SBV - Schweizerischer Baumeisterverband

Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna
Baukader Schweiz

SSIC - Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Sindacato Unia
Sindacato Syna
Quadri dell'edilizia Svizzera

Convenzione addizionale relativa al Contratto collettivo di lavoro dei quadri della costruzione (capi muratori e capi fabbrica; contratto Quadri della costruzione)

del 28 gennaio 2026

tra

Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)
Weinbergstrasse 49, 8006 Zurigo

da una parte

e

Sindacato Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Berna

e

Sindacato Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten

e

Quadri dell'edilizia Svizzera
Rötzmattweg 87, 4600 Olten

dall'altra

Capitolo I: Scopo ed estensione della convenzione

La presente convenzione disciplina gli adeguamenti materiali e l'adeguamento dei salari a decorrere dal 1° marzo 2026 nel contratto Quadri della costruzione.

Capitolo II: Il CNM 2026 e gli adeguamenti salariali

Art. 1 Contenuto

Il contenuto del contratto quadri della costruzione corrisponde al testo del contratto quadri della costruzione valido al 31.12.2025 e a tutte le sue appendici e agli accordi protocollari validi al 31.12.2025 con le seguenti modifiche.

Art. 2 Salario minimo

I salari minimi giusta l'art. 10.2.1 e l'Appendice 3 del contratto quadri della costruzione (stato al 31.12.2025) sono aumentati al 1° gennaio di ogni anno salvo la rescissione del contratto in misura almeno pari all'andamento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC). Se il rincaro supera il 2%, vengono condotte trattative sulla compensazione del rincaro. L'aumento viene calcolato sulla base dell'IPC al 30 settembre dell'anno in corso. In caso di andamento negativo dell'IPC, ogni futuro aumento viene calcolato sulla base dell'ultimo indice al 30 settembre che ha prodotto un aumento.

Un primo adeguamento del salario minimo avverrà il 1° marzo 2026.

Art. 3 Salari effettivi

Fino al 2031, i salari effettivi saranno verificati annualmente e le eventuali aumenti dei salari effettivi saranno annunciati dalle parti sociali, sulla base dell'indice dei prezzi al consumo (IPC) per il 30 settembre di ogni anno e secondo il seguente meccanismo.

Per il 2026 non è previsto alcun adeguamento dei salari effettivi.

Al 1° gennaio 2027 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:
un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione dell'80% del rincaro sulla base dell'IPC al 30 settembre 2026 sul salario minimo della zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2028 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:
un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione dell'80% del rincaro sulla base dell'IPC al 30 settembre 2027 sul salario minimo della zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2029 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:
un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione del rincaro meno 0,25 punti percentuali sul rincaro in base all'IPC al 30 settembre 2028 sul salario minimo della zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2030 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:
un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione del rincaro meno 0,25 punti percentuali sul rincaro in base all'IPC al 30 settembre 2029 sul salario minimo della zona salariale blu in vigore in quel momento.

Nel 2031 la massa salariale aziendale sarà aumentata nella misura del rincaro. L'aumento della massa salariale si suddivide in una quota generale per tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione e una quota individuale. Al 1° gennaio 2031 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:

- un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione del rincaro sulla base dell'IPC al 30 settembre 2030 sul salario minimo della zona salariale blu in vigore in quel momento.
- L'eventuale parte rimanente della massa salariale aziendale sarà distribuita a titolo individuale; gli adeguamenti salariali volontari degli anni 2029 e 2030 possono essere computati all'aumento salariale individuale.

In caso di andamento negativo dell'IPC, ogni futuro aumento sarà calcolato sulla base dell'ultimo indice al 30 settembre che ha prodotto un aumento.

Per beneficiare dell'aumento, l'anno precedente il lavoratore deve aver lavorato almeno 6 mesi in un'impresa sottoposta al contratto quadri della costruzione.

L'adeguamento avviene sulla base del salario individuale al 31 dicembre.

Art. 4 Altre modifiche

Art. 6.4.2 ~~Malattia o infortunio dopo la disdetta~~ abrogato

Art. 8.1.1 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)
Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore nell'anno civile, ~~dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno successivo (anno di conteggio),~~ durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile ecc.

Art. 8.1.6 Le ore non lavorative generali come i giorni festivi, i giorni a zero ore o le vacanze aziendali devono essere comunicate al lavoratore al più tardi entro il quarto trimestre dell'anno precedente.

Art. 8.1.7 Il passaggio da un calendario di lavoro aziendale o sezionale a una pianificazione costante dell'orario di lavoro e viceversa è possibile unicamente all'inizio di un anno civile e deve essere notificato per iscritto alla Commissione paritetica locale. Entro metà novembre il datore di lavoro deve trasmettere il calendario di lavoro aziendale o la pianificazione costante dell'orario di lavoro alla Commissione professionale paritetica.

Art. 8.2.1 Calendario delle ore di lavoro
L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro. Se esiste un contratto nazionale mantello (CNM), la fissazione e le modifiche di questo calendario avvengono secondo questo contratto. In caso contrario, l'impresa deve fissare entro e non oltre ~~la fine di aprile~~ la metà di novembre un calendario delle ore di lavoro per l'anno civile ~~di conteggio~~ successivo.

Art. 8.2.2 Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

a) minimo 37,5 ore settimanali (= 5 × 7,5 ore) e
b) massimo 45 ore settimanali (= 5 × 9 ore).

In caso d'introduzione di una settimana ordinaria di quattro o quattro giorni e mezzo, l'orario di lavoro settimanale minimo può essere ridotto a 32 ore.

Art. 8.2.5 Gestione delle ore perse non lavorate
Se il lavoro supplementare da compiere a posteriori risulta di entità minore rispetto alla riduzione precedente del tempo di lavoro, la differenza va a carico del datore di lavoro, vale a dire che quest'ultimo non è autorizzato a ridurre proporzionalmente il salario del lavoratore alla fine del periodo di conteggio, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Per il trasferimento di ore in difetto si applica l'art. 8.6.7. ~~Non è possibile un riporto sotto forma di ore di riserva.~~

Art. 8.2^{bis} Pianificazione costante dell'orario di lavoro
Invece di un calendario di lavoro aziendale o sezionale, per la prima volta a partire dal 1° gennaio 2027, un'impresa può predisporre per l'intera impresa o per parti di essa l'orario di lavoro annuale di cui all'art. 8.1 secondo una pianificazione costante dell'orario di lavoro, con un orario di lavoro normale giornaliero di 8,1 ore (40,5 ore settimanali / 5 giorni lavorativi), a cui si aggiunge una quota massima di cinque giorni a zero ore.

Presupposto per l'applicazione di una pianificazione costante dell'orario di lavoro è la corresponsione di un salario mensile ponderato.

I discostamenti rispetto alla pianificazione costante dell'orario di lavoro vengono registrati come ore di lavoro supplementari o in difetto.

Art. 8.6 Ore supplementari e ore in difetto e lavoro straordinario

8.6.1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro o pianificazione dell'orario di lavoro sono considerate ore supplementari mentre le ore eseguite in meno sono considerate ore in difetto. ~~L'impresa può scegliere una delle seguenti varianti (art. 8.6.2). Se esiste un CNM, la variante applicabile nell'impresa è determinata dal CNM. La variante selezionata ha validità almeno per un anno di conteggio. In assenza di un CNM e se non viene effettuata alcuna scelta, trova applicazione la variante a).~~

~~*Art. 8.6.2* Tutte le ore prestate che eccedono le 48 ore danno diritto a un supplemento del 25%. Possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo due ore, mentre le ore restanti devono essere retribuite nel mese successivo con il salario base e con il supplemento. Il supplemento deve in ogni caso essere versato nel mese seguente. Complessivamente, tuttavia, ogni mese possono essere trasferite sul nuovo conto al massimo 25 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore nella variante a) e a 80 ore nella variante b). Le restanti ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base. Per la variante b), le ore in difetto alla fine del mese possono essere riportate sul nuovo conto, fintantoché il saldo complessivo di 20 ore in difetto non venga superato. Ulteriori ore in difetto decadono a carico del datore di lavoro, purché egli non dimostri che sono imputabili a una colpa del lavoratore.~~

8.6.2 Tutte le ore di lavoro e di viaggio che eccedono complessivamente le 50 ore settimanali sono considerate lavoro straordinario e devono essere retribuite il mese successivo con un supplemento del 25 % sul salario base.

~~8.6.2bis Il limite di 25 ore si applica indistintamente a tutti i rapporti di lavoro a a partire da un grado di assunzione del 70%.~~

8.6.3 Tutte le ulteriori ore supplementari effettuate vengono trasferite sul nuovo conto, a condizione che il saldo complessivo non ecceda le 120 ore supplementari. Le ore supplementari che eccedono il saldo complessivo devono essere retribuite nel mese successivo con il salario base. Se nell'anno civile il numero delle ore supplementari così retribuite eccede le 100 ore, ogni ulteriore ora supplementare deve essere retribuita nel mese successivo con il salario base e con un supplemento del 25%.

~~8.6.4 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine d'aprile di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, a fine aprile il saldo rimanente dovrà essere retribuito con il salario base e un supplemento del 25 %. Per il riporto delle ore in difetto si applica l'art. 8.6.2, a condizione che venga mantenuto il sistema di conteggio secondo la variante b).~~

8.6.4 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere. Onde evitare i lavori in caso di canicola o di maltempo, la compensazione può anche essere disposta su base oraria.

~~*8.6.5* In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno di conteggio, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal art. 8.6.4.~~

8.6.5 Alla fine dell'anno civile (31 dicembre), il datore di lavoro decide dell'utilizzo della metà del saldo delle ore supplementari e il lavoratore decide dell'altra metà. Il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di a) lasciare le ore supplementari sul conto delle ore prestate in eccesso, b) retribuire alla fine di gennaio le ore accumulate con un supplemento del 25% o c) trasferire le ore accumulate su un conto vacanze di lunga durata ai sensi dell'art. 8.8, purché il datore di lavoro e il lavoratore abbiano concordato la creazione di un tale conto

~~8.6.6 Ore in difetto (ore mancanti) possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.~~

8.6.6 Il lavoratore può inoltre richiedere per iscritto che, anche senza aver raggiunto il saldo massimo di 120 ore, gli vengano retribuite fino a 100 ore senza supplemento nel corso dell'anno. Il datore di lavoro non è tenuto ad approvare la richiesta.

8.6.7 Le ore in difetto (ore mancanti) possono essere riportate alla fine del mese sul nuovo conto, a condizione che non venga superato il saldo complessivo di 20 ore in difetto, qualora si applichi il calendario di lavoro, o che non venga superato il saldo complessivo di 50 ore in difetto, qualora si applichi la pianificazione costante dell'orario di lavoro. Ore in difetto eccedenti decadono a carico del datore di lavoro, a meno che questi non dimostri che tali ore in difetto siano imputabili a colpa personale del lavoratore. Ore in difetto possono essere computate con il conguaglio alla fine del rapporto di lavoro solo se imputabili a una colpa del lavoratore e se l'ammontare è congruo.

8.6.8 Alla cessazione del rapporto di lavoro, le eventuali ore supplementari vengono retribuite con il salario base e il supplemento.

Art. 8.8 Conto vacanze di lunga durata

8.8.1 In imprese che esistono da più di un anno e che non presentano violazioni contrattuali aperte o i cui lavoratori dispongono di Carte SIAC, e che non hanno debiti in sospeso con assicurazioni sociali e organi paritetici, i datori di lavoro e i lavoratori possono concordare per iscritto che le ore supplementari vengano accreditate su un conto vacanze di lunga durata.

8.8.2 Il conto vacanze di lunga durata consente ai singoli lavoratori di accumulare crediti in tempo per un periodo prolungato e di utilizzarli in seguito, segnatamente per ulteriori vacanze, corsi di aggiornamento non finanziati dal Parifonds Edilizia, corsi di perfezionamento personale, congedi prolungati, l'assunzione di compiti di assistenza, una riduzione temporanea dell'orario di lavoro e scopi analoghi.

8.8.3 Sul conto vacanze di lunga durata possono essere accreditate al massimo 200 ore per anno civile, mediante accredito durante l'anno quando è raggiunto il saldo totale di 120 ore supplementari, purché tale opzione sia stata concordata tra datore di lavoro e lavoratore, oppure mediante trasferimento del saldo delle ore supplementari al 31 dicembre, purché datore di lavoro e lavoratore decidano in tal senso per la loro parte.

8.8.4 È possibile accreditare sul conto vacanze di lunga durata un massimo di 700 ore, a condizione che l'impresa assicuri la copertura finanziaria di tale conto di lunga durata. Senza questa garanzia, il saldo massimo ammonta a 200 ore.

8.8.5 Per garantire la copertura finanziaria del conto vacanze di lunga durata, il datore di lavoro trasferisce l'importo monetario corrispondente al tempo di lavoro residuo accumulato sul conto vacanze di lunga durata su un conto vincolato dedicato a questo scopo o stipula un'assicurazione per l'eventualità di un'insolvenza al momento del prelievo. Il datore di lavoro informa immediatamente il lavoratore di questa garanzia.

8.8.6 Il prelievo totale o parziale delle ore accumulate sul conto vacanze di lunga durata da parte del lavoratore deve essere concordato con il datore di lavoro con sufficiente anticipo, almeno tre mesi prima. Il prelievo avviene di norma su base giornaliera o settimanale e le ore corrispondenti, secondo la pianificazione dell'orario di lavoro, vengono detratte dal conto vacanze di lunga durata e computate come ore di lavoro effettuate all'orario di lavoro annuale. Valgono inoltre le stesse disposizioni in vigore per le vacanze, senza la possibilità di una riduzione delle vacanze ai sensi dell'art. 329b CO. Qualora alla fine del rapporto di lavoro sussista ancora un credito residuo, le ore rimanenti vengono retribuite con il salario base (compresa la tredicesima mensilità) in vigore al momento della retribuzione.

Art. 9.1 Motivi particolari che giustificano un'assenza di breve durata

1 Ai lavoratori con un rapporto di lavoro superiore a tre mesi o la cui durata del contratto sia superiore a tre mesi spetta di diritto un'indennità di perdita di guadagno per le assenze inevitabili di seguito elencate:

a) Matrimonio del lavoratore: ~~fino a~~ 2 giorni;
b) Matrimonio in famiglia: 1 giorno;
c) Congedo ~~di paternità~~ dell'altro genitore in caso di nascita di un figlio: 10 giorni. Il congedo ~~di paternità~~ è disciplinato dall'articolo 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.
~~d) Decesso del coniuge o di un figlio: fino a 3 giorni~~
~~e) Decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri: fino a 3 giorni~~
d) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge, partner registrato, figli, fratelli, genitori, suoceri o nonni): 3 giorni
e) Decesso di altri parenti o conoscenti: partecipazione alle esequie
f) Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno
g) Ricerca di un impiego a disdetta avvenuta, d'intesa con il datore di lavoro: il tempo necessario
h) Esami professionali superiori riconosciuti della SEFRI o esami professionali pubblici o sovvenzionati dallo Stato, perizie, partecipazione: di comune accordo
i) Esercizio di una funzione pubblica: di comune accordo
j) Proscioglimento dall'obbligo militare: ½ giornata. Qualora la distanza il posto di lavoro e quello del proscioglimento sia tale da impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il ha diritto a un giorno intero.

Art. 12 Indennità di trasferta

12.2.3 L'indennità di cantiere

L'impresa versa un'indennità di cantiere di almeno CHF 9.- per ogni giorno lavorativo effettuato (a partire da cinque ore e mezza di lavoro).

12.2.4 Disposizioni transitorie

In deroga al cpv. 12.2.3, l'indennità di cantiere ammonta a CHF 4.- dal 1° marzo 2026, a CHF 6.50 dal 1° gennaio 2027 e a CHF 9.- dal 1° gennaio 2028.

12.2.5 Indennità di chilometraggio

Se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno CHF 0.70 per ogni chilometro di servizio.

Art. 12.3 Tempo di viaggio

12.3.1 Principio

Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale. Fatto salvo il capoverso 2, va retribuito nel mese successivo con il salario base. Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti,

applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo.

12.3.2 Tempo di viaggio forfettario
Fino a 20 minuti di tempo di viaggio (viaggio di andata e ritorno misurati con Google Maps) dal posto di raccolta al cantiere vengono compensati con l'indennità di cantiere giusta l'art. 12.2.3. Fino a 10 minuti di tempo di viaggio supplementare possono essere conteggiati come tempo di lavoro giusta l'art. 8 anziché essere compensati.

12.3.3 Disposizioni transitorie
Il tempo di viaggio retribuito a forfait ai sensi del all cpv. 2, ammonta a 30 minuti fino al 31.12.2028 e a 25 minuti fino al 31.12.2029.

12.3.4 Rispetto della durata massima del lavoro
Ai fini del rispetto della durata massima del lavoro e dei supplementi secondo la legge sul lavoro, occorre tenere conto del tempo di viaggio.

Art. 14.2 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia

14.2.1 invariato

14.2.2 invariato

14.2.3 Prestazioni assicurative:

L'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

a) ~~90 %~~ 80% del salario lordo perso a causa di malattia a partire dal primo giorno di malattia.
b) Prestazioni d'indennità giornaliera fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia. La recidiva di una malattia è considerata, per quanto concerne la durata delle prestazioni e il periodo di differimento, come un nuovo caso di malattia se l'assicurato prima del nuovo insorgere della malattia è stato ininterrottamente abile al lavoro per 12 mesi.
c) In caso d'inabilità lavorativa accertata di almeno il 25 %, l'indennità giornaliera è versata proporzionalmente al grado d'inabilità al lavoro, ma al massimo per la durata di indennizzo ai sensi della lett. b).
d) Prestazioni di maternità per almeno 16 settimane, di cui almeno otto settimane dopo il parto. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui hanno ad oggetto lo stesso periodo.

14.2.4 Premi e prestazioni assicurative differite:

a) I premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sostenuti per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore.
b) Qualora il datore di lavoro stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera che preveda una prestazione differita di ~~30~~ 60 giorni al massimo per ogni caso di malattia, dovrà sopportare egli stesso il 90 % del salario perso durante il periodo di differimento.
c) Durante la malattia, il lavoratore è esonerato dal pagamento dei premi.

14.2.5 - 11 invariato

Art. 15.1 Ammontare dell'indennità
Il lavoratore che presta servizio obbligatorio svizzero militare, civile o di protezione civile in tempo di pace ha diritto a un'indennità. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile e limitata all'importo massimo Suva (prestazioni della Cassa di compensazione militare CCM della SSIC) ammonta generalmente al 100 % del salario durante le prime quattro settimane, dalla 5a fino alla fine dell'istruzione di base ~~alla 21a settimana al 50 % per i lavoratori celibi e all'~~80 % ~~per i lavoratori coniugati o celibi con persone a carico.~~

~~Art. 28 Legge sulla partecipazione e sicurezza sul lavoro~~
abrogato

Art. 31.3 Disposizioni transitorie
31.3.1 Per il passaggio dal periodo lavorativo maggio-aprile a quello gennaio-dicembre, nell'anno di transizione 2026 l'impresa redige entro aprile 2026 un calendario di lavoro ridotto per il periodo da maggio a dicembre. Tale calendario comprende 2112 ore annuali dovute, dedotte le ore previste dal calendario aziendale o sezionale per il periodo dal 1° gennaio al 30 aprile 2026.

31.3.2 La data di riferimento del 30 aprile decade e tutte le ore supplementari esistenti vengono riportate sul nuovo conto.

31.3.3 La disposizione di cui all'art. 12.3.1 «Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti, applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo» si applica solo dal 1° gennaio 2027.

Appendice 1 abrogata

Capitolo III: Dichiarazione comune

Le parti istituiscono un gruppo di lavoro per esaminare i flussi di pagamento dei lavoratori e delle imprese che rientrano nel contratto quadro per l'edilizia nel Parifonds Bau, al fine di migliorare il rispetto delle finalità e, ove possibile, ridurre l'onere finanziario e i flussi di denaro.

Capitolo IV: Disposizione finale ed entrata in vigore

Il presente accordo entra in vigore al 1° marzo 2026, con riserva dell'approvazione degli organi delle associazioni competenti.

Zurigo, 28 gennaio 2026

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

Bernhard Salzmann | Gian-Luca Lardi | Michael Kehrli

Per i Quadri dell'edilizia Svizzera

Martin Schönholzer | Suad Salihovic | Ray Gysin

Per il sindacato Unia

Nico Lutz | Vania Alleva | Chris Kelley

Per il sindacato Syna

Nora Picchi | Guido Schluep | Michele Aversa

APPENDICE I:

Tabella salari base secondo l'art. 10.2.1 del contratto Quadri della costruzione e l'appendice 3 al contratto Quadri della costruzione.

Ripartizione delle zone salariali
In applicazione dell'articolo 10 capoverso 2 del contratto Quadri della costruzione, le parti contraenti stabiliscono la ripartizione geografica e gli salari base in franchi svizzeri come segue:

Salari base al 1° marzo 2026

Salario mensile		Capi muratori e capi fabbrica
ROSSA	6847.–	Regione di Basilea e Ginevra.
BLU	6589.–	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Friborgo, Grigioni (senza i distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, con il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck-Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	6333.–	Glarona, Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, senza il comune di Maloja), Ticino.

Per determinare il salario orario di un capo muratore occorre dividere il salario mensile per 176 (2112 : 12 = 176).