giov. lav. 3° anno AFC	82.5% del salario classe qualificato	**4'392.—**	**24.95**
giov. lav. 4° anno AFC	85% del salario classe qualificato	**4'535.—**	**25.76**

I salari qui riprodotti entreranno in vigore per i giovani lavoratori che terminano l'apprendistato nell'estate 2022. Per i giovani lavoratori che hanno terminato l'apprendistato anteriormente vale la precedente scala salariale, di 3 anni.
Ai lavoratori che avranno percepito i salari da giovane lavoratore durante tutti i quattro anni, sarà poi garantita l'occupazione durante un anno, con un salario di lavoratore "qualificato AFC".

*** Il salario orario serve unicamente per il calcolo del salario mensile e/o per casi specifici.**
**** Il primo anno è inteso dalla scadenza del contratto di formazione fino al termine dell'anno civile successivo.**

[2] ***Giovani lavoratori – CFP*** (certificato federale di formazione pratica) - *situazione 2026*
I giovani lavoratori che hanno ottenuto il CFP verranno così retribuiti, in CHF, per i primi quattro anni:

Classe salariale	Descrizione	Mensile	Orario*
giov. lav. 1° anno CFP**	75% del salario classe semi-qualificato	**3'729.—**	**21.18**
giov. lav. 2° anno CFP	80% del salario classe semi-qualificato	**3'977.—**	**22.60**
giov. lav. 3° anno CFP	85% del salario classe semi-qualificato	**4'226.—**	**24.01**
giov. lav. 4° anno CFP	90% del salario classe semi-qualificato	**4'475.—**	**25.42**

Al termine dei quattro anni quale "giovane lavoratore CFP" al lavoratore dovrà essere garantito il salario minimo contrattuale in vigore nella classe salariale "Semi-qualificato + CFP".

3. Salari minimi apprendisti (situazione 2026)

Classe salariale	Descrizione	Mensile
Apprendista – AFC	**1° anno di tirocinio**	**765.—**
Apprendista – AFC	**2° anno di tirocinio**	**1'116.—**
Apprendista – AFC	**3° anno di tirocinio**	**1'705.—**
Apprendista – CFP	**1° anno di tirocinio**	**700.—**
Apprendista – CFP	**2° anno di tirocinio**	**800.—**

4. Salari mensili

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

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.

Rammentiamo che il salario orario è concesso solo per i primi 3 mesi di assunzione in virtù dell'art. 36 cpv. 1 CCL.

Appendice 3
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 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.

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 ex. art. 9, 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 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 decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

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

Il Collegio 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; 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.

[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.

Art. 12 Modo di intimazione

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

Bellinzona, 27 febbraio 2026

CERUNIQ SEZIONE TICINO

Marco Brusa Antonio Regazzoni

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 delle piastrelle
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 delle piastrelle