

# CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

## **PER LE FALEGNAMERIE E LE FABBRICHE DI MOBILI E SERRAMENTI DEL CANTONE TICINO**

VALEVOLE  
DAL 1° LUGLIO 2005 AL 31 DICEMBRE 2008

stipulato fra

l'Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti  
sezione del cantone Ticino

da una parte  
e

il sindacato UNIA  
l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

dall'altra

## Disposizioni generali

Art. 1. Posizione del Contratto Collettivo di Lavoro nei confronti del Contratto Nazionale	4
Art. 2. Campo di applicazione dal profilo geografico	4
Art. 3. Applicazione del contratto	4

## Disposizioni per l'applicazione del CCL

Art. 4. Commissione Paritetica Cantonale	5
Art. 5. Sentenze	6
Art. 6. Collegio Arbitrale	6
Art. 7. Arbitro Unico	7
Art. 8. Designazione delle multe	7
Art. 9. Contributo professionale	8
Art.10. Dichiarazione di adesione – condizioni di rilascio – emissione e rinnovo	8
Art.11. Proventi e destinazione	9
Art.12. Regolamento	9

## Disposizioni materiali

Art.13. Aumenti salariali – minimi contrattuali e salario mensile	10
Art.14. Durata del lavoro	10
Art.15. Vacanze collettive	10
Art.16. Salario in caso di malattia	10
Art.17. Salario in caso d'infortunio	12

## Durata del Contratto Collettivo di Lavoro

Art. 18. Durata del Contratto Collettivo di Lavoro	13
--	----

## Protocollo addizionale

Disposizioni valide per gli apprendisti	15
---	----

Procedura davanti al Collegio Arbitrale

Art. 1.	Registrazione atti	17
Art. 2.	Procedura in generale	17
Art. 3.	Procedura orale	17
	a) citazione	
Art. 4.	b) comparsa	17
Art. 5.	c) discussione	17
Art. 6.	d) conseguenza della mancata comparsa	17
Art. 7.	e) verbale	18
Art. 8.	Procedura scritta	18
	a) termine	
Art. 9.	b) termine della controparte	18
Art. 10.	c) conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto	18
Art. 11.	Relatore	18
Art. 12.	Prove	18
Art. 13.	Potere d'esame – indagine d'ufficio	19
Art. 14.	Assunzione delle prove	19
Art. 15.	Giudizio	19
Art. 16.	Notificazione del giudizio	19
Art. 17.	Restituzione dei documenti	19
Art. 18.	Modo d'intimazione	19

Appendici

1.	Salari orari minimi a partire dal 1° luglio 2005	21
2.	Salari orari minimi a partire dal 1° gennaio 2006	22
3.	Tabella di trasformazione del salario orario in annuale rispettivamente mensile per lavoratori valevole dal 1° gennaio 2006	23
4.	Regolamento per la concessione di sussidi ai partecipanti ai corsi di perfezionamento professionale per falegnami	26

## Disposizioni generali

Art. 1. Posizione del contratto collettivo di lavoro nei confronti del contratto nazionale

Il Contratto Collettivo di Lavoro (CCL-TI) completa le disposizioni del contratto nazionale per il mestiere del falegname (CCL-CH) valevole a partire dal 1° luglio 2005 fino al 31 dicembre 2008 ai sensi dell'articolo 54.

Art. 2. Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL-TI vale per tutto il territorio del cantone Ticino e Moesano.

Art. 3. Applicazione del contratto

Le parti contraenti il CCL-TI provvedono alla sua interpretazione ed applicazione.

# Disposizioni per l'applicazione del CCL

## Art. 4. Commissione Paritetica Cantonale

- 4.1. Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione Paritetica Cantonale delle falegnamerie" (CPC), ai sensi degli art. 60 e seguenti del Codice Civile Svizzero, composta da quattro membri e due supplenti, rappresentanti l'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino e da quattro membri e due supplenti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL; il funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.
- 4.2. La CPC svolge i seguenti compiti:
- adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del contratto e per la soluzione dei problemi inerenti la professione;
  - assolvere quei compiti particolari assegnatili di volta in volta dai contraenti;
  - vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;
  - eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende;
  - notificare alle organizzazioni firmatarie e alle Autorità competenti i casi di violazione del CCL;
  - amministrare i proventi del contributo professionale;
  - pronunciarsi per quanto concerne le contestazioni in punto alla capacità professionale degli operai;
  - promuovere corsi di perfezionamento professionale e corsi di istruzione per la preparazione agli esami professionali di maestria;
  - stabilire se e in quale misura debbano essere dati sussidi a corsi di perfezionamento professionali organizzati da enti vincolati dal presente CCL.
- 4.3. Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza. In caso di mancato accordo, oppure quando le decisioni non possono essere prese nella forma prevista, le vertenze saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 6 del presente CCL quale istanza di ricorso.
- 4.4. La CPC può costituire delle Sottocommissioni Regionali incaricate di svolgere la sorveglianza.
- 4.5. Le ditte firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni Regionali le liste o registri di paga, i conteggi per i contributi sociali e tutta la documentazione necessaria.
- 4.6. I membri ed i supplenti della CPC o delle Sottocommissioni Regionali sono tenuti a mantenere il segreto su quanto vengono a conoscenza durante lo svolgimento dei loro compiti.
- 4.7. La CPC stabilisce e notifica le sanzioni al contravventore del contratto.
- 4.8. Contro le decisioni della CPC è data possibilità di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale o all'Arbitro Unico.

## Art. 5. Sentenze

- 5.1. Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.
- 5.2. 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 abusivo fino ad un massimo di fr. 3'000.--;
    - in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 20'000.--; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta.
- 5.3. La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni.
- 5.4. La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.
- 5.5. La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

## Art. 6. Collegio Arbitrale

- 6.1. E' costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del CCL.

Esso è composto da tre membri e cioè da :

- un presidente designato dal Presidente del tribunale di Appello del cantone Ticino;
- un membro designato dall'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino;
- un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

Il Presidente del Tribunale di Appello del cantone Ticino designa un supplente del presidente, l'Associazione Svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente. I supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o ricusati.

- 6.2. I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica tre anni; il loro incarico può essere rinnovato.
- 6.3. Il Collegio può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

- 6.4. Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle controversie.
- 6.5. Il Collegio Arbitrale:
- a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC delle falegnamerie;
  - b) decide tutte le controversie che possono sorgere in relazione all'interpretazione o all'applicazione del CCL che non potessero essere evase dalla CPC;
  - c) è istanza di ricorso contro le decisioni della CPC.
- 6.6. 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.
- 6.7. 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.
- 6.8. Il Collegio 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.
- 6.9. Tutti coloro che sono vincolati dal CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili e tutta la documentazione richiesta.
- 6.10. I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante l'istruzione delle vertenze.

#### Art. 7. Arbitro Unico

Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti o un lavoratore non affiliato ad una 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.  
Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'articolo 6.

#### Art. 8. Destinazione delle multe

Le multe vanno a favore della CPC delle falegnamerie, la quale provvede all'incasso.

## Art. 9. Contributo professionale

- 9.1. Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo professionale annuo, da versare alla CPC, del seguente ammontare:
- a) per tutte le falegnamerie del cantone Ticino, non affiliate all'Associazione svizzera di fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, firmatarie del presente CCL:  
  
fr. 250.-- quale tassa base più il 2‰ (due per mille) dei salari versati durante l'anno precedente;
  - b) per i lavoratori (apprendisti compresi):  
  
l'1 % (uno per cento) del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa).  
Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.
- 9.2. Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo professionale dell'1 % e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.
- 9.3. E' fatto divieto alle ditte 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.

## Art. 10. Dichiarazione di adesione - condizioni di rilascio - emissione e rinnovo

- 10.1. E' introdotta di conseguenza un'apposita "dichiarazione di adesione al Contratto Collettivo di Lavoro" per le aziende.  
La dichiarazione di adesione al CCL-TI è rilasciata:
- alle ditte affiliate all'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, dal suo segretariato;
  - alle ditte non associate, dalla CPC, previo versamento dei contributi previsti dall'articolo 9.1. lettera a).
- 10.2. Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL-TI è che l'azienda sia iscritta a Registro di Commercio. Casi speciali verranno esaminati dalla CPC.
- 10.3. La dichiarazione di adesione al CCL-TI per le aziende dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
  - anno di costituzione e di iscrizione al Registro di Commercio;
  - data di adesione al CCL-TI.

- 10.4. Non sarà riconosciuta firmataria del CCL-TI la ditta non affiliata all'Associazione svizzera dei fabbricanti di mobili e serramenti, sezione Ticino, che non ha versato il contributo professionale di cui all'articolo 9.1. lettera a) del presente CCL.
- 10.5. La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle aziende in possesso della dichiarazione di adesione al CCL-TI.

#### Art. 11. Proventi e destinazione

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale (vedi appendice 4);
- c) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

#### Art. 12. Regolamento

A norma degli articoli 4.1 e 6.4 del presente CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del CCL-TI.

## Disposizioni materiali

### Art. 13. Aumenti salariali - minimi contrattuali e salario mensile

#### 13.1. Salari minimi contrattuali

I salari minimi contrattuali sono riportati nell'appendice 1 e 2 allegata al presente contratto

#### 13.2. Aumenti salariali

I relativi salari saranno definiti al momento opportuno dalle parti contraenti e comunicati dalla CPC per il tramite di una circolare.

#### 13.3. Salario mensile

Il sistema del salario mensile è mantenuto in forma obbligatoria.

#### 13.4. Coefficiente di tramutazione

Il coefficiente di tramutazione del salario orario in annuale è di 2313 (per tutta la durata contrattuale).

### Art. 14. Durata del lavoro

14.1. La durata media settimanale del lavoro è fissata a 41 ½ ore da ripartire dal lunedì al venerdì.

14.2. La CPC stabilisce ogni anno una tabella delle ore mensili possibili, riservata la facoltà ad ogni singola azienda di introdurre un orario aziendale flessibile conformemente all'articolo 8, rispettivamente per i quadri articolo 16 lettera b) del CCL-CH.

### Art. 15. Vacanze collettive

La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanze collettive, obbligatorie per tutte le ditte, salvo deroghe da essa concesse.

### Art. 16. Salario in caso di malattia

16.1. In deroga all'obbligo di pagamento del salario in caso di malattia, il datore di lavoro deve assicurare i suoi lavoratori per un'indennità giornaliera di malattia ai sensi dei capoversi 2 e 3 del presente articolo.  
Le condizioni d'assicurazione dovranno rispettare le disposizioni della LA-Mal e prevedere in ogni caso la possibilità di passaggio all'assicurazione

individuale quando cessa il rapporto di lavoro. La compagnia d'assicurazione verrà scelta, di comune accordo, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il datore di lavoro informa ogni anno i lavoratori assicurati sull'andamento dell'assicurazione per l'indennità giornaliera in caso di malattia. Il contratto collettivo di assicurazione deve essere stipulato con una cassa malati riconosciuta.

- 16.2. Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile causa malattia un salario mensile netto pari a quello che il lavoratore avrebbe percepito lavorando normalmente.
- 16.3. Per garantire il salario mensile netto in caso di malattia, il datore di lavoro deve stipulare:
- a) un'assicurazione malattia che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo a partire dal secondo giorno di inabilità al lavoro;
  - b) un'assicurazione complementare che garantisca:
    - un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal secondo giorno d'inabilità al lavoro;
    - un'indennità giornaliera del 90% del salario lordo per il giorno di carenza.
- 16.3.1. Il premio per l'assicurazione malattia e quella complementare (vedi lettere a e b precedenti) è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.
- 16.4. In deroga all'articolo 16.3. lettera a), è data la facoltà al datore di lavoro di differire l'inizio delle prestazioni di 30 giorni al massimo per ogni caso di malattia. In casi eccezionali, la CPC può concedere delle deroghe.
- 16.5. Se vi è un differimento delle prestazioni la perdita di guadagno è a carico del datore di lavoro.
- 16.6. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa è di un giorno al massimo.
- 16.7. La durata del diritto al percepimento dell'indennità deve essere di 720 giorni nell'arco di 900 giorni consecutivi; nel caso di tubercolosi, l'indennità deve essere concessa per 1800 giorni nell'arco di 7 anni consecutivi.
- 16.8. Se a causa di malattia, l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

Art. 17. Salario in caso d'infortunio

- 17.1. Anche in caso d'infortunio, il datore di lavoro deve garantire al lavoratore inabile il salario mensile netto pari a quello che egli avrebbe percepito lavorando normalmente.
- 17.2. Poiché la SUVA riconosce l'80% del salario lordo, il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione complementare che garantisca:
- a) un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo dei giorni di carenza SUVA;
  - b) un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo a partire dal primo giorno di inabilità al lavoro per infortunio.
- 17.2.1. Il premio per la copertura di cui alle lettere a) e b) precedentemente citate è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%.
- 17.3. Se la SUVA riduce o rifiuta di concedere le prestazioni a causa di colpe nell'avvenimento infortunistico o a causa di pericoli eccezionali o di atti temerari, l'obbligo di prestazioni finanziarie da parte del datore di lavoro viene ridotto della stessa entità.
- 17.4. Se a causa d'infortunio, l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, il lavoratore deve presentare, senza essere sollecitato, un certificato medico.

## **Durata del contratto collettivo di lavoro**

Art. 18. Durata del contratto collettivo di lavoro

Il presente CCL entra in vigore il 1° luglio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008.

Bellinzona, 1° luglio 2005

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**

R. Lustenberger

E. Staubli

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**  
Sezione Ticino

P. Dressi

N. Giudicetti

F. Lurati

**UNIA**  
Segretariato Centrale

F. Cahannes

R. Ambrosetti

**UNIA**  
Regione Ticino e Moesa

S. Lurati

G. Milani

**SYNA**

W. Rindlisbacher

M. Haas

**Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese**

P. Locatelli

M. Robbiani

Le parti contraenti stipulano il seguente:

## PROTOCOLLO ADDIZIONALE

### Disposizioni valide per gli apprendisti

Art. 1. Alla Commissione Paritetica Cantonale (CPC) è demandato lo studio di tutti i problemi inerenti alla formazione degli apprendisti, con facoltà di fare raccomandazioni.

Art. 2. Viene concordata l'applicazione delle seguenti retribuzioni minime per gli apprendisti falegnami:

	<b><u>salario minimo</u></b> <b>(mensile)</b>
apprendisti nel:	
1° anno di tirocinio	fr. 300.00
2° anno di tirocinio	fr. 700.00
3° anno di tirocinio	fr. 1'000.00
4° anno di tirocinio esami non superati	fr. 1'000.00
4° anno di tirocinio	fr. 1'500.00

Art. 3. Gli apprendisti hanno diritto:

- 3.1. a cinque settimane di vacanze pagate all'anno (solo fino al compimento del 20<sup>mo</sup> anno di età);
- 3.2. alla tredicesima mensilità;
- 3.3. in caso di trasferta alle spese per il vitto, l'alloggio e di viaggio;
- 3.4. ai supplementi per il lavoro straordinario.

Bellinzona, 1° luglio 2005

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**

R. Lustenberger

E. Staubli

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**  
Sezione Ticino

P. Dressi

N. Giudicetti

F. Lurati

**UNIA**  
Segretariato Centrale

F. Cahannes

R. Ambrosetti

**UNIA**  
Regione Ticino e Moesa

S. Lurati

G. Milani

**SYNA**

W. Rindlisbacher

M. Haas

**Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese**

P. Locatelli

M. Robbiani

# 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.

E' 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 alle osservazioni scritte.

## Art. 3. Procedura orale

### a) citazione

La citazione è spedita almeno 7 giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.

Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

## Art. 4. Procedura orale

### b) comparsa

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

## Art. 5. Procedura orale

### c) 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.

## Art. 6. Procedura orale

### d) conseguenza della mancata comparsa

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

Art. 7. Procedura orale  
e) verbale

Il verbale della discussione contiene:

- il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale il 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.

Art. 8. Procedura scritta  
a) termine

Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 10 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

Art. 9. Procedura scritta  
b) termine alla controparte

Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 10 giorni per le controsservazioni.

Art. 10. Procedura scritta  
c) 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 articoli 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 dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove viene tenuto un succinto verbale.

Art. 15. Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso 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 di 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 o al suo rappresentante e alla CPC. 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 10 giorni.

Art. 18. Modo di intimazione

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

Bellinzona, 1° luglio 2005

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**

R. Lustenberger

E. Staubli

**Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti**  
Sezione Ticino

P. Dressi

N. Giudicetti

F. Lurati

**UNIA**  
Segretariato Centrale

F. Cahannes

R. Ambrosetti

**UNIA**  
Regione Ticino e Moesa

S. Lurati

G. Milani

**SYNA**

W. Rindlisbacher

M. Haas

**Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese**

P. Locatelli

M. Robbiani

## SALARI ORARI MINIMI A PARTIRE DAL 1° LUGLIO 2005

Classe salariale		fino a 20 anni *	21 anni *	22 anni *	23 anni *	24 anni *
<b>Quadri</b>	vedi art. 16b (CCL-CH)					Fr. 28.45
<b>Qualificati</b>	con attestato federa- le di capacità o riconosciuti dal datore di lavoro come qualificati	Fr. 20.70	Fr. 22.00	Fr. 23.30	Fr. 24.60	Fr. 25.80
<b>Ausiliari</b>	lavoratori non specializzati o con perfezionamento professionale "schreinerprakti- ker"	Fr. 18.40	Fr. 19.55	Fr. 20.70	Fr. 21.85	Fr. 23.00
<b>Manovali</b>	lavoratori senza conoscenze pro- fessionali	Fr. 18.10	Fr. 18.45	Fr. 18.85	Fr. 19.25	Fr. 19.60
<b>Posatori</b>	lavoratori qualifi- cati prevalentemente occupati sui cantieri	Fr. 21.50	Fr. 22.85	Fr. 24.20	Fr. 25.55	Fr. 26.80
<b>Aiuto posatori</b>		Fr. 19.20	Fr. 20.40	Fr. 21.60	Fr. 22.80	Fr. 24.00

### ATTENZIONE !

\* il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata

**Esempio:**

coloro che compiono 23 anni il 17 settembre (esempio: classificati "qualificati") percepiranno fr. 24.60 l'ora a partire dal 1° gennaio del medesimo anno.

## SALARI ORARI MINIMI A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2006

Classe salariale	fino a				
	20 anni *	21 anni *	22 anni *	23 anni *	24 anni *
<b>Quadri</b> vedi art. 16b (CCL-CH)					Fr. 28.75
<b>Qualificati</b> con attestato federa- le di capacità o riconosciuti dal datore di lavoro come qualificati	Fr. 20.90	Fr. 22.20	Fr. 23.50	Fr. 24.80	Fr. 26.15
<b>Ausiliari</b> lavoratori non specializzati o con perfezionamento professionale "schreinerprakti- ker"	Fr. 18.60	Fr. 19.75	Fr. 20.90	Fr. 22.10	Fr. 23.25
<b>Manovali</b> lavoratori senza conoscenze pro- fessionali	Fr. 18.25	Fr. 18.65	Fr. 19.05	Fr. 19.45	Fr. 19.85
<b>Posatori</b> lavoratori qualifi- cati prevalentemente occupati sui cantieri	Fr. 21.70	Fr. 23.10	Fr. 24.40	Fr. 25.80	Fr. 27.15
<b>Aiuto posatori</b>	Fr. 19.40	Fr. 20.60	Fr. 21.80	Fr. 23.00	Fr. 24.25

### ATTENZIONE !

- \* il diritto al passaggio di salario entra in vigore a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il lavoratore compie gli anni secondo la tabella sopra riportata

**Esempio:**

coloro che compiono 23 anni il 17 settembre (esempio: classificati "qualificati") percepiranno fr. 24.80 l'ora a partire dal 1° gennaio del medesimo anno.

**TABELLA DI TRASFORMAZIONE DEL SALARIO ORARIO IN ANNUALE  
RISPETTIVAMENTE MENSILE PER LAVORATORI  
VALEVOLE DAL 1° GENNAIO 2006**

Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile
18.00	41'634.00	3'202.62	19.95	46'144.35	3'549.57	21.90	50'654.70	3'896.52
18.05	41'749.65	3'211.51	20.00	46'260.00	3'558.46	21.95	50'770.35	3'905.41
18.10	41'865.30	3'220.41	20.05	46'375.65	3'567.36	22.00	50'886.00	3'914.31
18.15	41'980.95	3'229.30	20.10	46'491.30	3'576.25	22.05	51'001.65	3'923.20
18.20	42'096.60	3'238.20	20.15	46'606.95	3'585.15	22.10	51'117.30	3'932.10
18.25	42'212.25	3'247.10	20.20	46'722.60	3'594.05	22.15	51'232.95	3'941.00
18.30	42'327.90	3'255.99	20.25	46'838.25	3'602.94	22.20	51'348.60	3'949.89
18.35	42'443.55	3'264.89	20.30	46'953.90	3'611.84	22.25	51'464.25	3'958.79
18.40	42'559.20	3'273.78	20.35	47'069.55	3'620.73	22.30	51'579.90	3'967.68
18.45	42'674.85	3'282.68	20.40	47'185.20	3'629.63	22.35	51'695.55	3'976.58
18.50	42'790.50	3'291.58	20.45	47'300.85	3'638.53	22.40	51'811.20	3'985.48
18.55	42'906.15	3'300.47	20.50	47'416.50	3'647.42	22.45	51'926.85	3'994.37
18.60	43'021.80	3'309.37	20.55	47'532.15	3'656.32	22.50	52'042.50	4'003.27
18.65	43'137.45	3'318.27	20.60	47'647.80	3'665.22	22.55	52'158.15	4'012.17
18.70	43'253.10	3'327.16	20.65	47'763.45	3'674.11	22.60	52'273.80	4'021.06
18.75	43'368.75	3'336.06	20.70	47'879.10	3'683.01	22.65	52'389.45	4'029.96
18.80	43'484.40	3'344.95	20.75	47'994.75	3'691.90	22.70	52'505.10	4'038.85
18.85	43'600.05	3'353.85	20.80	48'110.40	3'700.80	22.75	52'620.75	4'047.75
18.90	43'715.70	3'362.75	20.85	48'226.45	3'709.70	22.80	52'736.40	4'056.65
18.95	43'831.35	3'371.64	20.90	48'341.70	3'718.59	22.85	52'852.05	4'065.54
19.00	43'947.00	3'380.54	20.95	48'457.35	3'727.49	22.90	52'967.70	4'074.44
19.05	44'062.65	3'389.43	21.00	48'573.00	3'736.38	22.95	53'083.35	4'083.33
19.10	44'178.30	3'398.33	21.05	48'688.65	3'745.28	23.00	53'199.00	4'092.23
19.15	44'293.95	3'407.23	21.10	48'804.30	3'754.18	23.05	53'314.65	4'101.13
19.20	44'409.60	3'416.12	21.15	48'919.95	3'763.07	23.10	53'430.30	4'110.02
19.25	44'525.25	3'425.02	21.20	49'035.60	3'771.97	23.15	53'545.95	4'118.92
19.30	44'640.90	3'433.92	21.25	49'151.25	3'780.87	23.20	53'661.60	4'127.82
19.35	44'756.55	3'442.81	21.30	49'266.90	3'789.76	23.25	53'777.25	4'136.71
19.40	44'872.20	3'451.71	21.35	49'382.55	3'798.66	23.30	53'892.90	4'145.61
19.45	44'987.85	3'460.60	21.40	49'498.20	3'807.55	23.35	54'008.55	4'154.50
19.50	45'103.50	3'469.50	21.45	49'613.85	3'816.45	23.40	54'124.20	4'163.40
19.55	45'219.15	3'478.40	21.50	49'729.50	3'825.35	23.45	54'239.85	4'172.30
19.60	45'334.80	3'487.29	21.55	49'845.15	3'834.24	23.50	54'355.50	4'181.19
19.65	45'450.45	3'496.19	21.60	49'960.80	3'843.14	23.55	54'471.15	4'190.09
19.70	45'566.10	3'505.08	21.65	50'076.45	3'852.03	23.60	54'586.80	4'198.98
19.75	45'681.75	3'513.98	21.70	50'192.10	3'860.93	23.65	54'702.45	4'207.88
19.80	45'797.40	3'522.88	21.75	50'307.75	3'869.83	23.70	54'818.10	4'216.78
19.85	45'913.05	3'531.77	21.80	50'423.40	3'878.72	23.75	54'933.75	4'225.67
19.90	46'028.70	3'540.67	21.85	50'439.05	3'887.62	23.80	55'049.40	4'234.57

Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile
23.85	55'165.05	4'243.47	26.05	60'253.65	4'634.90	28.25	65'342.25	5'026.33
23.90	55'280.70	4'252.36	26.10	60'369.30	4'643.79	28.30	65'457.90	5'035.22
23.95	55'396.35	4'261.26	26.15	60'484.95	4'652.69	28.35	65'573.55	5'044.12
24.00	55'512.00	4'270.15	26.20	60'600.60	4'661.58	28.40	65'689.20	5'053.02
24.05	55'627.65	4'279.05	26.25	60'716.25	4'670.48	28.45	65'804.85	5'061.91
24.10	55'743.30	4'287.95	26.30	60'831.90	4'679.38	28.50	65'920.50	5'070.81
24.15	55'858.95	4'296.84	26.35	60'947.55	4'688.27	28.55	66'036.15	5'079.70
24.20	55'974.60	4'305.74	26.40	61'063.20	4'697.17	28.60	66'151.80	5'088.60
24.25	56'090.25	4'314.63	26.45	61'178.85	4'706.07	28.65	66'267.45	5'097.50
24.30	56'205.90	4'323.53	26.50	61'294.50	4'714.96	28.70	66'383.10	5'106.39
24.35	56'321.55	4'332.43	26.55	61'410.15	4'723.86	28.75	66'498.75	5'115.29
24.40	56'437.20	4'341.32	26.60	61'525.80	4'732.75	28.80	66'614.40	5'124.18
24.45	56'552.85	4'350.22	26.65	61'641.45	4'741.65	28.85	66'730.05	5'133.08
24.50	56'668.50	4'359.12	26.70	61'757.10	4'750.55	28.90	66'845.70	5'141.98
24.55	56'784.15	4'368.01	26.75	61'872.75	4'759.44	28.95	66'961.35	5'150.87
24.60	56'899.80	4'376.91	26.80	61'988.40	4'768.34	29.00	67'077.00	5'159.77
24.65	57'015.45	4'385.80	26.85	62'104.05	4'777.23	29.05	67'192.65	5'168.67
24.70	57'131.10	4'394.70	26.90	62'219.70	4'786.13	29.10	67'308.30	5'177.56
24.75	57'246.75	4'403.60	26.95	62'335.35	4'795.03	29.15	67'423.95	5'186.46
24.80	57'362.40	4'412.49	27.00	62'451.00	4'803.92	29.20	67'539.60	5'195.35
24.85	57'478.05	4'421.39	27.05	62'566.65	4'812.82	29.25	67'655.25	5'204.25
24.90	57'593.70	4'430.28	27.10	62'682.30	4'821.72	29.30	67'770.90	5'213.15
24.95	57'709.35	4'439.18	27.15	62'797.95	4'830.61	29.35	67'886.55	5'222.04
25.00	57'825.00	4'448.08	27.20	62'913.60	4'839.51	29.40	68'002.20	5'230.94
25.05	57'940.65	4'456.97	27.25	63'029.25	4'848.40	29.45	68'117.85	5'239.83
25.10	58'056.30	4'465.87	27.30	63'144.90	4'857.30	29.50	68'233.50	5'248.73
25.15	58'171.95	4'474.77	27.35	63'260.55	4'866.20	29.55	68'349.15	5'257.63
25.20	58'287.60	4'483.66	27.40	63'376.20	4'875.09	29.60	68'464.80	5'266.52
25.25	58'403.25	4'492.56	27.45	63'491.85	4'883.99	29.65	68'580.45	5'275.42
25.30	58'518.90	4'501.45	27.50	63'607.50	4'892.88	29.70	68'696.10	5'284.32
25.35	58'634.55	4'510.35	27.55	63'723.15	4'901.78	29.75	68'811.75	5'293.21
25.40	58'750.20	4'519.25	27.60	63'838.80	4'910.68	29.80	68'927.40	5'302.11
25.45	58'865.85	4'528.14	27.65	63'954.45	4'919.57	29.85	69'043.05	5'311.00
25.50	58'981.50	4'537.04	27.70	64'070.10	4'928.47	29.90	69'158.70	5'319.90
25.55	59'097.15	4'545.93	27.75	64'185.75	4'937.37	29.95	69'274.35	5'328.80
25.60	59'212.80	4'554.83	27.80	64'301.40	4'946.26	30.00	69'390.00	5'337.69
25.65	59'328.45	4'563.73	27.85	64'417.05	4'955.16	30.05	69'505.65	5'346.59
25.70	59'444.10	4'572.62	27.90	64'532.70	4'964.05	30.10	69'621.30	5'355.48
25.75	59'559.75	4'581.52	27.95	64'648.35	4'972.95	30.15	69'736.95	5'364.38
25.80	59'675.40	4'590.42	28.00	64'764.00	4'981.85	30.20	69'852.60	5'373.28
25.85	59'791.05	4'599.31	28.05	64'879.65	4'990.74	30.25	69'968.25	5'382.17
25.90	59'906.70	4'608.21	28.10	64'995.30	4'999.64	30.30	70'083.90	5'391.07
25.95	60'022.35	4'617.10	28.15	65'110.95	5'008.53	30.35	70'199.55	5'399.97
26.00	60'138.00	4'626.00	28.20	65'226.60	5'017.43	30.40	70'315.20	5'408.86

Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile	Salario orario	Salario annuo	Salario mensile
30.45	70'430.85	5'417.76	32.60	75'403.80	5'800.29	34.75	80'376.75	6'182.83
30.50	70'546.50	5'426.65	32.65	75'519.45	5'809.19	34.80	80'492.40	6'191.72
30.55	70'662.15	5'435.55	32.70	75'635.10	5'818.08	34.85	80'608.05	6'200.62
30.60	70'777.80	5'444.45	32.75	75'750.75	5'826.98	34.90	80'723.70	6'209.52
30.65	70'893.45	5'453.34	32.80	75'866.40	5'835.88	34.95	80'839.35	6'218.41
30.70	71'009.10	5'462.24	32.85	75'982.05	5'844.77	35.00	80'955.00	6'227.31
30.75	71'124.75	5'471.13	32.90	76'097.70	5'853.67	35.05	81'070.65	6'236.20
30.80	71'240.40	5'480.03	32.95	76'213.35	5'862.57	35.10	81'186.30	6'245.10
30.85	71'356.05	5'488.93	33.00	76'329.00	5'871.46	35.15	81'301.95	6'254.00
30.90	71'471.70	5'497.82	33.05	76'444.65	5'880.36	35.20	81'417.60	6'262.89
30.95	71'587.35	5'506.72	33.10	76'560.30	5'889.25	35.25	81'533.25	6'271.79
31.00	71'703.00	5'515.62	33.15	76'675.95	5'898.15	35.30	81'648.90	6'280.68
31.05	71'818.65	5'524.51	33.20	76'791.60	5'907.05	35.35	81'764.55	6'289.58
31.10	71'934.30	5'533.41	33.25	76'907.25	5'915.94	35.40	81'880.20	6'298.48
31.15	72'049.95	5'542.30	33.30	77'022.90	5'924.84	35.45	81'995.85	6'307.37
31.20	72'165.60	5'551.20	33.35	77'138.55	5'933.73	35.50	82'111.50	6'316.27
31.25	72'281.25	5'560.10	33.40	77'254.20	5'942.63	35.55	82'227.15	6'325.17
31.30	72'396.90	5'568.99	33.45	77'369.85	5'951.53	35.60	82'342.80	6'334.06
31.35	72'512.55	5'577.89	33.50	77'485.50	5'960.42	35.65	82'458.45	6'342.96
31.40	72'628.20	5'586.78	33.55	77'601.15	5'969.32	35.70	82'574.10	6'351.85
31.45	72'743.85	5'595.68	33.60	77'716.80	5'978.22	35.75	82'689.75	6'360.75
31.50	72'859.50	5'604.58	33.65	77'832.45	5'987.11	35.80	82'805.40	6'369.65
31.55	72'975.15	5'613.47	33.70	77'948.10	5'996.01	35.85	82'921.05	6'378.54
31.60	73'090.80	5'622.37	33.75	78'063.75	6'004.90	35.90	83'036.70	6'387.44
31.65	73'206.45	5'631.27	33.80	78'179.40	6'013.80	35.95	83'152.35	6'396.33
31.70	73'322.10	5'640.16	33.85	78'295.05	6'022.70	36.00	83'268.00	6'405.23
31.75	73'553.40	5'657.95	33.90	78'410.70	6'031.59	36.05	83'383.65	6'414.13
31.80	73'669.05	5'666.85	33.95	78'526.35	6'040.49	36.10	83'499.30	6'423.02
31.85	73'784.70	5'675.75	34.00	78'642.00	6'049.38	36.15	83'614.95	6'431.92
31.90	73'900.35	5'684.64	34.05	78'757.65	6'058.28	36.20	83'730.60	6'440.82
31.95	74'016.00	5'693.54	34.10	78'873.30	6'067.18	36.25	83'846.25	6'449.71
32.00	74'131.65	5'702.43	34.15	78'988.95	6'076.07	36.30	83'961.90	6'458.61
32.05	74'131.65	5'702.43	34.20	79'104.60	6'084.97	36.35	84'077.55	6'467.50
32.10	74'247.30	5'711.33	34.25	79'220.25	6'093.87	36.40	84'193.20	6'476.40
32.15	74'362.95	5'720.23	34.30	79'335.90	6'102.76	36.45	84'308.85	6'485.30
32.20	74'478.60	5'729.12	34.35	79'451.55	6'111.66	36.50	84'424.50	6'494.19
32.25	74'594.25	5'738.02	34.40	79'567.20	6'120.55	36.55	84'540.15	6'503.09
32.30	74'709.90	5'746.92	34.45	79'682.85	6'129.45	36.60	84'655.80	6'511.98
32.35	74'825.55	5'755.81	34.50	79'798.50	6'138.35	36.65	84'771.45	6'520.88
32.40	74'941.20	5'764.71	34.55	79'914.15	6'147.24	36.70	84'887.10	6'529.78
32.45	75'056.85	5'773.60	34.60	80'029.80	6'156.14	36.75	85'002.75	6'538.67
32.50	75'172.50	5'782.50	34.65	80'145.45	6'165.03	36.80	85'118.40	6'547.57
32.55	75'288.15	5'791.40	34.70	80'261.10	6'173.93	36.85	85'234.05	6'556.47

# **Regolamento per la concessione di sussidi ai partecipanti ai corsi di perfezionamento professionale per falegnami**

## **I. Scopo**

### **Articolo 1 Fondo per il perfezionamento professionale**

<sup>1</sup> Il fondo per il perfezionamento professionale della Commissione Paritetica Cantonale (CPC) delle falegnamerie, ha lo scopo di promuovere e sostenere il perfezionamento professionale dei lavoratori assoggettati al Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) valevole nel cantone Ticino per il settore delle falegnamerie.

## **II. Prestazioni per il perfezionamento professionale**

### **Articolo 2 Diritto alle prestazioni**

<sup>1</sup> Hanno diritto alle prestazioni solo i lavoratori assoggettati al CCL che hanno seguito i corsi previsti all'art. 3 del presente regolamento ed hanno partecipato ai relativi esami.

#### **Articolo 2.1 Condizioni per il riconoscimento delle prestazioni**

<sup>1</sup> Le prestazioni vengono riconosciute unicamente a quei lavoratori che, 6 mesi prima dell'inizio del corso e durante il corso stesso, abbiano versato, per il tramite del loro datore di lavoro, il contributo professionale previsto dall'art. 9 del CCL.

#### **Articolo 2.2 Interruzione o mancato conseguimento del certificato del corso di perfezionamento professionale**

<sup>1</sup> Nel caso in cui il lavoratore non dovesse superare il relativo esame, esso avrà il diritto di richiedere la partecipazione ad un ulteriore corso.

#### **Articolo 2.3 Informazione**

<sup>1</sup> Il segretariato della CPC divulga le informazioni in materia di prestazioni e la relativa documentazione.

### **Articolo 3 Corsi riconosciuti e moduli**

<sup>1</sup> Danno diritto alle prestazioni tutti i corsi (moduli) organizzati dall'Associazione Svizzera Fabbricanti Mobili e Serramenti (ASFMS) secondo il concetto di formazione e perfezionamento professionale 2000 del falegname. In merito al riconoscimento di altri corsi di perfezionamento professionale deciderà, di volta in volta, la CPC.

### **Articolo 4 Ammontare delle prestazioni e delle tasse d'iscrizione**

<sup>1</sup> L'ammontare delle prestazioni per i corsi di perfezionamento professionale e relativi esami è fissato dalla CPC (vedi tabella allegata).

<sup>2</sup> L'ammontare delle tasse d'iscrizione e d'esame per i singoli moduli di perfezionamento professionale dell'ASFMS è stabilito nella tabella allegata.

### **III. Prestazioni per scopi sociali**

#### **Articolo 5      Sussidi**

<sup>1</sup> In casi sociali particolari è possibile richiedere un aiuto finanziario straordinario, stabilito sulla base della situazione finanziaria del richiedente e dei famigliari.

### **IV. Obbligo delle prestazioni**

#### **Articolo 6      Inoltro della domanda**

<sup>1</sup> La domanda di sussidiamento deve essere inviata, per il tramite dell'apposito formulario, al più tardi 60 giorni dopo la fine dell'esame. Trascorso questo termine, il diritto al sussidio decade automaticamente.

<sup>2</sup> Il formulario per il sussidio è ottenibile presso il segretariato della CPC.

#### **Articolo 7      Pagamento delle prestazioni per il perfezionamento professionale**

<sup>1</sup> Il pagamento, di regola, viene effettuato al termine dell'esame. Per i corsi di lunga durata, può essere richiesto un acconto alla condizione che alla richiesta venga allegata una dichiarazione rilasciata dalla scuola o dalla direzione del corso.

<sup>2</sup> Le domande incomplete verranno respinte. L'invio in ritardo degli atti richiesti dalla CPC, comporterà il rifiuto delle prestazioni.

<sup>3</sup> Le decisioni in merito alle prestazioni sono di competenza della CPC.

<sup>4</sup> Contro la decisione concernente le prestazioni è dato ricorso alla CPC entro il termine di 30 giorni dalla data di comunicazione al richiedente. La decisione della CPC è inappellabile.

#### **Articolo 8      Ammontare massimo delle prestazioni**

<sup>1</sup> I lavoratori aventi diritto alle prestazioni, possono percepire, al massimo, fr. 16'000.- di sussidi per i corsi di perfezionamento professionale.

#### **Articolo 9      Restituzione delle prestazioni**

<sup>1</sup> Le prestazioni abusivamente incassate devono essere restituite, maggiorate dei relativi costi.

#### **Articolo 10     Sussidi in casi particolari**

<sup>1</sup> Eventuali sussidi sono da richiedere, per il tramite dell'apposito formulario, alla CPC. I dati indicati sulla domanda devono essere completi e veritieri. La CPC è autorizzata ad effettuare, se del caso, le necessarie verifiche.

<sup>2</sup> Eventuali aiuti statali e istituzionali devono essere dichiarati in modo che possano essere considerati.

<sup>3</sup> La CPC decide liberamente ed in forma definitiva.

<sup>4</sup> I formulari per l'inoltro della domanda sono ottenibili presso il segretariato della CPC.

## Articolo 11 Riduzione o sospensione delle prestazioni

<sup>1</sup> Nel caso in cui i fondi a disposizione non fossero sufficienti, la CPC potrà, in ogni momento, ridurre le prestazioni o annullarle.

## V. Disposizioni finali

### Articolo 12 Entrata in vigore

<sup>1</sup> Il presente regolamento sostituisce quello del 9 dicembre 1998 ed entra in vigore con effetto retroattivo al 1° gennaio 2002.

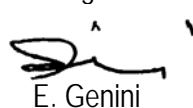
Bellinzona, 11 dicembre 2003

### Commissione Paritetica Cantonale delle Falegnamerie

Il presidente:

  
M. Pellegrini

Il segretario:

  
E. Genini







**Allestimento e stampa:**

Commissione Paritetica Cantonale  
delle falegnamerie  
Viale Portone 4  
6500 Bellinzona

tel: 091/825 91 88  
fax: 091/825 48 45  
e-mail: [info@cpcedilizia.ch](mailto:info@cpcedilizia.ch)