



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura

Proroga e modifica del 5 marzo 2026

Il Consiglio federale svizzero

decreta:

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 6 settembre 2022 e del 9 maggio 2025¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura e gessatura, è prorogata con effetto fino al 31 marzo 2029.

II

Il decreto del Consiglio federale del 6 settembre 2022² menzionato alla cifra I è modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 1 e 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per il ramo della pittura e gessatura dei Cantoni Zurigo (ad eccezione dei gessatori di Zurigo Città), Berna, Lucerna, Uri, Svitto, Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Sciaffusa, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia, Giura e per il ramo della pittura del Canton Ticino.

Il Cantone Ticino è escluso dagli articoli 8.1.2 e 8.4.3 del CCL; è altresì escluso dall'articolo 20 del CCL nella misura in cui le sue aziende siano affiliate ai fondi cantonali paritetici «Fondo formazione professionale» e «Fondo applicazione».

² Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro (CCL) sono valide per tutti i datori di lavoro (aziende e reparti aziendali) del ramo pittura e gessatura. Sono considerati aziende e reparti aziendali quelli che eseguono

- a. lavori di applicazione di pittura, materiali di rivestimento e materiali strutturali, di posa di tappezzerie, pannelli e tessuti di ogni genere, di applicazione di rivestimenti per pareti e pavimenti senza giunti, di abbellimento e manu-

¹ FF 2022 2167; 2025 1536

² FF 2022 2167

- tenzione di edifici, parti di costruzioni, installazioni ed oggetti nonché la loro protezione contro le intemperie ed altri influssi atmosferici (lavori di pittura);
- b. lavori di costruzione di pareti, soffitti e pavimenti, di rivestimenti, le isolazioni e le coibentazioni nel ramo tradizionale della pittura e gessatura, d'intonacatura interna ed esterna, di stuccatura, di risanamento di edifici nonché di protezione di edifici e oggetti contro gli influssi fisici e chimici e di materiali pericolosi (lavori di gessatura).

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura e gessatura, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 6, 6.5 (Commissioni professionali paritetiche nel ramo della pittura e della gessatura)

6.5 Multe convenzionali

Sia la CPPC che le CPPR possono infliggere una multa convenzionale ai datori di lavoro o ai lavoratori che non rispettano gli obblighi derivanti dal Contratto collettivo di lavoro. La multa va versata entro un mese dalla notifica della decisione.

- a) la multa convenzionale va stabilita innanzitutto in modo da scoraggiare ulteriori violazioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori colpevoli. Nel caso singolo la multa può superare la somma delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori. L'importo viene inoltre stabilito in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
1. Entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
 2. Violazione delle disposizioni non monetarie del Contratto collettivo di lavoro;
 3. Il fatto che il datore di lavoro o il lavoratore colpevole, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
 4. Violazione delle singole disposizioni del Contratto collettivo di lavoro unica o ripetuta e sua gravità;
 5. Recidiva delle violazioni del Contratto collettivo di lavoro;
 6. Dimensione dell'azienda;
 7. Il fatto che i lavoratori abbiano fatto valere individualmente i loro diritti nei confronti di un datore di lavoro colpevole.

- b. Una multa convenzionale può inoltre essere inflitta per le seguenti violazioni contrattuali:
1. Chi non tiene una contabilità delle ore di lavoro nell'azienda, viene punito con una multa convenzionale fino a 50 000 franchi come segue:

– Aziende con 1–2 lavoratori:	fino a Fr. 3 000.–
– Aziende con 3–6 lavoratori:	fino a Fr. 6 000.–
– Aziende con 7–10 lavoratori:	fino a Fr. 12 000.–
– Aziende con 11–15 lavoratori:	fino a Fr. 20 000.–
– Aziende con 16–20 lavoratori:	fino a Fr. 35 000.–
– Aziende con più di 20 lavoratori:	fino a Fr. 50 000.–

Se viene effettuato un controllo dell'orario di lavoro che è in realtà comprensibile ma non conforme alle condizioni del CCL, la multa convenzionale può essere adeguatamente ridotta.
 2. Chi non conserva i documenti aziendali di cui all'articolo 6.4 capoverso 1 CCL per 5 anni, viene punito con una multa convenzionale fino a 50 000 franchi.
 3. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo, richiesti in precedenza per scritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'articolo 6.4 CCL e perciò rende impossibile un controllo regolare, pur avendo conservato detti documenti in modo corretto, viene punito con una multa convenzionale fino a 100 000 franchi.
 4. Chi non rispetta le disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute di cui all'articolo 19 CCL, viene punito come segue:

– Aziende con 1 lavoratore:	fino a Fr. 1 000.–
– Aziende con 2–5 lavoratori:	fino a Fr. 2 000.–
– Aziende con 6–10 lavoratori:	fino a Fr. 3 000.–
– Aziende con 11 –20 lavoratori:	fino a Fr. 4 000.–
– Aziende con più di 20 lavoratori:	fino a Fr. 5 000.–
 5. In caso di violazione del divieto del lavoro a cottimo risp. del lavoro nero di cui agli articoli 21 e 22 del Contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro risp. del lavoratore, viene applicata una multa convenzionale massima di 50 000 franchi risp. 25 000 franchi per posto di lavoro.
 6. In caso di violazione dell'obbligo di notifica del lavoro di sabato ai sensi dell'articolo 8.1.2 CCL, al datore di lavoro viene applicata una multa convenzionale fino a 2500 franchi per ogni dipendente oggetto della violazione.
 7. Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato malgrado diffida avvenuta, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

Art. 8, 8.1, 8.2, 8.4 e 8.9 (Orario di lavoro)

8.1 Giorni lavorativi

8.1.1 Principio della settimana lavorativa di 5 giorni

In linea di principio, la settimana lavorativa è di 5 giorni (dal lunedì al venerdì).

8.1.2 Lavoro di sabato

La regolare ripartizione dell'orario di lavoro settimanale massimo su sei giorni lavorativi (dal lunedì al sabato) non è ammessa.

Il lavoro di sabato rimane un'eccezione ed è soggetto in ogni caso all'obbligo di notifica.

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.

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

8.2 Orari di lavoro normali

L'orario di lavoro normale produttivo è in media di 8 ore al giorno.

L'orario di lavoro normale produttivo è in media di 40 ore a settimana.

Sia per il 2026 che per il 2027 l'orario di lavoro normale annuo è di 2088 ore (base di calcolo: 261 giorni di lavoro x 8 ore) e per il 2028 è di 2080 ore (base di calcolo: 260 giorni di lavoro x 8 ore).

Per il personale occupato a tempo parziale l'orario di lavoro normale settimanale e annuale viene calcolato in proporzione al grado di occupazione (40 ore x grado di occupazione in % [=orario di lavoro normale settimanale], 2080 oppure 2088 ore x grado di occupazione in % [=orario di lavoro normale annuale]).

Si considera orario di lavoro produttivo ogni attività che viene svolta su incarico del datore di lavoro o del suo sostituto, quindi l'accettazione dell'incarico, il carico e lo scarico dei materiali, il tempo di viaggio indennizzabile, il trasferimento da un cantiere all'altro e tutti i lavori di preparazione, di fine giornata e di pulizia nel cantiere o in magazzino. Il tempo necessario per cambiarsi e le pause non fanno parte dell'orario di lavoro produttivo.

8.4 Supplementi e compensazione delle ore in esubero e lavoro di sabato

8.4.1 Supplementi salariali per il lavoro di sabato

Il numero massimo consentito per anno civile di sabati lavorativi soggetti a obbligo di notifica senza supplemento salariale (25 %) è determinato in base alle dimensioni dell'azienda del datore di lavoro (contingente aziendale) e al numero dei sabati lavorativi per lavoratore (contingente dei lavoratori) come segue:

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 lavorativi senza supplemento salariale (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.

8.9 Controllo dell'orario di lavoro

Nelle aziende e sulla base dei rapporti di lavoro aziendali deve essere effettuato un controllo preciso sulle ore lavorative e sul tempo di viaggio ai sensi dell'articolo 8.2 CCL [...]. A tale scopo deve essere utilizzato il controllo dell'orario di lavoro messo a disposizione dalla CPPC o, in sua sostituzione, un sistema equivalente sotto tutti i punti di vista.

Alle imprese che violano questo obbligo verrà comminata una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 6.5 lettera b cifra 1 CCL.

Alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro il conteggio delle ore di lavoro va consegnato al lavoratore. In qualsiasi momento il lavoratore ha diritto di prendere visione del conteggio relativo all'orario di lavoro.

Art. 10, 10.1 (Rimborso spese)

10.1 Indennità per il pranzo

Per i pranzi consumati in trasferta il datore di lavoro versa ai lavoratori un'indennità che compensa i costi.

[...] 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.

- a) un'indennità forfettaria di 275 franchi al mese; per il personale occupato a tempo parziale, l'indennità forfettaria viene calcolata in proporzione al grado di occupazione.
- b) un'indennità di 23 franchi per pranzo al massimo.

In caso d'indennità forfettaria secondo la variante a) possono essere dedotti 14.20 franchi per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e i giorni festivi). Per il personale occupato a tempo parziale, questa deduzione viene calcolata in proporzione al grado di occupazione.

L'indennità secondo la variante b) è dovuta se, in caso di lavoro in trasferta, i lavoratori non riescono a tornare al normale luogo dove si consuma il vitto (domicilio della ditta) oppure se i lavoratori durante la pausa di pranzo non possono tornare a casa, subendo così una perdita finanziaria. Inoltre l'indennità secondo la variante b) è soltanto dovuta in caso di pranzo in un ristorante, uno snack bar, un take away o una mensa e dietro consegna al datore di lavoro della ricevuta corrispondente (non è dovuta l'indennità in caso di catering o pasti consumati in cantiere).

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° aprile 2026 e ha effetto fino al 31 marzo 2029.

5 marzo 2026

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vicepresidente della Confederazione, Ignazio Cassis
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi