

# **Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali**

stipulato dalle seguenti parti contraenti

## **Associazione ticinese pavimentazioni stradali (ATIPS)**

c/o Frac Group SA  
In Biòlda 16  
6950 Tesserete

## **Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)**

Via Serafino Balestra 19  
6901 Lugano

## **Sindacato Unia regione Ticino e Moesa (Unia)**

Via Luigi Canonica 3  
6901 Lugano

valevole per il Cantone Ticino dal 1° gennaio 2025

## Sommario

<b>I.</b>	<b>Disposizioni generali.....</b>	<b>4</b>
A.	Rapporto del CCL con il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).....	4
B.	Campo di applicazione.....	4
	1. Geografico.....	4
	2. Aziendale.....	4
	3. Personale.....	4
C.	Contratti di adesione.....	4
D.	Competenza per l'applicazione, l'interpretazione e il finanziamento del CCL.....	5
	1. In generale.....	5
	2. Commissione paritetica cantonale delle pavimentazioni stradali.....	5
	a) <i>Costituzione</i> .....	5
	b) <i>Compiti</i> .....	5
	c) <i>Divergenze tra le parti contraenti del CCL</i> .....	6
E.	Accertamenti di eventuali violazioni contrattuali.....	6
	1. In generale.....	6
	2. Decisioni e misure provvisoriale.....	6
F.	Tribunale arbitrale.....	8
	1. Collegio arbitrale.....	8
	2. Arbitro unico.....	8
G.	Contributo professionale.....	9
	1. In generale.....	9
	2. Riscossione.....	9
	3. Utilizzo dei contributi.....	9
<b>II.</b>	<b>Disposizioni materiali.....</b>	<b>10</b>
A.	Contratti individuali di lavoro.....	10
	1. Lavoro a cottimo.....	10
	2. Lavoro su chiamata.....	10
	3. Tempo parziale.....	10
B.	Lavoro in subappalto.....	10
C.	Orario di lavoro.....	10
	1. In generale.....	10
	2. Calendari di lavoro.....	11
	a) <i>Calendario sezionale</i> .....	11
	b) <i>Calendario aziendale</i> .....	11
	3. Flessibilità.....	11
	a) <i>In generale</i> .....	11
	b) <i>Gestione delle ore aggiuntive o in difetto</i> .....	12
	4. Giorni non lavorativi.....	12
	5. Intemperie.....	12
	a) <i>In generale</i> .....	12
	b) <i>Compensazione</i> .....	13
	c) <i>Canicola</i> .....	13
D.	Salari.....	13
	1. Sistema salariale.....	13
	2. Salario in caso di malattia.....	14
	3. Salario degli apprendisti.....	14
	4. Salari base giovani lavoratori.....	14
	5. Supplementi salariali.....	15
	6. Indennità.....	15
	a) <i>Indennità tempo di viaggio e per il pranzo forfetaria</i> .....	15
	b) <i>Indennità di viaggio</i> .....	16
	c) <i>Giorni festivi infrasettimanali</i> .....	16
E.	Vacanze.....	17
F.	Disdetta e protezione contro la disdetta.....	17
G.	Dispositivi di protezione individuale.....	17
<b>III.</b>	<b>Disposizioni finali.....</b>	<b>18</b>
	Entrata in vigore e durata del CCL.....	18
<b>Appendice 1</b>	<b>.....</b>	<b>19</b>
A.	Registrazione atti.....	19
B.	Sede e procedura.....	19

1. In generale.....	19
2. Procedura orale .....	19
3. Procedura scritta.....	20
4. Relatore .....	20
C. Prove .....	20
1. In generale.....	20
2. Potere d'esame.....	20
3. Assunzione delle prove.....	21
D. Giudizio.....	21
1. In generale.....	21
2. Notificazione .....	21
E. Modo di intimazione .....	21

## I. Disposizioni generali

- A. Rapporto del CCL con il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM)
- Art. 1**
- <sup>1</sup> Il presente Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali (CCL) completa le disposizioni del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).
- <sup>2</sup> Esso costituisce parte integrante del CNM giusta agli art. 10 segg. CNM.
- B. Campo di applicazione
1. geografico
- Art. 2**
- Il CCL è applicabile sul territorio del Cantone Ticino.
2. aziendale
- Art. 3**
- <sup>1</sup> Le disposizioni del CCL sono applicabili ai datori di lavoro e ai lavoratori del settore delle pavimentazioni stradali, segnatamente della posa di conglomerati bituminosi.
- <sup>2</sup> Non sottostanno a questo CCL le aziende assoggettate a un altro contratto collettivo di lavoro valevole per il Cantone Ticino, in particolare se è decretato di obbligatorietà generale.
3. personale
- Art. 4**
- <sup>1</sup> Il CCL si applica a tutti i collaboratori occupati nelle aziende o nelle parti di aziende di cui all'articolo 3, compresi gli apprendisti.
- <sup>2</sup> Le aziende di prestito di personale sottostanno al CCL in virtù dell'art. 3 cpv. 1<sup>bis</sup> del Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, nella misura in cui i loro dipendenti prestano servizio presso imprese operanti nel settore delle pavimentazioni stradali.
- <sup>3</sup> Sono esclusi dal campo di applicazione personale del CCL
- a. i quadri dirigenti,
  - b. il personale tecnico e amministrativo.
- C. Contratti di adesione
- Art. 5**
- <sup>1</sup> Le parti contraenti si impegnano, in collaborazione con la Commissione paritetica cantonale delle pavimentazioni stradali (CP), affinché al CCL aderiscano il maggior numero possibile di imprese non affiliate all'Associazione ticinese pavimentazioni stradali.
- <sup>2</sup> Per essere validi, tali contratti di adesione devono essere approvati da tutte le parti contraenti del CCL.

D. Competenza per l'applicazione, l'interpretazione e il finanziamento del CCL

### **Art. 6**

1. In generale

<sup>1</sup> Le parti contraenti del CCL provvedono alla sua interpretazione, applicazione e al finanziamento delle attività della comunità contrattuale.

<sup>2</sup> Esse, conformemente agli art. 76 cpv. 2 CNM e 357b CO, concordano di avere un diritto comune rispetto all'osservanza e all'applicazione di questo contratto verso i datori di lavoro e i lavoratori assoggettati.

<sup>3</sup> A questo scopo, le parti contraenti conferiscono tali diritti alla Commissione paritetica cantonale delle pavimentazioni stradali (CP).

2. Commissione paritetica cantonale delle pavimentazioni stradali.  
a) *Costituzione*

### **Art. 7**

<sup>1</sup> Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione paritetica cantonale delle pavimentazioni stradali" (CP), ai sensi degli art. 60 segg. CC.

<sup>2</sup> La sua composizione è stabilita dalle parti contraenti e il suo funzionamento potrà essere stabilito da apposito regolamento e/o statuto.

<sup>3</sup> Nel caso in cui, col consenso delle parti contraenti, dovessero essere ammessi nella CP rappresentanti di altre associazioni, farà stato il principio paritetico.

b) *Compiti*

### **Art. 8**

La CP svolge, segnatamente, i seguenti compiti:

- a. adotta gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti alla professione;
- b. assolve quei compiti particolari che le vengono assegnati di volta in volta dalle parti contraenti;
- c. allestisce il calendario di lavoro sezionale;
- d. approva i calendari di lavoro aziendali, dei consorzi e speciali;
- e. concilia le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore riguardo l'assegnazione alle classi salariali;
- f. concilia le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;
- g. esegue dei controlli sia sui cantieri, sia presso le sedi delle aziende, volti a verificare l'applicazione del CCL e del CNM, segnatamente verificando i salari, gli oneri sociali, le condizioni di lavoro. A tale scopo, le imprese devono presentare alla CP tutti i documenti atti a verificare il rispetto dei disposti del CNM e del CCL, come pure garantire l'accesso ai cantieri. La CP può affidare l'esecuzione dei controlli aziendali o nei cantieri a terzi;
- h. notificare alle competenti Autorità e ai committenti eventuali violazioni contrattuali;

- i. amministrazione dei proventi del contributo paritetico;
- j. costituisce, qualora lo ritenesse necessario, fondi speciali, oltre quelli previsti dal CCL, che rispondano agli scopi contrattuali e di regolarne l'impiego;
- k. decide sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi;
- l. combatte la concorrenza sleale tra le imprese;
- m. valuta e decide se rilasciare autorizzazioni per poter lavorare a regime speciale in deroga (art. 26 CCL).

*c) Divergenze tra le parti contraenti del CCL*

#### **Art. 9**

<sup>1</sup> Divergenze di opinione e vertenze fra le parti contraenti del CCL relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CNM e dal CCL possono essere sottoposte per un esperimento di conciliazione alla CP.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Se la CP non è in grado di raggiungere un'intesa, le parti contraenti possono adire congiuntamente o separatamente il Tribunale arbitrale tramite azione giusta l'art. 78 CNM.

*E. Accertamenti di eventuali violazioni contrattuali*

*1. In generale*

#### **Art. 10**

In caso di violazioni dei disposti del CCL, la CP 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.

*2. Decisioni e misure provvisoriale*

#### **Art. 11**

<sup>1</sup> Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CP invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali e potrà adottare le opportune misure cautelari.

<sup>2</sup> In caso di manifeste inadempienze la CP potrà ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisoriale.

<sup>3</sup> La CP è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a. ammonimento scritto
- b. pena convenzionale.

<sup>4</sup> La pena convenzionale contrattuale va fissata innanzitutto in modo da dissuadere i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti da future violazioni del CCL.

<sup>5</sup> Di norma, l'importo delle multe convenzionali viene calcolato cumulativamente secondo i criteri elencati qui di seguito:

- a. entità delle prestazioni monetarie che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti;
- b. violazione delle disposizioni contrattuali che non riguardano prestazioni monetarie, ad esempio del divieto di lavoro nero ai sensi dell'art. 70 CNM e delle disposizioni dell'art. 74 e appendici n. 5 e 6 CNM in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute;
- c. violazione occasionale o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità della violazione;
- d. recidiva in caso di infrazioni del contratto collettivo di lavoro, dimensioni dell'azienda;
- e. eventualità che i datori di lavoro o i lavoratori inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi;
- f. eventualità che i lavoratori abbiano fatto valere per proprio conto le loro richieste nei confronti di un datore di lavoro inadempiente o che le facciano valere in un futuro prossimo.

<sup>6</sup> Possono inoltre essere sanzionate le seguenti violazioni contrattuali:

- a. chiunque non registri o registri in misura carente le ore di lavoro prestate in azienda ai sensi dell'art. 21 segg. CCL, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 10'000.00;
- b. chiunque non conservi i documenti aziendali di cui all'art. 21 segg. CCL per cinque anni, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 10'000.00;
- c. chiunque in sede di controllo non presenti i documenti di cui all'art. 21 segg. CCL a tal fine necessari e già richiesti per iscritto dall'organo di controllo, impedendo in tal modo un controllo regolare pur avendo conservato detti documenti in modo corretto, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 10'000.00;
- d. chiunque disattenda le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute ai sensi dell'art. 74 e appendici n. 5 e 6 CNM, è soggetto a una sanzione contrattuale fino a CHF 5'000.00;
- e. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro nero fino a un massimo di CHF 5'000.00.

<sup>7</sup> La parte inadempiente deve assumersi le spese di controllo e procedurali. L'importo minimo ammonta a CHF 200.00.

<sup>8</sup> La decisione della CP dovrà indicare gli articoli contrattuali violati e i mezzi di ricorso.

F. Tribunale  
arbitrale

1. Collegio arbitrale

**Art. 12**

<sup>1</sup> È costituito un Collegio arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o lavoratori affiliati ad una delle parti contraenti del CCL. Esso è composto di tre membri e cioè da un Presidente, designato dal Presidente del Tribunale di appello del Cantone Ticino, un membro designato da ATIPS, un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

<sup>2</sup> Il Presidente del Tribunale di appello del Cantone Ticino designa un supplente del Presidente, ATIPS un supplente e le organizzazioni sindacali un altro; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati. I componenti del Collegio arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino alla revoca del mandato.

<sup>3</sup> Il Collegio arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura e di controllo. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

<sup>4</sup> Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Tribunale arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

<sup>5</sup> Il Collegio arbitrale:

- a. decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CP 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 CP non avesse potuto raggiungere un accordo.

<sup>6</sup> Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo il diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento.

2. Arbitro unico

**Art. 13**

<sup>1</sup> Nelle vertenze riguardanti un imprenditore non affiliato ad ATIPS o un lavoratore non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro unico, designato dal Presidente del Tribunale di appello del Cantone Ticino. Rimane in carica fino alla revoca del mandato.

<sup>2</sup> Per la nomina, le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 12 CCL.

G. Contributo  
professionale  
1. In generale

#### **Art. 14**

<sup>1</sup> Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione, dall'applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale, al miglioramento della qualifica professionale e alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo professionale, da versare alla CP, del seguente ammontare:

- a. a carico delle imprese affiliate all'ATIPS 0.10% dei salari sottoposti ai premi AVS dell'anno precedente, ritenuta una tassa minima di CHF 200.00;
- b. delle imprese non affiliate all'ATIPS 0.50% dei salari sottoposti ai premi AVS dell'anno precedente, ritenuta una tassa minima di CHF 500.00;
- c. dei lavoratori, l'1% dei salari sottoposti ai premi AVS (tredicesima compresa).

<sup>2</sup> La ripartizione delle entrate che saranno devolute al Fondo applicazione, rispettivamente al Fondo formazione professionale sarà annualmente definita dal Plenum della CP.

2. Riscossione

#### **Art. 15**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo professionale dell'1% e a versarlo alla CP entro i 30 giorni successivi dall'emissione della fattura.

<sup>2</sup> È fatto divieto alle imprese di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

<sup>3</sup> Il mancato versamento del contributo professionale entro il termine stabilito sarà gravato degli interessi di mora; l'impresa potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli art. 11 segg. CCL.

<sup>4</sup> In caso di mancato pagamento del contributo professionale, i lavoratori interessati possono conferire procura alla CP di procedere in loro rappresentanza civilmente o penalmente contro il datore di lavoro.

3. Utilizzo dei  
contributi

#### **Art. 16**

L'introito totale della CP verrà utilizzato, sulla base di uno speciale accordo, segnatamente per

- a. finanziare l'applicazione del CCL;
- b. sopperire agli oneri derivanti dal funzionamento del Tribunale arbitrale;
- c. sussidiare le spese di formazione e perfezionamento professionale;
- d. finanziare le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

## II. Disposizioni materiali

- Art. 17**
- A. Contratti individuali di lavoro
1. Lavoro a cottimo
- Il lavoro a cottimo non è permesso. In casi eccezionali la CP potrà accordare delle deroghe.
- Art. 18**
2. Lavoro su chiamata
- Il lavoro su chiamata, ovvero senza un minimo garantito di ore di lavoro, è di principio proibito.
- Art. 19**
3. Tempo parziale
- <sup>1</sup> I contratti di lavoro a tempo parziale devono essere autorizzati dalla CP.
- <sup>2</sup> Questi saranno ritenuti validi unicamente se prevedranno, nell'ordine, il grado di occupazione, i giorni della settimana d'impiego, la fascia oraria d'impiego previsto e la motivazione.
- Art. 20**
- B. Lavoro in subappalto
- <sup>1</sup> Se un'impresa affida l'esecuzione di parte dei lavori o dell'opera intera a dei subappaltatori, essa è tenuta a verificare che questi rispettino le disposizioni legali e contrattuali vigenti.
- <sup>2</sup> La CP può in ogni momento verificare se l'appaltatore e/o il subappaltatore agiscano in conformità a quanto previsto dal cpv. 1.
- Art. 21**
- C. Orario di lavoro
1. In generale
- <sup>1</sup> In deroga agli art. 24 segg. del CNM, il totale delle 2000 ore annuali dovute ed esigibili deve essere ripartito in un calendario di lavoro che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.
- <sup>2</sup> È ritenuto tempo di lavoro il tempo per il quale il dipendente è a disposizione del datore di lavoro, compreso il tempo trascorso in magazzino sulla base di direttive aziendali.
- <sup>3</sup> Non è considerato orario di lavoro il tragitto di andata e ritorno in cantiere.
- <sup>4</sup> In deroga ai cpv. 1 e 2 è possibile prestare ore supplementari (in più rispetto al calendario di lavoro) fino al massimo 48 ore settimanali, senza supplemento salariale, rispettivamente fino ad un massimo di 50 ore settimanali, corrispondendo un supplemento salariale del 25% per le ore che eccedono le 48 settimanali.

2. Calendari di lavoro

a) *Calendario sezionale*

**Art. 22**

<sup>1</sup> Entro il 30 novembre, la CP emanerà i calendari sezionali valevoli per l'anno successivo.

<sup>2</sup> In deroga agli art. 24 segg. CNM, il totale delle 2000 ore annuali deve essere ripartito in un calendario di lavoro che, per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre, preveda:

- a. minimo 40 ore settimanali (5 x 8.0 ore/giorno);
- b. massimo 42.5 ore settimanali (5 x 8.5 ore/giorno);
- c. zero ore per i giorni festivi contrattuali (art. 37 CCL) e per quelli non lavorativi (art. 26 CCL);
- d. fino a dieci giorni a zero ore, ritenuto che possono essere inserite al massimo tre giornate di "ponte" tra marzo e novembre, mentre i restanti giorni a zero ore devono essere inseriti nei mesi da dicembre a febbraio;
- e. nelle giornate di "ponte" in linea di massima non si può lavorare. Un eventuale impiego durante suddette giornate deve nascere da un'esigenza eccezionale dettata dal cantiere e deve essere autorizzata dalla CP.
- f. le eventuali ore di lavoro eseguite durante le giornate a zero ore tra dicembre e febbraio sono da retribuire nel mese corrente a salario base e sono da notificare alla CP entro il 10 del mese seguente.

<sup>3</sup> Il calendario di lavoro approvato costituisce la base di riferimento per la gestione dell'orario di lavoro, in particolare della banca ore.

b) *Calendario aziendale*

**Art. 23**

<sup>1</sup> Ogni impresa o consorzio può allestire un calendario aziendale che rispetti le disposizioni dell'art. 22 CCL, da inviare per esame ed approvazione alla CP entro il 31 dicembre.

<sup>2</sup> Copia del calendario aziendale deve essere consegnata ai lavoratori subito dopo l'approvazione da parte della CP.

<sup>3</sup> Il mancato invio di un calendario di lavoro aziendale comporta implicitamente l'applicazione del calendario sezionale base.

3. Flessibilità  
a) *In generale*

**Art. 24**

<sup>1</sup> Le ore di lavoro possono differire da quanto previsto dal calendario di lavoro secondo l'art. 22 e vengono gestite mediante una banca ore.

<sup>2</sup> Esse vengono definite "ore aggiuntive" e, alternativamente, "ore in difetto".

b) Gestione  
delle ore  
aggiuntive o in  
difetto

#### **Art. 25**

<sup>1</sup> Il saldo della banca ore, alla fine di ogni mese, non può eccedere 25 ore e, in difetto, meno 50 ore (saldo compreso tra -50 e + 25 ore).

<sup>2</sup> Le ore aggiuntive che oltrepassano il limite di 25 ore sono da retribuire nel mese corrente con un supplemento salariale del 25%.

<sup>3</sup> Mensilmente possono essere trasferite nella banca ore al massimo 15 ore aggiuntive, eventuali ulteriori ore dovranno essere retribuite nel mese corrente con salario base maggiorato del 25%.

<sup>4</sup> Queste ore aggiuntive e ore in difetto possono essere utilizzate per compensare:

- a. ore non fatturate alla cassa disoccupazione, ad eccezione dei giorni di carenza, a condizione che il lavoratore possa disporre liberamente di queste ore;
- b. ore non lavorate per esigenze di flessibilità aziendale;
- c. ore utilizzate per esigenza del lavoratore (con riserva dell'art. 39 CNM), autorizzate dal datore di lavoro.

<sup>5</sup> Il periodo di conteggio annuale della banca ore termina a fine febbraio. Un eventuale saldo positivo dovrà essere retribuito con salario base maggiorato del 25% con il conteggio di febbraio. Le ore in difetto possono essere trasferite fino alla conclusione del rapporto di lavoro e non possono essere dedotte dal salario.

<sup>6</sup> Il saldo delle ore aggiuntive e delle ore in difetto deve essere indicato sul conteggio salariale, separatamente dalle ore effettive.

4. Giorni non  
lavorativi

#### **Art. 26**

<sup>1</sup> La domenica, i giorni festivi cantonali e ufficiali, come pure il sabato, il 1° agosto, il 1° maggio e Venerdì Santo non si lavora.

<sup>2</sup> Per richieste di lavoro a regime speciale (sabato, domenica, festivo, notturno, a sciolte) dovrà essere inoltrata una richiesta di autorizzazione motivata: la medesima sarà oggetto di verifica e eventuale accettazione da parte del segretariato.

<sup>3</sup> Le richieste dovranno pervenire al segretariato entro i seguenti termini, in caso contrario saranno ritenute irricevibili:

- a. per lavoro al sabato e per le giornate di "ponte", almeno 48 ore prima dell'inizio dei lavori;
- b. per lavoro notturno, domenicale e festivo, almeno 7 giorni prima dell'inizio dei lavori.

5. Intemperie  
a) In generale

#### **Art. 27**

<sup>1</sup> In caso di intemperie che pregiudicano la salute del lavoratore e/o impediscono uno svolgimento efficiente delle attività in cantiere, i lavori che si svolgono all'aperto devono essere interrotti nella misura in cui è tecnicamente 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.

*b) Compensazione*      **Art. 28**

<sup>1</sup> A complemento dell'art. 28 CNM, i lavoratori hanno diritto a un'indennità d'intemperie a compensazione delle ore di lavoro perse a causa del maltempo che non possono essere compensate attingendo alla banca ore.

<sup>2</sup> Tale indennità ammonta all'80% del salario base, nella misura in cui il lavoratore può disporre liberamente del suo tempo e deve essere conteggiata con il salario del periodo di paga corrispondente.

<sup>3</sup> Danno diritto all'indennità d'intemperie tutte le ore perse a causa del maltempo, indipendentemente dalla possibilità di compensazione con l'assicurazione sulla disoccupazione.

<sup>4</sup> Se il lavoratore, all'inizio dell'attività mattutina, è obbligato ad essere presente in magazzino, al posto di raccolta o in cantiere, avrà diritto a due ore retribuite al 100%.

*c) Canicola*      **Art. 29**

In caso d'allarme canicola decretato dal Gruppo operativo salute e ambiente del Dipartimento della sanità e della socialità (GOSA), devono essere adottati i seguenti provvedimenti:

- a. anticipare i lavori pesanti al mattino;
- b. attuare tutte le misure di protezione salute elaborate dal GOSA;
- c. se possibile, anticipare l'inizio dei lavori alle ore 06:00;
- d. in caso di allerta canicola di livello 4, anticipare la conclusione del lavoro alle ore 13.00, rispettivamente alle ore 14:00 in caso di allerta canicola di livello 3, oppure non iniziare alcuna attività di cantiere.

*D. Salari*  
*1. Sistema salariale*      **Art. 30**

<sup>1</sup> I datori di lavoro devono versare un salario fisso mensile dal primo giorno di assunzione.

<sup>2</sup> Sul listino paga, oltre alle usuali informazioni, dovranno comparire obbligatoriamente:

- a. la classe salariale assegnata al lavoratore;
- b. il salario mensile;
- c. il totale delle ore dovute e lavorate nel mese;

- d. le eventuali ore perse (malattia, infortunio, intemperie e assenze non pagate);
- e. il saldo della banca ore;
- f. il saldo delle vacanze.

<sup>3</sup> Il salario viene pagato mensilmente, entro al massimo tre giorni lavorativi dalla chiusura del periodo di conteggio, in moneta legale locale (franco svizzero), tramite bonifico. Le imprese dovranno anticipare al lavoratore le indennità di infortunio e di malattia, previa accettazione dei casi da parte degli enti assicurativi.

<sup>4</sup> Laddove necessario, per convertire il salario mensile in salario orario si dovrà moltiplicare il salario mensile per 12 e dividerlo per 2000 (ore annuali).

2. Salario in caso di malattia

**Art. 31**

In deroga all'art. 64 CNM, il lavoratore ha diritto al versamento di un'indennità giornaliera per malattia corrispondente al 90% del salario dal primo giorno di inabilità lavorativa.

3. Salario degli apprendisti

**Art. 32**

<sup>1</sup> Lo stipendio cui hanno diritto gli apprendisti è calcolato nel seguente modo:

- a. chi intende conseguire un attestato federale di capacità (AFC)

primo anno	secondo anno	terzo anno
30% del salario base della classe salariale Q	40% del salario base della classe salariale Q	50% del salario base della classe salariale Q

- b. chi segue una formazione di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP):

primo anno	secondo anno
30% del salario base della classe salariale A	40% del salario base della classe salariale A

<sup>2</sup> I datori di lavoro si impegnano a garantire agli apprendisti la possibilità di lavorare nella ditta ancora per almeno sei mesi dopo la scadenza del contratto di tirocinio, con il salario contrattuale di categoria, senza ripercussioni per l'occupazione degli altri dipendenti e senza pregiudizio per l'assunzione di nuovi apprendisti.

<sup>3</sup> Casi particolari saranno tempestivamente esaminati dalla CP.

4. Salari base giovani lavoratori

**Art. 33**

<sup>1</sup> Il salario base dei lavoratori che ottengono un attestato federale di capacità, durante i primi tre anni sarà così calcolato:

- a. giovane lavoratore I° anno, meno 15% dello stipendio inserito nella classe salariale Q;
- b. giovane lavoratore II° anno, meno 10% classe Q;
- c. giovane lavoratore III° anno, meno 5% classe Q.

<sup>2</sup> Al termine di questi tre anni, al lavoratore dovrà essere garantito il salario minimo contrattuale dello stipendio previsto dalla classe salariale Q.

<sup>3</sup> Il salario base dei lavoratori che ottengono un certificato federale professionale, durante i primi quattro anni sarà così calcolato:

- a. giovane lavoratore I° e II° anno, stipendio inserito nella classe salariale C;
- b. giovane lavoratore III° anno, meno 10% classe A;
- c. giovane lavoratore IV° anno, meno 5% classe A.

<sup>4</sup> Trascorsi quattro anni, al lavoratore dovrà essere versato uno stipendio corrispondente al minimo contrattuale in vigore per la classe salariale A.

5. Supplementi salariali

**Art. 34**

<sup>1</sup> Per le ore lavorative ordinate e prestate oltre la durata settimanale normale del lavoro, fissata contrattualmente, vengono corrisposti i seguenti supplementi salariali:

- a. del 25% per tutte le ore settimanali che superano le 48 ore;
- b. del 50% per tutte le ore svolte dalle ore 20:00 alle ore 06:00;
- c. del 50% per tutte le ore svolte dalle ore 06:00 alle ore 18:00 del sabato;
- d. del 100% per le ore svolte dalle ore 18:00 del sabato alle ore 06:00 del lunedì, così come nei giorni festivi riconosciuti (dalle ore 20:00 della vigilia alle ore 06:00 del giorno successivo).

<sup>2</sup> Per il lavoro a sciolte, ovvero un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso posto di lavoro, è corrisposta un'indennità di CHF 15.00 al giorno e i supplementi salariali di cui al cpv. 1 del presente articolo.

6. Indennità  
a) Indennità tempo di viaggio e per il pranzo forfetaria

**Art. 35**

<sup>1</sup> In deroga agli art. 54 e 60 CNM, ai lavoratori è versata un'indennità forfetaria in funzione della distanza dalla sede dell'azienda al cantiere, omnicomprensiva sia del tempo di viaggio che del rimborso dei pasti secondo i seguenti parametri.

tratta semplice di percorso stradale (km)	indennità giornaliera (CHF)
0-10	0.00
10-25	16.00
25-50	22.00
oltre 50	32.00

<sup>2</sup> Dal 1° gennaio 2026 gli importi dell'indennità forfetaria saranno aumentati.

tratta semplice di percorso stradale (km)	indennità giornaliera (CHF)
0-10	10.00
10-25	16.00
25-50	22.00
oltre 50	32.00

<sup>3</sup> Dal 1° gennaio 2027 gli importi subiranno un ulteriore aumento:

tratta semplice di percorso stradale (km)	indennità giornaliera (CHF)
0-10	12.00
10-25	18.00
25-50	25.00
oltre 50	36.00

<sup>4</sup> Per il calcolo dell'indennità, fa stato la sede principale dell'impresa iscritta a registro di commercio.

<sup>5</sup> Previa documentata richiesta, la CP può autorizzare l'impresa a ritenere, anziché la sede ufficiale, un punto di raccolta (ad esempio magazzino) oppure una succursale a condizione che

- a. la succursale sia iscritta a registro di commercio;
- b. la succursale disponga di un magazzino/deposito;
- c. la ditta dimostri di aver assunto durevolmente i lavoratori per la località dove ha sede la succursale.

<sup>6</sup> Le disposizioni di cui ai capoversi precedenti, sono da applicare anche ai lavoratori assunti temporaneamente attraverso un'agenzia di prestito di personale.

*b) Indennità di viaggio*

#### **Art. 36**

<sup>1</sup> Il lavoratore che non può rincasare alla sera ha diritto al vitto e all'alloggio convenienti, nonché alle spese di un viaggio settimanale di andata e ritorno dalla località di lavoro alla sede della ditta.

<sup>2</sup> Per l'uso dell'autovettura privata, ordinato dal datore di lavoro, dovrà essere versata un'indennità di CHF 0.70 per ogni chilometro percorso.

*c) Giorni festivi infrasettimanali*

#### **Art. 37**

Per la durata del presente CCL, valgono i giorni festivi cantonali, il 1° agosto, il 1° maggio e, in aggiunta, il Venerdì Santo.

E. Vacanze

**Art. 38**

<sup>1</sup> Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze

	salario mensile		indennità da conteggiare sui supplementi (appendice 8 CNM)
dal compimento del 20° anno di età fino al 50° anno compiuto	5 settimane	(25 giornate lavorative)	10.6% del salario (corrispondente a 5 settimane di vacanza)
fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° anno compiuto	6 settimane	(30 giornate lavorative)	13.0% del salario (corrispondente a 6 settimane di vacanza)

<sup>2</sup> Finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO).

<sup>3</sup> I giorni festivi di cui all'art. 37 CCL che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanza.

<sup>4</sup> Il periodo di vacanze va concordato abbastanza presto tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore. Due settimane vanno prese senza interruzione durante il periodo estivo (giugno-settembre).

F. Disdetta e protezione contro la disdetta

**Art. 39**

<sup>1</sup> È esclusa una disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro fintanto che il lavoratore ha diritto a prestazioni d'indennità giornaliera dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dell'assicurazione contro le malattie.

<sup>2</sup> Per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età, il termine di disdetta nel 1° anno di servizio dopo il periodo di prova è di un mese, dal 2° al 9° anno di servizio di quattro mesi e dal 10° anno di servizio di sei mesi.

G. Dispositivi di protezione individuale

**Art. 40**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve fornire a tutti i collaboratori il necessario equipaggiamento personale di protezione e assumersene i costi.

<sup>2</sup> I lavoratori sono tenuti ad utilizzare il materiale fornito dal proprio datore di lavoro.

### III. Disposizioni finali

Entrata in vigore e durata del CCL **Art. 41**

<sup>1</sup> Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2028. Esso sostituisce e annulla ogni versione precedente.

<sup>2</sup> In seguito, le parti contraenti possono disdire, con preavviso di tre mesi entro il 31 dicembre di ogni anno il presente CCL limitatamente alle disposizioni materiali.

<sup>3</sup> In caso di mancata disdetta entro tre mesi dalla scadenza, il CCL si riterrà tacitamente rinnovato per un ulteriore anno e così di seguito.

## Appendice 1

### Procedura dinanzi il Tribunale arbitrale

#### A. Registrazione atti

#### Art. 1

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

#### B. Sede e procedura 1. In generale

#### Art. 2

<sup>1</sup> La sede del Tribunale arbitrale è presso il domicilio professionale dell'Arbitro unico nonché Presidente del Collegio arbitrale.

<sup>2</sup> È facoltà del Tribunale arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

<sup>3</sup> La procedura è scritta o orale.

<sup>4</sup> È facoltà del Tribunale arbitrale di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

<sup>5</sup> Il Tribunale arbitrale può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

#### 2. Procedura orale

#### Art. 3

<sup>1</sup> La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

<sup>2</sup> Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

<sup>3</sup> La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della Commissione paritetica. Sono ammesse la replica e la duplica.

<sup>4</sup> Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

<sup>5</sup> 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 Commissione paritetica;
- c. le date del ricorso e della decisione impugnata;

- d. i punti di questione che devono essere giudicati;
- e. il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f. le prove chieste dalle parti;
- g. le ragioni delle parti, succintamente indicate.

<sup>6</sup> Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Tribunale arbitrale.

### 3. Procedura scritta

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla Commissione paritetica per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

<sup>2</sup> Terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

<sup>3</sup> Assunzione di prove. In caso di assunzione di prove, è facoltà del Tribunale arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

<sup>4</sup> Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Tribunale arbitrale pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

### 4. Relatore

#### **Art. 5**

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

### C. Prove 1. In generale

#### **Art. 6**

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

### 2. Potere d'esame

#### **Art. 7**

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

3. Assunzione delle prove

**Art. 8**

<sup>1</sup> Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

<sup>2</sup> L'interrogazione del testimonio è diretta dal presidente del Collegio arbitrale; le parti possono porre domande.

<sup>3</sup> Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

D. Giudizio  
1. In generale

**Art. 9**

<sup>1</sup> Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio arbitrale.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del presidente.

2. Notificazione

**Art. 10**

<sup>1</sup> Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla Commissione paritetica.

<sup>2</sup> Una copia di ogni giudizio è conservata dal Tribunale arbitrale.

E. Modo d'intimazione

**Art. 11**

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

Bellinzona, 29 novembre 2024

**Associazione ticinese pavimentazioni stradali**

 Fabrizio Bellini

Gianmaria Erapelli 

**Sindacato Unia regione Ticino e Moesa**

 Giangiorgio Gargantini

Dario Cadehazzi 

**Organizzazione cristiano sociale ticinese**

 Xavier Daniel

Paolo Locatelli 