

A gentile richiesta Possiamo ridurre lo stipendio a un collaboratore?

“La nostra azienda è assoggettata a un Contratto collettivo di lavoro (CCL) che definisce i salari minimi per ogni categoria professionale. Un nostro dipendente, che lavora per noi da diversi anni, percepisce uno stipendio di CHF 5'293.65, quando il salario minimo previsto dal CCL è di CHF 4'200. Visto il suo scarso rendimento, la direzione ha deciso di ridurgli lo stipendio di CHF 500 mensili”

Il CCL regolato dagli art. 356-358 CO, è un accordo mediante il quale i datori di lavoro o le loro associazioni, da una parte e le associazioni di lavoratori, dall'altra, appartenenti ad un settore professionale, stabiliscono disposizioni circa la stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Il CCL può contenere anche altre disposizioni che concernono i rapporti fra i datori di lavoro e i lavoratori. In particolare il contratto di lavoro regola le condizioni di lavoro in un settore e serve a proteggere la parte economicamente più debole, ossia il lavoratore, conferendogli delle garanzie minime e imponendo all'altra parte un numero minimo di obblighi (quali ad esempio, salari mini-

mi, giorni di vacanze annue, tempo di lavoro settimanale, ecc.). Su domanda delle associazioni contraenti, le autorità competenti possono conferire il carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro. Conferendo a un CCL l'obbligatorietà generale, il suo campo d'applicazione viene esteso a tutti i lavoratori e ai datori di lavoro di quel ramo economico. Per tutto ciò che non è regolato dal CCL, si applicano le norme del Codice delle Obbligazioni. Nell'ambito del rapporto di lavoro in essere le parti possono liberamente concordare delle riduzioni salariali, ma questo deve avvenire secondo determinate modalità e nei limiti previsti da eventuali CCL di categoria. In particolare nel rispetto del minimo salariale previsto ed eventuali normative relative alla disdetta o modifica contrattuale. Il salario costituisce una prestazione essenziale del contratto, nel corso del rapporto di lavoro, il salario può essere modificato, solo tramite un accordo tra datore di lavoro e lavoratore. In caso di riduzione salariale, l'accettazione del lavoratore deve essere chiara e inequivocabile. In caso di assenza di accordo da parte del lavoratore, il datore di lavoro può modificare il salario, mediante la “di-

sdetta-modifica in senso stretto” del contratto di lavoro. In questo caso il datore di lavoro notifica al lavoratore una disdetta del contratto di lavoro per il prossimo termine contrattuale (o eventuali termini previsti dal CCL) accompagnandola da un'offerta concomitante di proseguire il rapporto di lavoro alle nuove condizioni salariali. Se il lavoratore accetta, il contratto di lavoro prenderà fine allo scadere del termine usuale di disdetta. In caso contrario le nuove condizioni salariali entreranno in vigore alla scadenza del periodo di disdetta e il rapporto di lavoro continuerà. Si ricorda che la proposta di modifica affinché sia valida non deve essere contraria alla legge o ad un contratto collettivo in vigore (fissando ad esempio un salario inferiore previsto dal CCL). Se il datore di lavoro intende procedere con una disdetta-modifica in senso stretto è importante prestare altresì attenzione a che la disdetta non sia abusiva.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato,
CAS in Compliance Management

Il contratto collettivo: Manuale 2.3 e ss

Giurisprudenza

Validità di una pena convenzionale in caso di violazione dei doveri del lavoratore. Sentenza del Tribunale federale del 07.05.2018 - DTF 144 III 327

Il contratto di lavoro di un medico, direttore di un ambulatorio, prevedeva la clausola penale: “In caso di violazioni del contratto, in particolare del divieto di concorrenza e di riservatezza, il dipendente deve versare al datore di lavoro una penale convenzionale di CHF 50.000 per ogni violazione del contratto. (...) Inoltre, anche in caso di pagamento della pena, il datore di lavoro può pretendere l'eliminazione della condizione contraria nonché il risarcimento del maggior danno.” In seguito alle dimissioni del medico dopo pochi mesi, la società lo ha convenuto in giudizio per il pagamento di una pena convenzionale di CHF 150.000 e di altri costi. La pretesa è stata respinta in prima istanza e parzialmente accolta in appello con il riconoscimento di una pena convenzionale di CHF 50.000. Entrambe le parti hanno interposto ricorso al TF, che ha stabilito i criteri di ammissibilità della pena convenzionale.

Secondo il Tribunale cantonale di seconda istanza, l'art. 321e CO, secondo cui “il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro”, sarebbe da ritenere applicabile solo alle violazioni degli obblighi di diligenza e fedeltà menzionati. Poiché il medico non aveva violato tali obblighi,

l'esame della validità della pena convenzionale non doveva riguardare la sua conformità.

Al contrario, e in accordo con la dottrina e la giurisprudenza, il Tribunale federale ha statuito che l'art. 321e cpv. 1 CO è da considerare applicabile alla violazione di tutti i doveri del lavoratore e che pertanto occorre esaminare la conformità della pena convenzionale. L'art. 321e CO ha carattere relativamente imperativo e non è possibile derogarvi a svantaggio del lavoratore (art. 362 cpv. 1 CO), pertanto una pena convenzionale intesa a garantire l'adempimento degli obblighi contrattuali non può comportare un inasprimento del regime legale di responsabilità del dipendente, restando comunque riservata la possibilità per le parti di stabilire sanzioni disciplinari.

La dottrina distingue fra la funzione risarcitoria e la funzione punitiva della pena convenzionale per determinarne la conformità, ponendo il principio per cui se la pena pattuita ha lo scopo di risarcire, anche solo parzialmente, una perdita materiale e riguarda quindi un interesse economico del datore di lavoro, essa ha carattere risarcitorio e rientra nell'applicazione dell'art. 321e CO, come era il caso nella fattispecie.

Il Tribunale federale ha di conseguenza esaminato se questa pena convenzionale costituisse un inasprimento inammissibile del regime legale della responsabilità del lavoratore, concludendo che a) poiché la pena convenzionale era stata stipulata come dovuta indipendentemente da qualsiasi

colpa del lavoratore e b) l'importo stabilito non risultava subordinato all'avverarsi di un danno, la clausola esaminata risultava non conforme ed era quindi nulla. Subordinando la validità di una pena convenzionale alla colpa del lavoratore e all'insorgere di un danno, il Tribunale federale ne ha minimizzato l'efficacia nella pratica. La possibilità di prevedere una pena convenzionale a tutela del divieto di concorrenza rimane comunque espressamente prevista dall'art. 340b cpv. 2 CO.

Anna Lutti Martella, avvocato

*Diligenza e fedeltà: Manuale 3.1.2
La tutela dell'attività economica e della clientela del datore di lavoro: Manuale 3.1.7
Il divieto di concorrenza: Manuale 4.10 e ss*

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA
Responsabile Newsletter:
Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato:
Sharon Guggiari Salari, Roberta Bazzana-Marcoli, Anna Lutti Martella.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Questa edizione della *Newsletter Lavoro* è dedicata ai contratti collettivi di lavoro (CCL) che regolano ben il 50% del mercato. Per approfondire il tema abbiamo posto una lunga serie di domande a Sharon Guggiari Salari, avvocato specializzato in diritto del lavoro. Leggendo l'approfondimento si evince la complessità di questo strumento contrattuale e appaiono evidenti le difficoltà con le quali i datori di lavoro sono quotidianamente confrontati. È certo che una corretta applicazione dei CCL presuppone informazioni corrette e adeguate formazioni.

A tal proposito vi segnaliamo un'occasione preziosa per far chiarezza sull'argomento: il seminario, organizzato da Boss Editore, che il 4 giugno 2019 sarà dedicato proprio ai contratti collettivi di lavoro.

Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta si china sulla domanda di un nostro abbonato il quale, scontento delle prestazioni fornite da un collaboratore, è intenzionato a ridurre lo stipendio mensile. Nella fattispecie lavoratore e datore di lavoro sono assoggettati a un CCL. Nella risposta verrà chiarito quali sono i passi da compiere per una tale modifica del contratto.

Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata una sentenza del Tribunale federale che fa luce su un'intricata questione relativa a un medico convenuto in giudizio per il pagamento di un'elevata pena convenzionale. Il contratto prevedeva una clausola penale che, in caso di violazioni dello stesso, imponeva al dipendente il versamento di una penale convenzionale, oltre che al risarcimento.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **CCL: istruzioni per l'uso**
- **Riduzione stipendio e CCL**
A gentile richiesta
- **Validità pene convenzionali**
Giurisprudenza

Contratti collettivi di lavoro CCL: istruzioni per l'uso

Intervista a Sharon Guggiari Salari, avvocato specialista in diritto del lavoro

Molti datori di lavoro sono confrontati con i contratti collettivi di lavoro (CCL). Di quale fetta di mercato stiamo parlando?

Stiamo parlando di una fetta di mercato molto importante. Dall'indagine sui contratti collettivi di lavoro svolta in Svizzera nel 2016, risulta siano stati sottoscritti in totale 589 CCL, in particolare 207 CCL associativi e 382 CCL aziendali.

A tali CCL sono assoggettati 2'066'500 lavoratori principalmente attivi nel settore secondario e terziario. Questo rappresenterebbe all'incirca il 50% del mercato del lavoro. Tuttavia, questo dato è da relativizzare, in quanto nella statistica, i lavoratori che sono assoggettati a più CCL sono conteggiati più volte.

Qual è la differenza tra un CCL aziendale ed un CCL associativo?

Il CCL aziendale è un accordo concluso da uno o più datori di lavoro con uno o più sindacati e si applica solo al datore di lavoro (oppure ai datori di lavoro) che l'hanno sottoscritto. A titolo di esempio si possono citare il CCL della Posta, il CCL della Swisscom, il CCL Migros, il CCL per la radiotelevisione, il CCL per il personale occupato presso gli Istituti Ospedalieri privati del Canton Ticino, il CCL Fox Town. In Ticino molte aziende industriali hanno sottoscritto un CCL aziendale con un sindacato.

Il CCL associativo per contro è un accordo concluso **non** dal datore di lavoro medesimo, bensì dall'associazione di categoria che rappresenta i datori di lavoro con uno o più sindacati. In tal caso il CCL si applica solo a quei datori di lavoro che fanno parte di una determinata associazione di categoria, in caso contrario il CCL associativo non si applicherà. A

titolo di esempio si possono citare il CCL per gli impiegati di banca (CCIB), il CCL nell'industria orologiera e microtecnica, il CCL nell'industria metalmeccanica ed elettrica (Swissmem), il CCL di lavoro per l'edilizia principale del Canton Ticino.

È importante segnalare che, le parti contraenti di un CCL associativo possono richiedere all'autorità competente, se determinate condizioni sono soddisfatte, che un CCL associativo venga decretato di forza obbligatoria, in gergo il CCL viene denominato **CCL DFO**. In tale caso il CCL DFO diventa vincolante e **si applica a tutte le aziende e a tutti i lavoratori** (indipendentemente se questi siano o meno soci di un'associazione di categoria e/o di un sindacato).

Vi sono dunque due tipi di CCL associativi, quelli “normali” e quelli decretati di obbligatorietà generale (CCL DFO).

Perché è stata prevista la possibilità di decretare di obbligatorietà generale un CCL associativo?

Il motivo è molto semplice, per evitare che si instaurasse una concorrenza sleale tra le aziende di un determinato settore.

Se in un determinato settore economico vige un CCL associativo che prevede dei salari minimi, un'azienda che non aderisse all'associazione di categoria, potrebbe versare stipendi inferiori a quelli stabiliti nel CCL medesimo e quindi, di fatto, avviare una dinamica di concorrenza sleale con le aziende che sono associate all'associazione di categoria che ha sottoscritto il CCL. Proprio per evitare questo rischio di abusi, la legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (RS. 221.215.311) prevede appunto che se *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

CCL: istruzioni per l'uso

determinate condizioni sono soddisfatte, e se le parti contraenti lo richiedono, un CCL associativo, può essere decretato di forza obbligatoria. In tal caso sarà applicato a tutti indistintamente, sempre che, come spiegherò dopo, le condizioni di applicazione del CCL medesimo siano adempiute.

Dove si trovano le informazioni relative ai CCL DFO?

Sul sito della Seco, nella sezione lavoro, vi è tutta una pagina dedicata ai CCL DFO. Si può scaricare una lista che da una visione d'insieme dei CCL decretati DFO dal Consiglio Federale oppure dai governi dei singoli Cantoni e approvati a livello federale dal DEFR (Dipartimento Federale dell'economia, della formazione e della ricerca).

A titolo di esempio, i CCL DFO vincolanti per tutta la Svizzera sono:

- il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale,
- il CCL industria alberghiera e ristorazione,
- il CCL prestito di personale,
- il CCL parrucchieri,
- il CCL posa ponteggi,
- il CCL panetteria pasticceria,
- il CCL call center,
- il CCL dei servizi di sicurezza privati,
- il CCL macelleria.

I CCL DFO vincolanti solo per il Canton Ticino sono:

- il CCL per i disegnatori,
- il CCL gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori, e intonacatori,
- il CCL giardinieri,

Sharon Guggiari Salari

Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1998, ha conseguito il brevetto di avvocato ed è stata ammessa all'Ordine degli avvocati nel 2002 e all'Ordine dei notai l'anno successivo. Ha lavorato per 14 anni in uno dei più importanti studi legali a Lugano per poi aprire il proprio studio nel 2014. Ha conseguito nel 2009 il Master of Advance Studies (MAS) in Tax Law presso la SUPSI. Dal 2016 è avvocato specialista FSA in diritto del lavoro. Insegna regolarmente alla SUPSI per il MAS in Tax Law prima le ristrutturazioni aziendali ed ora imposte di successioni e donazioni e per il MAS in Human Capital Management diritto del lavoro. È docente presso la SIC Ticino.

Novità: I contratti collettivi di lavoro

Sulla tematica di questa newsletter segnaliamo il **seminario del 4 giugno 2019** organizzato da Boss Editore che si terrà al Centro Eventi di Cadempino. **I contratti collettivi di lavoro** regolano il 50% del mercato del lavoro rivestendo dunque un'importante fonte giuridica nel contesto del diritto del lavoro. Nel corso del seminario verranno esposti e spiegati: i **diversi tipi** di CCL (aziendali, associativi, di forza obbligatoria), le **parti contrattuali** di un CCL, l'**assoggettamento**, il **campo di applicazione** personale, territoriale, materiale e temporale; il **contenuto** dei CCL, ossia le disposizioni normative, obbligatorie e semi-normative nonché le clausole illecite; gli **effetti delle varie clausole** contenute, i **contributi** versati dalle parti, la **durata** e la **fine** dei CCL; l'**interpretazione** dei CCL, l'**esecuzione**, le **pene** convenzionali in caso di violazione del CCL, i relativi **rimedi giuridici** e l'obbligo di **salvaguardare la pace** del lavoro. Durante il seminario verranno inoltre presentati e spiegati dei casi pratici tratti dalla giurisprudenza.

Relatore: **Sharon Guggiari Salari**, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law.

Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

- il CCL autorimesse,
- il CCL posa delle piastrelle e mosaici,
- il CCL posa di pavimenti,
- il CCL vetrerie,
- il CCL imprese forestali,

Come si fa a capire se un CCL DFO si applica ad un datore di lavoro?

È necessario esaminare il CCL medesimo ed in particolare le clausole relative al campo di applicazione temporale, geografico, aziendale e personale.

Ad esempio, molto spesso si escludono dal campo di applicazione personale di un CCL DFO i collaboratori che hanno una posizione di quadro.

Non nascondo che delle volte è assai difficile determinare se un CCL si applichi o meno in quanto le clausole relative al campo di applicazione sono redatte in maniera complicata e prevedono molte eccezioni (nonché l'eccezione dell'eccezione), per cui può essere difficile districarsi in quello che personalmente definisco la "giungla dei CCL".

Ritiene che i CCL siano materia di facile applicazione per i datori di lavoro?

Spesso le norme dei CCL non sono di immediata comprensione e sono difficili da applicare. Oltre alla tematica del campo di applicazione, vi sono problematiche relative alla classificazione salariale, al metodo di calcolo per le indennità giorni festivi, vacanze, ore supplementari/lavoro straordinario.

Oltre a ciò si aggiunge il fatto che per un'azienda, vi può essere una situazione di coesistenza tra due CCL e qui si aprono tutte le questioni relative alla gerarchia delle norme e alla definizione

di quale CCL applicare. Ad esempio se un'azienda è attiva in due settori per i quali in ciascuno di essi vige un CCL DFO quale si applica? La giurisprudenza ha definito tutta una serie di criteri che risolvono queste situazioni conflittuali.

Esistono anche i contratti normali di lavoro che regolamentano il salario minimo (CNL). Da quali attori vengono stipulati?

I CNL sono emanati a livello cantonale o a livello federale dai rispettivi governi su proposta delle Commissioni tripartite.

Mi permetto di ricordare che esistono due tipi di contratti normali di lavoro, quelli emessi sulla base:

- dell'art. 359 CO (ai quali può essere derogato per iscritto), come per esempio il CNL per il personale dell'agricoltura,
- dell'art. 360a CO, in situazioni di dumping salariale, che possono regolare solo il salario minimo il quale diventa vincolante imperativamente per tutte le aziende coperte dal settore in cui è stato emesso un CNL.

In determinati settori, possono addirittura coesistere i due tipi di CNL sopra descritti, come è il caso per il settore personale domestico, per il quale esiste sia un CNL cantonale (ex art. 359 CO) sia un CNL federale emanato sotto forma di Ordinanza (RS. 221.215.329.4) che fissa il salario minimo in base all'art. 360a CO.

Vi possono essere delle situazioni di contrasto tra un CCL DFO e un CNL in relazione al salario minimo?

No, in quanto secondo l'art. 360a CO non può essere emanato un CNL che regolamenti i salari minimi se in un settore vige già un CCL DFO.

Cosa succede se un datore di lavoro non rispetta un CCL DFO?

Le Commissioni Paritetiche (CP) di ciascun settore sono incaricate di verificare se un datore di lavoro rispetta le norme del CCL DFO. Il controllo viene fatto da ispettori nominati dalla CP medesi-

ma. Se viene riscontrata un'infrazione, la CP intima al datore di lavoro di versare la differenza salariale al lavoratore. A dipendenza della gravità dell'infrazione, la CP può decidere se emettere o meno una pena convenzionale che è di natura civilistica.

In determinate situazioni possono anche essere coinvolte autorità statali come l'ispettorato del lavoro oppure l'ufficio giuridico della sezione lavoro (quest'ultimo solo per il prestito di personale). Nei casi gravi (ad esempio usura) interviene il pubblico ministero avviando una procedura penale.

Che cos'è una Commissione Paritetica?

La Commissione paritetica è un organo composto da membri della parte padronale e membri della parte sindacale. I suoi compiti sono statuiti nel CCL medesimo e/o negli statuti dell'associazione che si occupa dell'applicazione del CCL. Uno dei compiti fondamentali delle CP è quello di vigilare affinché i datori di lavoro rispettino il CCL.

Cosa può fare un datore di lavoro che desidera contestare una decisione di una CP?

Il datore di lavoro ha la facoltà di contestare la decisione di una CP:

- davanti agli organi di ricorso previsti nel CCL DFO medesimo, che a dipendenza dei CCL può essere un arbitro unico oppure una Commissione di ricorso istituita appositamente, o una Commissione Nazionale, anche quella paritetica, oppure
- adire il giudice ordinario civile.

I CCL hanno una scadenza temporale?

le. Cosa accade quando scadono?

Prima della scadenza le parti sociali rinegoziano il CCL. Se non trovano un accordo, la relazione lavorativa è regolamentata come un contratto individuale di lavoro.

A cosa serve il contributo che ogni mese i collaboratori assoggettati a un CCL versano?

Questi contributi possono avere vari fini che vengono stabiliti nel CCL esistente in un determinato settore. Una parte del contributo viene senz'altro destinata alle spese che derivano per la negoziazione, conclusione, applicazione del CCL, un'altra parte può essere destinata a finanziare le varie assicurazioni oppure la formazione ed il perfezionamento professionale.

A suo parere, quali sono le problematiche maggiori derivanti dalla presenza di un CCL in un determinato settore per il lavoratore?

Alcune norme contenute in un CCL, che vengono concordate tra le parti sociali con lo scopo giustamente di tutelare una determinata categoria di lavoratori, rischiano, paradossalmente, nei fatti concreti, di danneggiarla. Per esempio se un CCL prevede salari commisurati agli anni di servizio, in determinati settori, si rischia che al momento dell'assunzione, un datore di lavoro, tenda a scegliere candidati più giovani. Oppure se si prevedono delle prestazioni aggiuntive per i lavoratori con figli a carico, può succedere che alcuni datori di lavoro non assumano appositamente lavoratori con figli a carico per evitare un costo salariale aggiuntivo.

I prossimi seminari di Boss Editore

Novità: "I Contratti Collettivi di Lavoro"
04.06.2019

"Gravidanza, maternità e allattamento"
11.06.2019

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2019

Dunque, bisogna stare attenti a questo tipo di norme protezionistiche, in quanto paradossalmente, si crea il rischio che tale norma si ritorca proprio contro la categoria di lavoratori che si desidererebbe proteggere, come un boomerang. **...e per i datori di lavoro? Quali sono le problematiche maggiori derivanti dalla presenza di un CCL in un determinato settore?**

Per i CCL DFO la problematica maggiore è la concorrenza sleale. Alcuni datori di lavoro, poco etici, fanno di tutto per cercare di aggirare le norme e fare in modo di eludere l'applicazione del CCL medesimo oppure di alcune sue clausole. Così facendo, essi beneficiano di un risparmio sul costo del lavoro che permette loro di offrire sul mercato merci e/o servizi ad un prezzo inferiore, danneggiando in questo modo i datori di lavoro che si comportano correttamente con i propri dipendenti.

Per i CCL in generale, un aspetto problematico, che i datori di lavoro riscontrano, è il rapporto con il sindacato, che delle volte sfocia in un contrasto anziché essere basato su un rapporto di fiducia. **Come avvocato specializzato in diritto del lavoro come si potrebbe rendere l'applicazione dei CCL più semplice?**

Un grande passo avanti sarebbe quello di ridurre il numero di CCL in macro settori e semplificare le clausole. Consiglierei alle parti sociali di stabilire norme che siano facilmente applicabili e controllabili. Sarebbe utile redigere commentari corredati da esempi applicativi e pubblicare le decisioni degli organi di ricorso istituiti dai CCL. Una maggior chiarezza e trasparenza porterebbe beneficio a entrambe le parti sociali. L'informazione e la formazione possono fare la differenza!

*Il contratto collettivo: Manuale 2.3
Giurisprudenza sul contratto collettivo e
Analisi delle sentenze: Manuale 2.3.1 e ss
Compendio essenziale sul contratto
collettivo di lavoro (CCL): Manuale 2.3.3*

Assegnati i Prix SVC Svizzera italiana 2019

Lo scorso 15 maggio Alberto Belloli, comproprietario di Belloli SA, ha preso in consegna il Prix SVC Svizzera italiana 2019.

Al secondo posto si è classificata la Polydentia SA di Mezzovico.

Agroval SA di Airolo si è aggiudicata il terzo premio. Il premio speciale è andato ai tre finalisti: LifeLike SA di Chiasso, Orticola Bassi SA di St. Antonino e Plastifil SA di Mendrisio.

Per il Prix SVC quasi 1000 persone del mondo economico, politico, accademico e culturale si sono incontrati al Palazzo dei Congressi di Lugano per assistere alla cerimonia di consegna del premio. Marzio Grassi, Presidente della giuria del Prix SVC Svizzera italiana ha così motivato la scelta del vincitore: "Abbiamo voluto premiare un'impresa rimasta in mano alla stessa famiglia per cinque generazioni e da oltre 130 anni continuando a crescere e a ottenere risultati positivi, ben inserita e radicata sul territorio". Belloli SA è attiva nel settore delle opere sotterranee. Il comproprietario Alberto Belloli ha ritirato il primo premio consistente in un viaggio per imprenditori in Asia offerto da Credit Suisse e in un buono, offerto da SUPSI, del valore di CHF 12'500 per seguire uno o più corsi di formazione continua SUPSI.

Polydentia SA, nata nel 1976 con sede a Mezzovico, si è aggiudicata il 2° premio. L'azienda, produce e commercializza a livello mondiale strumenti per i professionisti del settore dentale. Il terzo premio è andato ad **Agroval SA** di Airolo. L'azienda, nata nel 1993, produce e commercia latticini e prodotti caseari del territorio. I prodotti sono distribuiti sul suolo nazionale ed esportati in Russia e verso l'Unione dei paesi Eurasia. Le finaliste **LifeLike SA** di Chiasso, **Orticola Bassi SA** di St. Antonino e **Plastifil SA** di Mendrisio hanno ricevuto un premio speciale da La Mobiliare.