



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

del 13 ottobre 2020

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo
di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura
e gessatura del mese di marzo/aprile 2020, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per il ramo della pittura e gessatura dei Cantoni
di Zurigo (ad eccezione dei gessatori di Zurigo Città), Berna, Lucerna, Uri, Svitto,
Obvaldo, Nidvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Sciaffusa, Appenzello Esterno, Appen-
zello Interno, San Gallo, Grigioni, Argovia, Turgovia, Giura e per il ramo della
pittura del Canton Ticino. L'articolo 20 del Contratto collettivo di lavoro non trova
applicazione per il Canton Ticino.

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 strut-
turali, di posa di tappezzerie, pannelli e tessuti di ogni genere, di applicazione
di rivestimenti per pareti e pavimenti senza giunti, di abbellimento e manu-
tenzione di edifici, parti di costruzioni, installazioni ed oggetti nonché la loro
protezione contro le intemperie ed altri influssi atmosferici (lavori di pit-
tura);

¹ RS 221.215.311

- b. lavori di costruzione di pareti, soffitti e pavimenti, di rivestimento, di isolamento di ogni genere, 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).

³ Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili a tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici occupati in aziende o rami di azienda di cui al capoverso 2.

Ne sono esclusi:

- a. gli impiegati d'ufficio;
- b. le persone appartenenti alla categoria professionale che esercitano una funzione dirigenziale superiore come ad esempio il direttore di un'impresa;
- c. gli apprendisti.

⁴ Le disposizioni del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale, relative alle condizioni lavorative e salariali ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera² e degli articoli 1 e 2 della relativa ordinanza³ valgono anche per i datori di lavoro con sede in Svizzera ma al di fuori del campo di applicazione territoriale definito nel capoverso 1 come pure per i loro lavoratori nel caso in cui essi svolgano lavori che rientrano in questo campo di applicazione. Per quanto riguarda il controllo del rispetto di queste disposizioni del CCL sono competenti le Commissioni Paritetiche del CCL.

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 20 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che in singoli casi la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre lo scadere dell'obbligatorietà generale quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che si sono prodotti durante il periodo di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2020, un aumento generale del salario possono computarlo sull'aumento salariale conformemente all'articolo 9.4 del CCL.

² RS 823.20

³ ODist, RS 823.201

Art. 5

Il presente decreto entra in vigore il 1° novembre 2020 ed è valido sino al 31 marzo 2023.

13 ottobre 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura

concluso a marzo/aprile 2020

tra l'Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori (ASIPG),
da una parte

e
il Sindacato Unia e il Sindacato Syna,
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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

6.1 Commissione professionale paritetica centrale (CPPC)

Esiste una commissione professionale paritetica centrale (CPPC) del ramo pittura e gessatura.

6.2 Commissione professionale paritetica regionale (CPPR)

Nelle aree contrattuali regionali esistono delle Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR)

6.3 Competenze delle commissioni professionali paritetiche

Su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore interessato le CPPR, in qualità di uffici di primo contatto, decidono sulle controversie 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 scritto istanza motivata e avanzare proposte alla CPPC.

Spetta alla CPPC far valere il diritto al contributo ai costi di esecuzione.

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 documentate per scritto (rapporti sul tempo di lavoro (controllo del tempo di lavoro secondo l'articolo 8.9 CCL) rapporti sulle ore di lavoro, conteggi salariali, ricevute salariali). Le aziende sono obbligate a conservare questi documenti per 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 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.
- 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 8000 franchi. 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 cpv. 1 CCL per 5 anni, viene punito con una multa convenzionale fino a 8000 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 8000 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. 500.00
– Aziende con 2 a 5 lavoratori:	fino a Fr. 1 000.00
– Aziende con 6 a 10 lavoratori:	fino a Fr. 1 500.00
– Aziende con 11 a 20 lavoratori:	fino a Fr. 2 000.00
– Aziende con più di 20 lavoratori:	fino a Fr. 2 500.00
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. 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.

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'articolo 357b CO.

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. Le ore di lavoro che devono essere prestate sono da stabilire per scritto in rapporto all'orario di lavoro normale annuo di cui all'articolo 8.2.

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 in ragione di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere disdetto:

- ...
- dal 6° anno di servizio o dall'età di 45 anni compiuti, fintanto che sussiste un diritto a indennità giornaliera di malattia. Quando l'incapacità al lavoro perdura da oltre un anno e il recupero della capacità lavorativa integrale ai sensi del contratto di assunzione è improbabile secondo prognosi medica, il rapporto di lavoro può essere disdetto alla scadenza del diritto al pagamento delle indennità giornaliera di malattia, con un preavviso di almeno un mese.

Art. 8 Orario di lavoro

8.1 Principio

In linea di principio, la settimana lavorativa è di 5 giorni (dal lunedì al venerdì); a questo principio è possibile derogare solo in casi eccezionali. La regolare ripartizione dell'orario di lavoro settimanale massimo su sei giorni non è ammessa. Il lavoro di sabato rimane un'eccezione. La CPPC determina le eccezioni.

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.

L'orario di lavoro normale annuo per il 2020 è di 2096 ore lorde (base di calcolo: 262 giorni di lavoro x 8 ore) e per il 2021 è di 2088 ore lorde (base di calcolo: 261 giorni di lavoro x 8 ore).

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 Orario di lavoro settimanale massimo

L'orario di lavoro settimanale massimo è di 48 ore.

8.4 Supplementi e compensazione delle ore straordinarie

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

Se l'orario di lavoro settimanale massimo di 48 ore viene superato, 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 supplementari

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 (2096 ore [2020], 2088 ore [2021]) è superato, queste ore straordinarie 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 straordinarie può essere prolungato fino alla fine del mese di settembre dell'anno seguente e non oltre. Il datore di lavoro deve notificare questi casi alla CPPR competente entro la fine di aprile dell'anno corrispondente.

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

Quando le ore di lavoro dovute in quel momento sono superate al termine di un rapporto di lavoro, le ore straordinarie finora non compensate devono essere retribuite con un supplemento del 25 % inclusa l'aliquota della 13^a mensilità.

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.

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 vacanze ai sensi dell'articolo 12.1 del Contratto collettivo di lavoro
- i giorni festivi ai sensi dell'articolo 12.2 del Contratto collettivo di lavoro
- le assenze inevitabili e le assenze brevi ai sensi dell'articolo 11 del Contratto collettivo di lavoro
- servizio militare, servizio civile, servizio di protezione civile, giornata informativa e giornate di reclutamento ai sensi dell'articolo 16 del Contratto collettivo di lavoro
- l'infortunio ai sensi dell'articolo 14 del Contratto collettivo di lavoro
- la malattia ai sensi dell'articolo 13 del Contratto collettivo di lavoro
- le assenze per gravidanza e maternità ai sensi dell'articolo 15 del Contratto collettivo di lavoro
- il lavoro ridotto e le perdite a causa di intemperie
- gli altri giorni o le altre ore stabiliti a livello aziendale

8.7 Ore mancanti

Vengono considerate ore mancanti causate dal lavoratore tutte le assenze non elencate all'articolo 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 sul 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.

8.9 Controllo dell'orario di lavoro

Nelle aziende e sulla base dei rapporti di lavoro aziendali deve essere effettuato un controllo preciso sulle ore lavorative. 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 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 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 nell'UE 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 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 [RS 412.10]) e tutti i lavoratori con qualifica equivalente che svolgono in modo autonomo lavori del ramo di cui all'articolo 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)

In base agli inquadramenti effettuati, sono dovuti i seguenti salari minimi (lordi, Fr.):

Categoria salariale	Pittori Fr.	Gessatori Fr.
V Capi operai	5564.–	5776.–
A Lavoratori qualificati con certificato dopo 3 anni di esperienza professionale	4871.–	5087.–
B Lavoratori qualificati	4487.–	4661.–
C Manovali	4299.–	4460.–
D Estranei al ramo	4017.–	4128.–
Giovani lavoratori AFC nel 1° anno post-tirocinio	4171.–	4333.–
Giovani lavoratori AFC nel 2° anno post-tirocinio	4406.–	4567.–
Giovani lavoratori AFC nel 3° anno post-tirocinio	4670.–	4886.–
Giovani lavoratori CFP nel 1° anno post-tirocinio	3824.–	3967.–
Giovani lavoratori CFP nel 2° anno post-tirocinio	4046.–	4202.–
Giovani lavoratori CFP nel 3° anno post-tirocinio	4266.–	4432.–

Con effetto al 1° aprile 2021, per ogni categoria salariale sono dovuti i seguenti salari minimi (lordi, Fr.):

Categoria salariale	Pittori Fr.	Gessatori Fr.
V Capi operai	5594.–	5806.–
A Lavoratori qualificati con certificato dopo 3 anni di esperienza professionale	4901.–	5117.–
B Lavoratori qualificati	4517.–	4691.–
C Manovali	4329.–	4490.–
D Estranei al ramo	4047.–	4158.–
Giovani lavoratori AFC nel 1° anno post-tirocinio	4201.–	4363.–
Giovani lavoratori AFC nel 2° anno post-tirocinio	4436.–	4597.–
Giovani lavoratori AFC nel 3° anno post-tirocinio	4700.–	4916.–
Giovani lavoratori CFP nel 1° anno post-tirocinio	3854.–	3997.–
Giovani lavoratori CFP nel 2° anno post-tirocinio	4076.–	4232.–
Giovani lavoratori CFP nel 3° anno post-tirocinio	4296.–	4462.–

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

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

I salari mensili effettivi (salario lordo = salario prima di ogni deduzione) di tutti i lavoratori assoggettati ... vengono aumentati a partire dall'entrata in vigore della presente dichiarazione di obbligatorietà generale e a partire dal 1° aprile 2021 di 20 franchi al mese per tutte le categorie.

Deve inoltre essere corrisposto un aumento salariale individuale medio di 10 franchi al mese per lavoratore. Anche la componente individuale dell'aumento deve essere versata, ma può essere distribuita tra uno o più lavoratori a discrezione del datore di lavoro.

9.6 13^a 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^a 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 13^a mensilità pro rata temporis. In tal caso, la 13^a 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 l'impresa può scegliere fra due varianti:

- a. un'indennità globale di 262 franchi al mese;
- b. un'indennità di 20 franchi per pranzo al massimo.

In caso dell'indennità globale secondo la variante a. possono essere dedotti 13,50 franchi per ogni assenza (fanno eccezione i giorni di vacanze e festivi).

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'inden-

nità secondo la variante b. è soltanto dovuta in caso di pranzo in un ristorante, uno snack bar o una mensa e dietro consegna al datore di lavoro della ricevuta corrispondente (non è dovuta l'indennità in caso di catering o sostentamento sul 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 70 centesimi al chilometro. Se viene utilizzata la moto l'indennità è di 45 centesimi al chilometro.

Art. 11 Versamento del salario in caso di assenze

Il lavoratore ha diritto a giorni di congedo indennizzati a pieno salario:

- 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;
- 5 giorni per la nascita di un figlio, a meno che non venga introdotto per legge un congedo di paternità di durata uguale o superiore;
- 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 relativi alle lettere a e b, eventuali compensazioni, indennità giornaliere ecc., sono da computare sul 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 5 giorni risp. di 10 giorni delle vacanze cui hanno diritto ai sensi dell'articolo 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.

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 che danno diritto all'indennità e che cadono durante il periodo delle vacanze non possono essere conteggiati come giornate di ferie.

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.

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.

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.

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; sono cioè attribuite al datore di lavoro.

15.4 Se l'assicuratore non fornisce prestazioni prima del parto (assicurazione di indennità giornaliera di malattia; prima del parto), il datore di lavoro continua a pagare il salario secondo l'articolo 324a CO. Se l'IPG non fornisce

prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

Art. 16 Indennità per il servizio militare, il servizio civile e il servizio di protezione civile, per la giornata informativa e per le 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 %

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

Art. 18 Tute 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 tute 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 ASA

...

La soluzione settoriale «Sicurezza del lavoro e protezione della salute nel ramo della pittura e della gessatura» (soluzione settoriale ASA), elaborata dalla CSS e approvata dalla CFCSL in data 15 ottobre 1999, è applicabile a tutte le imprese.

La soluzione settoriale ASA 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 ASA nella sua azienda e ad eseguire periodicamente controlli di sicurezza.

Con l'ausilio del manuale sulla soluzione settoriale ASA 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 ASA, 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 ASA 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'articolo 19.2 CCL, sono passibili di una multa convenzionale ai sensi dell'articolo 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 coscientemente 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 ASA 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

Per l'esecuzione del Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura i datori di lavoro versano per i costi di esecuzione del contratto un contributo mensile di 10 franchi e addizionalmente un contributo mensile di 5 franchi per ogni lavoratore. I lavoratori versano un contributo mensile di 7 franchi. Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare ai lavoratori la conferma ... di avere effettuato la detrazione e il versamento dei contributi ai costi di esecuzione.

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 per conto terzi (lavoro nero).

È inoltre vietato anche il favoreggiamento del lavoro nero (in qualità di datore di lavoro). Fra altro è reo di favoreggiamento chi omette di effettuare le necessarie chiarificazioni per un nuovo impiego (conferma d'uscita dell'ultimo datore di lavoro).

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 molestie o pericoli per la salute. Per prevenire ogni mobbing, le aziende creano una cultura comunicativa aperta e priva di paura.

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.

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 10 000 franchi 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 2000 franchi (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 2000 franchi e 20 000 franchi in un anno civile la cauzione ammonta a 5000 franchi. Quando la somma d'appalto in un anno civile supera i 20 000 franchi, la cauzione completa di 10 000 franchi deve essere versata. Nel caso in cui la somma d'appalto è inferiore a 2000 franchi, l'azienda deve presentare il contratto d'appalto alla CPPC.

Somma d'appalto a partire da	Somma d'appalto fino a	Ammontare della cauzione
	Fr. 2 000.–	Nessun obbligo di versare una cauzione
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 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'articolo 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 (articolo 6.5 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'articolo 20 CCL entro il termine indicato.
- 5.2 Quando le condizioni ai sensi dell'articolo 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 scritto 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 scritto 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 gestatura;
- 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 constatato 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'articolo 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.

