

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

Zurigo, settembre 2026 / RHO

**Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura 2026-2029 /
Dichiarazione di validità generale, valido dal 1° settembre 2026**

Gentili Signore, egregi Signori,

Le parti sociali del settore dei pittori e degli gessatori hanno stipulato, con effetto dal 1° aprile 2026, il CCL 2026-2029 (decisione di base) e, contemporaneamente, un accordo complementare 2026 (modifica e proroga) al contratto collettivo di lavoro 2022-2025 e all'accordo complementare 2025, al fine di evitare una situazione di assenza di contratto o di estensione generale.

L'accordo complementare (modifica e proroga) con le nuove disposizioni sostanziali è già in vigore dal 1° aprile 2026 sia per le imprese associate all'associazione che per quelle non associate.

Il CCL 2026-2029 (decisione di base) è entrato in vigore in tutte le sue parti già dal 1° aprile 2026 per le imprese associate (imprese membri dell'Associazione svizzera degli imprenditori pittori e stuccatori SMGV).

Con decisione del Consiglio federale dell'11 agosto 2026, anche il CCL 2026-2029 (decisione di base) è stato dichiarato di applicazione generale a partire dal 1° settembre 2026 e sostituisce ora l'accordo complementare. Oltre ad alcune modifiche redazionali, esso contiene le stesse disposizioni sostanziali dell'accordo complementare.

Per le aziende non affiliate al sindacato, le disposizioni del CCL 2026-2029 si applicano solo nella misura in cui sono state dichiarate di applicazione generale. In particolare, non sono state dichiarate di applicazione generale:

- Art. 8.8 CCL (Tempo di viaggio)
- Art. 14 CCL (Assicurazione contro gli infortuni, giorni di carenza SUVA)

AVVISO IMPORTANTE:

Le aziende non affiliate devono tenere presente che tutte le disposizioni sostanziali del CCL 2026-2029 sono già obbligatorie dal 1° aprile 2026.

In allegato troverete la decisione del Consiglio federale relativa alla dichiarazione di validità generale della modifica e proroga dell'accordo aggiuntivo del 11 agosto 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.

AVVISO IMPORTANTE:

Vi ricordiamo che le segnalazioni relative al lavoro di sabato devono essere effettuate esclusivamente in formato digitale tramite la piattaforma aziendale <https://platform.baticontrol.ch>.

Le informazioni necessarie per la segnalazione digitale del lavoro svolto il sabato e le relative istruzioni sono disponibili sul nostro sito web <https://www.zpbk.ch/samstag>.

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)	<u>Contingente aziendale per anno civile:</u> Numero massimo di sabati lavorativi senza supplemento salariale (25%) per azienda	<u>Contingente dei lavoratori per anno civile:</u> 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**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Hoffmann', written in a cursive style.

lic.iur. Rahel Hoffmann