

A tutte le aziende non affiliate
nel campo di applicazione territoriale
del CCL per il ramo pittura e gessatura

Zurigo, marzo 2026 / RHO

**Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura 2026-2029 /
Dichiarazione di validità generale dell'accordo aggiuntivo (modifica e proroga), valido dal
1° aprile 2026**

Gentili Signore, egregi Signori,

Le parti sociali del settore della pittura e gessatura hanno concluso un accordo aggiuntivo al Contratto collettivo di lavoro 2022-2025 (CCL) e all'accordo aggiuntivo 2025 (modifica e proroga).

Questo entrerà in vigore il 1° aprile 2026 con l'entrata in vigore della dichiarazione di validità generale del Consiglio federale e sarà valido fino al 31 marzo 2029.

Per le aziende non affiliate all'associazione valgono le disposizioni dell'accordo complementare, nella misura in cui siano dichiarate di forza obbligatoria generale.

In allegato troverete la decisione del Consiglio federale relativa alla dichiarazione di validità generale della modifica e proroga dell'accordo aggiuntivo del 5 marzo 2026.

I documenti e la brochure con il testo completo del contratto collettivo di lavoro sono disponibili anche sul sito www.zpbk.ch.

L'accordo aggiuntivo introduce le seguenti importanti **novità e modifiche**:

1. Multe convenzionali forfettarie (art. 6.5 lett. b cifre 1-4 e ora 6)

La penale di cui all'art. 6.5 lett. b n. 1 CCL per la violazione dell'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro (art. 8.9 CCL) è stata aumentata a un massimo di CHF 50'000, in base alle dimensioni dell'azienda.

La multa convenzionale di cui all'art. 6.5 lett. b n. 2 CCL per la violazione dell'obbligo di documentazione (art. 6.4 cpv. 1 CCL) è stata aumentata a un massimo di CHF 50'000.

La multa convenzionale di cui all'art. 6.5 lett. b n. 3 CCL per la violazione dell'obbligo di informazione (art. 6.4 cpv. 3 CCL) è stata aumentata a un massimo di CHF 100'000.

La multa convenzionale di cui all'art. 6.5 lett. b n. 4 CCL per violazione delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute (art. 19 CCL) è stata aumentata a un massimo di CHF 5'000, in base alle dimensioni dell'azienda.

Nuovo: In caso di violazione dell'obbligo di notifica del lavoro di sabato ai sensi dell'art. 8.1.2 CCL, al datore di lavoro viene applicata una multa convenzionale fino a CHF 2500 per ogni dipendente oggetto della violazione (Art. 6.5 lett. b n. 6 CCL)

2. Lavoro di sabato (nuovo Art. 8.1.2 CCL e Art. 8.4.3 CCL)

Il lavoro di sabato rimane un'eccezione ed è soggetto all'obbligo di notifica (Art. 8.1.2 CCL).

Il datore di lavoro è tenuto a notificare il lavoro di sabato trasmettendo il modulo di notifica compilato in ogni sua parte alla CPPR competente entro le 15.00 del venerdì pomeriggio.

NOTA IMPORTANTE:

La notifica per il lavoro di sabato avviene in formato digitale.

Per ulteriori informazioni sulla notifica, consultare le istruzioni separate allegate.

Se la notifica per il lavoro di sabato non viene effettuata, non viene effettuata entro i termini previsti o è incompleta (=violazioni dell'obbligo di notifica), può essere inflitta una multa convenzionale ai sensi dell'art. 6.5 lett. b n. 6 CCL.

Il numero di lavoro il sabato per anno civile senza maggiorazione salariale del 25% è limitato e determinato in base a un contingente aziendale (impieghi il sabato graduati in base alle dimensioni dell'azienda) e a un contingente per dipendente (massimo 3 impieghi il sabato per dipendente) (Art. 8.4.3 CCL) :

Dimensioni aziendali (Numero di dipendenti)	Contingente aziendale per anno civile: Numero massimo di sabati lavorativi senza supplemento salariale (25%) per azienda	Contingente dei lavoratori per anno civile: Numero massimo di sabati la- vorativi senza supplemento sa- lariale (25%) per lavoratore
1	3	3
2 - 5	4	3
6 - 10	5	3
11 - 20	6	3
21 - 30	7	3
31 - 50	8	3
51 - 100	9	3
>100	10	3

Appena il datore di lavoro esaurisce uno dei due contingenti disponibili per anno civile, per ogni ulteriore sabato lavorativo è dovuto un supplemento salariale del 25%.

Il supplemento salariale del 25% deve essere versato congiuntamente alla quota della tredicesima mensilità con il salario del mese successivo e deve essere indicato separatamente nel conteggio salariale.

3. Tempo di viaggio (Art. 8.8 CCL)

NOTA IMPORTANTE:

La disposizione relativa al tempo di viaggio **non** è dichiarata di applicazione generale dal Consiglio federale e si applica solo alle aziende affiliate all'associazione (membri ASIPG) e alle aziende affiliate come partner contrattuali individuali.

Le aziende non affiliate all'associazione devono quindi registrare come orario di lavoro l'intero tempo di viaggio dal primo minuto (vedi anche il punto 4 seguente) e retribuirlo.

A partire dal 1° aprile 2026, se il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dall'officina al luogo di lavoro è pari o inferiore a 25 minuti, questo tempo di viaggio non è considerato orario di lavoro retribuito.

A partire dal 1° aprile 2026, se il tempo di viaggio giornaliero supera i 25 minuti, il tempo di viaggio che eccede tale durata è considerato orario di lavoro retribuito.

Il tempo di viaggio giornaliero sarà ridotto di 5 minuti all'anno per tutta la durata del CCL, aumentando così la percentuale di orario di lavoro retribuito a favore dei lavoratori:

1° aprile 2026 – 31 marzo 2027: riduzione da 5 minuti al giorno a 25 minuti

1° aprile 2027 – 31 marzo 2028: riduzione da 5 minuti al giorno a 20 minuti

1° aprile 2028 – 31 marzo 2029: riduzione da 5 minuti al giorno a 15 minuti

4. Controllo dell'orario di lavoro – Registrazione del tempo di viaggio (Art. 8.9 CCL)

Dal 1° aprile 2026, le aziende saranno tenute a registrare con precisione, oltre alle ore di lavoro, *anche i tempi di viaggio* ai sensi degli articoli 8.2 e 8.8 del CCL sulla base dei rapporti sulle ore di lavoro aziendali (art. 8.9 CCL).

Il tempo di viaggio giornaliero deve quindi essere registrato separatamente nel controllo dell'orario di lavoro e deve corrispondere al rapporto sulle ore di lavoro aziendali.

La CPPC ha pubblicato sul sito www.zpbk.ch, nella rubrica «News», i controlli dell'orario di lavoro 2026, con i quali ora è possibile registrare anche i tempi di viaggio.

NOTA IMPORTANTE:

- Le **aziende non affiliate** devono utilizzare il «Controllo dell'orario di lavoro senza detrazione del tempo di viaggio 2026», poiché l'art. 8.8 CCL non è applicabile al loro caso e devono registrare e retribuire il tempo di viaggio a partire dal primo minuto come orario di lavoro.
- Le **aziende affiliate (membri ASIPG) e le aziende affiliate come partner contrattuali individuali** devono utilizzare il «Controllo dell'orario di lavoro con detrazione del tempo di viaggio 2026», se applicano l'art. 8.8 CCL o effettuano la detrazione del tempo di viaggio non retribuito.

Per la gestione del controllo dell'orario di lavoro e in particolare per la corretta registrazione del tempo di viaggio (capitolo 4.3 a pagina 5), le aziende devono fare riferimento alle istruzioni per il controllo dell'orario di lavoro 2026.

5. Aumenti salariali (Art. 9.4 CCL)

Per la durata del CCL (dal 1° aprile 2026 al 31 marzo 2029) è dovuta la compensazione automatica del rincaro ai sensi dell'art. 9.4.1 CCL.

Non è quindi previsto un aumento salariale generale durante la durata del CCL.

6. Indennità per il pranzo (Art. 10.1 GAV)

Durante la validità del CCL e d'intesa con i lavoratori, il datore di lavoro deve scegliere fra le seguenti due varianti (a oppure b). In via eccezionale un datore di lavoro può applicare entrambe le varianti (a e b). In tal caso, deve concordare individualmente per iscritto la variante prescelta con ogni dipendente.

Varianti:


a) un'indennità forfettaria di CHF 275 al mese; per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e i giorni festivi) possono essere dedotti CHF 14.20.

b) un'indennità di CHF 23 per pranzo al massimo.

Restando a vostra disposizione per qualsiasi domanda, vi ringraziamo della cortese attenzione.

Cordiali saluti

**Commissione professionale
paritetica centrale
del ramo pittura e gessatura**



lic.iur. Rahel Hoffmann