

IL PAVIMENTINO

Periodico dell'Associazione

N.43 Aprile 2020



SOMMARIO

- | | | | |
|---|---------------------------|----|------------------|
| 2 | Messaggio del presidente | 10 | Espoprofessioni |
| 3 | Nuovo Coronavirus | 11 | Associati ATP |
| 4 | Ditta Partner | 12 | I nostri Partner |
| 5 | Come essere un bravo capo | | |

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE

Gentili lettrici e lettori. Come nel 2018, abbiamo vissuto nuovamente un anno di forti cambiamenti, con società di vari settori, grandi e piccole fuse tra loro. Nel mondo economico ticinese in generale, penso che il 2019 si sia concluso abbastanza positivamente, per non dire addirittura ottimo per alcuni. La maggiore fonte di risparmio, il mattone, finora ha "tenuto il colpo", e ciò viene dimostrato dalle molteplici costruzioni edificate sul territorio. Ma quest'ultimo settore, come tra l'altro anche preannunciato da vari economisti, andrà certamente calando nel 2020. L'inizio dell'anno lavorativo nelle nostre regioni parte quasi sempre a singhiozzo a causa delle ferie di Capodanno, ma poi da febbraio-marzo, grazie anche all'allungarsi delle giornate, normalmente riprende alla grande. Quest'anno, invece, a sorpresa, a cambiare le tendenze ci ha pensato la Cina, mettendo in ginocchio il mondo intero tramite la diffusione mondiale del Covid-19. Avevo iniziato a scrivere queste righe già qualche settimana fa, ma poi visto che ogni giorno aggiungevo qualche nota sugli aggiornamenti quotidiani, mi sono accorto che il mio scritto diveniva una sorta di romanzo piuttosto che il messaggio del presidente, allora mi sono rassegnato a fare un breve promemoria. Inizialmente avrei voluto bersagliare il Consiglio di Stato, in quanto ritenevo non corretto il suo operato. Ogni giorno vi era una regola nuova da applicare e nel frattempo i contagiati e i morti di Corona Virus aumentavano. Non capivo perché nel nostro Ticino a ridosso dell'Italia, che era già in zona rossa, non si potevano sospendere immediatamente tutte le attività, di svago, lavorative, scolastiche, di ristorazione, fabbriche e artigianato compresi. In questo modo "imparando dagli sfortunati precedenti" potevamo guadagnare qualche settimana d'incubazione rallentando l'effetto domino del virus. Capisco che quanto poc'anzi scritto possa far pensare a una dittatura, ma grazie a misure severe oggi la Cina sta uscendo dalla pandemia (ovviamente noi non siamo bravi cinesi).

Nel momento in cui scrivo siamo nella fase imposta a partire dal 16 marzo, con la chiusura di tutte le attività che non siano di stretta necessità, quindi anche il nostro settore artigianale ha dovuto fermarsi. Certamente non è stato facile rimanere a casa come suggerito dalle autorità cantonali, ma come tutte le cose imposte, non tutti hanno ubbidito al primo segnale. Infatti vari di noi, come pure alcune imprese edili, hanno continuato a lavorare senza scrupoli. In quei giorni era forse opportuno bloccare mediamente i circa 70'000 frontalieri, molti dei quali a rischio contagio. Ma analizzando la cosa a posteriori, oggi comprendo che tra quei lavoratori vi erano una grande parte di operatori impiegati nell'ambito sanitario, senza i quali sarebbe stato difficile fare quello che si sta facendo negli ospedali.

Forse in questo settore il nostro ente ospedaliero anni addietro ha commesso qualche errore nella scelta del personale? Possiamo ragionare anche in questo senso, tuttavia, a effetto domino, ora è il nostro turno e siamo noi a dover navigare nella giusta direzione!

Mentre vi sto scrivendo, viene annunciato che finalmente Berna ha lasciato una certa autonomia ai Cantoni su come gestire le chiusure delle attività, e questo certamente rassicura il Consiglio di Stato e lo premia per quanto ha fatto. Ora vi è da augurarsi che il Governo e la Confederazione diano al più presto un sostegno finanziario a tutte le attività toccate dalla pandemia, con i miliardi ricevuti e destinati al lavoro ridotto, sperando ovviamente che siano sufficienti per tutti coloro toccati dalla crisi.

Crisi che non si sa quando finirà. Tra una settimana? Un mese? Tre mesi o oltre? Cosa accadrà alle aziende locali allora? Ci saremo ancora? Come sopravviveremo? Anche le dichiarazioni d'imposte, seppure rimandate, alla fine andranno comunque pagate. L'aiuto della Banca nazionale sotto forma di fidejussione bancaria per le PMI, potrà aiutare, ma occorre evitare un indebitamento eccessivo al momento di far ripartire l'economia! Quando riprenderemo i nostri clienti saranno ancora disposti a effettuare lavori programmati o aspetteranno nel timore di un peggioramento della crisi? O, peggio, di una recessione? I fornitori avranno ancora merce per rifornirci? Queste sono tutte domande che mi pongo. Poi chissà, magari la situazione evolverà in modo più positivo. Magari avremo molto più lavoro conseguente allo stagnamento del settore edile... Per il momento possiamo solo sperarlo! Ciò che sta accadendo nel mondo intero è come una guerra (forse anche voluta da qualche persona) la differenza che qui il nemico non si vede e nessuno può difendersi sparando. Nel mondo ci sono sempre state delle malattie e epidemie, come pure rivoluzioni, guerre e catastrofi naturali, ma a mio modo di vedere in ogni situazione, anche dopo un semplice temporale, il bello ritorna. Occorrerà certamente un po' di tempo, ma anche questo fenomeno transiterà. Basta vedere la stessa Cina, dove il fenomeno si sta già migliorando in senso positivo. Concludo con una nota allegra. Ero in dubbio se esporla, ma poi, sentendone parlare anche alla radio, mi sono fatto forte. Quando ero piccolo pensavo al futuro; pensavo che negli anni 2000 non si sarebbe più viaggiato in auto sulle strade, ma solo con auto volanti. Invece il 2000 è passato da un po' e invece di volare siamo qua a farci insegnare come lavare le mani! Stiamo tornando in dietro? Una cosa è certa, il 2020 rimarrà un anno scolpito in modo indelebile nella storia dell'umanità.



Danilo Gamboni

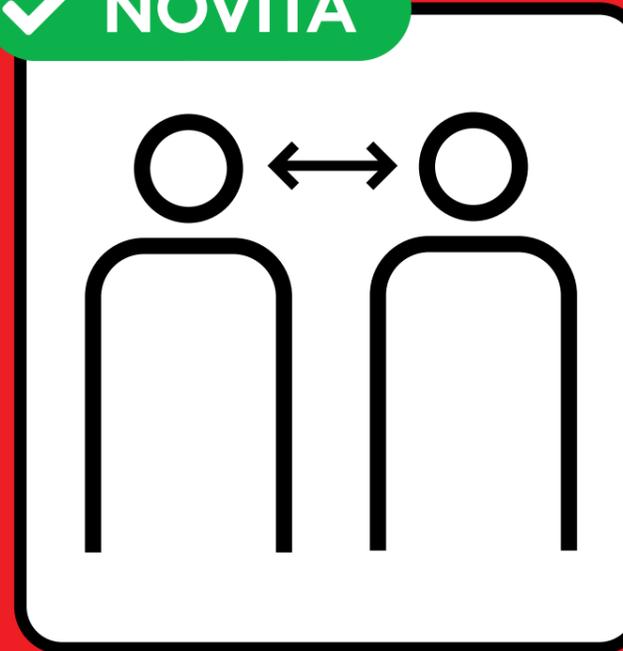
Nuovo coronavirus

Stato al 5.3.2020

COSÌ CI PROTEGGIAMO



✓ NOVITÀ



Tenersi a distanza.

Per esempio:

- Proteggere gli anziani tenendosi a una distanza sufficiente.
- Tenersi a distanza quando si sta in fila.
- Tenersi a distanza durante le riunioni.

ALTRETTANTO IMPORTANTE:



Lavarsi accuratamente le mani.



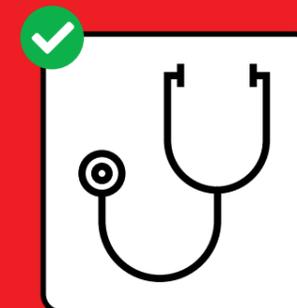
Evitare le strette di mano.



Tossire e starnutire in un fazzoletto o nella piega del gomito.



In caso di febbre e tosse restare a casa.



Prima di andare dal medico o al pronto soccorso, annunciarsi sempre per telefono.

www.ufsp-coronavirus.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP



Scan for translation

GLI ESPERTI IN PAVIMENTI

Un partner forte nel settore dei pavimenti
Aderite anche voi!



netto gruppo d'acquisto SA
Bahndammweg 7 · CH-4710 Balsthal
T +41 (0)62 386 86 86

www.netto.ch

gli
esperti
in pavimenti

COME ESSERE UN BRAVO CAPO

Quando sei il capo, vuoi fare del tuo meglio per gestire la tua azienda in maniera efficace. Se svolgi bene il tuo lavoro, anche i dipendenti faranno altrettanto. Che tu sia alle prime armi o intenda solo migliorare le tue prestazioni manageriali, esistono diverse strategie, utilizzate dai dirigenti più preparati, che puoi mettere in atto nell'ambiente in cui lavori.

COME CREARE UN CLIMA POSITIVO SUL LAVORO

1. Adotta la politica della porta aperta. Sii disponibile verso i tuoi dipendenti e accogli favorevolmente i loro suggerimenti. Tuttavia, non pensare che la metafora della porta aperta significhi tenere letteralmente aperta la porta dell'ufficio. Significa piuttosto che sei sempre ben disposto a dare ascolto a tutti gli impiegati che intendono sottoporre alla tua attenzione problemi o proposte.

Se sei molto occupato, stabilisci un orario di ricevimento dei dipendenti oppure predisponi un giro in modo da andare a trovarli nei loro reparti.

2. Rispetta e apprezza i tuoi impiegati. Ogni dipendente contribuisce al successo dell'azienda. Quindi, dai pieno riconoscimento alla collaborazione di tutti e metti in evidenza il loro forte impegno.

Potresti dire: "Non lo dico abbastanza spesso, ma l'azienda non andrebbe avanti senza la vostra dedizione. Grazie per tutto quello che fate".

3. Motiva il personale a migliorare. Rendi la tua azienda un luogo piacevole in cui lavorare dotandola di una buona illuminazione, promuovendo un clima di amicizia e consentendo ai dipendenti di aggiungere un tocco personale, come le foto dei loro familiari o qualche poster allegro. Quando svolgono un ottimo lavoro, offri incentivi e ricompense, magari organizzando un pizza party in ufficio o consegnando un attestato mensile.

Allestisci una bacheca in cui pubblicare i risultati di ognuno di loro. Puoi anche creare una sezione dedicata alle foto del personale e degli eventi aziendali.

Prova a stabilire il "casual friday", in cui il venerdì possono venire in ufficio vestiti come meglio credono senza l'obbligo di indossare giacca e cravatta.

Riserva dei momenti per festeggiare i compleanni e gli eventi importanti.

4. Sii presente nelle attività quotidiane dell'azienda. Non è difficile che un capo perda di vista la realtà in cui lavorano i dipendenti di livello inferiore. Questo atteggiamento può generare risentimento negli impiegati che si sentono meno valorizzati e impedirti di individuare i settori che potrebbero beneficiare di determinati cambiamenti. Piuttosto, prova a lavorare al fianco dei tuoi dipendenti una volta a settimana. Partecipa a una riunione di programmazione; Unisciti al reparto vendite; Dedica qualche minuto a smistare la posta nel reparto spedizioni.





5. Trova un modo nuovo di fare le cose. I dipendenti possono avere qualche idea su come agevolare il lavoro. Ascoltali e prova le soluzioni che ti sembrano più plausibili. Se sei aperto a mettere in pratica le soluzioni che propongono, si renderanno conto che non sottovaluti i loro suggerimenti e ti considereranno un ottimo capo. Potresti dire: "Ho riflettuto sulle vostre idee per semplificare il processo di valutazione delle proposte e proveremo ad applicarle nel prossimo progetto".

COME SOSTENERE I DIPENDENTI

1. Assegna dei compiti che permettano ai dipendenti di crescere ed essere flessibili. Mettili alla prova dando loro la possibilità di provare cose nuove che vadano oltre le normali mansioni. Poni fiducia nelle loro capacità. Ad esempio, consenti agli impiegati assunti da poco di lavorare in gruppi accanto a quelli più anziani. Se non permetti al tuo personale di crescere, c'è il rischio che si guardi intorno in cerca di altre opportunità. Se i dipendenti hanno la possibilità di provare cose nuove, possono creare innovazione. Inoltre, è un'ottima strategia

per aumentare il numero di persone in grado di portare a termine determinati compiti.

2. Aiuta i tuoi dipendenti a superare le difficoltà. È normale bloccarsi di fronte agli ostacoli, soprattutto quando si è sotto pressione. Se hai l'impressione che un impiegato si trovi arenato in un problema difficile da risolvere, collabora con lui affinché possa superarlo. Non scavalcarlo, ma offrigli l'aiuto che gli serve, sia personalmente sia tramite l'intervento di un altro dipendente.

3. Fornisci ai tuoi dipendenti la preparazione di cui hanno bisogno. Potresti programmare un corso di formazione, ospitare degli esperti che tengano conferenze oppure organizzare dei video istruttivi su tecniche e teorie. Se hai i mezzi, potresti anche inviarli a congressi o seminari. Monitorali per vedere se hanno difficoltà a portare a termine i loro incarichi, soprattutto se lavorano in un settore in continua evoluzione.

4. Delega le responsabilità per evitare di occuparti di ogni piccolo aspetto. In questo modo, il lavoro sarà più scorrevole e creerai una forza lavoro qualificata. Una volta assegnato un compito, abbi fiducia nelle capacità del dipendente senza metterlo sotto pressione.

Ad esempio, fai in modo che la risoluzione dei problemi segua una scala gerarchica prima di giungere al vertice. Così facendo, permetterai ai dipendenti di crescere e andare oltre le semplici decisioni quotidiane. Impara a capire la differenza tra intervenire per aiutare un dipendente in difficoltà e supervisionare ogni singolo aspetto della gestione aziendale.

5. Sostieni gli obiettivi lavorativi dei tuoi dipendenti.

Un bravo capo sa che i suoi dipendenti non sono dei semplici ingranaggi di una macchina. Hanno anche i loro obiettivi. Scopri quali sono quelli dei tuoi dipendenti e aiutali a raggiungerli, assegnando compiti e organizzando corsi di formazione che vadano incontro alle loro esigenze e a quelle della tua azienda. In altre parole, se investi nelle capacità dei tuoi impiegati, investiranno le loro energie nella tua impresa.

Sostenendo gli obiettivi del tuo personale, ridurrai il rischio che i migliori dipendenti vadano a lavorare in aziende concorrenti.

COMUNICARE EFFICACEMENTE CON I PROPRI DIPENDENTI

1. Ascolta attentamente quando gli impiegati ti parlano. Guardali negli occhi, girati nella loro direzione e mantieni una postura aperta. Ripeti quello che dicono per dimostrare che stai prestando attenzione e chiarisci a parole tue il loro discorso.

2. Dai il tuo parere. Un bravo capo non esita a offrire commenti e osservazioni al personale. I dipendenti devono sapere se sei soddisfatto di quello che fanno, quindi mettili al corrente del loro rendimento. Non formalizzarti quando presenti le tue valutazioni. Piuttosto, esterna considerazioni e apprezzamenti durante l'attività lavorativa. Fai commenti positivi quando un impiegato termina la sua relazione durante una riunione o mentre cammini per l'ufficio. Stabilisci delle riunioni settimanali con i dipendenti per discutere



brevemente dei loro progetti.

3. Parla con chi si aspetta un parere o un riscontro in tempi rapidi. Anche se non hai ancora una risposta definitiva, fai un salto dal dipendente per aggiornarlo sugli sviluppi. In questo modo, lo rassicurerai ed eviterai che interpreti male il tuo silenzio immaginando che qualcosa sia andato storto. Se sospetta che qualcosa non funzioni, potrebbe confidare ai colleghi le sue paure ponendo l'accento sul tuo silenzio. In questa situazione c'è il rischio che il clima in ufficio diventi pesante. Potresti dire: "Volevo aggiornarti sulla tua proposta. Sto ancora valutando i dettagli, ma dovrei darti una risposta definitiva entro il fine settimana".

4. Esponi le critiche costruttive in privato.

Non criticare e non punire gli impiegati davanti ai colleghi. Anche se pensi che serva da insegnamento, in realtà questa strategia genera negatività e stress nei dipendenti, perché in futuro avranno il timore di essere umiliati. Piuttosto, convocali in privato.

5. Congratulati con loro con la stessa frequenza con cui li critichi. Anche se non devi dispensare lodi gratuite, cerca di mettere in risalto i lati migliori dei tuoi dipendenti. Sottolinea il loro impegno e festeggia quando ottengono un successo. Congratulati con loro davanti al resto dell'ufficio in modo da creare un clima incoraggiante.

6. Rispondi attentamente alle loro e-mail. Leggi tutte le e-mail e invia una conferma dell'avvenuto ricevimento. Non mandare risposte laconiche, come "Grazie" o "Ho capito". Piuttosto, dai importanza a quello che ti è stato comunicato. Potresti scrivere: "Ti ringrazio di avermi informato che la scadenza è stata posticipata. Apprezzo il tuo impegno".

AVERE L'ATTEGGIAMENTO GIUSTO

1. Chiedi aiuto quando ne hai bisogno. Alcuni capi pensano di sapere tutto, ma non è un problema farsi aiutare. I dipendenti lo vedranno come un segno di forza perché si renderanno conto che non sei saccente.

Prova a dire: "Sto riflettendo sul modo migliore di condurre questa operazione di fusione e sono aperto a qualsiasi suggerimento. Se volete espormi le vostre idee, venite nel mio ufficio dalle 02:00 alle 05:00 del pomeriggio".

2. Accetta le critiche e usale per crescere. Non metterti sulla difensiva quando i dipendenti criticano le decisioni che prendi o il modo in cui conduci l'azienda. Al contrario, tieni conto delle loro osservazioni e cerca di capire se sono fondate. In questo caso, considerale come un'opportunità per crescere. Non punire le persone quando esprimono un'obiezione; Nessuno è perfetto, nemmeno tu. È normale commettere degli errori.

3. Non prenderti il merito di tutto. Quando il lavoro viene svolto egregiamente, dividi il merito con i tuoi dipendenti e considera i successi dell'azienda come un risultato ottenuto con lo sforzo di squadra. Spesso, i capi peggiori si assumono tutto il merito, mentre quelli capaci sanno distribuirlo tra i loro impiegati.

Riconosci il contributo degli altri;

Congratulati con i tuoi dipendenti per l'ottimo lavoro svolto; Quando ricevi un complimento, menziona i dipendenti che ti hanno aiutato a conseguire un determinato risultato.

4. Ammetti i tuoi errori. Nonostante gli sforzi, tutti possono fare un passo falso. Se hai preso una decisione sbagliata o hai sbraitato contro un dipendente, ammetti il tuo errore e chiedi scusa.

Prova a dire: "Mi dispiace di averti liquidato questa mattina quando sei venuto a darmi un suggerimento sul progetto. Presto molta attenzione al tuo punto di vista".

5. Evita di fare favoritismi. Sicuramente ci saranno alcuni impiegati più competenti e volenterosi di altri. Forse alcuni ti somigliano anche caratterialmente. Tieni queste opinioni per te. I favoritismi danneggiano le risorse umane di un'azienda perché scoraggiano i lavoratori che non si sentono nella rosa degli eletti e favorire il lassismo tra i dipendenti preferiti.

Se ti rendi conto di aver concentrato la tua attenzione solo su una parte dei tuoi impiegati, cerca di spostarla sugli altri. Se pranzi o fai l'aperitivo con i dipendenti, assicurati di invitare tutti.

MANTENERE I LIMITI SUL LAVORO

1. Evita di relazionarti con i dipendenti come se fossero tuoi colleghi. Quando sei il capo, devi distinguerti dal personale. Anche se puoi pranzare con gli impiegati o unirti a loro per l'aperitivo, devi comportarti sempre in maniera professionale. Se ti vedono come un loro collega, perderai la tua autorità.

2. Mantieni dei limiti netti sulla tua vita privata. Non lasciarti andare a confidenze troppo personali, ad esempio raccontando quello che hai fatto nel fine settimana o parlando dei problemi con un parente. I dipendenti devono vederti come un capo, non come un amico.

Parla esclusivamente di lavoro o delle tue esperienze professionali. Ad esempio, discuti degli obiettivi aziendali che hai in mente di raggiungere anziché di quelli personali.

3. Non farti coinvolgere nei pettegolezzi che circolano in ufficio.

In caso contrario, la tua credibilità di capo sarà immediatamente compromessa. Non solo, ma qualsiasi indiscrezione esca dalla tua bocca verrà subito considerata come una verità e le vittime di voci infondate perderanno la fiducia che nutrono nei tuoi confronti.



ESPOPROFESSIONI 2020

L'emergenza Covid19 ha imposto l'annullamento dell'evento di quest'anno, con l'intenzione di riproporla nel 2021. Il comitato ATP è stato in parte sollevato da questa notizia, in quanto non era assolutamente entusiasta di partecipare all'evento. Infatti negli ultimi anni avevamo aderito con il gruppo degli artigiani affiliati all'UAE (Unione Artigiani Edilizia), presenziando solo con dei totem e dei prospetti per presentare la nostra attività. Quest'anno, invece, le pretese erano divenute per noi insostenibili. Essere infatti presenti quotidianamente con un istruttore e un apprendista sarebbe stato troppo impegnativo, considerato il ridotto numero di persone disponibili nella nostra associazione, già una delle più piccole. A questo punto dovremo valutare attentamente se e in quale forma partecipare alla prossima edizione.

"A TU X TU", ANCORA POCO INTERESSE

Il 19 febbraio 2020 si è svolto l'incontro "A tu x tu" presso la Scuola Commercio di Bellinzona. Promosso dalla Divisione della formazione professionale, l'appuntamento ha avuto un'affluenza discreta di giovani in cerca di posto di tirocinio. Per i ragazzi è stata l'occasione per dialogare con un responsabile di un'azienda formatrice. Infatti vi erano rappresentate varie professioni, scoprendo le quali ogni candidato poteva valutare le diverse opportunità di lavoro. Ho visto professioni molto gettonate, con serrate domande e risposte tra i giovani e i professionisti. Verso altri mestieri ho invece visto un minore se non scarso interesse. E tra queste professioni vi era anche la nostra. Infatti una sola persona si è interessata all'attività proposta. Peccato, un'altra occasione persa per aprire una breccia nel disinteresse dei futuri potenziali artigiani.



IMPORTANTE

In caso di sospetti abusi nel nostro ramo, vi comunichiamo i seguenti indirizzi e numeri telefonici:

Associazione Interprofessionale Di Controllo	Tel. 091 835 45 50
Commissione Paritetica Cantonale	Tel. 091 821 10 60
Segretario Atp Fabiano Piantoni	Tel. 079 240 44 21

EVENTI

17 aprile Assemblea ordinaria Pavimenti Svizzera: causa COVID19 rimandata in data da definire

12 maggio, Assemblea ordinaria ATP, a Tenero: causa COVID19 rimandata in data da definire

Gita in primavera con visita di una fabbrica: causa COVID19 rimandata in data da definire

SOCI

ADOLFO BESOMI SA
Via ai Prati 6, 6503 Bellinzona
besomi.sa@bluewin.ch

AGOSTENA ARREDAMENTI INTERNI SAGL
Via Muraccio 47, 6612 Ascona
www.agostena.ch
info@agostena.ch

AGOSTINO CAMPANA & CO SAGL
Via Vedreggio 7, 6963 Pregassona
a.campagna@bluewin.ch

ALBERTI SERGIO ARREDO SA
Via Massagno 18, 6952 Canobbio
www.albertisergio.ch
albertisergio@bluewin.ch

BERNASCONI LUIGI & CO SA
Via Francesco Borromini 3
6850 Mendrisio

CEPPI & STOPPA
Via Alighieri 26, 6830 Chiasso
ceppi@stoppa@bluewin.ch

CURIC BASSI SAGL
Via al Ramon, 6710 Biasca
curicbassi@bluewin.ch

CV PAVIDEA SAGL
Via Luigi Taddei 13, 6962 Viganello
cvpavidea@gmail.com

EDY NOTARI SA
Via Caraa di Cavà, 6535 Roveredo
edy.notari.sa@bluewin.ch

FRATELLI GIAMBONI SAGL
Via Orino 52, 6713 Malvaglia
giamboni.pavimenti@bluewin.ch

GAMBONI SHOP SA
Via San Gottardo 62, 6596 Gordola
www.gambonishop.ch
info@gambonishop.ch

GIOTTO SA
Via Violino 4, 6928 Manno
www.giotto.ch
info@giotto.ch

GIOVANNI SPADAFORA SAGL
Via S. Gottardo 31C, 6600 Muralto
www.spadafora.ch
info@spadafora.ch

GLA PAVIMENTI SA
Via Cantonale 37, 6815 Melide
www.glapavimenti.ch
info@glapavimenti.ch

IDEALMOPARC SA
Via Cantonale 13, 6900 Lugano
www.idealmoparc.ch
info@idealmoparc.ch

IMPREGEST SA
Via Cantonale, 6926 Montagnola
www.impregest.ch
info@impregest.ch

ISIDORI PAVIMENTI
Via Monte Ceneri, 6593 Cadenazzo
isidoripav@bluewin.ch

MEDICI SA
Via Vignalunga 7a, 6850 Mendrisio
Info@medicisa.ch

MO.SER & GAFFURI PAVIMENTI SAGL
Via G. Guisan 9, 6830 Chiasso
moserpavimenti@bluewin.ch

PAVIMENTI GUARISCO
Viale Stazione 66, 6780 Airolo
www.pavimentiguarisco.ch
info@pavimentiguarisco.ch

PEDRAZZI PAVIMENTI SA
Via della Posta 13, 6600 Locarno
www.pedrazzipavimenti.ch
info@pedrazzipavimenti.ch

MARCO PEVERELLI SAGL
Via Besso 47, 6900 Lugano
www.peverellimarco.ch
marcopeverelli@bluewin.ch

PIAZZA PAVIMENTI SAGL
6983 Magliaso
www.piazzapavimenti.ch
info@piazzapavimenti.ch

POZZI PAVIMENTI SA
Via Maderno 29 A, 6850 Mendrisio
www.pozzipavimenti.ch
info@pozzipavimenti.ch

SPAZIOACKERMANN SA
Via Vincenzo Vela 1
Casella postale 115, 6601 Locarno
info@spazioackermann.ch

TREICHLER-MAZZUCHELLI SA
Via A. Pedrazzini 5, 6600 Locarno
info@treichler-mazzuchelli.ch

VALENTI MANUEL SAGL
6772 Rodi-Fiesso
valelo@bluewin.ch

TICINO PARQUET SA
via Galli 22, 6600 Locarno
www.ticinoparquet.ch
info@ticinoparquet.ch

IMPRESSUM

Redazione

DANILO GAMBONI
info@gambonishop.ch

Grafica e impaginazione:

fef comunicazione Sagl
www.fef.swiss

Stampa

Tipografia Cavalli

PARTNER

BAUWERK®
Parquet

**Belcolor**
FLOORING

DS Derendinger AG

  **PALLMANN** 
www.pallmann-schweiz.ch | www.dsderendinger.ch


FLOORING SYSTEMS

 **GUIGNARD**


KLEBAG

A SIKA COMPANY

netto gruppo d'acquisto SA
gli
esperti
in pavimenti
Bahndammweg 7
CH-4710 Balsthal
Tel. 062 386 86 86
www.netto.ch

 
brauchli

 **Tarkett**

THE ULTIMATE
FLOORING EXPERIENCE


siltex


natura kork
MADE IN SWITZERLAND

Uzin Utz
SCHWEIZ


www.uzin.ch

 **PALLMANN**
www.pallmann-schweiz.ch

ATP Associazione Ticinese Posatori Pavimenti
■ Tessili ■ Resilienti ■ Legno ■ Laminati ■