Informativa sullo stato delle trattative per il CNM 2026+

Dopo otto tornate negoziali, la maggior parte dei punti controversi per il raggiungimento di un accordo sono stati discussi con i sindacati. È quindi disponibile una soluzione ampiamente dibattuta per un nuovo contratto nazionale mantello 2026+. Al momento le richieste di aumenti dei salari effettivi da parte dei sindacati impediscono ancora la conclusione di un accordo. Gli elementi essenziali dell'attuale bozza di contratto sono illustrati qui di seguito.

1 Panoramica dei punti principali

- Impegno al mantenimento del potere d'acquisto nel preambolo del CNM
- Gli Impresari- Costruttori sono disposti a coprire, sia sui salari minimi che su quelli effettivi, un rischio condiviso legato al rincaro.
- Graduale introduzione di un'indennità di cantiere pari a CHF 9.00 nel corso dei prossimi sei anni
- Sostanziali aumenti dei supplementi e delle indennità per le costruzioni sotterranee
- Mantenimento dell'orario di lavoro annuale di 2112 ore.
- Passaggio alla pianificazione dell'orario di lavoro in base all'anno civile (da gennaio a dicembre)
- Introduzione della possibilità di un modello di orario di lavoro compensato a partire dal 1° gennaio 2027
- Raggruppamento delle attuali varianti per il lavoro supplementare in un conto delle ore supplementari con una fascia da -20 a +120 ore (da -50 a +120 ore nel modello compensato)
- Abolizione del supplemento per le ore di lavoro comprese tra 48 e 50
- Eliminazione della data di pagamento obbligatoria, sostituita dalla possibilità di riportare le ore supplementari all'anno successivo
- Possibilità di creare un conto vacanze a lungo termine per il personale che desidera risparmiare un maggior numero di ore supplementari
- Mantenimento della sostanziale separazione del tempo di viaggio dall'orario di lavoro annuale secondo il CNM
- Riduzione del tempo di viaggio senza indennità a 25 minuti entro il 2030 e a 20 minuti entro il 2031
- Conteggio del tempo di viaggio di oltre 60 e 90 minuti nel conto delle ore supplementari e in difetto
- Riduzione delle indennità giornaliere di malattia all'80% del salario Aumento del termine di attesa dell'assicurazione fino a un massimo di 60 giorni
- Cauzione di 25 000 franchi finalizzata a garantire il rispetto dell'obbligo di pace

2 Salario

Impegno al mantenimento del potere d'acquisto

Dal 2019, nel settore principale della costruzione i salari sono cresciuti più del rincaro. Il potere d'acquisto è stato quindi conservato. Gli impresari-costruttori si impegnano al mantenimento del potere d'acquisto anche nel preambolo del nuovo contratto, attraverso una dichiarazione d'intenti. Al fine di trattenere manodopera qualificata nelle aziende è tuttavia importante poter tenere conto delle prestazioni individuali negli aumenti di salario.

Introduzione di un'indennità di cantiere

Il pacchetto attuale prevede l'introduzione graduale nei prossimi sei anni di un'indennità di cantiere di CHF 9.00.

Aumenti dei supplementi e delle indennità per le costruzioni sotterranee

Sono previsti aumenti sostanziali di diverse indennità e supplementi per i lavori in sotterraneo. Gli aumenti delle indennità per i lavori nelle costruzioni sotterranee comportano in questo campo incrementi salariali nettamente superiori al 10%.

3 Orario di lavoro

Cambio nella pianificazione dell'orario di lavoro

In base alla bozza di contratto, a partire dal 1° gennaio 2027 l'orario di lavoro viene nuovamente pianificato in base al regolare anno civile, mantenendo il numero di ore annuali dovute a 2112 come finora. L'azienda può comunque usare il consueto calendario dell'orario di lavoro e distribuire le ore nel corso dell'anno. Con questo modello le condizioni quadro della pianificazione restano invariate. Se non viene creato un calendario, si applica il calendario sezionale della commissione paritetica. L'unica modifica è la possibilità, con una settimana ordinaria di 4 o 4,5 giorni, di ridurre l'orario di lavoro settimanale pianificato a 32 ore. Il calendario deve essere consegnato alla commissione paritetica entro la metà di novembre. Sono possibili 5 giorni a zero ore, fermo restando che le CPP regionali possono individuare altre soluzioni.

Inoltre, l'azienda può decidere per il 2027 di optare per un orario di lavoro compensato al posto del calendario. Ciò significa che, invece dell'orario di lavoro settimanale variabile da 37,5 a 45 ore, verranno pianificate le ore giornaliere (ad es. 8,1 ore al giorno senza giorni a zero ore oppure 8,25 ore al giorno con un massimo di 5 giorni a zero ore). Tuttavia, questo modello è facoltativo e spetta all'azienda decidere se presentare un calendario di lavoro classico come si è fatto finora oppure passare alla cosiddetta pianificazione dell'orario di lavoro costante. Il cambio da un modello all'altro può essere effettuato all'inizio di un anno civile e deve essere comunicato alla commissione paritetica.

A titolo di regolamento transitorio, nell'attuale bozza di contratto è previsto che l'anno di pianificazione coincida nuovamente con l'anno civile e la pianificazione dell'orario di lavoro venga effettuata da gennaio a dicembre di ogni anno. Affinché il passaggio dal vigente anno di pianificazione maggio-aprile all'anno civile gennaio-dicembre si svolga senza intoppi, si considera il 2026 un periodo transitorio. Ciò significa che la pianificazione già eseguita con il calendario da maggio 2025 ad aprile 2026 resta invariata. Per il 2026 si dovrà creare un calendario di lavoro comprendente i mesi da maggio a dicembre 2026, nel quale si registrerà l'orario di lavoro annuale di 2112 ore, compresi i giorni a zero ore, le vacanze ecc., meno le ore da gennaio 2026 ad aprile 2026 già pianificate.

Ampliamento del margine d'azione per le ore supplementari

La bozza di contratto prevede un'estensione del saldo attivo di ore supplementari rispetto all'attuale CNM. Oggi il sistema delle ore supplementari consente il rapporto 0/100 o -20/80 che, in caso di applicazione del calendario dell'orario di lavoro, sarà ampliato a una fascia da -20 a 120 ore supplementari. Con la pianificazione dell'orario di lavoro costante è permessa una fascia da -50 a 120 ore supplementari, con un conseguente allargamento della fascia rispettivamente di 40 o 70 ore. Se si raggiunge il saldo massimo del cosiddetto conto delle ore supplementari o in difetto, le eventuali 100 ore ulteriori massime devono essere pagate direttamente senza supplemento.

Inoltre nella bozza è previsto che, dietro richiesta del collaboratore e con il consenso dell'azienda, vengano pagate anche nel corso dell'anno fino a 100 ore supplementari senza supplemento. Decade inoltre il supplemento del 25% a partire dalla 48a ora; ai sensi della legge sul lavoro, il supplemento si applica a partire da 50 ore.

Viene meno anche la data di riferimento del 30 aprile, dopo la quale il saldo totale delle ore supplementari doveva essere pagato con un supplemento del 25%. Al suo posto il 31 dicembre di ogni anno il datore di lavoro e il lavoratore dovranno decidere per la propria parte se il saldo delle ore supplementari debba essere pagato con un supplemento o riportato all'anno successivo, oppure se le ore supplementari debbano essere trasferite su un conto vacanze a lungo termine concordato.

Possibilità di un conto vacanze a lungo termine

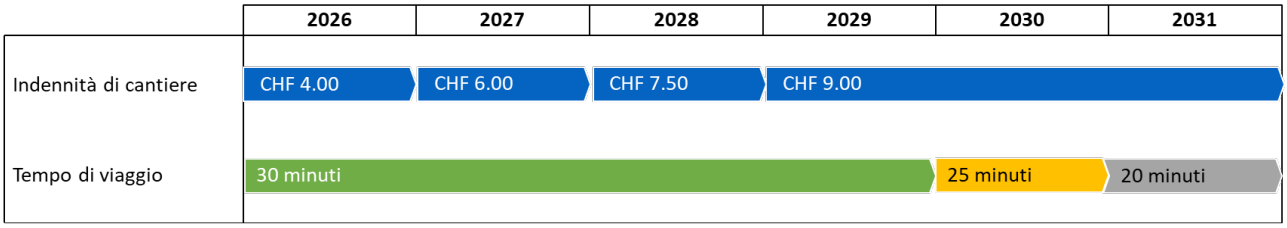
L'azienda può ora offrire al proprio personale la possibilità di tenere un conto vacanze a lungo termine. È facoltà esclusiva dell'azienda scegliere se offrire o meno tale conto. Se l'azienda desidera offrirlo, può concordare con il personale interessato la creazione di un conto vacanze a lungo termine individuale. Tale conto a lungo termine può essere accumulato mediante il trasferimento delle ore supplementari a fine anno oppure nel corso dell'anno. È consentito registrare nel conto a lungo termine un massimo di 200 ore all'anno.

Se l'azienda garantisce la copertura finanziaria del conto a lungo termine, il saldo può essere aumentato oltre le 200 ore, fino a un massimo di 700 ore. Collaboratore e azienda devono accordarsi sull'uso delle ore e inserirlo in un apposito accordo. In caso di uscita del collaboratore dall'azienda, le ore vengono pagate senza supplemento.

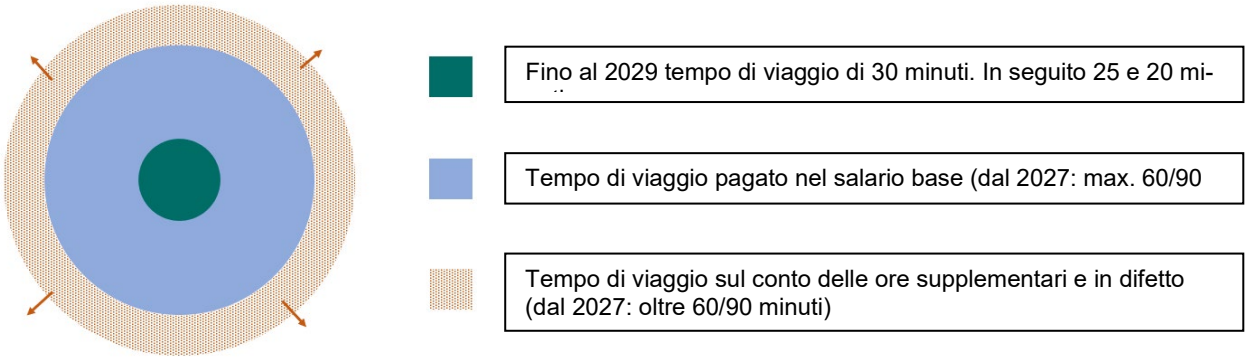
4 Tempo di viaggio

Adeguamenti sostanziali del tempo di viaggio

Con il pacchetto attualmente negoziato, il tempo di viaggio e l'orario di lavoro restano separati secondo il CNM. Rimane il tempo di viaggio senza limitazione dell'orario di lavoro produttivo di 2112 ore come in precedenza. Il tempo di viaggio di 30 minuti non retribuito viene compensato forfettariamente con un'indennità di cantiere negli anni dal 2026 al 2029. Successivamente, il tempo di viaggio di 30 minuti pagato a forfait sarà portato a 20 minuti in due fasi, nel 2030 e nel 2031. A partire dal 2031, il tempo di viaggio oltre i 21 minuti dovrà essere rimborsato nel salario base. L'introduzione è prevista in base allo schema seguente:



In presenza di tempi di viaggio più lunghi, è possibile continuare a pagare nel salario base 60 minuti al giorno nel caso di un modello con un calendario dell'orario di lavoro e 90 minuti se si opta per il modello livellato. L'ulteriore tempo di viaggio giornaliero viene registrato nel conto delle ore supplementari e in difetto. Se il tempo di viaggio sommato all'orario di lavoro effettivamente prestato ogni settimana supera l'orario di lavoro massimo di 50 ore alla settimana stabilito per legge, tali ore devono essere pagate con un supplemento del 25%.



5 Altri punti

Adeguamento dell'assicurazione d'indennità giornaliera

Le condizioni per la conclusione di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia sono state adeguate alle condizioni abituali del mercato. In futuro l'indennità giornaliera in caso di malattia sarà limitata all'80% del salario. L'azienda ha inoltre la facoltà di aumentare a 60 giorni il tempo di attesa attuale di non oltre 30 giorni.

Rafforzamento dell'obbligo di pace

Nel nuovo contratto esiste una norma più vincolante in materia di obbligo della pace assoluta, la quale prevede una penale direttamente applicabile di CHF 25 000.

CCL regionale

Per quanto concerne l'indennità di cantiere, per le costruzioni sotterranee e nei CCL locali è possibile prendere accordi in deroga, allo scopo di evitare doppi addebiti, a condizione che siano materialmente equivalenti.

6 Divergenze rimanenti

Modalità di adeguamento dei salari minimi al rincaro

Una possibilità sarebbe di coprire il rischio legato al rincaro per i prossimi sei anni avviando delle trattative qualora il rincaro incrementasse più dell'aumento salariale del 4% concordato. Il rincaro previsto si attesta attualmente al di sotto del 4%. Un'altra possibilità sarebbe quella di coprire il rincaro sia sui salari minimi che su quelli effettivi con un rischio condiviso. In tal caso, l'adeguamento automatico dei salari minimi al rincaro verrebbe meno.

Per i contratti a tempo indeterminato, gli impresari-costruttori offrono ai sindacati, a partire dal settimo anno, una norma che stabilisce a partire da quale rincaro si possono condurre trattative sui salari effettivi. Se i sindacati insistono su un contratto a tempo determinato, le trattative risultano automatiche e diventa superfluo inserire l'elemento nel contratto. I sindacati richiedono ora un contratto a tempo determinato più una formulazione che preveda in sostanza lo svolgimento di trattative sui salari effettivi.

Al momento permangono delle divergenze che si potrebbero sanare se si trovassero delle soluzioni per quanto concerne la copertura del rincaro per i salari effettivi nei prossimi 6 anni e la contrapposizione tra il contratto a tempo indeterminato e la formulazione sulle condizioni per le trattative sui salari effettivi.

- La SSIC richiede 5 sabati di lavoro senza supplemento del 25% per recuperare le perdite di lavoro causate dal caldo e dalle intemperie
- C a B: la verifica di un aumento delle classi salariali si effettua dopo 5 e non 3 anni
- Protezione dal licenziamento: i termini di licenziamento più lunghi si applicano a partire dai 60 anni e sono concessi a titolo di prestazioni per i casi di rigore nell'ambito dei diritti per il PEAN.
- Ritenuta sul salario per le nuove leve: una volta terminato l'apprendistato e per i primi cinque anni di lavoro deve essere possibile effettuare deduzioni sui salari minimi per i lavoratori qualificati, che sono elevati per chi inizia la carriera, allo scopo di agevolare l'ingresso nella professione.

27 novembre 2025