

Contratto collettivo di lavoro nel ramo della **pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura**

stipulato dalle seguenti parti

Associazione svizzera degli imprenditori pittori regione Ticino (ASIP TI)

Casella postale 5932
Via Cantonale 13
6901 Lugano

Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)

Via Serafino Balestra 19
6901 Lugano

Sindacato Unia regione Ticino e Moesa (Unia)

Via Luigi Canonica 3
6901 Lugano

in vigore dal **1° maggio 2026**

Sommario

I. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
Preambolo	4
A. Campo di applicazione	4
1. Geografico	4
2. Aziendale	4
3. Personale	4
II. DISPOSIZIONI NORMATIVE	5
A. Lavoro a cottimo	5
B. Lavoro nero	5
C. Lavoro in subappalto	5
D. Contratti di lavoro a tempo parziale e lavoro su chiamata	6
E. Orario di lavoro	6
1. In generale	6
2. Banca ore	6
3. Calendari di lavoro	7
4. Lavoro di sabato	7
5. Canicola	7
F. Salario	8
1. In generale	8
2. Versamento	8
G. Supplementi salariali	8
1. Ore supplementari	8
2. Lavoro di sabato, notturno e domenicale	9
3. Lavoro su ponti a sbalzo o volanti, costruzione di ponteggi o all'interno di cisterne e condotte forzate	9
H. Salario in caso di impedimento al lavoro	9
1. Malattia	9
a. In generale	9
b. Condizioni assicurative	9
c. Scelta della polizza	10
d. Periodo di attesa	10
e. Ripartizione del premio	10
2. Infortunio	11
3. Servizio militare, protezione civile e servizio civile	11
4. Maternità e gravidanza	12
5. Paternità	13
6. Assenze e congedi	13
I. Rimborso spese	13
1. Utensili e materiale	13
2. Pranzo	13
3. Tempo di viaggio	14
4. Vitto e alloggio	14
5. Utilizzo dei mezzi di trasporto privati	14
J. Vacanze e giorni festivi	15
1. Durata delle vacanze	15
2. Stipendio dovuto durante le vacanze	15
3. Vacanze collettive	15
4. Giorni festivi	16
K. Fine del rapporto di lavoro	16
1. Disdetta durante il periodo di prova	16
2. Disdetta dopo il periodo di prova	16
3. Protezione dalla disdetta e disdetta in tempo inopportuno	16
III. DISPOSIZIONI SEMI NORMATIVE	17
A. Commissione paritetica cantonale nel ramo della pittura	17
1. Costituzione	17
2. Composizione	17
3. Competenze	18
a. In generale	18
b. Controlli di cantiere, presso le aziende e verifiche dell'assoggettamento	18
c. Procedura di accertamento delle violazioni contrattuali o dell'assoggettamento ai contratti collettivi di lavoro	18
d. Sanzioni	19
B. Tribunale arbitrale	19
1. Collegio arbitrale	19
2. Arbitro unico	20
3. Principi procedurali generali	20
C. Contributi paritetici	21

1. In generale	21
2. Ammontare	21
3. Riscossione del contributo paritetico.....	21
a. In generale	21
b. Fatturazione e incasso	22
D. Attestazioni relative al rispetto del CCL	22
E. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	22
IV. DISPOSIZIONI INERENTI AI DIRITTI E DOVERI TRA LE PARTI CONTRAENTI	23
A. Interessi professionali	23
B. Pace del lavoro	23
C. Contratti di adesione	23
V. DISPOSIZIONI FINALI.....	24
A. Entrata in vigore e durata del contratto collettivo di lavoro	24
1. Entrata in vigore e durata.....	24
2. Disdetta	24
APPENDICE 1	25
Procedura dinanzi al Tribunale arbitrale.....	25
APPENDICE 2	28
Convenzione salariale valevole dal 1° maggio 2026	28

I. Campo di applicazione

Preambolo

¹ Il presente Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura (CCL) completa le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura (CCL-CH).

² Le modifiche dei salari e delle altre condizioni di lavoro, rispettivamente l'introduzione di nuove disposizioni contrattuali di carattere obbligatorio generale che venissero deliberate a livello nazionale, sono valide anche per questo CCL a meno che la loro applicazione non sia di seguito esplicitamente esclusa.

A. Campo di applicazione

1. Geografico

Art. 1

Le disposizioni del Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura (CCL) sono vevolevoli su tutto il territorio del Cantone Ticino.

2. Aziendale

Art. 2

¹ Il CCL è valido per tutte le aziende e per tutti i reparti aziendali che eseguono o fanno eseguire

- a) lavori di pittura, verniciatura, tappezzeria, isolamento termico, risanamento del calcestruzzo, segnaletica stradale orizzontale, sabbiatura, pavimenti in resina per conto di enti pubblici e privati;
- b) lavori di pittura eseguiti da parte di gestioni amministrative di immobili o aziende commerciali.

² Rimangono riservate le disposizioni di cui agli art. 1.2 e 24.1 CCL-CH.

3. Personale

Art. 3

¹ Il CCL è valido per tutti i datori di lavoro e per tutti i lavoratori e le lavoratrici delle aziende o dei reparti aziendali di cui all'art. 2 ad eccezione

- a) dei dirigenti e dei titolari di imprese con forma giuridica di una società anonima o di una società a garanzia limitata;
- b) del personale d'ufficio.

² Gli apprendisti sono assoggettati al CCL.

³ A chi ha conseguito l'attestato federale di capacità è garantito il diritto di lavorare nella ditta per almeno sei mesi dopo la scadenza del contratto di tirocinio, con il salario contrattuale di categoria, senza ripercussioni per l'occupazione degli altri dipendenti e senza pregiudizio per l'assunzione di nuovi apprendisti.

⁴ Si rinvia, inoltre, a quanto stabilito dall'art. 1.3 CCL-CH.

II. Disposizioni normative

A. Lavoro a cottimo

Art. 4

¹ Il lavoro a cottimo è vietato.

² Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività la cui retribuzione non dipende dal tempo, bensì dalla quantità del lavoro svolto, dal successo o dal rendimento lavorativo.

³ Versamenti o premi subordinati non vengono considerati come lavoro a cottimo.

B. Lavoro nero

Art. 5

¹ Ai lavoratori è vietata l'esecuzione di qualsiasi attività professionale per conto di terzi.

² I lavoratori che infrangono questo divieto possono essere licenziati senza preavviso.

³ 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.

⁴ 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.

C. Lavoro in subappalto

Art. 6

¹ Se un datore di lavoro affida l'esecuzione di tutta o di una parte dell'opera che rientra nel campo di applicazione aziendale del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto.

² In mancanza di un contratto di subappalto scritto, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del CCL e, oltre ad essere sanzionato per aver omesso di redigere un contratto di subappalto scritto, può essere condannato al pagamento di una multa convenzionale che è stata o avrebbe potuto essere inflitta al subappaltatore.

³ La Commissione paritetica cantonale nel ramo della pittura (CP) può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto.

⁴ Si richiama l'art. 5 della Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (LDist; RS 823.20).

D. Contratti di lavoro a tempo parziale e lavoro su chiamata

Art. 7

¹ Il lavoro su chiamata è proibito.

² I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente previa autorizzazione della CP e se prevedranno preliminarmente nell'ordine:

- a) il grado d'occupazione,
- b) i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista.

³ Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese.

⁴ Il datore di lavoro dovrà produrre trimestralmente alla CP copie delle buste paga e dei relativi bonifici bancari. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 14 CCL relative al pagamento del salario.

E. Orario di lavoro
1. In generale

Art. 8

¹ La settimana lavorativa è di cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

² L'orario annuale ammonta a 2088 ore, comprese 72 ore festivi infrasettimanali.

³ La durata settimanale (in media 40 ore), rispettivamente giornaliera (in media 8 ore) del lavoro, potrà variare dalle 37.5 alle 44 ore, ritenuta una durata minima giornaliera di 7.5 e un massimo di 9 ore. Unicamente per i mesi di gennaio e febbraio la durata giornaliera minima può essere fissata in 7 ore.

⁴ La durata giornaliera, di norma, è compresa fra le ore 06:00 e le 20:00, con una pausa per il pranzo non superiore a un'ora e trenta minuti.

⁵ Il cambio degli abiti e la pulizia personale deve avvenire fuori dall'orario di lavoro.

2. Banca ore

Art. 9

¹ Alle aziende è data facoltà di dotarsi di una banca ore regolamentata come segue:

- a) il saldo della banca ore non potrà superare le 40 ore aggiuntive e le 40 ore in difetto;
- b) entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo l'eventuale saldo positivo della banca ore deve essere azzerato corrispondendo il 25% di supplemento, mentre il saldo negativo può essere riportato all'anno successivo.

² La banca ore può essere alimentata dalle ore aggiuntive prestate oltre la

durata settimanale prevista dal calendario approvato dalla CP sino a 44 ore settimanali.

³ Dalla banca ore possono essere dedotte:

- a) le ore perse per intemperie e canicola se non annunciate alla cassa disoccupazione;
- b) le ore perse per esigenze aziendali;
- c) le ore richieste dal lavoratore con preavviso di 7 giorni e autorizzate dal datore di lavoro (riservate urgenze e casi particolari).

⁴ L'eventuale saldo negativo della banca ore al termine del rapporto di lavoro è a carico del datore di lavoro.

3. Calendari di lavoro

Art. 10

¹ La CP emanerà un calendario delle ore di lavoro conformemente a quanto sancito dal CCL e offrendo la possibilità di scegliere tra due varianti, una con recupero "ponti" (al massimo tre) e l'altra senza recupero "ponti".

² È data facoltà alle imprese di allestire un cosiddetto "calendario aziendale" che deve essere sottoposto per approvazione alla CP.

4. Lavoro di sabato

Art. 11

¹ Il lavoro di sabato rimane un'eccezione ed è soggetto a un'autorizzazione della CP.

² Il datore di lavoro è tenuto a richiedere l'autorizzazione per il lavoro di sabato compilando un modulo elaborato dalla CP entro le ore 12:00 del venerdì.

³ Se la richiesta per il lavoro di sabato non viene effettuata o non viene inoltrata entro i termini previsti o è incompleta, può essere inflitta una multa convenzionale.

⁴ I lavoratori occupati di sabato saranno compensati con una mezza giornata di libero da concedersi al più tardi la settimana successiva. Resta riservata l'applicazione dell'art. 16 cpv 1 CCL.

5. Canicola

Art. 12

¹ In caso di allerta canicola di grado 3 i lavori all'aperto andranno interrotti al più tardi entro le ore 13:00.

² Si raccomanda di anticipare i lavori all'aperto alle prime ore del mattino (ore 06:00). In tale evenienza è autorizzato il lavoro continuato con almeno 30 minuti di pausa.

³ Le ore perse per canicola potranno essere recuperate come segue:

- a) annuncio in temerarie giusta la Legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI; RS 837.0);
- b) utilizzo della banca ore (art. 9 CCL).

F. Salario

1. In generale

Art. 13

¹ I lavoratori sottoposti al CCL al momento dell'assunzione vengono inquadrati dal datore di lavoro in base alla loro attività, funzione e qualifica professionale.

² L'inquadramento, unitamente al saldo dei giorni di vacanza e il saldo della banca ore devono essere annotati nel conteggio salariale.

³ Le classi salariali e i rispettivi importi sono stabiliti nell'Appendice 2 del CCL, in combinazione con l'art. 9 CCL-CH.

2. Versamento

Art. 14

¹ Il sistema del salario mensile calcolato su base annuale per tredici mensilità è mantenuto in forma obbligatoria.

² Hanno diritto al salario mensile tutti i lavoratori sottoposti al CCL, con le seguenti eccezioni:

- a) lavoratori di nuova assunzione fino al 1° gennaio dell'anno successivo;
- b) lavoratori con impiego di durata inferiore all'anno;
- c) casi particolari e motivati, previa autorizzazione della CP.

³ Il salario mensile è da corrispondere al lavoratore secondo la procedura di calcolo del salario mensile su base annuale, parte integrante del CCL.

⁴ Il salario viene pagato, in linea di principio, due o tre giorni dopo la chiusura del periodo di paga.

⁵ Il conteggio dettagliato e il versamento del salario avvengono mensilmente in valuta svizzera.

G. Supplementi salariali

1. Ore supplementari

Art. 15

Le ore prestate oltre la durata massima contrattuale di 44 ore, devono essere indennizzate corrispondendo un supplemento del 25% in tempo libero o in denaro.

2. Lavoro di sabato, notturno e domenicale

Art. 16

¹ Le ore prestate al sabato saranno compensate in tempo libero corrispondente se non vengono superate complessivamente 44 ore settimanali. Superata la soglia delle 44 ore settimanali, sarà versato un supplemento del 25% in tempo o in denaro.

² Per il lavoro notturno, ritenuto tale quello fra le 20:00 e le 06:00, per quello domenicale e nei giorni festivi, il supplemento di tempo è pari al 100%.

3. Lavoro su ponti a sbalzo o volanti, costruzione di ponteggi o all'interno di cisterne e condotte forzate

Art. 17

¹ Per il lavoro sui ponti a sbalzo o ponti volanti sarà corrisposto un supplemento di CHF 0.30 all'ora. Questo supplemento non viene corrisposto se il lavoro viene eseguito su solidi ponteggi. In nessun caso il lavoratore potrà essere obbligato ad eseguire lavori su ponti a sbalzo o su ponti volanti.

² Per la costruzione di ponteggi che oltrepassano 12 m di altezza, il lavoratore percepisce un supplemento di CHF 0.30 all'ora. Il supplemento va versato per l'esecuzione dell'intero ponteggio.

³ Per i lavori all'interno di cisterne o condotte forzate, sarà corrisposto un supplemento di CHF 0.30 all'ora.

H. Salario in caso di impedimento al lavoro

1. Malattia
a. In generale

Art. 18

¹ I lavoratori sottoposti al CCL devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia.

² 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.

³ Al momento dell'iscrizione assicurativa del lavoratore, l'assicurazione può fare la riserva della sua abilità al lavoro nella misura del grado d'occupazione previsto.

b. Condizioni assicurative

Art. 19

¹ La durata delle prestazioni è di 730 giorni, compreso il periodo d'attesa per ogni caso di malattia. Una ricaduta è considerata alla stregua di un nuovo caso, ritenuto che tra le due inabilità lavorative vi è stato un periodo ininterrotto di almeno 12 mesi.

² Se il rapporto di lavoro cessa durante un caso di malattia in corso, il lavoratore rimane nell'assicurazione collettiva fino alla riconquista dell'abilità al lavoro o fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni di cui al capoverso precedente.

³ L'indennità ammonta al 90% dell'ultimo salario convenuto sottoposto ai premi AVS (13^a mensilità compresa) e comprende gli assegni legali per i

figli se questi non vengono più pagati, come pure il pagamento di una indennità giornaliera corrispondente al grado dell'incapacità lavorativa se questa è almeno del 25%.

⁴ Per garantire il salario mensile netto in caso di malattia, il datore di lavoro deve stipulare:

- a) un'assicurazione malattia che garantisca un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo;
- b) un'assicurazione complementare che garantisca un'indennità giornaliera del 10% del salario lordo.

⁵ Il lavoratore non verserà nessun premio durante il periodo di prestazione delle indennità giornaliere.

⁶ Nel caso di concorso di prestazioni di altre assicurazioni sociali, per esempio di una rendita dall'assicurazione invalidità, il diritto dell'indennizzo è del 90% dell'ultimo salario lordo.

⁷ In caso di uscita dall'assicurazione collettiva il lavoratore deve essere informato per iscritto della possibilità di passaggio all'assicurazione individuale entro 90 giorni.

c. Scelta della polizza

Art. 20

Possono essere prese in considerazione unicamente delle assicurazioni che hanno aderito alla convenzione sul libero passaggio di Santésuisse, dell'Associazione svizzera d'assicurazioni (ASA) o ad altre compagnie che dichiarano formalmente di garantire le prestazioni secondo quanto previsto dal CCL.

d. Periodo di attesa

Art. 21

¹ Non sono ammessi giorni di carenza.

² Fa eccezione il primo giorno di malattia se il lavoratore è occupato da meno di quattro anni nella medesima azienda.

³ Al datore di lavoro è concesso di concludere un contratto assicurativo con un periodo di differimento di 30 giorni al massimo per la fornitura delle prestazioni.

⁴ Durante questo periodo il datore di lavoro deve pagare il 90% del salario assicurato ai sensi dell'art. 19 cpv. 3 CCL.

e. Ripartizione del premio

Art. 22

¹ Il premio dell'assicurazione è così suddiviso:

- a) il premio per l'assicurazione malattia è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura del 50%;

- b) il premio per l'assicurazione complementare è totalmente a carico del lavoratore;
- c) in caso di differimento di copertura di al massimo 30 giorni, la differenza di premio fra un contratto senza differimento (1° giorno) e un contratto con differimento (scelto dal datore di lavoro) è così ripartita:
 - i. 60% della percentuale risparmiata a favore del datore di lavoro,
 - ii. 40% della percentuale risparmiata a favore del lavoratore.

² La ditta che stipula un contratto con una copertura differita è tenuta a presentare una certificazione da parte del proprio istituto assicurativo che attesti, ogni anno, il premio percentuale senza differimento e il premio con differimento.

2. Infortunio

Art. 23

¹ In caso di infortunio, il lavoratore percepirà il 90% del salario sottoposto al premio AVS a partire dal primo giorno di incapacità lavorativa.

² Il premio per l'assicurazione di questa prestazione supplementare (differenza del 10%) sarà a carico del lavoratore, mentre quello concernente l'assicurazione per la copertura dei giorni di carenza SUVA, rimane a carico del datore di lavoro per la copertura dell'80% e del lavoratore per la differenza del 10%.

³ Se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi dell'art. 37 della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20), le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione.

⁴ I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

⁵ Con questo si ritiene tacitato l'obbligo del pagamento del salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO.

3. Servizio militare, protezione civile e servizio civile

Art. 24

¹ In caso di servizio militare svizzero o di protezione civile, il lavoratore ha diritto alle seguenti prestazioni in percentuale della perdita di salario:

- a) durante la scuola reclute (come recluta), 50% se celibe, 100% se coniugato o celibe con obblighi assistenziali;
- b) durante la scuola quadri e corsi di avanzamento, 100%;
- c) per altri servizi fino a 4 settimane nel corso di un anno civile, 100%;

- d) a partire dal secondo anno di lavoro oppure a condizione che l'impresa sia associata alla Cassa di Compensazione Militare (CCM) dell'associazione datoriale, 100% se celibe, 100% se coniugato o celibe con obblighi assistenziali.

² L'indennità legale per la perdita di guadagno spetta al datore di lavoro nella misura in cui la stessa non supera le aliquote di cui sopra.

³ Il calcolo della perdita di salario va fatto sulla base dell'orario di lavoro normale e del salario netto normale (orario di lavoro fissato dal CCL e paga oraria effettiva senza supplementi).

⁴ Per i servizi militari di cui alle lett. c e d si aggiunge, agli effetti della calcolo della perdita di salario, l'indennità di vacanza, l'indennizzo per i giorni festivi e la quota parte della tredicesima mensilità.

⁵ Per i servizi attivi restano riservate convenzioni particolari.

4. Maternità e gravidanza

Art. 25

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 "Protezione maternità" dell'ASIPG.

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 collettiva di indennità giornaliera di malattia.

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 ancora legate al rapporto di lavoro, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene retribuito l'80% del salario percepito.

⁴ Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto.

⁵ 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 perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG; RS 834.1) sono a favore del datore di lavoro.

⁶ Se l'assicuratore non fornisce delle prestazioni prima del parto (assicurazione di indennità giornaliera di malattia), il datore di lavoro continua a pagare il salario unicamente secondo l'art. 324a CO. Se la LIPG non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

5. Paternità

Art. 26

¹ Il lavoratore ha diritto a dieci giorni di congedo retribuito, inclusa l'indennità di perdita di guadagno dell'80% di cui all'art. 329g CO.

² Per il resto si rinvia all'art. 11 CCL-CH come pure alla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG; RS 834.1).

6. Assenze e congedi

Art. 27

¹ I lavoratori hanno diritto a percepire un'indennità per le seguenti assenze:

- a) tre giorni in caso di decesso del coniuge, di figli e genitori;
- b) due giorni in caso di decesso di suoceri, fratelli e sorelle;
- c) un giorno in caso di matrimonio del lavoratore;
- d) un giorno ogni tre anni in caso di trasloco se i lavoratori vivono in una propria economia domestica e vantano più di un anno di anzianità di servizio.

² Il pagamento delle indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova della validità delle stesse.

I. Rimborso spese
1. Utensili e materiale

Art. 28

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore gli utensili e il materiale di cui ha bisogno per il lavoro.

2. Pranzo

Art. 29

¹ Per i pranzi consumati in trasferta il datore di lavoro versa un'indennità che compensa i costi.

² D'intesa con i lavoratori la ditta sceglie tra due varianti: quella giornaliera e il forfait mensile. La scelta deve essere fatta per iscritto a inizio anno, vale per tutti i lavoratori e va comunicata alla CP entro il 15 gennaio.

- a) Variante giornaliera: indennità giornaliera di CHF 17.00 al giorno per ogni giorno di lavoro in trasferta, ovvero in cantieri che distano oltre 12 km dalla sede della ditta, purché non si tratti di località situata sull'abituale tragitto che il lavoratore compie per raggiungere la sede della ditta. L'indennità è dovuta senza presentazione di uno scontrino.
- b) Variante forfait mensile: un'indennità forfettaria, da versare a tutti i collaboratori anche durante i periodi di ferie e indipendentemente dal luogo di lavoro, di CHF 200.00 al mese (dal 1° maggio 2026). Tale forfait sarà aumentato a CHF 210.00 dal 1° aprile 2027 e a CHF 220.00 dal 1° aprile 2028. In caso di assenza per malattia o infortunio del lavoratore dall'indennità forfettaria mensile può

essere dedotto un importo giornaliero di CHF 10.00 dal 1° maggio 2026, rispettivamente di CHF 10.50 dal 1° aprile 2027 e di CHF 11.00 al giorno dal 1° aprile 2028.

³ Le agenzie interinali sono tenute ad applicare la variante scelta dall'azienda acquisitrice.

⁴ Per l'indennità giornaliera, ai fini del calcolo della distanza fa stato la sede principale dell'impresa, regolarmente iscritta al registro di commercio. Previa documentata richiesta, la CP può riconoscere all'impresa, oltre alla sede principale, anche una succursale in altre località.

⁵ A tale riguardo dovranno essere rispettate le seguenti condizioni:

- a) la succursale deve essere iscritta a RC;
- b) la succursale dovrà disporre di un magazzino/laboratorio conveniente;
- c) la ditta dovrà dimostrare di aver assunto i lavoratori presso la località dove ha sede la succursale. Quale prova fa stato il permesso di lavoro rilasciato dalla Polizia degli stranieri.

3. Tempo di viaggio **Art. 30**

¹ A partire dal 1° maggio 2026, il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dalla sede della ditta al luogo di lavoro che eccede i 50 minuti, sarà retribuito come orario di lavoro;

² A partire dal 1° aprile 2027, il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dalla sede della ditta al luogo di lavoro che eccede i 40 minuti, sarà retribuito come orario di lavoro;

³ A partire dal 1° aprile 2028, il tempo di viaggio giornaliero per il tragitto di andata e ritorno dalla sede della ditta al luogo di lavoro che eccede i 30 minuti, sarà retribuito come orario di lavoro.

⁴ Le aziende devono effettuare un controllo preciso del tempo di viaggio conformemente a quanto previsto dall'art. 8.9 CCL-CH.

4. Vitto e alloggio **Art. 31**

Qualora il lavoratore non potesse rientrare al proprio domicilio la sera, il datore di lavoro provvederà a vitto e alloggio.

5. Utilizzo dei mezzi di trasporto privati **Art. 32**

¹ Il lavoratore che, su ordine del datore di lavoro, utilizza il proprio ciclomotore per recarsi a lavorare fuori sede ha diritto a un'indennità di CHF 0.15 per ogni chilometro percorso, sia all'andata che al ritorno.

² Per l'impiego della motocicletta, alle medesime condizioni, il lavoratore

ha diritto a un rimborso di CHF 0.45/km, dell'automobile di CHF 0.70/km.

³ Per il trasporto, sul proprio mezzo, di colleghi di lavoro, al lavoratore dovrà essere corrisposta un'indennità supplementare di CHF 0.05 al km.

J. Vacanze e giorni festivi

1. Durata delle vacanze

Art. 33

¹ Fino al compimento del 20° anno di età tutti i lavoratori hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno (pari al 12% di indennità vacanze).

² I lavoratori di età compresa tra i 20 e i 50 anni compiuti hanno diritto a 22 giorni lavorativi di vacanze all'anno (pari al 9.56% di indennità vacanze).

³ Tutti i lavoratori dall'età di 50 anni compiuti hanno diritto a 27 giorni lavorativi di vacanze all'anno (pari al 12% di indennità vacanze).

⁴ I lavoratori devono usufruire di cinque giorni, rispettivamente di 10 giorni delle vacanze cui hanno diritto 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.

2. Stipendio dovuto durante le vacanze

Art. 34

¹ Durante il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere sostituite da prestazioni in denaro o da altre facilitazioni.

² Se il rapporto di lavoro viene disdetto da parte del lavoratore, il datore di lavoro deve accordare il diritto residuo alle vacanze entro la fine del termine di disdetta.

³ Se ciò per motivi aziendali non dovesse essere possibile, il datore di lavoro compensa le vacanze non ancora godute con prestazioni in denaro

- a) per i lavoratori impiegati da almeno un anno e di età compresa tra 20 e 50 anni, 9.56% corrispondente a 22 giorni lavorativi, rispettivamente 176 ore;
- b) per i lavoratori minori di anni 20 o che hanno compiuto 50 anni e impiegati almeno da un anno, 12% corrispondente a 27 giorni lavorativi, rispettivamente 216 ore.

3. Vacanze collettive

Art. 35

¹ La CP può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino a un massimo di due settimane ritenuto che un periodo di vacanza è fissato durante il mese di agosto.

² La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di gennaio di ogni anno.

³ A partire dal 2027, il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare un

periodo di vacanza di una durata minima di due settimane che dovrà cadere nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

⁴ La notifica dovrà pervenire almeno un mese prima dell'inizio delle vacanze, al più tardi entro il 30 giugno.

4. Giorni festivi

Art. 36

¹ I lavoratori hanno diritto ad un massimo di 9 giorni festivi retribuiti l'anno.

² I giorni festivi retribuiti sono fissati dalla CP.

³ I giorni festivi che danno diritto all'indennità e che cadono durante il periodo delle vacanze non possono essere conteggiati come giornate di ferie.

⁴ Su tutti i salari orari di cui all'allegata convenzione salariale (Appendice 2), verrà corrisposto, quale indennità per i giorni festivi infrasettimanali, il 3.9% sul salario base calcolato su tutte le ore lavorate.

K. Fine del rapporto di lavoro

1. Disdetta durante il periodo di prova

Art. 37

Durante il periodo di prova di due mesi, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento osservando un preavviso di sette giorni.

2. Disdetta dopo il periodo di prova

Art. 38

Il rapporto di lavoro può essere sciolto con un preavviso di due settimane se la relazione contrattuale è durata meno di un anno, dal primo al sesto anno di servizio incluso con un preavviso di un mese, dal settimo al decimo anno di servizio con un preavviso di due mesi e dalla fine del decimo anno con un preavviso di tre mesi per la fine di un mese.

3. Protezione dalla disdetta e disdetta in tempo inoppor-
tuno

Art. 39

¹ Se i lavoratori sono parzialmente o integralmente incapaci al lavoro per ragione di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere disdetto:

- a) nel 1° anno di servizio, durante 30 giorni;
- b) nel 2° e 5° anno di servizio, durante 90 giorni;
- c) dal 6° anno di servizio o dall'età di 45 anni compiuti, fino a che 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.

² Se il licenziamento di cui al capoverso precedente è ammissibile 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 nell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia collettiva dell'azienda con la possibilità di percepire le indennità fino alla scadenza della durata massima di cui all'art. 19 CCL, rispettivamente fino alla riconquista della piena abilità al lavoro.

³ 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:

- a) nel 1° anno di servizio per 30 giorni,
- b) dal 2° al 5° anno di servizio per 90 giorni,
- c) dal 6° anno di servizio per 180 giorni.

⁴ Valgono inoltre le disposizioni di protezione dal licenziamento di cui all'art. 336c CO.

III. Disposizioni semi normative

A. Commissione paritetica cantonale nel ramo della pittura

1. Costituzione

Art. 40

¹ Per l'interpretazione e applicazione del CCL è costituita, ai sensi dell'art. 60 segg. CC, la "Commissione paritetica cantonale nel ramo della pittura" (CP).

² La CP applica le direttive e i regolamenti sia cantonali, sia nazionali emanati dalla Commissione professionale paritetica centrale del ramo pittura e gessatura.

³ Le parti contraenti del CCL delegano le competenze necessarie alla CP per far valere il diritto all'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari ed extragiudiziari.

2. Composizione

Art. 41

¹ La CP è composta, da una parte, al massimo da 4 rappresentanti e 2 supplenti dell'Associazione svizzera degli imprenditori pittori, regione Ticino e, dall'altra, al massimo da 4 rappresentanti e 2 supplenti delle organizzazioni sindacali.

² Il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento, fermo restando che le sue decisioni sono prese a maggioranza e il voto del Presidente non vale doppio.

3. Competenze
a. In generale

Art. 42

¹ La CP svolge, tra l'altro, i seguenti compiti:

- a) adotta gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti alla professione;
- b) si occupa delle questioni che le vengono sottoposte di volta in volta dalle parti contraenti;
- c) vigila sull'interpretazione e sull'applicazione del CCL;
- d) notifica alle organizzazioni firmatarie e alle autorità competenti i casi di violazione del CCL;
- e) preleva i contributi paritetici e li amministra;
- f) promuove la formazione e il perfezionamento professionali;
- g) stabilisce se e in quale misura debbano essere concessi dei sussidi per finanziare dei corsi di perfezionamento professionale organizzati da enti vincolati dal presente CCL.

² La CP può delegare a terzi, per esempio alle Sottocommissioni regionali, l'esecuzione di taluni compiti, segnatamente i controlli nei cantieri o presso le aziende.

³ Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CP per un tentativo di conciliazione.

⁴ Durante e dopo l'esperimento di conciliazione ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto della vertenza. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.

⁵ Se non si giungerà a un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio arbitrale o all'Arbitro unico.

b. Controlli di cantiere, presso le aziende e verifiche dell'assoggettamento

Art. 43

¹ Nell'ambito dell'esecuzione di controlli in cantiere o presso le sedi delle imprese assoggettate al CCL o delle verifiche dell'assoggettamento, deve essere consegnata alla CP tutta la documentazione atta a verificare il rispetto delle condizioni lavorative e salariali sancite dal CCL e del campo di applicazione aziendale.

² La CP e il suo segretariato sono tenuti a mantenere il segreto professionale.

c. Procedura di accertamento delle violazioni contrattuali o

Art. 44

¹ La CP stabilisce quali imprese debbano essere controllate e può eseguire a sorpresa o previo avviso dei controlli nei cantieri, presso le sedi delle

dell'assoggettamento ai contratti collettivi di lavoro

aziende assoggettate al CCL o volti a stabilire il corretto assoggettamento di un'azienda ai contratti collettivi di lavoro.

² Constatate delle violazioni contrattuali, prima di notificare una decisione la CP informa la parte inadempiente fissandole un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL e invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

³ Accertate delle violazioni contrattuali, preso atto delle osservazioni dell'impresa, la CP notifica una decisione all'impresa.

d. Sanzioni

Art. 45

¹ La CP può, in applicazione di quanto sancito all'art. 6.5 CCL-CH, infliggere le seguenti sanzioni:

- a) ammonimento scritto;
- b) pena convenzionale:
 - i. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
 - ii. in caso di inosservanza del divieto al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 5'000.00;
 - iii. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.00.

² La multa convenzionale deve essere versata alla CP entro trenta giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

³ La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali e di controllo, analogamente a quanto previsto agli art. 6.6 e 6.7 CCL-CH.

⁴ La decisione della CP deve indicare i rimedi giuridici.

⁵ In caso di gravi e manifeste inadempienze la CP può ordinare la sospensione dei lavori in cantiere quale misura provvisoria.

B. Tribunale arbitrale

1. Collegio arbitrale

Art. 46

¹ È costituito un Collegio arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti datori di lavoro o lavoratori affiliati a una delle parti firmatarie del CCL.

² Esso è composto da tre membri e cioè da:

- a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale d'appello;
- b) un membro designato dall'ASIP regione Ticino;
- c) un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

³ Il Presidente del Tribunale d'appello designa altresì un supplente del Presidente del Collegio arbitrale. L'Associazione svizzera imprenditori pittori regione Ticino designerà il suo supplente, un ulteriore sarà nominato alternativamente dalle organizzazioni sindacali.

⁴ I componenti del Collegio arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino a nuovo avviso.

2. Arbitro unico

Art. 47

¹ Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione svizzera imprenditori pittori o un lavoratore non affiliato a un'organizzazione sindacale firmataria del CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro unico.

² Il Presidente del Collegio arbitrale fungerà da Arbitro unico.

³ L'Arbitro unico rimane in carica fino a nuovo avviso.

3. Principi procedurali generali

Art. 48

¹ Un regolamento speciale, parte integrante del CCL, stabilisce il funzionamento del Tribunale arbitrale e le norme procedurali.

² Il Tribunale arbitrale:

- a) decide sui ricorsi presentati contro le decisioni della CP;
- b) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CP non potesse raggiungere un accordo.

³ Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo il diritto.

⁴ Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

⁵ Il Tribunale arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il raggiungimento del suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

⁶ Datori di lavoro e lavoratori assoggettati al CCL devono mettere a disposizione del Tribunale arbitrale ogni documentazione necessaria alla formazione del giudizio.

⁷ I membri del Tribunale arbitrale sono vincolati al segreto su tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro funzione, anche dopo la cessazione della stessa.

C. Contributi paritetici

1. In generale

Art. 49

¹ Al fine di realizzare gli obiettivi prefissati dal CCL e di finanziare i compiti della CP, le parti contraenti mettono a disposizione i mezzi necessari.

² L'utilizzo di questi mezzi finanziari è destinato

- a) a coprire le spese di applicazione e controllo del CCL (costi per il funzionamento della CP come pure delle organizzazioni esterne, spese sostenute dalle associazioni delle parti contraenti come pure spese di esecuzione generali);
- b) alle misure nell'ambito della sicurezza del lavoro e della protezione della salute;
- c) a promuovere la formazione professionale (spese dei corsi frequentati, perdita di salario a seguito della partecipazione a corsi);
- d) a mantenere e approfondire la collaborazione tra le parti contraenti;
- e) a sopperire agli oneri finanziari amministrativi derivanti dall'istituzione del Tribunale arbitrale.

³ Sull'utilizzo dei proventi del contributo paritetico la CP può emanare dei regolamenti.

⁴ Un'eventuale eccedenza derivante dal contributo ai costi di esecuzione può essere utilizzata solo come riserva per scopi sociali e generali della categoria dei lavoratori del settore della pittura.

2. Ammontare

Art. 50

¹ I datori di lavoro versano un contributo corrispondente allo 0.5% della massa salariale versata durante l'anno precedente e dichiarata all'AVS, ritenuto un contributo minimo di CHF 250.00.

² I lavoratori versano un contributo dell'1% dello stipendio annunciato all'AVS.

³ Gli apprendisti e i lavoratori beneficiari della pensione AVS sono tenuti a versare il contributo paritetico.

3. Riscossione del contributo paritetico a. In generale

Art. 51

¹ Il datore di lavoro è obbligato a trattenere dallo stipendio del lavoratore il contributo professionale e a riversarlo alla CP secondo le modalità da essa stabilite.

² È fatto divieto alle imprese di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

b. Fatturazione e incasso

Art. 52

¹ I contributi dovuti devono essere versati dal datore di lavoro alla CP entro trenta giorni dalla fatturazione.

² Ogni azienda assoggettata al CCL deve trasmettere alla CP un elenco recante i nominativi dei lavoratori occupati e assoggettati al CCL, indicando segnatamente numero AVS, funzione, stipendio e indirizzo di ogni lavoratore. L'elenco dei lavoratori deve essere trasmesso, completo della relativa comunicazione, anche qualora i lavoratori siano occupati solo temporaneamente.

³ Se il datore di lavoro, malgrado due solleciti, trasmette la comunicazione prevista dalla presente disposizione o se non inserisce nell'elenco dei lavoratori un lavoratore assoggettato al CCL, egli è responsabile nei confronti della CP di tutti i contributi persi, retroattivamente per cinque anni. Inoltre, la CP può infliggergli una pena convenzionale.

⁴ Riguardo ai contributi versati, non sussiste un diritto di rimborso nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori che ritengono di non dover versare il contributo, devono indirizzare le loro richieste di rimborso, motivate per iscritto, alla CP.

D. Attestazioni relative al rispetto del CCL

Art. 53

¹ Alle imprese che ne faranno richiesta sarà notificata un'attestazione che certifichi il regolare pagamento dei contributi paritetici, come pure il rispetto dei disposti del contratto collettivo di lavoro.

² Rimangono riservate le dichiarazioni rilasciate dall'Associazione paritetica sistema d'informazione dell'alleanza della costruzione (SIAC/ISAB).

E. Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

Art. 54

¹ 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.

² 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.

³ Per il resto si rinvia a quanto sancito all'art. 19 CCL-CH.

IV. Disposizioni inerenti ai diritti e doveri tra le parti contraenti

A. Interessi professionali

Art. 55

Le parti contraenti del CCL si adoperano per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

- a) propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;
- b) cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
- c) intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o sussidiati siano aggiudicati unicamente alle imprese che osservano le disposizioni previste dal CCL;
- d) combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto non seri;
- e) lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
- f) promuovendo la formazione e il perfezionamento professionali;
- g) adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono in caso di disoccupazione totale o parziale, per il miglioramento delle possibilità di lavoro;
- h) garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

B. Pace del lavoro

Art. 56

¹ Per tutta la durata del contratto le parti contraenti, i datori di lavoro e i lavoratori interessati sono tenuti al rispetto assoluto della pace del lavoro e a risolvere eventuali divergenze d'opinione o vertenze secondo le disposizioni del CCL.

² Di conseguenza sono proibiti tutti gli atti volti a turbare il lavoro ed in modo speciale ogni rappresaglia o misura di lotta come il boicotto, lo sciopero o la serrata.

C. Contratti di adesione

Art. 57

¹ Le parti contraenti si impegnano a affinché questo CCL venga firmato e applicato anche dalle imprese non associate.

² La firma di adesione al CCL dovrà pervenire alla CP.

V. Disposizioni finali

A. Entrata in vigore e durata del contratto collettivo di lavoro

1. Entrata in vigore e durata

Art. 58

¹ Il Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura entra in vigore il 1° maggio 2026 e rimane in vigore fino al 31 marzo 2029.

² Esso sostituisce e annulla ogni versione precedente.

2. Disdetta

Art. 59

¹ Dopo la scadenza, il CCL può essere disdetto rispettando il termine di disdetta di un mese.

² Se il contratto collettivo di lavoro non viene disdetto rimane in vigore per un altro anno.

³ Scaduto il contratto collettivo di lavoro, le disposizioni relative al prelievo dei contributi paritetici rimangono comunque in vigore.

Appendice 1

Procedura dinanzi al Tribunale arbitrale

A. Registrazione degli atti

Art. 1

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

B. Sede e procedura

1. In generale

Art. 2

¹ La sede del Tribunale arbitrale è presso il domicilio professionale dell'Arbitro unico nonché Presidente del Collegio arbitrale.

² È facoltà del Tribunale arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

³ La procedura è scritta o orale.

⁴ È facoltà del Tribunale arbitrale di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

⁵ Il Tribunale arbitrale può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

2. Procedura orale

Art. 3

¹ La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal Presidente. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

² Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

³ La discussione è diretta dal Presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della Commissione paritetica. Sono ammesse la replica e la duplica.

⁴ Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

⁵ Il verbale della discussione contiene:

- a) il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b) il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della Commissione paritetica;
- c) le date del ricorso e della decisione impugnata;
- d) i punti di questione che devono essere giudicati;

- e) il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- f) le prove chieste dalle parti;
- g) le ragioni delle parti, succintamente indicate.

⁶ Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Tribunale arbitrale.

3. Procedura scritta **Art. 4**

¹ Ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla Commissione paritetica per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

² Terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

³ Assunzione di prove. In caso di assunzione di prove, è facoltà del Tribunale arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

⁴ Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Tribunale arbitrale pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

4. Relatore **Art. 5**

In casi particolarmente complessi, il Presidente può designare un membro relatore.

C. Prove **Art. 6**

1. In generale

Le parti possono produrre documenti e indicare prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

2. Potere d'esame **Art. 7**

Il Tribunale arbitrale apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

3. Assunzione delle prove **Art. 8**

¹ Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

² L'interrogazione del testimonio è diretta dal Presidente; le parti possono porre domande.

³ Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

D. Giudizio
1. In generale

Art. 9

¹ Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio arbitrale.

² Esso contiene:

- a) la data;
- b) il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c) il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d) la data della decisione impugnata;
- e) la data della discussione;
- f) le domande delle parti e le relative conclusioni;
- g) i punti di questione;
- h) una breve motivazione: sul merito, sulle spese e sulle ripetibili;
- i) il dispositivo.

³ Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del presidente.

2. Notificazione

Art. 10

¹ Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla Commissione paritetica.

² Una copia di ogni giudizio è conservata dal Tribunale arbitrale.

E. Modo d'intimazione

Art. 11

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Appendice 2

Convenzione salariale valevole dal 1° maggio 2026

A. Classificazioni salariali

1. In generale

Art. 1

¹ I lavoratori sottoposti al CCL, in occasione dell'assunzione, vengono inquadrati a seconda della loro attività, funzione e qualifica professionale.

² L'inquadramento dello stipendio in una determinata classe salariale deve essere annotato nel conteggio salariale.

2. Capi operai

Art. 3

¹ Vengono considerati capi operai i lavoratori che hanno concluso con successo la scuola per capi operai dall'Associazione svizzera imprenditori pittori.

² Il lavoratore precedentemente occupato come capo pittore o capo operaio mantiene questa qualifica.

3. Capi cantiere pittore

Art. 4

¹ Vengono considerati capi cantiere pittori 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.

² I pittori che non hanno una formazione corrispondente sono classificati come capo cantiere se sono impiegati come tali dal loro datore di lavoro.

4. Lavoratori qualificati con certificato di capacità

Art. 5

¹ Vengono considerati lavoratori qualificati con certificato di capacità tutti i lavoratori del settore pittura che hanno concluso l'apprendistato di pittore con un attestato federale di capacità (AFC) e tutti i lavoratori con qualifica equivalente.

² I lavoratori che hanno concluso apprendistati diversi, per esempio i doratori, non vengono considerati automaticamente lavoratori qualificati con certificato di capacità.

5. Lavoratori qualificati

Art. 6

¹ Sono considerati lavoratori qualificati coloro che eseguono lavori di pittura ma che non dispongono dei requisiti richiesti ad un lavoratore qualificato con certificato di capacità.

² Vengono inoltre considerati lavoratori qualificati i lavoratori che hanno terminato l'apprendistato con certificato di formazione professionale (CFP), dopo aver compiuto gli anni di "giovane lavoratore CFP".

6. Lavoratori ausiliari

Art. 7

¹ Sono considerati lavoratori ausiliari coloro che durante un periodo di due anni al massimo sono occupati con mansioni ausiliarie nel settore della pittura.

² Trascorsi questi due anni avviene automaticamente la promozione alla categoria "lavoratori qualificati".

7. Lavoratori estranei al ramo

Art. 8

¹ Sono considerati lavoratori estranei al ramo coloro che sono occupati nel settore della pittura senza avere esperienza professionale durante i primi 24 mesi di lavoro.

² Di seguito avviene la promozione automatica alla classe "lavoratori ausiliari".

C. Salari base validi dal 1° maggio 2026

Art. 9

A partire dal 1° maggio 2026 devono essere retribuiti per ogni categoria salariale i seguenti salari minimi lordi riprodotti nella tabella in calce "Salari base".

D. Coefficiente

Art. 10

¹ Per determinare il salario orario base occorre dividere il salario annuale, compresa tredicesima, per il coefficiente 2262.

² Il divisore per il conguaglio di fine anno o di fine rapporto lavoro è fissato come segue:

- a) per chi ha più di 20 anni e meno di 50 anni: 1864 ore;
- b) per chi ha meno di 20 anni e più di 50 anni: 1824 ore.

E. Tredicesima mensilità

Art. 11

¹ I lavoratori assoggettati al CCL percepiscono la tredicesima mensilità, calcolata secondo la procedura di calcolo del salario mensile su base annuale, parte integrante del presente CCL.

² Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione non è

durato almeno un mese, non è accordata alcuna tredicesima mensilità. Il lavoratore non può inoltre 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.

³ Se il rapporto di lavoro è disdetto normalmente nel corso dell'anno civile ed è durato almeno un mese, il lavoratore ha diritto al versamento della tredicesima mensilità pro-rata. In tal caso, la tredicesima mensilità viene versata con l'ultima paga.

⁴ Per i lavoratori stagionali il termine di carenza non è applicabile se nella stagione successiva il rapporto di lavoro continua presso lo stesso datore di lavoro. Per il resto essi beneficiano delle stesse condizioni degli altri lavoratori.

F. Lavoratori con rendimento ridotto

Art. 12

¹ Con il lavoratore, il cui rendimento si rivelasse costantemente insufficiente, potrà essere convenuto un salario speciale mediante accordo scritto e motivato tra datore di lavoro e lavoratore interessato.

² I salari di tali lavoratori dovranno essere però fissati, entro la prima quindicina di occupazione, tra l'impresa ed il lavoratore.

³ Di tale accordo il datore di lavoro dovrà dare comunicazione alla CP.

⁴ Quest'ultima, dopo aver sentito il preavviso dei sindacati deciderà se accettare o meno l'accordo.

Salari base

classe salariale	osservazioni	salario base CHF	
		mensile	annuale
capi operai		5'744.00	74'672.00
capi cantiere pittore		5'300.00	68'900.00
lavoratori qualificati con attestato federale di capacità e tre anni di esperienza		5'051.00	65'663.00
lavoratori qualificati con certificato federale di formazione pratica (CFP) e tre anni di esperienza		4'667.00	60'671.00
lavoratori ausiliari	I lavoratori ausiliari", trascorsi 24 mesi di attività in questa classe salariale, sono promossi nella categoria "lavoratori qualificati senza certificato di capacità"	4'429.00	57'577.00
lavoratori estranei al ramo	I lavoratori estranei al ramo (senza esperienza professionale), trascorsi 24 mesi di attività in questa classe salariale, sono promossi nella categoria "lavoratori ausiliari"	4'147.00	53'911.00
giovani lavoratori con attestato federale di capacità (AFC)	1° anno dal conseguimento dell'attestato	4'351.00	56'563.00
	2° anno	4'586.00	59'618.00
	3° anno	4'850.00	63'050.00
apprendisti che intendono conseguire un attestato federale di capacità (AFC)	1° anno di tirocinio	870.00	11'310.00
	2° anno	1'040.00	13'520.00
	3° anno	1'585.00	20'605.00
apprendisti che intendono conseguire un attestato federale di capacità (AFC)	lavoratore che ha terminato il tirocinio, in attesa di presentarsi agli esami di fine tirocinio	1'755.00	22'815.00
	lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (se non va a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	2'895.00	37'635.00
apprendisti che intendono conseguire un certificato federale di formazione pratica (CFP)	lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (rinnovo del contratto di tirocinio; se va a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	2'090.00	27'170.00
	1° anno dall'ottenimento del certificato	4'004.00	52'052.00
giovani lavoratori con certificato federale di formazione pratica (CFP)	2° anno	4'226.00	54'938.00
	3° anno	4'446.00	57'798.00
	1° anno di tirocinio	700.00	9'100.00
apprendisti che intendono conseguire un certificato federale di formazione pratica (CFP)	2° anno	900.00	11'700.00
	lavoratore che ha terminato il tirocinio e che si presenta agli esami di fine tirocinio	1'400.00	18'200.00
	lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (se non va a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	2'400.00	31'200.00
apprendisti che intendono conseguire un certificato federale di formazione pratica (CFP)	lavoratore che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (rinnovo del contratto di tirocinio; se va a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	1'700.00	22'100.00

Bellinzona, 5 maggio 2026

Associazione svizzera imprenditori pittori regione Ticino

Fabiano Franzoni

Luca Stauffer

Sindacato Syna, Olten

Nora Picchi

Susanna Sabbadini

Organizzazione cristiano sociale ticinese

Xavier Daniel

Paolo Locatelli

Sindacato Unia, Berna

Vania Alleva

Bruna Campanello

Sindacato Unia, regione Ticino e Moesa

Giangiorgio Gargantini

Igor Cima

CPC Ticino

Commissione Paritetica Cantonale
nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria
e sabbatura