

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO  
PER GLI INGEGNERI, GLI ARCHITETTI  
E LE PROFESSIONI AFFINI**

Stipulato fra:

**l'Associazione Studi d'ingegneria e di  
architettura Ticinesi "ASIAT"**  
da una parte

e

**l'Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino "OCST",  
il Sindacato "UNIA"**  
dall'altra

## SOMMARIO

DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Campo di applicazione.....	3
Art. 2 Esecuzione del contratto.....	3
Art. 3 Obblighi finanziari.....	4
Art. 4 Applicazione del contratto, Commissione Professionale Paritetica Cantonale (CPC) e Commissione di ricorso.....	4
Art. 5 Compiti.....	4
Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale Commissione di ricorso.....	5
Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti.....	5
Art. 8 Decisioni.....	6
Art. 9 Collegio Arbitrale.....	6
Art. 10 Arbitro Unico.....	7
Art. 11 Contributi paritetici.....	8
Art. 12 Diritti sindacali.....	8
Art. 13 Ordine sul lavoro.....	9
Art. 14 Istrumenti di lavoro.....	9
Art. 15 Formazione continua e perfezionamento professionale.....	9
DISPOSIZIONI MATERIALI.....	10
Art. 16 Durata normale del lavoro.....	10
Art. 17 Ore supplementari, ore straordinarie e supplementi salariali.....	10
Art. 18 Indennità di trasferta.....	11
Art. 19 Vacanze.....	12
Art. 20 Giorni festivi.....	12
Art. 21 Congedi.....	13
Art. 22 Servizio obbligatorio (militare, servizio protezione civile e civile).....	13
Art. 23 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia.....	14
Art. 24 Assicurazione per perdita di salario in caso di infortunio professionale e non professionale.....	15
Art. 25 Previdenza professionale.....	15
Art. 26 Decesso del lavoratore e indennità.....	16
Art. 27 Assegni per i figli.....	16
Art. 28 Pagamento del salario.....	16
Art. 29 Assunzione, tempo di prova e fine del contratto.....	16
Art. 30 Obblighi del lavoratore.....	17
Art. 31 Apprendisti.....	18
Art. 32 Stagisti.....	18
Art. 33 Assicurazione contro la disoccupazione.....	19
Art. 34 Richiesta di discussione.....	19
Art. 35 Classi salariali e loro adeguamenti.....	19
Art. 36 Entrata in vigore, durata e disdetta.....	20

## PREMESSA

Nel presente contratto, con il termine "lavoratori" si definiscono i dipendenti di ambo i sessi.

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Campo di applicazione

#### 1.1. Campo di applicazione aziendale e personale

Il contratto si applica alle relazioni di lavoro tra:

da un lato, come datori di lavori, uffici, imprese o parti che offrono servizi in settori che rientrano nell'ambito di applicazione di architettura, ingegneria civile, ingegneria edile e territoriale (urbanistica, trasporti e mobilità).

e, dall'altra parte, come dipendenti, tutti i lavoratori e apprendisti impiegati in questi uffici, imprese o parti di esse.

#### 1.2. Esclusioni dal campo di applicazione

Sono esclusi i quadri dirigenti con un salario superiore agli 85'000 CHF annui per un'occupazione pari al 100%.

### Art. 2 Esecuzione del contratto

2.1 Le parti contraenti si impegnano a fare osservare il presente contratto collettivo di lavoro. A tale scopo ciascuna di esse è tenuta ad adoperarsi presso i propri membri usando, se necessario, i mezzi concessi dagli statuti e dalla legge, per garantirne il rispetto.

2.2 Ogni divergenza contrattuale non appianabile direttamente tra datore di lavoro e lavoratore sarà sottoposta al collegio arbitrale o all'arbitro unico per il tramite della Commissione Professionale Paritetica del Cantone. Rimane riservata la competenza del giudice civile.

### Art. 3 Obblighi finanziari

- 3.1 I datori di lavoro e i lavoratori hanno l'obbligo di coprire le spese per l'esecuzione del contratto e, segnatamente, per il funzionamento della commissione paritetica.
- 3.2 Le entrate per contributi alle spese di esecuzione e per multe serviranno a coprire le spese suddette, nella misura del possibile.

### Art. 4 Applicazione del contratto, Commissione Professionale Paritetica Cantonale (CPC) e Commissione di ricorso

- 4.1 **Per l'interpretazione e l'applicazione del CCL è designata una Commissione Professionale Paritetica Cantonale (CPC)** composta da 4 rappresentanti e da 2 supplenti dell'Associazione Studi d'Ingegneria e di Architettura Ticinesi e da 4 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento che sarà emanato dalle parti contraenti.
- 4.2 Per i ricorsi contro le decisioni della CPC viene designata una Commissione di ricorso composta da 3 membri designati dalle parti: il Presidente è designato congiuntamente dalle parti contraenti, un membro è designato dall'Associazione Studi d'Ingegneria e di Architettura Ticinesi, un membro dalle organizzazioni sindacali. La procedura dinanzi alla Commissione di ricorso sarà stabilita da apposito regolamento che sarà emanato dalle parti contraenti.

### Art. 5 Compiti

- 5.1 **La CPC ha 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.**
- 5.2 **La CPC svolge 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 negli studi professionali e sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL;**
- i) notificare alle Autorità competenti e alle associazioni di categoria 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;**
- n) verificare il rispetto del CCL nei lavori in subappalto.

Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale Commissione di ricorso

- 6.1 Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.
- 6.2 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.
- 6.3 Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al collegio arbitrale o all'arbitro unico tramite ricorso.

**Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti**

- 7.1 **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.**
- 7.2 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 Decisioni**

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

**8.2 La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:**

**a) ammonimento scritto;**

**b) pena convenzionale:**

**I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;**

**II. in caso di inosservanza del divieto relativo al lavoro nero ad un massimo di fr. 3'000.—;**

**III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.—;**

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

**8.4 La parte inadempiente si assume le spese procedurali.**

8.5 La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

8.6 La Commissione di ricorso decide sui ricorsi presentati contro le decisioni della CPC.

## **Art. 9 Collegio Arbitrale**

9.1 È costituito, entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCL, 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 dall'ASIAT firmataria del CCL;

c) un membro designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

9.2 Il Presidente del Tribunale di Appello del Cantone Ticino designa un supplente del Presidente del Collegio arbitrale. L'ASIAT designa un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

- 9.3 I componenti del collegio arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.
- 9.4 Il collegio arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.
- 9.5 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, vedi appendice 4.
- 9.6 Il collegio arbitrale:
- d) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC e si pronuncia sulle multe di detta Commissione;
  - e) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.
- 9.7 Il giudizio del Collegio arbitrale 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.
- 9.8 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.
- 9.9 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.
- 9.10 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.
- 9.11 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

- 10.1 Nelle vertenze riguardanti un'azienda non affiliata all'ASIAT 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.
- 10.2 Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9 del presente CCL.

## **Art. 11 Contributi paritetici**

**11.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC, del seguente ammontare:**

- a) Contributo fisso dei datori di lavoro: tutti i datori di lavoro assoggettati al CCL devono versare un contributo di esecuzione e di controllo pari a CHF 12.50 al mese;**
- b) Contributo dei lavoratori: tutti i lavoratori assoggettati versano un contributo dello 0,4% del salario determinante LAInf. La parte del lavoratore viene dedotta ogni mese dal salario del lavoratore e deve figurare nel conteggio salario.**

**11.2 È fatto divieto ai datori di lavoro 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.**

11.3 Il mancato versamento del contributo paritetico entro il termine stabilito comporta il pagamento degli interessi di mora; inoltre l'azienda potrà essere passibile di multa con l'eventuale diritto di ricorso a norma degli art. 9 e 10 del presente CCL.

**11.4 L'introito totale (contributo paritetico) della CPC verrà utilizzato:**

- a) per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;**
- b) per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;**
- c) per i rimborsi ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL;
- d) per le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

## **Art. 12 Diritti sindacali**

Sono riconosciuti i seguenti diritti:

- di affiliarsi ad un'organizzazione sindacale di loro scelta;
- di esporre all'albo dell'ufficio le comunicazioni di ordine professionale o sindacale della loro categoria purché queste portino la firma di un responsabile;
- di riunirsi per discutere problemi sindacali concernenti la loro attività professionale; queste riunioni si potranno tenere anche durante le ore di lavoro



e all'interno dell'ufficio purché riguardino strettamente e particolarmente l'attività dello studio e previo avviso al datore di lavoro che vi potrà partecipare.

#### Art. 13 Ordine sul lavoro

13.1 Il datore di lavoro e il lavoratore devono garantire il buon andamento del lavoro e la disciplina.

#### 13.2 Protezione del lavoratore

13.3 Il datore di lavoro deve prendere tutte le misure atte a proteggere i lavoratori contro le malattie e contro gli infortuni.

13.4 Per quel che riguarda il lavoro al terminale i datori di lavoro si atterranno alle raccomandazioni relative alla protezione della salute emanate dalla SUVA e dall'UFIAML.

#### Art. 14 Istrumenti di lavoro

Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore tutti gli strumenti necessari, conformemente all'art. 327 del CO e provvede ad una organizzazione che consenta di svolgere il lavoro in buone condizioni. Salvo accordo o uso contrario, il datore di lavoro deve fornire gli utensili ed il materiale di cui il lavoratore ha bisogno per il lavoro.

Se d'intesa con il datore di lavoro, il lavoratore mette a disposizione utensili o materiali per l'esecuzione del lavoro, deve essere adeguatamente indennizzato, salvo accordo o uso contrario.

#### **Art. 15 Formazione continua e perfezionamento professionale**

**Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il lavoratore o il datore di lavoro sottoposto al presente CCL, a condizione che al momento della richiesta siano in regola con il pagamento dei contributi paritetici, possono chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.**

**Il sussidio copre le spese del tempo di lavoro se il corso è svolto durante la giornata lavorativa, le spese di trasferta e la tassa di iscrizione.**

## DISPOSIZIONI MATERIALI

### **Art. 16 Durata normale del lavoro**

**16.1** La durata ordinaria settimanale di lavoro, è di:

**16.1.1** 40 ore al massimo per gli apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2), ripartite su cinque giorni

**16.1.2** 42.5 ore al massimo per gli stagisti, progettisti, tecnici, maestri, architetti, ingegneri (classificazione vedi appendice 1 e 2 : punti 3, 4, 5, 6, 7, 9), ripartite su cinque giorni

**16.1.3** 42 ore al massimo per gli amministrativi (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 8), ripartite su cinque giorni

**16.2** Eccezione, la durata ordinaria settimanale di lavoro per i lavoratori il cui salario annuo supera la cifra lorda di CHF 85'000.--, fanno stato le disposizioni della Legge federale sul lavoro.

**16.3** È considerato tempo di lavoro il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo per recarsi dall'ufficio al cantiere è considerato tempo di lavoro.

**16.4** Le pause durante le quali il lavoratore può lasciare il posto di lavoro non vengono considerate come ore di lavoro.

**16.5** Il lavoro a cottimo non è permesso in nessuna forma.

### **Art. 17 Ore supplementari, ore straordinarie e supplementi salariali**

**17.1** È ammesso prestare ore in più rispetto alla durata ordinaria settimanale del lavoro secondo l'art. 16, nel rispetto della Legge sul lavoro, queste sono definite ore supplementari.

Le ore supplementari sono ammesse solo in via eccezionale e quando l'urgenza e la necessità sono chiaramente dimostrate.

Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori. (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2 ), le ore supplementari complessive non possono superare le 15 ore mensili.

**17.2** Le ore supplementari vanno pagate a salario base o compensate in tempo libero d'intesa col datore di lavoro entro la fine dell'anno.

Il saldo delle ore supplementari risultanti deve figurare sul conteggio mensile del salario. A fine anno il saldo deve essere azzerato.

**17.3** Tutte le ore prestate oltre le 45 settimanali sono considerate lavoro straordinario Sono possibili al massimo 170 ore di lavoro straordinario all'anno.

17.3.1 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori. (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2 )  
Per il lavoro straordinario è dovuta una mercede pari allo stipendio mensile diviso per 173, al quale si aggiunge un supplemento del 25%.

17.3.2 Per le seguenti funzioni professionali: Stagisti, Progettisti, Tecnici, Maestri, architetti, ingegneri (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)  
Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare che il lavoro straordinario è compensato in denaro o in pari tempo libero. Le prime 60 ore annuali di lavoro straordinario sono remunerate al 100%, mentre dalla 61.ma sono remunerate con un supplemento del 25%,

#### **17.4 Supplementi salariali**

**17.4.1 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori. (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2 )**

- a) **Per il lavoro prestato nei giorni festivi e per il lavoro notturno e domenicale è riconosciuto un supplemento salariale del 50%, queste indennità sono da pagare al più tardi alla fine del mese successivo in cui vengono maturate.**
- b) **E' lavoro di notte quello prestato fra le ore 20.00 e le ore 06.00 e festivo quello prestato nelle domeniche e nei giorni festivi ufficiali per il Cantone Ticino.**

17.4.2 Per le seguenti funzioni professionali: Stagisti, Progettisti, Tecnici, Maestri, architetti, ingegneri (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)

- a) Il lavoro notturno (tra le 23.00 e le 06.00) svolto regolarmente o periodicamente dà diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10 % della durata del lavoro svolto. Il lavoro svolto temporaneamente dà luogo inoltre ad un supplemento salariale del 25 %.
- b) Il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica dà luogo a una compensazione in tempo libero equivalente se non eccede le 5 ore. La compensazione in tempo è di 24 ore consecutive se il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica eccede le 5 ore.
- c) Se il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica è svolto temporaneamente il lavoratore ha diritto al supplemento di salario del 50%.

#### **Art. 18 Indennità di trasferta**

**18.1 Il lavoratore occupato fuori sede ha diritto al rimborso completo di tutte le spese sostenute come previsto dall'art. 327a del CO, ivi comprese le spese di sussistenza.**

**18.2 Se il lavoratore, d'intesa con il datore di lavoro, si serve per il suo lavoro di un veicolo a motore proprio egli ha diritto al rimborso di un'indennità pari a 0.60 CHF/km.**

**L'indennità non è dovuta se il lavoratore inizia o finisce la sua giornata lavorativa direttamente su un cantiere e il tragitto e il tempo di viaggio**

**rispetto alla sua abitazione sono inferiori a quelli dell'usuale tragitto tra l'abitazione e la sede dell'azienda.**

#### **Art. 19 Vacanze**

- 19.1 Il lavoratore ha diritto ad un periodo di vacanza pagato di 20 giorni lavorativi per ogni anno intero di lavoro, escluso il sabato e i giorni festivi.
- 19.2 Se il lavoratore inizia o lascia il servizio nel corso dell'anno civile le sue vacanze sono calcolate pro rata.
- 19.3 Il periodo delle vacanze viene fissato dall'azienda, tenendo conto dei bisogni del lavoratore.
- 19.4 Durante le vacanze il lavoratore non può eseguire lavori per conto di terzi, rispettivamente non può compromettere l'obiettivo del riposo.**
- 19.5 I giorni di malattia o di infortunio durante le vacanze non sono calcolati come giorni di vacanza; il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro della malattia o dell'infortunio verificatosi durante le vacanze. Convalescenza e cura non sono considerate vacanze. Rimane comunque riservato quanto dispone l'art. 329b del CO.**
- 19.6 In nessun caso le vacanze possono essere eliminate, nemmeno dietro compenso.

#### **Art. 20 Giorni festivi**

- 20.1 Il lavoratore ha il diritto a beneficiare di tempo libero nei giorni festivi previsti nel Canton Ticino.
- 20.2 Per i giorni festivi parificati alla domenica il lavoratore ha diritto al salario e non deve essere tenuto al recupero di lavoro (sono tali Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale Svizzera, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).
- 20.3 Per i giorni festivi non parificati alla domenica il lavoratore non ha diritto al salario e può essere tenuto al recupero (remunerato) del giorno libero effettuato (sono tali San Giuseppe, Festa del lavoro, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, San Pietro e Paolo, Immacolata). Calcolo da eseguire all'inizio dell'anno: Ore settimanali nell'anno dovute + ore giorni festivi non parificati = Totale diviso le settimane sono le nuove ore settimanali dovute.
- 20.4 Per le seguenti funzioni professionali: **Apprendisti, disegnatori, pianificatori (Classificazione vedi appendice 1 e 2 : punti 1, 2 ) non è dovuto il recupero dei giorni festivi non parificati alla domenica.**

## **Art. 21 Congedi**

**21.1 Il lavoratore ha diritto ai congedi usuali, previa richiesta al datore di lavoro.**

**21.2 Al lavoratore devono essere concessi i seguenti congedi remunerati:**

- a) Matrimonio del lavoratore: 3 giorni;**
- b) Matrimonio di parenti: 1 giorno;**
- c) Nascita di un figlio: 3 giorni;**
- d) Morte del coniuge, figlio o congiunto: 3 giorni;**
- e) Funerale di parenti: ½ giornata;**
- f) Trasloco: 1 giorno;**
- g) Visite mediche e dentistiche: il tempo necessario**

**21.3 Se l'evento avviene in un giorno dove il lavoratore non doveva lavorare o durante le vacanze non vi è obbligo di remunerazione da parte del datore di lavoro.**

**21.4 Nei casi di congedo non elencati all'art. 21.2 il diritto al salario viene determinato secondo l'art. 324a cpv. 1 CO.**

**21.5 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (Classificazione vedi appendice 1 e 2 : punti 1, 2 ) sono concessi al lavoratore i seguenti congedi e attività:**

- a) Matrimonio del lavoratore: 5 giorni;**
- b) Trasloco: 2 giorni;**

**21.6 Attività sindacali: il tempo necessario per svolgere le attività di categoria professionale e in veste di delegato ufficiale.**

## **Art. 22 Servizio obbligatorio (militare, servizio protezione civile e civile)**

**22.1 In caso di servizio obbligatorio il trattamento salariale del collaboratore avviene conformemente alle norme di legge in vigore, in particolare a quanto previsto dalla Legge Federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG).**

**22.2 Durante il servizio obbligatorio il lavoratore percepisce l'indennità di compensazione per la perdita di guadagno.**

**22.3 Se il datore di lavoro anticipa il salario al lavoratore che svolge servizio obbligatorio, il datore di lavoro ha diritto alle indennità di perdita di**

**guadagno a compensazione dello stipendio anticipato. Se l'indennità di perdita di guadagno supera l'80% dello stipendio, il datore di lavoro deve versare il supplemento al lavoratore**

22.4 Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro allorché il lavoratore presta servizio obbligatorio e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti.

**22.5 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2) il lavoratore ha diritto nei casi normali di corsi di ripetizione o corsi speciali considerati, ai fini del servizio militare, come corsi di ripetizione, al 100% dello stipendio e durante la scuola reclute al 50% se celibe e all'80% se coniugato o celibe con obblighi di assistenza. Il lavoratore non avrà diritto ad alcun versamento di salario nei casi di corsi facoltativi e di punizione.**

### **Art. 23 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia**

**23.1 Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore presso un'assicurazione svizzera che garantisca almeno l'80% del salario, per la durata di 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi. La polizza d'assicurazione può prevedere un termine di attesa (per un massimo di 30 giorni) tra l'inizio della malattia e l'indennizzo da parte dell'assicurazione. Durante un eventuale termine di attesa il datore di lavoro paga al lavoratore l'80% del salario a partire dal 3° giorno. Per i primi 2 giorni di assenza non vi è diritto al salario o all'indennizzo assicurativo (periodo di carenza).**

**23.2 Il premio dell'assicurazione è a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.**

**23.3 Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico dal terzo giorno di inabilità al lavoro.**

**23.4 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2):**

**a) I datori di lavoro si impegnano ad assicurare il lavoratore presso una cassa malati svizzera riconosciuta che garantisca a partire dal trentunesimo giorno di malattia almeno il 90% del salario, per la durata di 720 giorni nel giro di 900 giorni consecutivi.**

**L'assicurazione dovrà versare le proprie indennità mensilmente.**

**b) Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare il salario al 100% nei primi trenta giorni di malattia.**

**c) In caso di maternità il datore di lavoro deve versare alla lavoratrice il salario completo per 35 giorni prima e 50 giorni dopo il parto. Alla**

**lavoratrice è comunque assicurato quanto stabilito dalla Legge sulla maternità.**

**Art. 24 Assicurazione per perdita di salario in caso di infortunio professionale e non professionale**

24.1 Il lavoratore è obbligatoriamente assicurato per le conseguenze di un infortunio. Il datore di lavoro è tenuto al tempestivo annuncio del lavoratore alla competente assicurazione contro gli infortuni.

24.2 Il premio per l'assicurazione infortuni professionali è a carico del datore di lavoro. Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del lavoratore.

24.3 Il lavoratore deve rifondere al datore di lavoro solo il premio per l'assicurazione contro l'infortunio non professionale.

24.4 Durante il periodo di inabilità al lavoro dovuto a infortunio il lavoratore ha diritto a un indennizzo dell'80% del salario almeno.

24.5 Se è previsto un termine di attesa prima dell'intervento dell'assicurazione, durante tale periodo il datore di lavoro deve pagare al lavoratore almeno l'80% del salario.

**24.6 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2):**

a) **I datori di lavoro si impegnano ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni professionali e non professionali presso una compagnia di assicurazione che garantisca a partire dal trentunesimo giorno di infortunio almeno il 90% del salario per la durata di 720 giorni nel giro di 900 giorni consecutivi.**

**L'assicurazione dovrà versare le proprie indennità mensilmente.**

b) **Il datore di lavoro si impegna a versare il salario al 100% nei primi 30 giorni di assenza per infortunio. Per detto periodo il datore di lavoro incasserà le prestazioni assicurative.**

**Art. 25 Previdenza professionale**

25.1 I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.

Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato ed all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alle condizioni della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

25.2 Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione.

#### **Art. 26 Decesso del lavoratore e indennità**

26.1 Con il decesso del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue.

**26.2 In caso di decesso del lavoratore durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve pagare il salario per 2 mesi a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri 3 mesi sempreché il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.**

Art. 27 Assegni per i figli

27.1 Il lavoratore ha diritto agli assegni per i figli garantiti dalla legge.

#### **Art. 28 Pagamento del salario**

**28.1 Il salario mensile viene pagato in 13 mensilità dal datore di lavoro entro l'ultimo giorno del mese.** Il salario minimo mensile da versare viene stabilito dividendo lo stipendio minimo annuale presente nella convenzione salariale (appendice 2) per 13.

**28.2 Di regola il salario viene pagato in franchi svizzeri. Le parti possono accordarsi, per iscritto, per un salario in valuta diversa.**

**28.3 Il salario viene versato al netto dei contributi sociali e assicurativi e dell'eventuale imposta alla fonte.**

#### **Art. 29 Assunzione, tempo di prova e fine del contratto**

**29.1 I primi 3 mesi di lavoro sono considerati periodo di prova.**

**29.2 Durante il periodo di prova ognuna delle parti può disdire il contratto in ogni momento con preavviso di sette giorni.**

29.3 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

**29.4 Trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di 1 mese, dal**



**secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di 2 mesi e in seguito con preavviso di 3 mesi.**

**29.5 La disdetta deve essere notificata in forma scritta.** A richiesta dell'altra parte, chi dà la disdetta deve indicarne per iscritto i motivi.

**29.6 Dopo il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro sin tanto che il lavoratore è al beneficio di prestazioni assicurative per malattia o infortunio.**

29.7 Durante il termine di disdetta il lavoratore ha diritto ai congedi usuali per la ricerca di un altro posto di lavoro.

**29.8 Il rapporto di lavoro cessa automaticamente e senza disdetta con il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento o con l'assegnazione di rendita di invalidità, senza preventiva disdetta.**

#### Art. 30 Obblighi del lavoratore

30.1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

30.2 Salvo accordo o uso contrario, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore gli utensili e il materiale di cui ha bisogno per il lavoro. Il lavoratore 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.

30.3 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

30.4 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.

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

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

## **Art. 31 Apprendisti**

- 31.1** Tra il datore di lavoro e un apprendista deve essere stipulato un regolare contratto di apprendistato, conforme alle vigenti leggi in materia di formazione professionale.
- 31.2** Non si possono concedere vacanze agli apprendisti in un periodo dell'anno in cui sono soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi scolastici di formazione professionale.
- 31.3** Gli apprendisti hanno diritto ad un periodo di vacanze pagato di 25 giorni lavorativi per ogni anno intero di lavoro.
- 31.4** Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali e non professionali degli apprendisti è a carico del datore di lavoro.

## **Art. 32 Stagisti**

Gli stagisti sono studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività.

- 32.1** È data facoltà alle aziende di assumere per un tempo limitato personale in qualità di stagisti;
- 32.2** Presenza di un contratto a tre tra un istituto scolastico, lo studente e l'azienda. Lo stage è contemplato nel piano di studio dell'istituto. La tipologia del salario relativo è: in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 1)
- 32.3** Anticipo inizio apprendistato: Entrano in linea di conto solo inizi anticipati che non eccedono le 4 settimane. La tipologia del salario relativo è: in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 1);
- 32.4** Reinserimento o nuovo orientamento: Lo stagista è in grado di documentare e motivare le ragioni del reinserimento o i motivi che l'hanno portato a valutare un nuovo orientamento professionale. Entrano in linea di conto solo stage che non superano 6 mesi. Gli stage non possono essere rinnovati. La tipologia del salario relativo è: Stagista in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 3);
- 32.5** Fine studi: Lo stage di fine studio è unicamente per i neo laureati o diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno. Non si possono considerare stage i periodi d'introduzione nella professione già acquisita con un apprendistato. La fine di un apprendistato certifica la capacità di assumere la funzione. La durata complessiva personale degli stage è di 12 mesi, ma se il lavoratore ha superato i 6 mesi di stage presso la stessa azienda va assunto e la tipologia del salario relativo è in base al diploma (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 4.1 o 5.1 o 6.1 o 7.1 o 8.1 o 9.1);

### **32.6** Numero di stagisti:

L'impiego degli stagisti di fine studi è inoltre regolamentato nel seguente modo nella singola azienda:

- da 1 a 5 lavoratori, è ammessa l'assunzione di 1 stagista
- da 6 a 10 lavoratori, è ammessa l'assunzione di 2 stagisti
- da 10 lavoratori, è ammessa una presenza massima del 20 % di stagisti

32.7 Iscrizione a un istituto o scuola: Presentazione del regolamento della scuola o dell'istituto che attesta la necessità dello stage. Periodo di stage non oltre quanto previsto dal regolamento. L'accesso a certi tipi di scuole o istituti, o il conseguimento del diploma, è sovente condizionato alla presentazione di un certificato che attesti una formazione pratica. La tipologia del salario relativo è: Stagista in formazione (Appendice 2 - Convenzione salariale, Punto 3); I casi particolari possono essere sottoposti alla valutazione della CPC, e si avvalerà per tutto quanto non contemplato nel presente articolo alle disposizioni elencate nelle linee guida per la definizione dello stage, elaborate dalla Commissione tripartita in materia di libera circolazione delle persone il 10 marzo 2016 e aggiornamenti seguenti.

Art. 33 Assicurazione contro la disoccupazione

33.1 Il datore di lavoro contribuirà al pagamento delle quote della cassa disoccupazione nella misura del 50%.

Art. 34 Richiesta di discussione

34.1 Tutte le questioni regolate nel presente contratto dovranno essere discusse durante la validità dello stesso su richiesta motivata di una delle parti contraenti.

**Art. 35 Classi salariali e loro adeguamenti**

**35.1 I salari minimi sono elencati nell'apposita tabella (Appendice 2) corrispondente alla convenzione salariale del presente contratto.**

35.2 I salari vengono adattati in contraddittorio tra le parti contraenti almeno ogni tre anni.

35.3 Qualora l'andamento economico lo richiedesse è data facoltà alle parti di chiedere un incontro volto all'adeguamento dei salari.

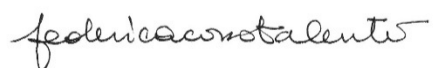
Art. 36    Entrata in vigore, durata e disdetta

- 36.1 Il presente contratto entra in vigore con il conferimento del decreto d'obbligatorietà generale emanato dal Consiglio di Stato e cresciuto in giudicato;
- 36.2 Esso resterà in vigore per 3 anni dal momento del riconoscimento del carattere obbligatorio giungendo a termine con la fine dell'anno civile.
- 36.3 Il contratto sarà ritenuto tacitamente rinnovato per un altro anno se non verrà disdetto, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della scadenza, e così di seguito.
- 36.4 La parte che dà la disdetta si impegna a presentare contemporaneamente le proposte di modifica del contratto.

**Le parti contraenti:**

**ASIAT**

Federica Corso Talento



**OCST – Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese**

Paolo Locatelli



Giorgio Fonio



**UNIA**

Giangiorgio Gargantini



Igor Cima



Camorino, 7 novembre 2023

**Allegati:**

Appendice 1 – Classificazione e definizioni delle funzioni professionali.

Appendice 2 – Convenzione salariale.

Appendice 3 – Procedura davanti al collegio arbitrale

## APPENDICE 1:

### CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI PROFESSIONALI E DELLE PROFESSIONI ASSOGGETTATE AL PRESENTE CCL

#### 1 In formazione

Nelle seguenti situazioni, la tipologia del salario è: in formazione (Appendice 2, Convenzione salariale, Punto 1):

- Presenza di un contratto di apprendistato
- Anticipo inizio apprendistato: inizi anticipati di massimo 4 settimane.
- Formazione in azienda prevista dal piano di studi

#### 2 Disegnatori, pianificatori

I diplomi con una scuola professionale con attestato di capacità (AFC) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente;

#### 3 Stagista in formazione

Nelle seguenti situazioni, la tipologia del salario è: stagista in formazione (Appendice 2, Convenzione salariale, Punto 3):

- Reinserimento o nuovo orientamento: Gli stage di massimo 6 mesi per il reinserimento o un nuovo orientamento. Lo stagista è in grado di documentare e motivare le ragioni del reinserimento o i motivi che l'hanno portato a valutare un nuovo orientamento professionale
- Fine studi: Lo stage di massimo 12 mesi di fine studio per i neolaureati o diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno entro un anno dall'ottenimento del diploma.

#### 4 Progettisti, Scuola tecnica ST, SSST o equipollente, REG C

I diplomi con una scuola professionale di qualità e di tecnica (ST) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi con una scuola specializzata superiore di tecnica (SSST) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente;

Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG C).

#### 5 Scuola professionale Superiore

Le persone con una maestria federale, riconosciuta dalla Confederazione

#### 6 Scuola universitaria professionale o equivalente, REG B

Architetti o ingegneri (Bachelor):

I diplomi di una scuola tecnica superiore (STS-ETC) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di un Haute école spécialisée (HES) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG B).

#### 7 Politecnico o equivalente, REG A

Architetti o ingegneri (Master):

I diplomi di una scuola politecnica (EPFL - EPFZ) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG A).

**8 Amministrativi**

I diplomi di una scuola commerciale con attestato di capacità (AFC) riconosciuto dalla Confederazione;  
I diplomi di una scuola commerciale equivalente;  
Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente.

**9 Altri - Non classificabile da 1 a 8**

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale per un ruolo esterno all'operatività principale dell'azienda.

## APPENDICE 2:

### CONVENZIONE SALARIALE

#### 1) STIPENDI MINIMI SALARIALI ANNUI IN VIGORE DAL 1.1.2024

Stipendio compresa 13a, Stipendio mensile minimo = Annuo : 13

Convenzione per tutti i collaboratori del campo d'applicazione

Tipologia	Architettura CHF/anno	Civile CHF/anno	RVCS CHF/anno	Elettrico CHF/anno	Specialisti CHF/anno
<b>1</b>	<b>In formazione: su 40h settimanali</b>				
1.1	Apprendista 1° anno	6'496.00*	6'496.00*	6'496.00*	6'496.00*
1.2	Apprendista 2° anno	9'366.00	9'366.00	9'366.00	9'366.00
1.3	Apprendista 3° anno	13'570.00	13'570.00	13'570.00	13'570.00
1.4	Apprendista 4° anno	17'773.00	17'773.00	17'773.00	17'773.00
<b>2</b>	<b>Disegnatori, pianificatori: su 40h settimanali</b>				
2.1	1° anno	47'556.00	47'556.00	47'556.00	47'556.00
2.2	2° anno	49'409.00	49'409.00	49'409.00	49'409.00
2.3	3° anno	54'923.00	54'923.00	54'923.00	54'923.00
2.4	4° anno	60'460.00	60'460.00	60'460.00	60'460.00
2.5	5° anno	65'943.00	65'943.00	65'943.00	65'943.00
<b>3</b>	<b>Stagista in formazione: su 42.5h settimanali</b>				
3.1	Stagista	21'327.00	21'327.00	21'327.00	21'327.00
<b>4</b>	<b>Progettisti, Scuola tecnica ST, SSST o equipollente, REG C: su 42.5h settimanali</b>				
4.1	1° anno	47'556.00	47'556.00	47'556.00	47'556.00
4.2	2° anno	49'409.00	49'409.00	49'409.00	49'409.00
4.3	3° anno	54'923.00	54'923.00	54'923.00	54'923.00
4.4	4° anno	60'460.00	60'460.00	60'460.00	60'460.00
4.5	5° anno	62'490.00	62'490.00		
4.6	6° anno	65'943.00	65'943.00		
<b>5</b>	<b>Scuola professionale Superiore: su 42.5h settimanali</b>				
5.1	Maestria Federale			65'975.00	65'975.00
<b>6</b>	<b>Scuola universitaria professionale o equivalente, REG B: su 42.5h settimanali</b>				
6.1	1° anno	60'900.00	60'900.00	60'900.00	60'900.00
6.2	2° anno	62'930.00	62'930.00	62'930.00	62'930.00
6.3	3° anno	65'975.00	65'975.00	65'975.00	65'975.00
<b>7</b>	<b>Politecnico o equivalente, REG A: su 42.5h settimanali</b>				
7.1	1° anno	62'930.00	62'930.00	62'930.00	62'930.00
7.2	2° anno	65'975.00	65'975.00	65'975.00	65'975.00
7.3	3° anno	69'020.00	69'020.00	69'020.00	69'020.00
<b>8</b>	<b>Amministrativi: su 42h settimanali</b>				
8.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	47'502.00	47'502.00	47'502.00	47'502.00
<b>9</b>	<b>Altri - Non classificabile da 1 a 8: su 42.5h settimanali</b>				
9.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	47'556.00	47'556.00	47'556.00	47'556.00

\* Importo da considerare in caso di prestazioni effettuate presso lo studio



## **2) SALARI EFFETTIVI**

A tutti i lavoratori che percepiscono un salario annuo lordo, esclusi eventuali benefits, inferiore a 85'000.00 franchi andrà corrisposto a partire dal 1° gennaio 2024 un aumento pari all'1.7%.

**APPENDICE 3:****PROCEDURA DAVANTI AL COLLEGIO ARBITRALE****S O M M A R I O**

Procedura davanti al Collegio arbitrale.....	2
Art. 1 Registrazione atti.....	2
Art. 2 Procedura in generale.....	2
Procedura orale.....	2
Art. 3 Citazione.....	2
Art. 4 Comparsa .....	2
Art.5 Discussione .....	2
Art. 6 Conseguenza della mancata comparsa .....	2
Art. 7 Verbale .....	2
Procedura scritta .....	3
Art. 8 Termine .....	3
Art. 9 Termine alla controparte .....	3
Art. 10 Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto .....	3
Art. 11 Relatore .....	3
Art. 12 Prove .....	3
Art. 13 Potere d'esame. Indagine d'ufficio .....	3
Art. 14 Assunzione delle prove .....	3
Art. 15 Giudizio.....	3
Art. 16 Notificazione del giudizio .....	4
Art. 17 Restituzione dei documenti .....	4
Art. 18 Modo di intimazione .....	4

## Procedura davanti al Collegio arbitrale

### Art. 1 Registrazione atti

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.

### Art. 2 Procedura in generale

La procedura è scritta o orale. 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 delle osservazioni scritte.

## Procedura orale

### Art. 3 Citazione

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

### Art. 4 Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

### Art.5 Discussione

La discussione è diretta dal presidente. Nei casi di ricorso espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi la controparte; il presidente può invitare ad esporre il proprio punto di vista anche il rappresentante della commissione paritetica cantonale. Nei casi di proposte di multa espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della commissione paritetica cantonale. Sono ammesse la replica e la duplica.

### Art. 6 Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

### Art. 7 Verbale

Il verbale della discussione contiene:

- il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente, della controparte e del rappresentante della commissione paritetica cantonale;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti in questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale in giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate.

Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Collegio.

## Procedura scritta

### Art. 8 Termine

Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla parte non ricorrente e alla commissione paritetica è assegnato un termine di almeno dieci giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

### Art. 9 Termine alla controparte

Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno dieci giorni per le contro osservazioni.  
È ammessa la duplica.

### Art. 10 Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto

Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine, in conformità degli art. 8 e 9, deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

### Art. 11 Relatore

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

### Art. 12 Prove

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

### Art. 13 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. 14 Assunzione delle prove

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

L'interrogazione del testimone è diretta da presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dall'assunzione delle prove vien tenuto un succinto verbale.

### Art. 15 Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo la deliberazione collegiale dei membri del Collegio.

Essa contiene:

- la data;
- il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;

- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti in questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo.

Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

#### Art. 16 Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente, alla controparte e ai loro rappresentanti e alla commissione paritetica cantonale. Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

#### Art. 17 Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro dieci giorni.

#### Art. 18 Modo di intimazione

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