ACCORDO AGGIUNTIVO

al contratto collettivo di lavoro 2022-2025
per il ramo pittura e gessatura
e all' accordo aggiuntivo del 1º aprile 2025

valido dal 1º aprile 2026

Stipulato tra le seguenti organizzazioni:

Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori (ASIPG)

da una parte e

Sindacato Unia

Sindacato Syna

dall'altra parte

Preambolo

In futuro le parti contraenti affronteranno in comune i problemi ed i compiti riguardanti i datori di lavoro ed i lavoratori del ramo della pittura e gessatura e cercheranno di trovare una soluzione adeguata secondo i principi della buona fede. In particolare esse vogliono salvaguardare i posti di lavoro già esistenti e crearne degli altri. Al fine di garantire una regolamentazione uniforme, le parti contraenti intendono estendere il campo di applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro a tutta la Svizzera.

Nel presente documento, la forma maschile si rivolge indistintamente a persone di sesso maschile e femminile.

In caso di divergenza tra il testo originale e la traduzione italiana, fa stato il testo originale tedesco.

A. Campo di applicazione

Art. 1 Campo di applicazione

1.1 Campo di applicazione geografico

Il Contratto collettivo di lavoro è valido 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».

1.2 Campo di applicazione aziendale e professionale

Il Contratto collettivo di lavoro è valido per tutte le aziende e per tutti i reparti aziendali che eseguono o fanno eseguire lavori di pittura e gessatura e che rientrano nella descrizione della professione del pittore o del gessatore. Sono considerati lavori di pittura e gessatura tutti i lavori professionali elencati dall'art. 24.

1.3 Campo di applicazione personale

Il Contratto collettivo di lavoro è valido per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori e le lavoratrici (di seguito indicati solo con "datore di lavoro" e "lavoratori") delle aziende o dei reparti aziendali di cui all'art. 1.2., ad eccezione degli impiegati d'ufficio, delle persone appartenenti alla categoria professionale che occupano un posto direttivo superiore come ad esempio gli amministratori di un'impresa, nonché degli apprendisti.

Nel quadro dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) il Contratto collettivo di lavoro cui è stata conferita l'obbligatorietà generale è valido anche per le aziende di personale a prestito e i loro lavoratori che vengono ceduti ad aziende o reparti aziendali ai sensi dell'art. 1.2 del Contratto collettivo di lavoro per il ramo della pittura e gessatura.

Le disposizioni del CCL sulle condizioni salariali e di lavoro alle quali è stata conferita l'obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 2 cpv. 1 della Legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera (RS 823.20) oltre agli articoli 1 e 2 dell'ordinanza relativa (ODist, RS 823.201), valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma fuori del campo di applicazione geografico ai sensi del cpv. 1 e i loro lavoratori distaccati in questo campo di

applicazione. A controllare l'osservanza delle disposizioni normative del presente CCL sono competenti le commissioni paritetiche del CCL.

B. Disposizioni di carattere esecutivo

Art. 2 Esecuzione del Contratto collettivo di lavoro

2.1 Obbligo di esecuzione

Le parti contraenti si impegnano ad intervenire presso i loro membri, affinché le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro vengano osservate (art. 357 a CO).

2.2 Esecuzione comune

Ai sensi dell'art. 357 b CO, le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro condividono il diritto di esigere l'osservanza delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati (diritto d'azione a livello d'associazione).

L'esecuzione comune delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro spetta fondamentalmente alla Commissione professionale paritetica centrale del ramo pittura e gessatura (CPPC), nominata dalle parti contraenti. La CPPC delega l'esecuzione tramite mandato alle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR) riguardo alle quali possiede autorità.

Per quanto riguarda i rapporti tra le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro (art. 357 b cpv. 3 CO) nelle regioni in cui esistono degli statuti o dei regolamenti sono applicabili le disposizioni sul diritto di associazione di cui agli artt. 60 ss. CC.

Art. 3 Pace del lavoro

Per tutta la durata del contratto le organizzazioni contraenti, le loro sezioni, i datori di lavoro ed i lavoratori interessati sono tenuti al rispetto assoluto della pace del lavoro.

Art. 4 Dichiarazione d'obbligatorietà generale

Le parti contraenti richiederanno immediatamente la dichiarazione d'obbligatorietà generale del Contratto collettivo di lavoro.

Art. 5 Durata e disdetta del Contratto collettivo di lavoro

Il presente Contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° aprile 2026 ed è valido fino al 31 marzo 2029. Il termine di disdetta è di un mese. Se il contratto non viene disdetto rimane in vigore per un altro anno.

Art. 6 Commissioni professionali paritetiche nel ramo della pittura e della gessatura

6.1 Commissione professionale paritetica centrale (CPPC)

La Commissione professionale paritetica centrale (CPPC) del ramo pittura e gessatura, istituita dalle parti contraenti CCL, è una società ai sensi degli artt. 60 ss. CC.

La CPPC è composta da 4 rappresentanti dell'associazione padronale e da 4 rappresentanti delle associazioni dei lavoratori.

I compiti, l'organizzazione e le disposizioni esecutive della CPPC vengono definiti, con riserva delle seguenti disposizioni, in appositi regolamenti.

6.2 Commissione professionale paritetica regionale (CPPR)

Nelle aree contrattuali regionali le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro, risp. le loro sezioni, risp. le loro regioni, istituiscono delle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR) la cui composizione, i compiti, l'organizzazione e le disposizioni esecutive sono stabiliti in appositi regolamenti o statuti.

Oltre ai compiti di cui all'art. 6 ss. le CPPR si impegnano alla tutela degli interessi comuni. In modo particolare esse si adoperano in favore della protezione dei lavoratori (p.e. soluzione settoriale della CFCSL), di termini di esecuzione dei lavori adeguati e di una prassi di assegnazione degli appalti equa.

Esse sostengono tutti gli sforzi nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionali.

6.3 Competenze delle commissioni professionali paritetiche

Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato, le CPPR possono decidere in prima istanza sulle controversie sorte tra i datori di lavoro e i loro lavoratori in merito alla stipulazione, al contenuto e alla cessazione dei rapporti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 357b cpv. 1 CO, la CPPC e le CPPR hanno in particolare i seguenti compiti e competenze:

1. Esercitano il diritto di accertamento;
2. Controllano l'osservanza delle disposizioni normative del Contratto collettivo di lavoro (compreso il rispetto del divieto del lavoro nero e del lavoro a cottimo) nelle aziende e sui posti di lavoro;
3. Infliggono e riscuotono le multe convenzionali e addebitano le relative spese di controllo e di procedura.

Contro le decisioni della CPPR il datore di lavoro o il lavoratore interessati, entro 20 giorni dalla comunicazione, possono inoltrare per iscritto istanza motivata e avanzare proposte alla CPPC.

Spetta alla CPPC far valere il diritto al contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento.

6.4 Controlli

Per rendere possibile il controllo sul rispetto delle disposizioni di questo contratto, tutte le disposizioni che concernono questioni salariali rilevanti devono essere rapportate per iscritto (rapporti sul tempo di lavoro (controllo del tempo di lavoro secondo l'art. 8.9 CCL) rapporti sulle ore di lavoro, conteggi salariali, ricevute salariali). Le aziende sono obbligate a conservare questi documenti durante almeno 5 anni.

L'obbligo di conservazione inizia alla fine dell'anno civile in cui sono avvenute le ultime annotazioni.

La commissione paritetica è autorizzata ad emanare delle direttive vincolanti concernente lo svolgimento dei controlli e – quando occorre – a coordinare la collaborazione con altri organi esecutivi.

Tutti i documenti necessari per il controllo (in formato cartaceo o digitale) devono essere presentati all'organo di controllo incaricato dalla commissione paritetica.

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, risp. che si preveda li facciano valere in un futuro prossimo.

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 CHF 50'000 come segue:

   - Aziende con 1 -2 lavoratori: fino a CHF 3'000
   - Aziende con 3 - 6 lavoratori: fino a CHF 6'000
   - Aziende con 7 - 10 lavoratori: fino a CHF 12'000
   - Aziende con 11 - 15 lavoratori: fino a CHF 20'000
   - Aziende con 16 - 20 lavoratori: fino a CHF 35'000
   - Aziende con più di 20 lavoratori: fino a CHF 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'Art. 6.4 cpv. 1 CCL durante 5 anni, viene punito con una multa convenzionale fino a CHF 50'000.
3. Chi non presenta i documenti necessari per il controllo, richiesti in precedenza per iscritto dall'organo di controllo incaricato secondo l'art. 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 CHF 100'000.
4. Chi non rispetta le disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute di cui all'Art. 19 CCL, viene punito come segue:

   - Aziende con 1 lavoratore: fino a CHF 1'000
   - Aziende con 2 - 5 lavoratori: fino a CHF 2'000
   - Aziende con 6 - 10 lavoratori: fino a CHF 3'000
   - Aziende con 11 - 20 lavoratori: fino a CHF 4'000
   - Aziende con più di 20 lavoratori: fino a CHF 5'000

5. In caso di violazione del divieto del lavoro a cottimo risp. del lavoro nero di cui agli art. 21 e 22 del Contratto collettivo di lavoro da parte del datore di lavoro, risp. del lavoratore, viene applicata una multa convenzionale massima di CHF 50'000, risp. CHF 25'000.

6. 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.

7. Chi non versa la cauzione o chi non la versa in modo conforme ai sensi dell'art. 1 dell'Allegato malgrado diffida avvenuta, viene punito con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta.

6.6 Spese di controllo

Sia la CPPC che le CPPR possono disporre che i datori di lavoro o i lavoratori sottoposti ad un controllo dal quale emerge una violazione degli obblighi contrattuali, debbano effettuare, addizionalmente al pagamento della multa convenzionale, anche il versamento delle spese di controllo sostenute che possono essere provate (per spese sostenute sia dal mandatario che dalla CPPC e dalle CPPR).

6.7 Spese procedurali

La CPPC e la CPPR possono ingiungere ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che violano le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro il pagamento delle spese procedurali ai sensi dell'art. 357 b CO.

6.8 Previdenza professionale

In adempimento alle prescrizioni legislative in materia di previdenza professionale (LPP), le parti contraenti gestiscono la «Cassa pensione ASIPG / feu suisse».

C. Disposizioni normative

Art. 7 Assunzione e licenziamento

7.1 Inizio del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro inizia al più tardi il primo giorno di lavoro concordato.

7.2 Occupati a tempo parziale

I lavoratori occupati a tempo parziale sono sottoposti a tutti gli effetti al Contratto collettivo di lavoro e, in rapporto all'orario di lavoro concordato ed effettuato, hanno diritto alle stesse condizioni di lavoro e di salario degli altri lavoratori.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, il grado di occupazione, l'orario di lavoro da prestare, i giorni lavorativi abituali e il salario devono essere convenuti per iscritto.

7.3 Disdetta del rapporto del lavoro

7.3.1 Termini di disdetta

Il rapporto di lavoro può essere disdetto, osservando i seguenti termini di disdetta:

- durante il periodo di prova di 2 mesi — 1 settimana, per la fine di una settimana
- quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno — 2 settimane, per la fine di una settimana

- quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno — 1 mese, per la fine di un mese
- dal 7° anno di lavoro — 2 mesi, per la fine di un mese
- dalla fine del 10° anno di lavoro — 3 mesi, per la fine di un mese

7.3.2 Protezione dal licenziamento

Se i lavoratori sono parzialmente o integralmente incapaci al lavoro per ragione di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere disdetto:

- nel 1º anno di servizio durante 30 giorni;
- dal 2º al 5º anno di servizio durante 90 giorni;
- dal 6º anno di servizio o dall'età di 45 anni compiuti, finché sono pagate le indennità giornaliere di malattia. Quando l'incapacità al lavoro ha perdurato oltre un anno e quando la riconquista della capacità lavorativa rispetto al contratto di lavoro è improbabile secondo prognosi medica, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la scadenza dei pagamenti dell'indennità giornaliera di malattia con un preavviso di almeno un mese.

Se il licenziamento è ammissibile di cui al cpv. 1 e se al momento del licenziamento il lavoratore ammalatosi non è ancora completamente abile al lavoro, gli deve essere garantita la permanenza liberata dal pagamento dei premi nella assicurazione di indennità giornaliera di malattia collettiva dell'azienda con la possibilità di percepire le indennità fino alla scadenza della durata massima di cui al art. 13 rispettivamente fino alla riconquista della piena abilità al lavoro.

7.3.3 Periodi d'attesa

Se i lavoratori si ammalano o si infortunano durante il termine di disdetta, questo viene sospeso nel modo seguente ai sensi dell'art. 336c CO:

- nel 1º anno di servizio per 30 giorni;
- dal 2º al 5º anno di servizio per 90 giorni;
- dal 6° anno di servizio per 180 giorni.

Valgono inoltre le disposizioni di protezione dal licenziamento di cui all'art. 336 c del CO.

Art. 8 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'art. 6.5 lett. 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.

8.3 Orari di lavoro massimo

Per il personale con un grado di occupazione uguale o superiore all'80%, trova applicazione un orario di lavoro settimanale massimo di 48 ore.

Per il personale con un grado di occupazione inferiore all'80%, trova applicazione un orario di lavoro giornaliero massimo di 9,6 ore.

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

8.4.1 Supplementi in tempo per il lavoro straordinario, notturno, di domenica e festivo

In caso di superamento degli orari di lavoro massimi di cui all'art. 8.3 CCL, le ore di lavoro straordinario vanno indennizzate con un supplemento in ore pari al 25%.

In caso di lavoro notturno temporaneo (dalle 20.00 alle 6.00), lavoro di domenica o festivo viene corrisposto un supplemento in ore del 100%.

8.4.2 Compensazione di ore in esubero

In linea di massima, le ore supplementari ordinate e i supplementi per le ore di lavoro straordinario sono da compensare con tempo libero.

Se alla fine di un anno civile l'orario di lavoro normale annuo (cfr. art. 8.2 CCL) è superato, queste ore in esubero devono essere compensate per principio con tempo libero della stessa durata entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente.

In casi eccezionali e unicamente su richiesta del lavoratore il termine per la compensazione delle ore in esubero può essere prolungato fino alla fine del mese di settembre dell'anno seguente. Il datore di lavoro deve notificare questi casi alla CPPR competente entro la fine di aprile dell'anno corrispondente.

Se le ore in esubero non sono compensate con tempo libero della stessa durata, esse devono in ogni caso essere retribuite con un supplemento del 25%, maggiorato dell'aliquota della 13a, entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente. Su richiesta del lavoratore e con un accordo scritto in materia, il datore di lavoro può retribuire senza supplementi salariali unicamente le ore in esubero che superano il numero di 80.

Se alla fine del rapporto di lavoro le ore di lavoro prestate superano le ore di lavoro dovute fino a quel momento, le ore in esubero non ancora compensate devono essere retribuite con un supplemento del 25%, maggiorato dell'aliquota della 13a.

8.4.3 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.

8.5 Calcolo delle prestazioni d'indennizzo salariale

Per il calcolo delle prestazioni d'indennizzo salariale, nonché per il relativo conteggio nell'ambito del controllo dell'orario di lavoro, si applica l'orario di lavoro normale di 8 ore.

Tale regola vale anche per il personale occupato a tempo parziale nei giorni lavorativi abituali convenuti.

8.6 Assenze

Nei seguenti casi vige l'obbligo di versamento del salario e di accredito di 8 ore al giorno nell'ambito del controllo dell'orario di lavoro:

- le assenze inevitabili e le assenze brevi ai sensi dell'art.11 CCL
- le vacanze ai sensi dell'art. 12.1 CCL
- i giorni festivi ai sensi dell'art. 12.2 CCL
- la malattia ai sensi dell'art. 13 CCL
- l'infortunio ai sensi dell'art. 14 CCL
- le assenze per gravidanza e maternità ai sensi dell'art. 15 CCL

- servizio militare, servizio civile, servizio di protezione civile, giornata informativa e giornate di reclutamento ai sensi dell'art. 16 CCL
- il lavoro ridotto e le perdite a causa di intemperie
- gli altri giorni o le altre ore stabiliti a livello aziendale

Per il personale occupato a tempo parziale, nei giorni lavorativi abituali convenuti le assenze retribuite devono essere accreditate con 8 ore (per una giornata lavorativa intera).

8.7 Ore mancanti

Vengono considerate ore mancanti causate dal lavoratore tutte le assenze non elencate all'art. 8.6. Le ore mancanti che vengono recuperate, in via anticipata o posticipata, non sono in nessun caso considerate ore supplementari, ma vengono conteggiate nella misura 1:1.

Nel caso di ore mancanti alla fine dell'anno o del rapporto di lavoro, causate dal lavoratore, queste possono essere computate al salario.

Se alla fine dell'anno o alla fine del rapporto di lavoro il lavoratore non ha raggiunto le ore di lavoro dovute a causa del datore di lavoro, le ore mancanti non possono essergli detratte.

8.8 Tempo di viaggio

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.

A partire dal 1° aprile 2027, se il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dall’officina al luogo di lavoro è pari o inferiore a 20 minuti, questo tempo di viaggio non è considerato orario di lavoro retribuito.

A partire dal 1° aprile 2028, se il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dall’officina al luogo di lavoro è pari o inferiore a 15 minuti, questo tempo di viaggio non è considerato orario di lavoro retribuito.

Se a partire dal 1°aprile 2027 il tempo di viaggio giornaliero supera i 20 minuti e a partire dal 1° aprile 2028 i 15 minuti, il tempo di viaggio che eccede tale durata è considerato orario di lavoro retribuito.

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’art. 8.2 CCL e dell’art. 8.8 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’art. 6.5 lett. 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. 9 Salari

9.1 Inquadramento

I lavoratori sottoposti al presente Contratto collettivo di lavoro al momento dell'assunzione vengono inquadrati in base alla loro attività, funzione e qualifica professionale. L'inquadramento deve essere annotato nel conteggio salariale.

Categoria V - Capi operai

Vengono considerati capi operai e/o inquadrati come tali, quei lavoratori che hanno concluso con esito positivo una scuola riconosciuta per capi operai ASIPG o che dispongono di una formazione equivalente acquisita nella CE e che vengono riconosciuti come tali e come tali occupati dal datore di lavoro. I lavoratori finora occupati dal datore di lavoro come capi operai mantengono tale qualifica.

Categoria Q - Capo cantiere pittore

Tutti i pittori che hanno ottenuto con successo il certificato professionale di capo cantiere ASIPG o che hanno frequentato un corso di formazione equivalente nel settore UE e che sono impiegati come tali dal loro datore di lavoro, sono classificati come capo cantiere.

I pittori che non hanno una formazione corrispondente ai sensi del paragrafo 1, sono classificati come capo cantiere, se sono impiegati come tali dal loro datore di lavoro.

Categoria A - Lavoratori qualificati con certificato di capacità

Vengono considerati lavoratori qualificati con certificato di capacità tutti i lavoratori del settore pittura/gessatura che hanno concluso l'apprendistato di pittore o gessatore AFC dopo 3 anni di esperienza professionale (art. 38 della Legge federale sulla formazione professionale) e tutti i lavoratori con qualifica equivalente che svolgono in modo autonomo lavori del ramo di cui all'art. 24 del Contratto collettivo di lavoro. I lavoratori che hanno concluso apprendistati diversi, ad es. i doratori, non vengono considerati automaticamente lavoratori qualificati con certificato di capacità.

Categoria B - Lavoratori qualificati

Sono considerati lavoratori qualificati coloro che eseguono lavori di pittura/gessatura, ma non dispongono dei requisiti richiesti ad un lavoratore qualificato con certificato di capacità. Per diplomati CFP (formazioni professionali di base biennali con certificato federale di formazione pratica), dopo 3 anni d'esperienza professionale nel ramo, avviene automaticamente la promozione in categoria B.

Categoria C - Manovali

Sono considerati manovali tutti i lavoratori che durante un periodo di 4 anni al massimo effettuano dei lavori ausiliari nel ramo della pittura e gessatura. Trascorsi questi 4 anni, avviene automaticamente la promozione nella categoria B.

Categoria D - Estranei al ramo

Lavoratori senza esperienza professionale nel ramo dei pittori o gessatori sono considerati estranei al ramo durante i primi 12 mesi del rapporto di lavoro. Di seguito avviene la promozione automatica nella categoria C (Manovali).

9.2 Retribuzione mensile e versamento del salario

Generalmente la retribuzione avviene su base mensile (in base alle ore).

Il conteggio del salario viene effettuato mensilmente.

Il salario e il rimborso spese devono essere versati mensilmente in franchi svizzeri, non sotto forma di contanti.

9.3 Salari base (salari minimi)

A partire dal 1º aprile 2026 devono essere retribuiti per ogni categoria salariale i seguenti salari minimi (lordi, CHF). Per il personale occupato a tempo parziale il salario minimo viene calcolato in proporzione al grado di occupazione.

Categoria salariale	Pittori	Gessatori
V Capi operai	5’744	5’956
Q Capo cantiere	5'300	
A Lavoratori qualificati con certificato dopo 3 anni di esperienza professionale	5’051	5’267
B Lavoratori qualificati	4’667	4’841
C Manovali	4’429	4’590
D Estranei al ramo	4’147	4’258
Giovani lavoratori AFC nel 1º anno post-tirocinio	4’351	4’513
Giovani lavoratori AFC nel 2º anno post-tirocinio	4’586	4’747
Giovani lavoratori AFC nel 3º anno post-tirocinio	4’850	5’066
Giovani lavoratori CFP nel 1º anno post-tirocinio	4’004	4’147
Giovani lavoratori CFP nel 2º anno post-tirocinio	4’226	4’382
Giovani lavoratori CFP nel 3º anno post-tirocinio	4’446	4’612

I salari per i giovani lavoratori che hanno appena concluso il tirocinio AFC e CFP possono essere applicati solo dalle imprese attive nel ramo della pittura e della gessatura che deducono i contributi per la formazione e il perfezionamento.

Le disposizioni salariali delle categorie B, C e D sono generalmente applicabili solo ai lavoratori dall’età di 18 anni compiuti.

In caso di divergenze riguardanti l'adeguatezza del salario stabilito e dell'inquadramento, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, la decisione viene adottata dalla Commissione professionale paritetica competente.

Per i lavoratori con capacità lavorative ridotte, d’intesa con la Commissione professionale paritetica regionale o, in mancanza d’essa, d’intesa con la Commissione professionale paritetica centrale, è possibile discostarsi dai salari base. In tal caso, dopo un attento esame, la Commissione professionale paritetica competente provvederà a fissare un nuovo salario minimo.

9.4 Aumenti salariali

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.

9.4.1 Compensazione automatica del rincaro

Negli anni intermedi (2027 e 2028), il rincaro effettivo sui salari base (salari minimi) e sui salari lordi effettivi versati viene compensato automaticamente fino a una percentuale massima del 2%. Se il rincaro è superiore al 2%, la compensazione è oggetto di negoziazione.

La compensazione generale del rincaro viene calcolata sulla base dell'indice (art. 9.5 CCL) e di un salario di riferimento di CHF 5’535 per i pittori e di CHF 5’720 per i gessatori.

9.5 Compensazione dell’indice

Il rincaro è compensato fino alla fine di novembre 2025 (107.9 punti [base dicembre 2015])

9.6 13ma mensilità

I lavoratori beneficiano di un intero ulteriore salario mensile medio. Questo sarà pagato alla fine dell'anno o – proporzionalmente – due volte all'anno in giugno e in dicembre.

I lavoratori il cui rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione non è durato almeno un mese, non hanno diritto alla 13.ma mensilità. Inoltre, il lavoratore non può far valere alcuna pretesa se non ha disdetto correttamente il rapporto di lavoro o se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

Se il rapporto di lavoro viene disdetto normalmente nel corso dell'anno civile ed è durato almeno un mese, il lavoratore ha diritto al versamento della 13ma mensilità pro rata temporis. In tal caso, la 13ma mensilità viene versata con l'ultima paga.

Art. 10 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.

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

a) un'indennità forfettaria di CHF 275 al mese; per il personale occupato a tempo parziale, l'indennità forfettaria viene calcolata in proporzione al grado di occupazione.

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

In caso d'indennità forfettaria secondo la variante a) possono essere dedotti CHF 14.20 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).

10.2 Indennità chilometrica

Se i lavoratori utilizzano la loro auto privata dietro ordine esplicito dell'azienda, hanno diritto ad un indennizzo di almeno CHF 0.70 centesimi al chilometro. Se viene utilizzata la moto l'indennità è di CHF 0.45 centesimi al chilometro.

Se il lavoratore desidera iniziare o terminare la sua giornata di lavoro in modo flessibile e organizza lo spostamento da e verso il cantiere privatamente, non è dovuta alcuna indennità.

Art. 11 Versamento del salario in caso di assenze

Qualora coincidano con giorni lavorativi, il lavoratore ha diritto ai seguenti giorni liberi, interamente retribuiti:

1 giorno per il trasloco dei lavoratori che hanno più di un anno di anzianità di servizio presso la ditta e che hanno una propria economia domestica ed il cui rapporto di lavoro non è stato disdetto. Questo congedo è concesso una sola volta nell'arco di tre anni;

1 giorno per il matrimonio del lavoratore;

10 giorni congedo di paternità per la nascita di un figlio. La fruizione del congedo di paternità è retta dall'art. 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro;

2 giorni per il decesso di fratelli, sorelle e suoceri del lavoratore;

3 giorni per il decesso del coniuge o della persona convivente, dei figli e dei genitori del lavoratore.

Per le seguenti assenze brevi la perdita di guadagno viene compensata per una durata limitata:

a) per l'espletamento di obblighi legali, ammesso che ciò non possa avvenire al di fuori dell'orario di lavoro;

b) per l'esercizio di cariche pubbliche, se al momento dell'accettazione della carica è stato convenuto un obbligo di pagamento del salario da parte del datore di lavoro;

c) per visite mediche o dentistiche, ma solamente a titolo eccezionale e trattandosi di casi acuti o di infortuni.

Nei casi sub a) e b) eventuali compensazioni, indennità giornaliere ecc., sono da computare al salario dovuto dal datore di lavoro, nella misura in cui non si tratti esclusivamente di rimborso spese.

Art. 12 Vacanze e giorni festivi

12.1 Vacanze

Fino compimento del 20° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

Tutti i lavoratori di età compresa tra i 20 e i 50 anni compiuti hanno diritto a 22 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

Tutti i lavoratori dall'età di 50 anni compiuti hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno.

I lavoratori devono usufruire di cinque giorni risp. di 10 giorni delle vacanze cui hanno diritto ai sensi dell'art. 12 durante i mesi invernali (novembre - marzo); la data esatta viene fissata dal datore di lavoro. Se ragioni aziendali lo giustificano il datore di lavoro può fissare dei singoli giorni di ferie tra Natale e Capodanno.

La Commissione paritetica del Canton Ticino può fissare uno o più periodi di vacanza obbligatoria per una durata massima di due settimane; resta riservato un periodo di vacanza fissato per la metà di agosto. Ogni anno la decisione deve essere comunicata alle aziende entro la fine di marzo.

12.2 Giorni festivi

Tutti i lavoratori hanno diritto alla retribuzione della perdita salariale per 9 giorni festivi al massimo (inclusa la Festa nazionale il 1° agosto), se questi cadono su un giorno lavorativo (da lunedì a venerdì).

Ai lavoratori salariati eccezionalmente e giustificatamente all'ora, deve essere versato in ogni caso oltre al salario di base ed eventuali supplementi per le ore straordinarie un'indennità per giorni festivi del 3.59%.

I giorni festivi retribuiti sono fissati dalle Commissioni professionali paritetiche regionali. I giorni festivi che danno diritto all'indennità e che cadono durante il periodo delle vacanze non possono essere conteggiati come giornate di ferie.

Art. 13 Assicurazione di indennità giornaliera di malattia

Tutti i lavoratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia. Fanno eccezione i lavoratori che hanno diritto a una rendita AVS. Per questi lavoratori l'obbligo del datore di lavoro al versamento del salario nel caso di malattia è regolato secondo le disposizioni all'articolo 324a CO.

13.1 Le condizioni assicurative seguenti devono essere rispettate:

a) L'inizio della protezione assicurativa deve avvenire il giorno dell'inizio o del presunto inizio convenuto del lavoro. Nel quadro del loro grado di occupazione i lavoratori devono essere ammessi all'assicurazione senza alcuna riserva. Prima di assumere un lavoratore, l'assicurazione può fare la riserva della sua abilità al lavoro nella misura del grado d'occupazione previsto.

b) Durata delle prestazioni di 730 giorni (compreso un eventuale periodo d'attesa) per ogni caso di malattia; il riaccendersi di una malattia è considerato un nuovo caso rispetto alla durata delle prestazioni e il periodo d'attesa se per la stessa ragione il lavoratore era capace al lavoro per un periodo ininterrotto di 12 mesi.

c) Se il rapporto di lavoro cessa durante un caso di malattia in corso, il lavoratore permane nell'assicurazione collettiva fino alla riconquista dell'abilità al lavoro o fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni di cui alla lettera b.

   Per i rapporti di lavoro limitati di una durata fino a 3 mesi che sono disdetti durante il periodo di prova, il diritto alle prestazioni finisce con la fine del rapporto di lavoro.

d) Indennità del 80% dell'ultimo salario convenuto (13ª mensilità compresa) e includendo gli assegni legali per i figli se questi non vengono più pagati.

e) Pagamento di una indennità giornaliera corrispondente al grado dell'incapacità al lavoro se questa è almeno del 25%.

f) Liberazione dal pagamento dei premi durante il periodo di prestazione delle indennità giornaliere.

g) Nel caso di coincidenza con prestazioni di altre assicurazioni sociali (p.es. rendita AI) il diritto d'indennizzo è del 90% dell'ultimo salario lordo convenuto (inclusa la tredicesima), ma non è mai superiore al salario netto finora percepito.

h) In ogni caso di assenza involontaria al lavoro l'obbligo del datore di lavoro al pagamento del salario si conclude con la cessazione del rapporto di lavoro. In occasione del termine del rapporto di lavoro i lavoratori saranno informati per iscritto sulla possibilità di stipulare un'assicurazione mediante convenzione oltre al fatto che dovranno comunicare alla loro cassa malati la cessazione dell'assicurazione infortuni conclusa dal datore di lavoro. In occasione della cessazione del rapporto di lavoro i lavoratori saranno inoltre informati sulla possibilità di aderire entro 90 giorni all'assicurazione di indennità giornaliera di malattia individuale presso l'assicurazione collettiva.

13.2 Scelta dell'assicurazione

Possono essere prese in considerazione unicamente delle assicurazioni che hanno aderito alla convenzione sul libero passaggio di Santésuisse o dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA).

13.3 Obbligo di versamento del salario a carico del datore di lavoro in caso di periodo di attesa / giorni di carenza

Se il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia con un differimento delle prestazioni (periodo di attesa), durante questo periodo di attesa è tenuto a versare l'80% del salario assicurato ai sensi dell'art. 13.1 lett. d CCL.

Fanno eccezione i primi due giorni di malattia (=giorni di carenza) per i lavoratori con un'anzianità di servizio inferiore a 4 anni o il primo giorno di malattia (=giorno di carenza) per i lavoratori con un'anzianità di servizio superiore a 4 anni.

Se subentra una nuova incapacità lavorativa dovuta alla stessa malattia entro 90 giorni civili dalla ripresa del lavoro, al lavoratore non possono essere addebitati altri giorni di carenza.

13.4 Premi

I premi assicurativi devono essere pagati del datore di lavoro.

Il premio assicurativo effettivo viene suddiviso in parti uguali (50:50) tra il datore di lavoro e il lavoratore.

La quota del premio a carico del lavoratore viene detratta a cadenza mensile dal salario.

13.5 Responsabilità e obbligo d'informazione del datore di lavoro

Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia stipulata e cofinanziata dal datore di lavoro sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'articolo 324a CO. Se il datore di lavoro ha risposto al suo dovere d'informazione, egli non è responsabile per un eventuale diniego di prestazioni dell'assicurazione che si basano su violazioni delle condizioni assicurative causate dal lavoratore. Se le condizioni assicurative non corrispondono a questi requisiti, il datore di lavoro risponde per eventuali differenze. Il datore di lavoro ha l'obbligo d'informare i lavoratori sulle condizioni assicurative e un eventuale cambiamento dell'assicuratore.

13.6 Medici di fiducia

Le parti contraenti sostengono la consulenza di medici di fiducia. Rispettando la protezione dei dati, i datori di lavoro possono stabilire dei sistemi di controllo in caso di assenze per malattia o infortunio.

Nel quadro delle loro possibilità aziendali i datori di lavoro s'impegnano a offrire dei posti di lavoro adatti ai lavoratori con la salute compromessa.

Art. 14 Assicurazione contro gli infortuni, giorni di carenza SUVA

L'assicurazione dei lavoratori contro gli infortuni professionali e non professionali segue la Legge federale sull'assicurazione infortuni. I giorni di carenza SUVA vengono pagati dal datore di lavoro. (Indennità: 80% del salario assicurato [salario lordo inclusa l'aliquota della 13a]).

Art. 15 Assenze per gravidanza, congedo maternità

15.1

Nel caso di una gravidanza la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti, comprese nel diritto del lavoro, e l'organizzazione dell'impiego dopo il parto. Per il resto si fa riferimento al bollettino dell'ASIPG "Protezione maternità".

15.2

Nel caso d'incapacità al lavoro certificata dal medico per ragione di complicazioni di gravidanza, il pagamento del salario avviene come nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia.

15.3

Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti al parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS e che hanno esercitato in questo arco di

tempo un'attività lucrativa durante almeno cinque mesi e che al momento del parto sono lavoratrici, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene retribuito l'80% del salario percepito fino allora. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo maternità sono da prendere dopo il parto. Con ciò tutti gli obblighi del datore di lavoro sono tacitati. Le eventuali prestazioni di assicurazioni, rispettivamente l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), devono essere considerate, v.a.d. vanno al datore di lavoro.

15.4

Se l'assicuratore non fornisce delle prestazioni prima del parto (assicurazione di indennità giornaliera di malattia; prima del parto), il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo l'art. 324a CO. Se l'IPG non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

Art. 16 Servizio militare, civile e di protezione civile, giornata informativa e giornate di reclutamento

Per frequentare la giornata informativa e le giornate di reclutamento nonché per prestare servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile svizzero, il lavoratore ha diritto alle indennità percentuali successive della perdita di salario:

	Celibi	**Lavoratori sposati e celibi con persone a carico**
Giornata informativa e giornate di reclutamento	80%	100%
Scuola reclute come recluta	80%	100%
Formazione di base di altri periodi di servizio militare, civile o di protezione civile	80%	100%
Scuola quadri e promozione	100%	100%
Restante durata del servizio militare, civile o di protezione civile	100%	100%

Le prestazioni secondo le disposizioni summenzionate sono dovute solo nel caso in cui il lavoratore abbia effettivamente lavorato nell'impresa per almeno tre settimane prima o dopo il servizio militare, civile o di protezione civile per un periodo complessivo superiore a tre mesi. Tale termine non è applicabile per i lavoratori che prima del nuovo impiego erano occupati presso un datore di lavoro il quale versa o ha versato a loro beneficio dei contributi alla cassa d'indennità per servizio militare per almeno tre mesi.

L'indennità ai militari per perdita di guadagno spetta al datore di lavoro, sempre che essa non ecceda le percentuali fissate sopra.

Art. 17 Versamento del salario in caso di decesso

Per quanto riguarda il pagamento del salario in caso di decesso si applica l'art. 338 CO.

Art. 18 Abiti da lavoro

I lavoratori che vantano un rapporto di lavoro con durata superiore ad un anno, hanno diritto a ricevere gratuitamente dal datore di lavoro due abiti da lavoro l'anno.

Art. 19 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure rivelatesi necessarie in base all'esperienza, adeguate alle concrete circostanze e tecnicamente realizzabili.

I lavoratori aiutano il datore di lavoro nell'applicazione delle misure da adottare, si attengono alle istruzioni e utilizzano in modo corretto gli impianti per la protezione della salute e i dispositivi di sicurezza.

La "Commissione per la sicurezza e la salute" (CSS), composta pariteticamente, si occupa delle problematiche tecniche pertinenti e raccomanda o predispone le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza del lavoro.

19.1 Soluzione settoriale MSSL

La direttiva 6508 della "Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro" (CFCSL) obbliga i datori di lavoro, conformemente all'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), a ricorrere a medici del lavoro e ad altri specialisti della sicurezza del lavoro, se questo è necessario per la protezione della salute dei lavoratori e per la loro sicurezza (art. 11a OPI).

La soluzione settoriale "Sicurezza del lavoro e protezione della salute nel ramo della pittura e della gessatura" (soluzione settoriale MSSL), elaborata dalla CSS e approvata dalla CFCSL in data 15 ottobre 1999, è applicabile a tutte le imprese, conformemente all'art. 1.

La soluzione settoriale MSSL obbliga tutti i datori di lavoro e i relativi lavoratori a garantire che i posti di lavoro siano il più possibile sicuri. Questo scopo di protezione è allo stesso tempo un compito di chi dirige come pure un interesse costante di ogni lavoratore.

19.2 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad attuare la soluzione settoriale MSSL nella sua azienda e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale MSSL e gli elenchi sui rischi, le check-list e le misure in esso contenuti, ogni datore di lavoro deve registrare sistematicamente i pericoli presenti in special modo nel ramo della pittura e della gessatura.

I lavoratori o i loro rappresentanti di un'azienda devono essere informati ed ascoltati in tempo utile su tutte le questioni legate all'attuazione della soluzione settoriale MSSL, in particolare quando è necessario adottare misure per la singola azienda.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere un suo lavoratore alla formazione come „persona di contatto per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (PECO)" (corso di base) e deve aver cura che i corsi di perfezionamento siano frequentati ogni tre anni o al più tardi al momento del passaggio a un nuovo tema prioritario.

In caso di controllo il datore di lavoro deve esibire la dichiarazione di adesione e il manuale (personale) sulla soluzione settoriale MSSL nonché l'attestato relativo alla frequenza del corso di base o del corso di perfezionamento PECO.

I datori di lavoro che non adempiono gli obblighi di cui all'art. 19.2 CCL, sono passibili di una multa convenzionale ai sensi dell'art. 6.4 lett. b cifra 4 CCL.

19.3 Obblighi del lavoratore

I lavoratori sono tenuti a seguire le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro in merito alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute così come a collaborare attivamente per la loro applicazione.

I lavoratori nominati dal datore di lavoro devono aver completato la formazione “Persona di contatto per la sicurezza del lavoro e la protezione della salute” (PECO) e in azienda devono adempiere coscienziosamente gli obblighi che ne derivano.

19.4 Posizione dei PECO

I PECO, qualificati e nominati dal datore di lavoro svolgono una funzione di guida e di controllo nell’intera azienda. Nei confronti di tutti i lavoratori essi hanno il diritto vincolante e diretto di impartire ordini su tutte le questioni che riguardano l’applicazione della soluzione settoriale MSSL e la sorveglianza delle disposizioni relative alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute.

I PECO sono i consulenti più stretti del datore di lavoro in tutti gli ambiti della sicurezza del lavoro e della protezione della salute e nei suoi confronti hanno diritto presentare proposte sull’applicazione delle misure.

19.5 Eccezione

Gli articoli 19.1 – 19.4 non trovano applicazione per le aziende che soddisfano i requisiti del modello sussidiario di cui alla direttiva CFSL n. 6508.

Art. 20 Contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento

Le disposizioni in merito ai contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento vengono stabilite in un accordo contrattuale collettivo separato.

Per l'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura ai sensi dell'art. 357 a CO e della Legge federale sulla dichiarazione di obbligatorietà generale, i datori di lavoro versano per i costi di esecuzione del contratto un contributo mensile di 10 franchi e addizionalmente un contributo mensile di CHF 5 per ogni lavoratore. I lavoratori versano un contributo mensile di CHF 7 fino al 30 settembre 2022 e di CHF 10 dal 1° ottobre 2022.

Questi importi vengono riscossi insieme al contributo per la formazione e il perfezionamento (Gimafonds). Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare ai lavoratori la conferma del Gimafonds di avere effettuato la detrazione e il versamento dei contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento.

Art. 21 Divieto del lavoro a cottimo

Nel settore pittura e gessatura è vietato il lavoro a cottimo. Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto o dal successo lavorativo.

Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

Art. 22 Divieto del lavoro nero

Ai lavoratori è vietata l'esecuzione di qualsiasi attività professionale (Art. 24 CCL) per conto terzi (lavoro nero). I lavoratori che infrangono questo divieto possono essere licenziati senza preavviso.

Se un lavoratore occupato a tempo parziale desidera esercitare un'attività accessoria, deve darne previa comunicazione al datore di lavoro, comunicando il grado di occupazione e le ore da prestare. In tal caso non sussiste lavoro nero ai sensi del capoverso 1.

È inoltre vietato il favoreggiamento del lavoro nero (da parte del datore di lavoro). È reo di favoreggiamento tra l'altro chi omette di procedere ai necessari chiarimenti in vista di un nuovo rapporto di lavoro (in particolare circa la conclusione di un precedente rapporto di lavoro o l'esistenza di un'occupazione a tempo parziale).

Art. 23 Uguaglianza e divieto di discriminazione
Il datore di lavoro bada a creare un ambiente di rispetto reciproco e di tolleranza fra i suoi collaboratori che esclude qualsiasi parzialità o discriminazione per il sesso, l'età, la provenienza, la razza, l'orientamento sessuale, la lingua, lo stato sociale, la forma di vita, la convinzione religiosa, politica o filosofica o per un handicap fisico o psichico oltre ad evitare molestamenti o pericoli per la salute. Per prevenire ogni mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.

D. Disposizioni finali

Art. 24 Professioni e lavori professionali del ramo pittura e gessatura

24.1 Ramo della pittura
Fanno parte del ramo della pittura le seguenti professioni:

pittore, pittore per clientela privata, pittore decoratore, restauratore, pittore di strutture rustiche, tappezziere (decorazioni escluse), verniciatore con mordente chimico, doratore, imitatore di legni e pietre, sverniciatore, spruzzatore di pitture, applicatore di plastiche, operatore di macchina traccialinee.

I lavori professionali comprendono tra l'altro: l'applicazione di pittura, materiali di rivestimento ed intonaci plastici, nonché la posa di tappezzerie, pannelli e tessuti di ogni genere, l'applicazione di rivestimenti per pareti e pavimenti senza giunti, inoltre l'abbellimento e la manutenzione di edifici e parti di costruzioni, installazioni ed oggetti, come pure la protezione contro le intemperie ed altri influssi atmosferici.

24.2 Ramo della gessatura
Fanno parte del ramo della gessatura le seguenti professioni:

gessatore, intonacatore, stuccatore, ammanitore, gessatore addetto alla costruzione con elementi a secco (sistemi di costruzione leggera), isolatore di facciate.

Fanno parte dei lavori professionali del ramo della gessatura: le costruzioni di pareti, soffitti e pavimenti, i rivestimenti, le isolazioni e le coibentazioni nel ramo tradizionale della pittura e gessatura, gli intonaci interni ed esterni e gli stucchi, il risanamento di edifici, la protezione di parti di costruzioni e di materiali contro gli influssi fisici e chimici e di materiali pericolosi.

Art. 25 Aggiornamento professionale
Di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore va promossa la frequenza ai corsi di aggiornamento sostenuti dal Gimafonds; un lavoratore deve poter frequentare fino a 5 giorni di corso per anno civile.

Art. 26 Modello di pensionamento anticipato (MPA)
Le parti contraenti hanno stipulato un contratto collettivo separato „Modello di pensionamento anticipato nel ramo pittura e gessatura svizzera (CCL MPA Pittori-Gessatori)" e si impegnano comunemente ad assicurarne la realizzazione e l'esecuzione.

Allegato: Cauzione

Art. 1 Principio

1.1
Per assicurare i contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento nonché le pretese relative al CCL delle Commissioni professionali paritetiche (CPPR e CPPC), ogni datore di lavoro che effettua lavori di pittura e gessatura nel campo d'applicazione geografico del CCL per il ramo pittura e gessatura, è tenuto a depositare una cauzione fino all'ammontare di CHF 10'000 o della somma equivalente in Euro a favore della CPPC prima di iniziare l'attività professionale.

1.2
La cauzione può essere fornita in contanti o tramite una garanzia irrevocabile di una banca sottoposta alla FINMA o di una assicurazione sottoposta alla FINMA. L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPPC deve essere regolata con questa banca o assicurazione e deve inoltre indicarne lo scopo. La CPPC deposita la cauzione versata in contanti su un conto vincolato allo stesso tasso d'interesse che vale per tali conti. L'interesse rimane sul conto e sarà versato unicamente al momento della restituzione della cauzione.
La CPPC è autorizzata ad addebitare le spese bancarie al momento della liberazione della cauzione (saldo) e a farle detrarre in anticipo.

Art. 2 Ammontare della cauzione

Quando la somma d'appalto è inferiore a CHF 2'000 (retribuzione secondo il contratto d'appalto), i datori di lavoro sono liberati dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile. Per una somma d'appalto fra CHF 2'000 e CHF 20'000 in un anno civile la cauzione ammonta a CHF 5'000. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i CHF 20'000, la cauzione completa di CHF 10'000 deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a CHF 2'000 l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPPC.

Somma d'appalto a partire da	**Somma d'appalto fino a**	**Ammontare della cauzione**
	CHF 2'000	Nessun obbligo di versare una cauzione
CHF 2'000	CHF 20'000	CHF 5'000
CHF 20'000		CHF 10'000

Art. 3 Messa in conto

Sul territorio della Confederazione la cauzione è dovuta solo una volta. Tutte le pretese di cauzione derivanti da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale devono essere messe in conto. La prova per il versamento avvenuto di una cauzione spetta al datore di lavoro che deve presentarla in forma scritta.

Art. 4 Utilizzazione della cauzione

La cauzione sarà usata nell'ordine seguente per soddisfare alle richieste giustificate della CPPR e della CPPC:

1. per pagare le multe convenzionali, le spese di controllo e di procedura;

2. per pagare i contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento ai sensi dell'art. 20 CCL.

Art. 5 Accesso alla cauzione

5.1

Quando le condizioni seguenti sono rispettate, la Commissione paritetica CPPC deve poter accedere a qualsiasi forma di prestazione di garanzia entro 15 giorni dopo la comunicazione scritta dell'intenzione all'accesso:

Quando al datore di lavoro è stata comunicata la decisione di una commissione professionale paritetica regionale (CPPR) in merito alla constatazione di violazioni del CCL con l'indicazione dei rimedi giuridici (art. 6.3 CCL) e:

1. se il datore di lavoro rinuncia a inoltrare istanza (ricorso) e se non ha versato la multa convenzionale più le spese di controllo e di procedura sul conto della CPPR entro il termine indicato, *o*

2. se il datore di lavoro non accetta la decisione della CPPC (a valutazione dell'istanza (ricorso) avvenuta) rispettivamente se non versa la multa convenzionale più le spese di controllo e di procedura sul conto della commissione professionale paritetica (CPPC) entro il termine indicato, *o*

3. se il datore di lavoro, dopo diffida scritta, non ha versato il contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento ai sensi dell'art. 20 CCL entro il termine indicato.

5.2

Quando le condizioni ai sensi dell'art. 5.1 del presente allegato sono rispettate, la CPPC è senz'altro autorizzata a chiedere presso l'istituto competente (banca/assicurazione) il versamento proporzionale o completo della cauzione (a seconda dell'ammontare della multa convenzionale oltre alle spese di controllo e di procedura e/o l'ammontare del contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento) o di chiedere l'accreditamento corrispondente dalla cauzione in contanti.

5.3

Dopo aver imputato la cauzione, la CPPC informa il datore di lavoro entro 10 giorni per iscritto sul momento dell'imputazione e sulla somma imputata. Contemporaneamente essa spiega con un rapporto scritto all'attenzione del datore di lavoro i motivi dell'imputazione e la composizione della somma imputata.

5.4

Nel caso dell'imputazione della cauzione, la CPPC deve segnalare al datore di lavoro per iscritto la possibilità di intentare causa presso il tribunale competente alla sede della CPPC. Sarà applicabile esclusivamente diritto svizzero.

Art. 6 Ristabilimento della cauzione a ritiro avvenuto

Entro 30 giorni o prima di iniziare un nuovo lavoro nel campo d'applicazione geografico dichiarato d'obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve riportare la somma della cauzione nuovamente a suo valore iniziale.

Art. 7 Liberazione della cauzione

I datori di lavoro che hanno versato una cauzione, ne possono chiedere la liberazione presso la CPPC nei casi seguenti e dopo aver presentato proposta scritta per la liberazione di detta cauzione:

a) il datore di lavoro attivo nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (giuridicamente e di fatto) la sua attività professionale nel ramo della pittura e/o della gessatura;

b) le imprese con lavoratori distaccati attive nel campo d'applicazione geografico del CCL dichiarato di obbligatorietà generale al più presto sei mesi dopo il compimento del contratto d'appalto.

Nei casi menzionati sopra, tutte le condizioni seguenti devono inoltre essere soddisfatte obbligatoriamente e in modo cumulativo:

a) le pretese legate al CCL come le multe convenzionali, i costi di controllo e di procedura, i contributi ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento sono pagati regolarmente *e*

b) la CPPR e/o la CPPC non hanno costatato alcuna violazione delle disposizioni normative del CCL e tutti i procedimenti di controllo sono terminati.

Art. 8 Multe nel caso di cauzione non versata

Quando un datore di lavoro nonostante intimazione avvenuta non versa la cauzione, questa infrazione viene punita conformemente all'art. 6.5 lett. b cifra 6 CCL con una multa convenzionale fino all'ammontare della cauzione dovuta più le spese di procedura. Il pagamento di detta multa non libera il datore di lavoro dall'obbligo di versare una cauzione.

Art. 9 Gestione della cauzione

La CPPC può delegare la gestione della cauzione parzialmente o in totale.

Art. 10 Foro giuridico

Nel caso di lite sono competenti i tribunali alla sede della CPPC a 8021 Zurigo. È applicabile esclusivamente diritto svizzero.