Nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2026

Preambolo

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC), il Sindacato Unia e il sindacato Syna, nell'intento di

- rendere attrattive le condizioni di lavoro nell'edilizia principale, al fine di attirare, mantenere e formare la manodopera specializzata,
- assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale in Svizzera e salvaguardare la pace assoluta del lavoro,
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali per il bene comune di lavoratore e datore di lavoro,
- subordinare gli accordi intervenuti al principio della buona fede e di onorare gli interessi reciproci nell'applicazione delle convenzioni e nell'attuazione delle istituzioni sociali create in comune,
- promuovere gli interessi professionali comuni quali
    - la promulgazione e l'applicazione di condizioni di appalto appropriate,
    - la piena occupazione,
    - l'aggiudicazione di lavori degli enti pubblici o da essi finanziati solamente ad imprese che rispettino gli obblighi contrattuali,
    - la lotta alla concorrenza sleale dovuta a una politica poco seria in materia di prezzi,
    - l'incremento della qualità,
    - lo sviluppo della formazione professionale,
    - la sicurezza sul lavoro, la salute e la prevenzione delle malattie,
- mantenere gli elevati standard salariali e il potere d'acquisto,

stipulano il seguente Contratto collettivo di lavoro (Contratto nazionale mantello):

PRIMA PARTE: Disposizioni generali (disposizioni obbligatorie)

Capitolo 1 Campo di applicazione

Art. 1 Campo di applicazione geografico

Il Contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera si applica su tutto il territorio della Confederazione elvetica.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale

1 Il CNM fa stato per le imprese o parti di imprese svizzere o straniere operanti in Svizzera, aziende in subappalto e cottimisti indipendenti, che impiegano lavoratori, purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale.

2 L'attività che caratterizza l'impresa o la parte d'impresa rientra nel settore dell'edilizia principale in particolare quando l'impresa o la parte d'impresa opera principalmente, ossia in misura preponderante, in uno o diversi dei seguenti ambiti:

a) edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), lavori in sotterraneo e costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni);
b) lavori di sterro, demolizioni (incluse le demolizioni pianificate e la bonifica di edifici contaminati da amianto), deposito e riciclaggio di materiali di sterro, di demolizione e di altri materiali edili di fabbricazione non industriale; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e le discariche autorizzate in conformità all'art. 35 OPSR, nonché il personale impiegato in queste strutture;
c) lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
d) lavorazione del marmo e del granito;
e) imprese attive nella posa di ponteggi, nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);
f) imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;
g) imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;
h) imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini;
i) imprese di giardinaggio nella misura in cui l'attività che le caratterizza rientra nel settore dell'edilizia principale, ossia che eseguono prevalentemente lavori ai sensi del presente campo di applicazione aziendale, come lavori edili, opere di livellamento, di muratura, ecc.;
j) trasporto da e verso cantieri; sono escluse le forniture di materiali edili prodotti industrialmente (ad es. mattoni, prodotti in calcestruzzo, ferri di armatura, calcestruzzo da centrale e rivestimenti stradali).

3 Per il resto si applica l'elenco dettagliato delle attività riportato all'Appendice 1. Se l'Appendice 1 del CNM contiene divergenze rispetto ai capoversi 1 e 2 di cui sopra, questi prevalgono sull'Appendice 1.

4 Se un'impresa sottoposta al CNM occupa personale di una terza impresa assoggettato al CNM, quest'ultima deve confermarle di rispettare integralmente le condizioni del CNM.

Art. 3 Campo di applicazione aziendale per le imprese miste

1 In linea di principio si distingue tra imprese miste senza reparti autonomi (imprese miste non a tutti gli effetti) e imprese miste con reparti autonomi (imprese miste a tutti gli effetti).

2 Per le imprese miste non a tutti gli effetti attive nel settore dell'edilizia principale si applica il principio dell'unità tariffaria. Sia singoli lavoratori, sia interi reparti estranei al settore rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo di lavoro al quale sottostà l'impresa principale. Nel caso specifico occorre determinare qual è l'attività che caratterizza l'impresa nel suo insieme.

3 L'attività principale dell'impresa nel suo insieme viene determinata in base al criterio della prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica. Se per un motivo qualsiasi non è

possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego. Se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari (fatturato e utile, iscrizione nel registro di commercio e affiliazione all'associazione professionale).

4 Un'impresa mista non a tutti gli effetti dell'edilizia principale fornisce prestazioni in almeno un settore estraneo a quello dell'edilizia principale. Si presume che un'impresa è mista non a tutti gli effetti quando i seguenti punti sono in gran parte soddisfatti:

a) singoli lavoratori non possono essere attribuiti in modo inequivocabile a un reparto;
b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
c) il reparto estraneo al settore non si presenta sul mercato come prestatore di servizi autonomo;
d) dall'esterno i reparti non sono identificabili come tali.

5 Le imprese miste a tutti gli effetti hanno due o più reparti autonomi. Un reparto è definito autonomo quando sono soddisfatti cumulativamente i seguenti requisiti:

a) singoli lavoratori possono essere assegnati in modo inequivocabile a determinati reparti; essi costituiscono un'unità organizzativa propria;
b) i lavori eseguiti nel reparto estraneo al settore non sono forniti solo in via sussidiaria nell'ambito delle altre attività dell'impresa;
c) il reparto estraneo al settore si presenta sul mercato come prestatore di servizi con un'identità propria;
d) dall'esterno i reparti sono identificabili come tali.

6 Nel caso delle imprese miste a tutti gli effetti a tenore del cpv. 5, il principio dell'unità tariffaria viene infranto. Per i reparti autonomi estranei al settore dell'edilizia principale e per tutti i lavoratori viene applicato il CCL del ramo corrispondente. Per i reparti il cui ambito di attività rientra nel settore dell'edilizia principale fa stato il CNM.

7 L'attività che caratterizza l'impresa mista a tutti gli effetti è l'attività svolta prevalentemente dall'impresa o dal reparto autonomo e viene determinata nel seguente modo:

a) in primo luogo si considera il criterio della «prestazione lavorativa in ore riferita all'attività dei reparti oggetto della verifica»;
b) se per un motivo qualsiasi non è possibile adottare questa procedura, si applica il criterio della percentuale d'impiego;
c) se anche questo metodo non conduce a un risultato inequivocabile, si applicano i criteri sussidiari, come il fatturato e l'utile, l'iscrizione nel registro di commercio e l'affiliazione all'associazione professionale.

Art. 4 Delimitazione del campo di applicazione aziendale

Se il campo di applicazione è in contraddizione con altri contratti collettivi di lavoro, deve essere concluso un accordo di delimitazione con tutte le parti interessate, al fine di far chiarezza sulla situazione.

Art. 5 Campo di applicazione personale

1 Il CNM fa stato per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 2 CNM, operanti nei cantieri e in ditte ausiliarie di imprese edili. Per gli apprendisti si applica l'Appendice 2 del CNM, indipendentemente dall'età.

2 Sono esclusi:

a) i capi muratori e i capi fabbrica;
b) il personale con funzioni direttive;
c) il personale tecnico e amministrativo;
d) il personale addetto alle mense e alle pulizie di un'impresa assoggettata.

Art. 6 Deroghe al campo di applicazione e contratti per cantieri speciali

1 Se nell'ambito di un CCL locale si manifesta la necessità, in base a particolari situazioni strutturali, di derogare al campo di applicazione del CNM, le parti del CNM possono esonerare le parti locali dal rispetto di singole disposizioni del CNM.

2 Per i cantieri importanti ed aperti per lungo tempo, laddove, a causa delle condizioni geografiche o climatiche, le condizioni di lavoro sono regolate insufficientemente dal contratto locale, come pure in casi straordinari, le parti contraenti possono stipulare degli accordi particolari.

3 Se il cantiere riveste un'importanza nazionale, le parti del CNM possono stipulare una convenzione addizionale in deroga al CNM.

Art. 7 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le nuove convenzioni addizionali, e in particolare quelle sugli adeguamenti salariali, entrano di regola in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo con la dichiarazione di obbligatorietà generale. Le parti del CNM si adoperano in tutti i modi affinché anche la dichiarazione di obbligatorietà generale decorra dal 1° gennaio. Subito dopo la stipulazione della convenzione le parti contraenti inoltrano la domanda per la dichiarazione di obbligatorietà generale.

Capitolo 2. Collaborazione tra le parti contraenti

Art. 8 Aggiornamento professionale

1 Le parti contraenti sostengono e promuovono l'aggiornamento professionale dei lavoratori del settore principale dell'edilizia. Esse informano periodicamente sulle possibilità di aggiornamento esistenti (offerte di corsi) attraverso i rispettivi organi d'informazione e raccomandano ai lavoratori e ai datori di lavoro di prestare la dovuta attenzione all'aggiornamento professionale. I lavoratori che hanno la volontà di farlo e ne sono idonei devono avere la possibilità di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento.

2 Al fine di incoraggiare l'aggiornamento professionale, i lavoratori hanno il diritto di essere esonerati dal lavoro per un massimo di 5 giorni di lavoro all'anno per poter seguire i corsi di aggiornamento professionale. Questo esonero viene concesso come permesso non retribuito e senza che il datore di lavoro ne sostenga le relative spese. I lavoratori devono attestare la frequenza ai corsi di aggiornamento e concordare in tempo utile con il datore di lavoro il periodo di assenza, tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

3 La frequenza di corsi di aggiornamento professionale cofinanziati dal datore di lavoro (pagamento pieno o parziale del salario e dei costi del corso) necessita del consenso preliminare del datore di lavoro. In tal caso datore di lavoro e lavoratore concordano di volta in volta la data di inizio, la durata del corso e le prestazioni del datore di lavoro, tenuto conto dei contributi finanziari del Parifonds Edilizia o di altra istituzione paritetica simile.

4 Con la frequenza di un corso di aggiornamento professionale, il lavoratore non matura nessun diritto a un'occupazione nel rispettivo comparto professionale.

Art. 9 Pace del lavoro

1 Nell'intento di salvaguardare, nell'interesse dell'intera economia nazionale, la pace del lavoro, le parti del CNM chiariscono reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze di opinione importanti e le eventuali vertenze e si adoperano per la loro composizione nel senso delle disposizioni qui appresso.

2 In ogni caso le parti si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro membri a salvaguardare, per l'intera durata del presente contratto, la pace assoluta del lavoro ai sensi dell'art. 357a cpv. 2 CO. Di conseguenza sono proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali sciopero, minaccia di sciopero, provocazione allo sciopero, ogni resistenza passiva come pure ogni rappresaglia o altra misura di lotta, quali serrata o boicotto.

3 Per garantire l'osservanza e il rispetto della pace assoluta del lavoro, i sindacati da un lato e la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori dall'altro forniscono ognuno una prestazione di sicurezza di CHF 25'000.-. La prestazione di sicurezza concordata deve essere fornita sotto forma di garanzia irrevocabile ed esigibile su prima richiesta dell'altra parte contraente, rilasciata da una banca o da una compagnia

assicurativa di prim'ordine. La prestazione di sicurezza deve essere consegnata all'altra parte contraente al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 10 Contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento

1 Il Parifonds Edilizia costituito dalle parti contraenti il CNM ha la competenza di riscuotere e amministrare i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento. Ha la forma giuridica di un'associazione.

2 Sono sottoposti al Parifonds Edilizia i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione geografico, aziendale e personale del CNM nonché i loro dipendenti, inclusi gli apprendisti. Sono escluse le aziende dei Cantoni Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese associate a un fondo paritetico cantonale («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» nel Cantone di Ginevra, «Fonsopar» nel Cantone di Neuchâtel, «Fondo formazione professionale» e «Fondo applicazione» in Ticino, «Contribution de solidarité professionnel de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» nel Cantone di Vaud, «Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Vallese).

Gli accordi cantonali complementari già in atto concernenti fondi sociali paritetici che vengono pagati in aggiunta al Parifonds Edilizia possono essere mantenuti.

3 Da un lato il Parifonds Edilizia ha lo scopo di coprire le spese per l'applicazione del CNM (compresi i CCL locali) e di espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Dall'altro si prefigge di favorire la formazione e il perfezionamento professionali e sostenere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

4 Tutti i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,7 % del salario determinante, indipendentemente dalla loro affiliazione a un'associazione professionale. Il datore di lavoro provvede all'incasso e alla rimessa dei contributi al Parifonds Edilizia.

I datori di lavoro assoggettati al CNM devono versare un contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale nell'ordine dello 0,5 % del salario determinante per i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti.

Per salario determinante si intende il salario soggetto all'AVS fino al massimo LAINF. Per i lavoratori, inclusi gli apprendisti, che non soggiacciono all'obbligo AVS, il contributo alle spese d'applicazione e di formazione e perfezionamento professionale è calcolato sulla base del salario equivalente al guadagno soggetto all'AVS. Sono fatte salve le attività svolte in Svizzera per una durata massima di 90 giorni l'anno.

I datori di lavoro la cui attività in Svizzera si protrae fino a 90 giorni l'anno devono versare lo 0,4 % del salario determinante (0,35 % a carico del lavoratore, 0,05 % a carico del datore di lavoro) per i lavoratori assoggettati al CNM, inclusi gli apprendisti, e comunque non meno di CHF 20.- al mese per ogni collaboratore e datore di lavoro.

5 La precedente regolamentazione dei contributi (cpv. 4 del presente articolo) viene verificata regolarmente (almeno una volta all'anno) dalle parti contraenti. Qualora dovesse emergere che il patrimonio complessivo del Parifonds Edilizia potrebbe scendere o è già sceso al di sotto della metà del fabbisogno annuo, le parti dovranno valutare tempestivamente la situazione ed eventualmente deliberare un opportuno adeguamento dei contributi entro i limiti del rapporto finora vigente di 0,7 a 0,5 tra il contributo del lavoratore e il contributo del datore di lavoro (in caso di datori di lavoro esteri, il rapporto è di cinque a uno tra il lavoratore e il datore di lavoro). Un'eventuale modifica dei contributi entrerà in vigore di regola a partire dal successivo anno civile.

6 I dettagli come l'organizzazione dell'associazione, l'impiego dei mezzi, il regolamento delle prestazioni e l'applicazione (disposizioni esecutive) sono disciplinati nello statuto e nei regolamenti del Parifonds Edilizia. Lo statuto è parte integrante del CNM.

7 Il Parifonds Edilizia e il presente articolo si allineano in linea di principio alla validità del CNM. Il Parifonds Edilizia viene mantenuto anche qualora il CNM non fosse più applicabile. In tal caso tutti i lavoratori sottoposti al CNM, compresi gli apprendisti, come pure le imprese assoggettate devono continuare a versare i contributi di cui al capoverso 4 del presente articolo. Il Parifonds Edilizia può tuttavia essere sciolto da una delle parti del CNM con disdetta scritta nei seguenti termini:

a) nel mese seguente la risoluzione del CNM, per la fine del secondo mese successivo;

b) dal secondo mese dopo la risoluzione del CNM, per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di tre mesi.

Art. 11 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali, le appendici rispettivamente gli accordi protocollari stipulati dalle parti contraenti costituiscono parte integrante del CNM.

Capitolo 3 Rapporto con altri CCL

Art. 12 CCL locali

1 Le parti contraenti locali hanno la facoltà di definire regolamentazioni specifiche per la loro zona contrattuale in un CCL locale. Per essere validi, abbisognano della firma delle parti del CNM. Tale condizione vale sia per i nuovi CCL locali che per le loro modifiche, ivi compresi gli adattamenti alle modifiche del CNM.

2 Le parti del CNM hanno diritto di intervenire quali parti dei CCL locali.

3 I CCL locali devono contenere obbligatoriamente:

a) la descrizione del campo di applicazione geografico, in virtù dell'art. 1 CNM;
b) l'applicazione del contratto, la composizione di divergenze di opinione, in particolare la designazione della Commissione professionale paritetica;
c) la fissazione dei giorni festivi retribuiti (art. 34 CNM);
d) la regolamentazione dell'indennità per il pranzo (art. 55 CNM) e del tempo di viaggio (art. 49 CNM).

4 Riguardo a quanto non viene menzionato nel cpv. 3 del presente articolo, è possibile, nei CCL locali, stipulare regolamentazioni deroganti o che vanno al di là delle disposizioni del CNM solo previo accordo esplicito delle parti del CNM. Per i cantieri speciali viene applicato l'art. 6 CNM.

5 Se le parti contraenti locali non riescono ad accordarsi su un CCL locale, esse si rivolgono alle parti del CNM. Queste ultime assumono un ruolo di mediazione.

Art. 13 Contratti di adesione

1 Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a provvedere a che i contratti collettivi di lavoro locali vengano firmati e rispettati anche dalle imprese non associate e da quelle che provengono dall'esterno ed eseguono lavori nell'ambito designato dal contratto. Questi contratti di adesione devono essere analoghi al contratto collettivo di lavoro facente stato per quella determinata regione.

2 L'Appendice 3 disciplina il diritto delle parti del CNM alla stipulazione di contratti di adesione con altre organizzazioni.

3 È tassativamente proibito alle parti del CNM e alle rispettive sezioni stipulare dei CCL analoghi o diversi, secondo l'art. 2 CNM, con altra organizzazione non elencata nell'Appendice 3. È possibile derogare solo con il reciproco accordo delle parti del CNM.

Capitolo 4 Applicazione del CNM

Art. 14 Applicazione del CNM

1 Le parti del CNM si impegnano da parte loro, delle loro sezioni e dei loro membri ad attenersi alle disposizioni del presente contratto come pure a quelle dei CCL locali.

2 Le parti del CNM provvedono all'applicazione dello stesso (vedi disposizioni degli art. 62 al 67 CNM).

Art. 15 Commissione paritetica svizzera d'applicazione (CPSA)

1 Per l'applicazione del CNM, le parti contraenti costituiscono, per tutta la durata del contratto, una Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA nella forma giuridica di un'associazione, la cui assemblea sociale si compone di sette rappresentanti dell'organizzazione dei datori di lavoro e di sette

rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori. Lo statuto ed eventuali modifiche sono soggetti all'approvazione delle parti contraenti.

2 Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nell'assemblea sociale della CPSA: quattro rappresentanti Unia, tre rappresentanti Syna.

3 L'assemblea sociale della CPSA delega i compiti che non sono di sua esclusiva competenza al comitato composto pariteticamente da sei membri della CPSA. Le organizzazioni dei lavoratori sono così rappresentate nel comitato della CPSA: due rappresentanti Unia, un rappresentante Syna.

Art. 16 Competenze e compiti della CPSA

1 La CPSA emana istruzioni generali concernenti l'adempimento dei compiti di applicazione da parte delle Commissioni professionali paritetiche locali e il loro rendiconto. Qualora il comitato non giungesse a una decisione unanime, la CPSA delibera anche su questioni generali di interpretazione e su questioni fondamentali riguardanti l'intero territorio nazionale inerenti al CNM.

2 Accanto alle decisioni in virtù del cpv. 1 del presente articolo, il comitato è responsabile in particolare di:

a. coordinare e sostenere le attività delle Commissioni professionali paritetiche nonché istruirle e fornire loro consulenza nell'applicazione del CNM;
b. deliberare in singoli casi su questioni riguardanti le competenze delle Commissioni professionali paritetiche ed emanare in singoli casi istruzioni specifiche;
c. controllare l'operato delle Commissioni professionali paritetiche e coordinare l'applicazione del CNM con altri organi di applicazione e con le autorità statali.

3 La CPSA nomina il segretariato CPSA permanente.

Art. 17 Procedura in caso di divergenze di opinione in seno alla CPSA

1 Le divergenze di opinione inconciliabili in seno alla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA sono sottoposte entro un termine ragionevole alle parti contraenti, che le esaminano e prendono una decisione.

2 Per tutta la durata della procedura davanti alla CPSA e davanti alle parti contraenti il CNM ai sensi del cpv. 1 del presente articolo è vietato fornire qualsiasi informazione al pubblico sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri.

Art. 18 Competenza dei tribunali statali

La valutazione delle violazioni contrattuali è di competenza dei tribunali statali.

Art. 19 Sanzioni in caso di violazioni contrattuali

In caso di violazioni contrattuali la parte colpevole deve pagare alla controparte una multa convenzionale il cui importo è commisurato all'entità della violazione e non è inferiore a CHF 25'000.-.

SECONDA PARTE: Disposizioni contrattuali (disposizioni normative)

Capitolo 1 Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 20 Periodo di prova

1 Per i lavoratori assunti per la prima volta in un'impresa, i primi due mesi sono considerati periodo di prova. Tale periodo può essere prolungato per un massimo di un mese previo accordo scritto.

2 Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di cinque giorni lavorativi.

Art. 21 Disdetta del rapporto definitivo di lavoro

1 Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti osservando i seguenti termini:

a) nel primo anno di servizio, rispettivamente quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è complessivamente inferiore a 12 mesi, il termine di disdetta è di un mese, per la fine del mese;
b) nel secondo e fino al nono anno di servizio compreso, rispettivamente quando la durata del rapporto di lavoro stagionale a tempo indeterminato è superiore a 12 mesi, il termine di disdetta è di due mesi, per la fine del mese;
c) dal decimo anno di servizio, il termine di disdetta è di tre mesi, per la fine del mese.

2 Per i lavoratori che hanno compiuto il 55° anno di età, il termine di disdetta nel 1° anno di servizio dopo il periodo di prova è di un mese, dal 2° al 9° anno di servizio di quattro mesi e dal 10° anno di servizio di sei mesi.

3 I termini di disdetta ai sensi dei cpv. 1 e cpv. 2 del presente articolo non possono essere modificati (ridotti) a sfavore dei lavoratori.

4 Le parti contraenti tengono in alta considerazione il potenziale rappresentato dai lavoratori anziani. Rientra nell'obbligo di assistenza del datore di lavoro trattare in modo socialmente responsabile i lavoratori anziani di lunga data. Ciò richiede una diligenza maggiore, in particolare in caso di licenziamento. L'impresa che prevede di licenziare lavoratori di età superiore ai 55 anni è tenuta a organizzare un colloquio tra il superiore e il lavoratore interessato, durante il quale quest'ultimo viene informato e consultato e si cercano congiuntamente soluzioni per mantenere il rapporto di lavoro. La decisione finale circa il licenziamento spetta al superiore.

5 Entro la metà dell'anno civile precedente la nascita del diritto alla rendita ai sensi del CCL PEAN, il datore di lavoro e il lavoratore concludono un accordo scritto sul versamento delle prestazioni e ne informano la Fondazione pensionamento anticipato (FAR). Il rapporto di lavoro cessa automaticamente quando il lavoratore inizia a percepire la rendita. Se entrambe le parti rinunciano temporaneamente alle prestazioni ai sensi del CCL PEAN, il rapporto di lavoro prosegue automaticamente.

Art. 22 abrogato

Art. 23 Protezione contro la disdetta

1 È esclusa la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova da parte del datore di lavoro con riserva del cpv. 2 del presente articolo, fintantoché il lavoratore ha diritto a prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera di malattia o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Qualora l'assicurazione annunci la sospensione delle prestazioni d'indennità giornaliera e il ritorno del lavoratore al precedente posto di lavoro sia escluso per motivi di salute, le parti possono concordare la risoluzione del rapporto di lavoro al momento della sospensione delle prestazioni.

2 Qualora il lavoratore percepisca, oltre all'indennità giornaliera di malattia, una rendita di invalidità, il rapporto di lavoro può essere disdetto, nel rispetto dei normali termini, a partire dalla data in cui sorge il diritto alla rendita di invalidità.

3 abrogato

4 Se il lavoratore subisce un infortunio dopo aver ricevuto la disdetta, la scadenza del termine di disdetta viene sospesa fintantoché l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni versa le prestazioni di indennità giornaliera.

5 Se al momento della disdetta sussiste un saldo di ore supplementari positivo e se tale saldo non può essere compensato nel primo mese del termine di disdetta, il lavoratore può esigere che il termine di disdetta venga prolungato di un mese.

6 Un lavoratore non può essere licenziato soltanto perché è stato eletto all'esercizio di una carica sindacale. Per il resto si applicano gli articoli 336, 336a e 336b CO.

Art. 24 abrogato

Capitolo 2 Orario di lavoro

Art. 25 Definizione di orario di lavoro

1 Per orario di lavoro si intende il tempo in cui il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro.

2 Non è considerato orario di lavoro:

a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 49 CNM;
b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

3 Un contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve stabilire la quota esatta delle ore di lavoro annuali dovute. La parte delle ore di lavoro settimanali non soggette a supplemento, nonché le ore computabili per giorni festivi, vacanze, malattia, infortunio, ecc. subiscono una riduzione proporzionale.

Art. 26 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore nell'anno civile, 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.

2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane × 40,5 ore).

3 Le ore computabili in caso di giorni festivi, vacanze, nonché di giorni di assenza individuali dovuti a malattia, infortunio o altri motivi vengono conteggiate in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente o della pianificazione costante dell'orario di lavoro.

4 Se un lavoratore inizia o cessa l'attività durante l'anno, il tempo di lavoro viene calcolato pro rata in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente. Per i lavoratori con salario mensile, le ore eccedenti la quota pro rata delle ore annuali di cui al cpv. 2 del presente articolo vengono retribuite e versate in aggiunta al salario base alla fine del rapporto di lavoro.

5 Il datore di lavoro è tenuto a effettuare un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

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.

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. 27 Calendario di lavoro

1 L'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro metà novembre. Il calendario viene elaborato secondo i criteri di cui al cpv. 3 del presente articolo. Le parti contraenti mettono a disposizione dei modelli di calendari di lavoro elaborati congiuntamente. Se l'impresa omette di allestire il calendario di lavoro e di comunicarlo ai lavoratori, viene applicato il calendario sezionale in vigore nel luogo d'impiego, che viene elaborato ogni anno dalle Commissioni professionali paritetiche locali. Se necessario, essi possono scostarsi dal cpv. 3 del presente articolo in caso di condizioni geografiche o climatiche particolari o per parti d'impresa o unità che dedicano oltre il 60 % del tempo di lavoro alla posa di pavimentazioni. Il calendario di lavoro aziendale non può superare i limiti fissati dalla Commissione professionale paritetica (fascia di oscillazione).

2 Le Commissioni professionali paritetiche deliberano sulla fascia di oscillazione di cui al cpv. 1 a maggioranza qualificata. Il voto del presidente non determina la maggioranza. Prima di una votazione va garantita la parità delle parti.

3 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.

Su richiesta dei datori di lavoro, i calendari di lavoro annuali sezionali o aziendali possono inoltre comprendere fino a cinque giorni a zero ore (giorni di compensazione). La Commissione paritetica competente può prevedere ulteriori giorni a zero ore. Durante il periodo di validità del presente contratto le regolamentazioni esistenti nelle regioni non vengono messe in discussione.

4 In caso di penuria di lavoro, condizioni meteorologiche sfavorevoli o guasti tecnici, l'impresa può modificare a posteriori il calendario di lavoro per l'intera impresa o per singole parti (cantieri), purché rispetti il cpv. 3 del presente articolo e il numero massimo di ore annuali. Nell'ambito di tali adeguamenti, l'impresa può scendere sotto il limite minimo e superare il limite massimo delle ore settimanali fino ad un tetto di 48 ore. L'aumento delle ore di lavoro settimanali deve presentare obbligatoriamente un nesso con l'evento che in precedenza ha condotto a una riduzione delle ore di lavoro. È possibile adeguare ripetutamente il calendario di lavoro.

5 La modifica a posteriori del calendario di lavoro a tenore del cpv. 4 del presente articolo può sortire effetti solo in un'ottica futura. Ai lavoratori deve essere garantito il diritto di essere consultati in conformità all'art. 48 della legge sul lavoro nonché il diritto di partecipare e di essere informati secondo l'art. 69 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. Il calendario di lavoro e le sue eventuali modifiche devono poter essere consultati da tutti i lavoratori interessati.

6 Se a posteriori il lavoro supplementare da compiere 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 dell'anno di conteggio, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Per il riporto delle ore in difetto si applica l'art. 28 cpv. 7.

7 Se il calendario di lavoro vìola disposizioni stabilite dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, la Commissione professionale paritetica competente può opporsi con motivazione e respingerlo.

Art. 27bis Pianificazione costante dell'orario di lavoro

1 Al posto 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. 26 CNM 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.

2 Presupposto per l'applicazione di una pianificazione costante dell'orario di lavoro è che venga corrisposto un salario mensile ponderato a tenore dell'art. 43 CNM.

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

Art. 27ter Lavoro a sciolte

1 Il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso posto di lavoro.

2 Il lavoro a sciolte viene autorizzato quando:

a) l'impresa (o consorzio) ha presentato di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori una domanda scritta e motivata;
b) sussiste una necessità specifica,
c) è stato elaborato un piano delle sciolte e
d) sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

3 La domanda deve essere presentata alla Commissione professionale paritetica competente che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano adempiute le premesse citate al cpv. 2 del presente articolo.

4 Ai lavoratori che lavorano a sciolte viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Al posto di questo supplemento di tempo può essere versato un supplemento di CHF 1.- per ogni ora di lavoro. Nella domanda di autorizzazione per il lavoro a sciolte occorre indicare come vengono regolati i supplementi.

5 Per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale al CNM, «Convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo».

6 In via complementare trova applicazione l'Appendice 7.

Art. 28 Ore supplementari e in difetto e lavoro straordinario

1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro o dalla pianificazione costante dell'orario di lavoro sono considerate ore supplementari, mentre le ore eseguite in meno sono considerate ore in difetto. Gli apprendisti possono essere chiamati a prestare lavoro supplementare solo con moderazione; va tenuto conto della loro età e dei loro obblighi scolastici.

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.

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 di 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%.

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.

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. 28bis, purché il datore di lavoro e il lavoratore abbiano concordato la creazione di un tale conto .

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.

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

Art. 28bis Conto vacanze di lunga durata

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.

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.

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.

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.

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.

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. 29 Giorni non lavorativi

1 La domenica, i giorni festivi cantonali e ufficiali, come pure il sabato e il 1° agosto non si lavora.

2 In casi motivati, è ammesso il lavoro nei giorni menzionati al cpv. 1 del presente articolo. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore prima dell'inizio dei lavori.

3 Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono riservati eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente (appendici e convenzioni addizionali al CNM).

Art. 30 Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali causa intemperie

1 Per l'introduzione e l'indennizzo del lavoro ridotto, così come per la sospensione temporanea delle attività aziendali, fanno stato le disposizioni di legge. L'approvazione del lavoro ridotto da parte di ogni lavoratore deve avvenire per iscritto.

2 I lavori che si svolgono all'aperto, in caso di condizioni meteorologiche che pregiudicano la salute del lavoratore e/o che ne impediscono uno svolgimento efficiente (canicola, pioggia, neve, fulmini, freddo intenso) devono essere interrotti, nella misura in cui ciò è tecnicamente possibile.

3 L'interruzione del lavoro deve essere ordinata dal datore di lavoro. Prima dell'interruzione devono essere interpellati i lavoratori interessati.

4 Durante l'interruzione del lavoro per intemperie, i lavoratori devono tenersi a disposizione del datore di lavoro in modo da poter riprendere il lavoro in qualsiasi momento, a meno che il datore di lavoro non abbia consentito ai lavoratori di disporre liberamente del loro tempo.

5 In alternativa il datore di lavoro può ordinare ai lavoratori di svolgere un'altra attività ragionevolmente esigibile. Vengono considerate attività ragionevolmente esigibili tutte quelle commisurate alle capacità dei lavoratori e che vengono abitualmente prestate nel settore.

6 Chi, per l'interruzione del lavoro, fa richiesta di un'indennità a un'assicurazione prevista dalla legge (assicurazione contro la disoccupazione), per i giorni di attesa previsti dalla legge deve computare l'orario di lavoro medio giornaliero (art. 26 cpv. 3) all'orario di lavoro annuale. Il diritto all'indennità del lavoratore è disciplinato dalle disposizioni di legge.

Capitolo 3 Vacanze

Art. 31 Diritto alle vacanze

1 Per ogni anno civile i lavoratori hanno diritto a cinque settimane di vacanze (25 giorni lavorativi) dal compimento del 20° anno di età fino al 50° compiuto e a sei settimane di vacanze (30 giorni lavorativi) fino al compimento del 20° anno di età e dal 50° compiuto.

2 Se, in via eccezionale, il salario per le vacanze viene definito in base al lavoro prestato (salario orario), cinque settimane di vacanze corrispondono al 10,6% e sei settimanale al 13,0%. Il salario percentuale per le vacanze così calcolato viene corrisposto mediante accredito sul conteggio salariale e versato al momento della fruizione delle vacanze. Per la durata del rapporto di lavoro è espressamente vietato il pagamento in contanti del salario per le vacanze.

3 I giorni festivi legali che cadono nel periodo delle vacanze non sono considerati come giorni di vacanza e possono di conseguenza essere recuperati successivamente.

Art. 32 Periodo delle vacanze, godimento delle vacanze

1 Il periodo delle vacanze va concordato con sufficiente anticipo tra il datore di lavoro e il lavoratore tenendo conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

2 abrogato

3 *L*a data di eventuali vacanze collettive va discussa a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

Art. 33 abrogato

Capitolo 4 Giorni festivi, assenze, servizio militare, civile e di protezione civile

Art. 34 Giorni festivi

1 I lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di salario in determinati giorni festivi che ricorrono in giorni di lavoro. In assenza di un'apposita regolamentazione nel CCL locale, la Commissione professionale paritetica competente fissa le festività indennizzabili (almeno otto giorni festivi all'anno), da retribuirsi a

condizione che cadano in un giorno di lavoro. I giorni festivi indennizzati vanno pure bonificati quando cadono durante le vacanze.

2 Per il calcolo dell'indennità per i giorni festivi fanno stato le ore ai sensi dell'art. 26 cpv. 3, da retribuire con il salario base. Il versamento dell'indennità viene effettuato alla chiusura del periodo di paga in cui cade il giorno festivo.

3 Il lavoratore matura il diritto all'indennità per i giorni festivi a condizione che abbia lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo. Il diritto decade qualora il lavoratore:

a) sia assente ingiustificato per tutta la settimana in cui cade il giorno festivo;
b) sia assente ingiustificato il giorno prima della festività o il giorno successivo ad essa;
c) percepisca, per il giorno festivo, prestazioni assicurative da parte di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, dalla Suva o dall'assicurazione contro la disoccupazione.

4 I lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei che nel relativo anno civile hanno prestato la loro opera per almeno sette mesi nella stessa impresa ricevono, come premio di fedeltà, un'indennità per i giorni festivi che cadono tra Natale e Capodanno (tuttavia al massimo due giorni) a condizione che non cadano in un giorno non lavorativo.

5 In alternativa è possibile concordare per iscritto un'indennità percentuale per i giorni festivi. Fa stato la percentuale calcolata annualmente dalla Commissione professionale paritetica competente sulla base della direttiva della Seco «Procedura da seguire per il confronto internazionale dei salari». L'indennità viene corrisposta insieme al salario mensile. Il metodo di indennizzo prescelto non può essere modificato nel corso dell'anno.

Art. 35 Assenze di breve durata

1 Ai lavoratori con 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 salario per le assenze inevitabili di seguito elencate:

a) Proscioglimento dall'obbligo militare: ½ giornata. Qualora la distanza tra il posto di lavoro e quello di proscioglimento sia tale da rendere impossibile la ripresa del lavoro nella stessa giornata, il lavoratore ha diritto a una giornata intera.
b) Matrimonio del lavoratore: 2 giorni
c) Congedo dell'altro genitore in caso di nascita di un figlio: 10 giorni. Il congedo è disciplinato dall'art. 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.
d) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge, partner registrato, figli, fratelli, genitori, suoceri o nonni): 3 giorni
e) Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno

2 Se il lavoratore, per altri motivi personali, è impedito senza colpa propria a prestare la sua opera, si applica l'art. 324a CO.

3 Durante le assenze menzionate al capoverso 1 del presente articolo, le ore di lavoro effettivamente perse sono compensate con il pagamento del salario che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato quel giorno (secondo il calendario della durata del lavoro in vigore).

4 L'indennità viene corrisposta alla fine del periodo retributivo durante il quale si sono avute queste assenze inevitabili.

Art. 36 Servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile

1 I lavoratori hanno diritto, in tempo di pace, a un'indennità durante i servizi svizzeri obbligatori, militare, civile o di protezione civile. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile, ammonta a:

Reclute	80%
Militari in ferma continuata durante l'istruzione di base[1]	80%
Quadri in ferma continuata durante l'istruzione di base generale	80%
Militari in ferma continuata nel servizio normale[2] nelle prime 4 settimane	100%

Militari in ferma continuata nel servizio normale dalla 5a settimana	80%
Quadri in ferma continuata durante il servizio di avanzamento nelle prime 4 settimane	100%
Quadri in ferma continuata durante il servizio di avanzamento dalla 5a settimana	80%
Servizio normale nelle prime 4 settimane (CR)	100%
Servizio normale dalla 5a settimana	80%

[1] Istruzione di base generale, istruzione di base alla funzione e istruzione di reparto.

[2] È considerato servizio normale da un lato il servizio prestato nell'esercito, esclusi il servizio di avanzamento o il servizio in ferma continuata per quadri che hanno terminato la loro formazione di base. Dall'altro vi rientra il servizio nella protezione civile, i corsi per monitori Gioventù+Sport, i corsi per monitori dei giovani tiratori e il servizio civile.

2 Vi è diritto all'indennità quando il rapporto di lavoro:

a) è durato oltre tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile o
b) dura oltre tre mesi, servizio militare, civile e di protezione civile inclusi.

3 Per il calcolo relativo alla perdita di guadagno ci si basa sul salario orario, settimanale o mensile nonché sulle ore di lavoro considerate dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

4 Qualora, per ragioni amministrative, vengano trattenuti al lavoratore dei contributi della Suva, del Parifonds Edilizia, tali contributi non vengono più rimborsati; le indennità di cui al cpv. 1 del presente articolo sono considerate ridotte per un importo pari ai contributi in questione.

5 Se le prestazioni previste dalla legge federale sulle indennità di perdita di guadagno superano quelle corrisposte dal datore di lavoro secondo il cpv. 1 del presente articolo, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

6 Con l'adempimento delle condizioni summenzionate viene tacitato l'obbligo da parte del datore di lavoro di versare il salario, ai sensi degli art. 324a e 324b CO.

Capitolo 5 Retribuzioni

Art. 37 Salari minimi

1 I salari minimi validi su scala nazionale per le seguenti classi salariali sono espressi in franchi svizzeri (CHF) al mese o all'ora (per l'assegnazione si rinvia all'Appendice 4). Restano riservati i casi particolari ai sensi dell'art. 41 CNM.

Salario minimo dal 1° gennaio 2026

Zona	Classe salariale				
	V	Q	A	B	C
ROSSA	6702 / 38.10	5988 / 34.00	5776 / 32.80	5458 / 31.00	4885 / 27.75
BLU	6442 / 36.60	5906 / 33.55	5698 / 32.40	5322 / 30.25	4813 / 27.35
VERDE	6179 / 35.10	5830 / 33.10	5621 / 31.95	5184 / 29.45	4747 / 26.95

2 Il salario orario minimo viene calcolato con la seguente formula: salario mensile minimo al cpv. 1 del presente articolo diviso 176 (il divisore è dato dal totale delle ore annuali diviso il numero di mesi; attualmente 2112 : 12 = 176).

Art. 38 Classi salariali

1 Per i salari minimi previsti dall'art. 37 CNM valgono le seguenti classi salariali:

Classi salariali		Condizioni
a) Lavoratori edili		
C	Lavoratori edili	Lavoratori senza conoscenze professionali
B	Lavoratori edili con conoscenze professionali	Lavoratori edili con conoscenze professionali ma senza certificato professionale e che per le loro buone qualifiche conformemente all'art. 40 cpv. 1 vengono promossi dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B. Di regola tale promozione avviene al più tardi dopo 3 anni (36 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100 %) d'attività quale lavoratore edile nella classe salariale C (compresi gli impieghi svolti tramite prestatori di personale). In caso di nuova assunzione, la promozione può avvenire, in aggiunta al termine di cui sopra, dopo un anno di attività (12 mesi, base di calcolo: percentuale lavorativa 100 %) nell'impresa in questione. L'impresa può in ogni caso rifiutare la promozione anche dopo la scadenza dei termini e negli anni seguenti, se la qualifica si rivela insufficiente conformemente all'art. 40 cpv. 1, dandone notifica alla Commissione professionale paritetica competente. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B. Sono fatte salve le eccezioni conformemente all'art. 41 cpv. 1 lett. d.
b) Lavoratori edili qualificati		
A	Lavoratori qualificati	Lavoratori che hanno concluso la formazione biennale di muratore CFP/addetto alla costruzione stradale CFP. Lavoratori edili qualificati senza certificato professionale, tuttavia: 1. con un attestato comprovante la frequenza ai corsi riconosciuto oppure 2. riconosciuti esplicitamente dal datore di lavoro come lavoratori edili qualificati. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A o 3. con un attestato estero non riconosciuto per l'assegnazione alla classe Q.
Q	Lavoratori diplomati	Lavoratori diplomati quali muratori, costruttori di vie di traffico (costruttori stradali), ecc., in possesso di un certificato professionale riconosciuto (attestato federale di capacità o attestato estero equipollente) e con almeno 3 anni di attività su cantieri (il periodo di apprendistato viene considerato come attività).
c) Capi		
V	Capi	Lavoratori qualificati che hanno superato con successo l'esame federale di capo squadra o che sono stati nominati capi dal proprio datore di lavoro.

2 L'Appendice 5 stabilisce quali formazioni di base, perfezionamenti professionali e certificati danno diritto all'assegnazione alle classi salariali A e Q.

Art. 39 Assegnazione alle classi salariali

1 L'assegnazione alla relativa classe salariale viene fatta al momento dell'assunzione dal datore di lavoro, secondo l'art. 330b CO. La classe salariale deve essere indicata sul conteggio salariale individuale.

2 Il salario minimo per i lavoratori della classe salariale Q che hanno assolto con successo l'apprendistato e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere diminuito nel primo anno al massimo del 15 %, nel secondo anno al massimo del 10 % e nel terzo anno al massimo del 5 %.

3 Il salario minimo per i lavoratori in possesso del certificato federale di formazione pratica (CFP, classe salariale A) che hanno assolto con successo l'apprendistato e che hanno un impiego fisso a tempo indeterminato può essere diminuito nel primo anno al salario minimo della classe salariale C, nel secondo anno al massimo del 15 %, nel terzo anno al massimo del 10 % e nel quarto anno al massimo del 5 %.

Art. 40 Qualifica e adeguamenti salariali

Il lavoratore viene annualmente qualificato dal proprio datore di lavoro nell'ultimo quadrimestre dell'anno civile. La qualifica contempla la disponibilità lavorativa, l'idoneità professionale, il rendimento e l'affidabilità in materia di sicurezza. Contemporaneamente, se necessario, viene adeguato il salario.

Art. 41 Regolamentazioni salariali in casi particolari

1 Per i lavoratori di seguito elencati i salari devono essere concordati per iscritto individualmente con il datore di lavoro (eccezione lett. b) con riferimento al presente articolo; i salari minimi rivestono un carattere puramente indicativo:

a) lavoratori che fisicamente e/o mentalmente non sono in grado di svolgere pienamente l'attività;
b) giovani che non hanno ancora compiuto il 17° anno di età, praticanti, scolari e studenti che non vengono occupati per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
c) lavoratori estranei al settore che non vengono occupati nell'edilizia per più di due mesi nel corso dell'anno civile;
d) lavoratori delle classi salariali A e B ai sensi dell'art. 38 CNM, la cui assegnazione alla classe salariale è stata modificata in via eccezionale dal nuovo datore di lavoro con contemporanea notifica alla Commissione professionale paritetica competente.
e) lavoratori che hanno già concluso un contratto di apprendistato nell'edilizia principale, per il periodo di transizione fino all'inizio dell'apprendistato nell'anno in questione; se l'apprendistato non può essere iniziato per un motivo non imputabile al lavoratore, è dovuto a posteriori il salario minimo della classe salariale C;
f) lavoratori che svolgono un'attività pratica nell'ambito di un pretirocinio d'integrazione approvato dalla Commissione paritetica competente ai sensi del presente articolo, per una durata massima di dodici mesi consecutivi; la CPSA può prevedere eccezioni per formazioni equivalenti.

2 In caso di divergenze di opinione sull'adeguatezza del salario ci si può rivolgere alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 42 Lavoro a cottimo

1 Con un accordo scritto stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore si può convenire che le pretese derivanti dal CNM siano incluse nel salario a cottimo o rispettivamente nei premi di produzione.

2 In mancanza di un tale accordo scritto, le prescrizioni del CNM concernenti la 13a mensilità, le vacanze, l'indennità per i giorni festivi e l'assicurazione malattia valgono anche per i lavoratori con rapporto di lavoro a cottimo e per i lavoratori che oltre al salario fisso percepiscono premi di produzione.

Art. 43 Retribuzione

Se la retribuzione viene corrisposta in base alle ore prestate, per rapporti di lavoro di durata superiore a sette mesi consecutivi occorre convertire le ore in un salario mensile medio in modo da garantire una retribuzione mensile costante. Il calcolo si fa moltiplicando il salario orario per il totale delle ore annuali diviso per 12 mesi.

Art. 44 Pagamento del salario

La retribuzione viene corrisposta mensilmente, di regola a fine mese, per bonifico; i pagamenti in contanti non hanno alcun effetto liberatorio. Indipendentemente dal tipo di retribuzione, il lavoratore ha diritto a un conteggio dettagliato a scadenza mensile, che oltre al salario deve indicare le ore lavorate.

Capitolo 6 Tredicesima mensilità

Art. 45 Diritto alla tredicesima

I lavoratori hanno diritto alla tredicesima a partire dall'inizio del loro impiego presso l'impresa. Se il rapporto di lavoro non ha avuto la durata di un intero anno civile, la tredicesima viene corrisposta pro rata.

Art. 46 Modalità di pagamento

1 Se il rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, i lavoratori a salario orario percepiscono a fine anno l'8,3 % in più del salario determinante riscosso nell'anno considerato (tabella di calcolo in Appendice 6). Ai lavoratori con retribuzione mensile e a quelli con salario mensile ponderato viene

corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario medio mensile (vedi tabella in Appendice 6).

2 Mediante accordo scritto, il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare un versamento semestrale della tredicesima mensilità, anche se il rapporto di lavoro si potrae per l'intero anno civile. Con i lavoratori soggetti all'imposta alla fonte può inoltre essere concordato un versamento mensile della tredicesima mensilità. In ogni caso, il pagamento della tredicesima mensilità deve figurare separatamente sul conteggio salariale.

3 Se il rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,3 % del salario determinante accumulato durante l'anno civile considerato (vedi tabella in Appendice 6).

4 Sulla tredicesima non viene versata nessuna indennità di vacanza.

Capitolo 7 Adeguamenti salariali

Art. 47 Principio

1 Durante il periodo di validità contrattuale, l'evoluzione dei salari minimi ed effettivi è regolata dai meccanismi stabiliti dalla disposizione transitoria di cui all'art. 71 CNM.

2 In occasione delle trattative in vista del CNM che succederà all'attuale periodo di validità contrattuale, le parti contraenti stabiliscono l'evoluzione dei salari.

Capitolo 8 Supplementi salariali e rimborso spese

Art. 48 Generalità

1 In caso di deroghe all'orario di lavoro normale, le ore di lavoro diurno non danno diritto a supplemento, fatta eccezione per eventuali supplementi per lavoro straordinario o festivo. È considerato lavoro diurno, quello prestato fra le 05.00 e le 20.00 dal 1° aprile al 30 settembre e tra le 06.00 e le 20.00 dal 1° ottobre al 31 marzo.

2 Se il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 28 CNM (lavoro supplementare), dell'art. 50 CNM (lavoro notturno temporaneo) e dell'art. 51 CNM (lavoro festivo), è tenuto a pagare dei supplementi salariali, restano riservati accordi dei CCL locali di altro tenore ma equivalenti.

3 I supplementi ai sensi dell'art. 28 (ore supplementari) e i supplementi ai sensi dell'art. 50 CNM (lavoro notturno temporaneo), dell'art. 29 cpv. 3 CNM (lavoro di sabato) e art. 51 CNM (lavoro festivo) non sono cumulabili tra loro. Viene applicato quello più alto.

Art. 49 Tempo di viaggio

1 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 giusta l'art. 26 CNM. 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.

2 In caso di impiego di personale a prestito l'impresa deve far sì che per questi lavoratori venga concordato lo stesso posto di raccolta che per i lavoratori dipendenti.

3 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. 55 CNM. Fino a 10 minuti di tempo di viaggio supplementare possono essere conteggiati come tempo di lavoro giusta l'art. 26 CNM anziché essere compensati.

3^{bis} Il tempo di viaggio retribuito a forfait ai sensi del all cpv. 3, ammonta a 30 minuti fino al 31.12.2028 e a 25 minuti fino al 31.12.2029.

4 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. 50 Lavoro notturno temporaneo

1 Per le ore di lavoro effettuate nell'arco di tempo dalle ore 20.00 alle 05.00 dal 1° aprile al 30 settembre e dalle ore 20.00 alle 06.00 dal 1° ottobre al 31 marzo viene corrisposto un supplemento salariale pari a:

a) quando il lavoro dura fino a una settimana 50 %
b) quando il lavoro si protrae oltre una settimana 25%

2 Restano riservate convenzioni contrattuali diverse, in particolare per i lavori sotterranei.

Art. 51 Lavoro festivo

Per il lavoro festivo il supplemento salariale è pari al 50 %. Viene considerato lavoro festivo il lavoro prestato dalle 17.00 di sabato fino alle 05.00 del lunedì successivo dal 1° aprile al 30 settembre e fino alle 06.00 dal 1° ottobre al 31 marzo, e quello nei giorni festivi ufficiali dalle ore 00.00 alle 24.00.

Art. 52 Lavori nell'acqua o nel fango

È considerato lavoro nell'acqua o nel fango quello che non può essere eseguito con calzature di lavoro normali o stivali di gomma bassi, senza andare soggetti ad influenze nocive. Per un lavoro di questo tipo viene corrisposto un supplemento salariale conformemente alla seguente tabella:

a) Stivali al ginocchio o a tutta coscia 30%
b) Pantaloni per il lavoro nell'acqua 50%

Art. 53 Lavori sotterranei

1 I lavoratori impiegati nei lavori sotterranei hanno diritto a supplementi aggiuntivi in conformità alla Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo (Appendice 10).

2 Per lavori sotterranei si intendono gallerie, cunicoli, caverne, pozzi e la posa di tubi in avanzamento senza trincea, la cui esecuzione, ampliamento o risanamento avviene sotto la superficie, con procedimento in sotterraneo, indipendentemente dal metodo di scavo (esplosivi, fresa meccanica, fresa puntuale, scudo ecc.), nonché lavori di ampliamento interno di costruzioni a cielo aperto e lavori di scavo, rivestimento e ampliamento interno nei lavori in sotterraneo con soletta di copertura. Per lavori di ampliamento interno si intendono ad esempio delimitazioni, pozzi, pavimentazioni ecc. In base a questa regolamentazione, i pozzi verticali che devono essere prolungati e la cui profondità misura più di 20 metri (misurati dal piano di lavoro da cui ha inizio lo scavo) sono considerati alla stessa stregua dei lavori sotterranei; i supplementi per lavori sotterranei vengono pagati a partire dal primo metro.

3 I supplementi per i lavori in sotterraneo e i risanamenti di opere sotterranee sono regolamentati all'art. 16 ss della Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo.

Art. 54 Indennità per lavoro notturno a sciolte

1 Per il lavoro notturno continuo tra le ore 20.00 e le 05.00 dal 1° aprile al 30 settembre e le 06.00 dal 1° ottobre al 31 marzo, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 2.- all'ora.

2 Regole equivalenti e generali: può essere convenuta anche un'altra indennità equivalente meglio rispondente alle particolarità del lavoro o del cantiere.

3 Tale indennità non è dovuta cumulativamente a quella di cui all'art. 50 CNM (Lavoro notturno temporaneo).

Art. 55 Rimborso spese

1 I lavoratori occupati fuori dal luogo di lavoro hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO).

2 L'impresa, secondo possibilità, mette a disposizione un pasto sufficiente al posto di corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, viene versata un'indennità di almeno CHF 16.–. Le parti del CCL locale

possono concordare un importo superiore ed emanare disposizioni supplementari che disciplinino fra l'altro i dettagli del diritto alla prestazione.

3 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.

4 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). Per i lavori sotterranei e nei CCL locali possono essere concordate deroghe per evitare doppi addebiti, purché siano materialmente equivalenti.

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

Capitolo 9 Malattia, infortunio

Art. 56 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1 *Obbligo d'assicurazione:* il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore dei lavoratori assoggettati al CNM.

2 *Inizio dell'assicurazione:* l'assicurazione comincia a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro.

3 In caso di assenza per malattia, per episodio viene applicato al massimo un giorno di attesa non retribuito a carico del lavoratore. Il giorno di attesa viene meno se entro 90 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).

4 L'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

a) 80 % del salario lordo perso a causa di malattia alla scadenza del giorno di attesa non retribuito.
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 8 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 riguardano lo stesso periodo.

5 *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 60 giorni al massimo e un giorno di attesa 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.

6 *Base salariale/guadagno giornaliero*: l'indennità giornaliera si basa sull'ultimo salario versato prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia, gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.

7 *Importo massimo delle prestazioni assicurative:* le prestazioni versate in sostituzione del salario in caso di impedimento al lavoro possono essere ridotte se e nella misura in cui superano il reddito netto di cui il lavoratore è stato privato a seguito dell'evento assicurato. L'importo versato in caso di impedimento al lavoro non può superare l'importo versato per la prestazione lavorativa (non compresa la quota della tredicesima mensilità).

8 Riserve assicurative: inabilità al lavoro dovute a recidive di malattie gravi, per le quali l'assicurato è stato curato prima dell'entrata nell'assicurazione, vengono indennizzate come segue:

Recidiva della malattia durante il rapporto di lavoro ininterrotto in un'azienda assoggettata al CNM:	Durata massima delle prestazioni per ogni caso di malattia:
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

Sono garantite le piene prestazioni se l'assicurato ha lavorato ininterrottamente per 5 anni nel ramo dell'edilizia principale svizzera. Non sono prese in considerazione interruzioni inferiori a 90 giorni (rispettivamente 120 giorni per i lavoratori stagionali e i dimoranti temporanei).

9 Fine dell'assicurazione:

a) La copertura assicurativa si estingue nei casi seguenti:
   - con l'uscita dalla cerchia delle persone assicurate o dal rapporto di lavoro;
   - se il contratto d'assicurazione viene annullato o sospeso;
   - se è esaurito il diritto alle prestazioni.

b) In caso di eventi assicurati avvenuti durante la copertura assicurativa, le prestazioni vanno fornite fino al recupero della piena abilità lavorativa, al massimo fino al raggiungimento del limite delle prestazioni, conformemente al cpv. 4 del presente articolo.

10 Passaggio all'assicurazione individuale:

a) All'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 giorni, di passare all'assicurazione individuale.

b) I lavoratori devono essere informati in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio.

c) Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora per quanto concerne sia l'importo dell'indennità giornaliera sia la durata del diritto alle prestazioni.

11 Responsabilità del datore di lavoro:

a) Nella misura in cui l'assicurazione deve fornire le prestazioni sopra indicate, tutte le prestazioni conformi all'art. 324a CO sono tacitate in caso di malattia del lavoratore.

b) Il datore di lavoro deve concedere prestazioni conformi all'art. 324a CO ai lavoratori che non possono essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o possono esserlo soltanto con riserva.

c) Il datore di lavoro non risponde del rifiuto dell'assicurazione di fornire prestazioni riconducibile a una violazione delle condizioni di assicurazione imputabile al lavoratore, sempreché il datore di lavoro abbia ottemperato al suo obbligo di informare.

d) Qualora le disposizioni contrattuali non soddisfino tali esigenze, il datore di lavoro risponde di eventuali differenze. Egli è tenuto a informare i lavoratori sulle condizioni di assicurazione e a comunicare loro un eventuale cambiamento di assicuratore.

12 Area geografica di validità:

a) L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.

b) Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.

c) Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del

permesso di lavoro o alla partenza dalla Svizzera o dal Principato del Liechtenstein, fatti salvi i casi di ricovero in Svizzera, certificati e necessari dal punto di vista medico e a condizione che sia stata rilasciata la relativa autorizzazione delle autorità competenti.

d) Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è tuttavia consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa ad un'altra regione estera.
e) Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.

Art. 57 abrogato

Capitolo 10 Diritti e obblighi generali, sanzioni

Art. 58 Divieto di lavoro nero

1 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro rimunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

2 Per accertare il lavoro nero, le competenti Commissioni professionali paritetiche svolgono dei controlli.

3 In caso di violazione di questo divieto del lavoro nero, la Commissione professionale paritetica competente può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o infliggere una multa convenzionale fino all'importo massimo di CHF 3000.-. La Commissione professionale paritetica riscuote tale multa convenzionale direttamente dal lavoratore. In caso di recidiva, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per risarcimento danni.

4 Nei confronti di datori di lavoro che deliberatamente lasciano eseguire o favoriscono il lavoro nero rimunerato può essere intimato un ammonimento o comminata una multa convenzionale ai sensi del cpv. 3 del presente articolo.

Art. 59 Inosservanza del contratto da parte del lavoratore

1 Qualora il lavoratore non adempia a una o più fattispecie elencate al cpv. 2 di questo articolo, egli deve versare quale indennizzo un importo pari a un quarto della retribuzione media mensile di base per ognuno dei casi citati (tali indennizzi sono cumulabili). Il datore di lavoro ha inoltre diritto ad essere risarcito per danni supplementari in conformità alle disposizioni del Codice delle obbligazioni.

2 L'obbligo di indennizzare da parte del lavoratore matura quando:

a) non rispetta, per sua colpa, la data concordata sul contratto per l'inizio del lavoro. I termini di tolleranza sono i seguenti:
   1. 10 giorni per i lavoratori stranieri che entrano per la prima volta in Svizzera;
   2. 5 giorni per tutti gli altri lavoratori che entrano in Svizzera;
b) non rispetta, per sua colpa, la data contrattuale di risoluzione del rapporto di lavoro o non rispetta i termini di disdetta; termine di tolleranza 2 giorni;
c) non rispetta, per sua colpa, le convenzioni stipulate in merito alla durata e al periodo di godimento delle vacanze; termine di tolleranza 2 giorni.

3 Se le premesse per l'obbligo di risarcimento sono adempite, il datore di lavoro deve informarne per iscritto il lavoratore interessato entro la fine del periodo di paga seguente.

4 Se il lavoratore non inizia il rapporto di lavoro senza motivi importanti o lo lascia senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto a un risarcimento ai sensi dell'art. 337d CO. Se il datore di lavoro fa valere questo diritto legale, scade quello secondo i cpv. 2 e 3 del presente articolo.

Capitolo 11 Disposizioni particolari

Art. 60 Partecipazione

1 La partecipazione e l'organizzazione di una rappresentanza del personale è disciplinata dalle disposizioni della legge sulla partecipazione.

2 La Commissione paritetica competente può essere interpellata dai lavoratori rispettivamente dall'impresa, quando:

a) l'impresa viola le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute nell'ambito della soluzione settoriale e i lavoratori non vengono ascoltati né dal «preposto alla sicurezza sul lavoro» né dal datore di lavoro;
b) il «preposto alla sicurezza sul lavoro», nonostante sollecitazioni da parte dell'impresa, non adempie i propri obblighi nell'ambito della soluzione settoriale.

3 In caso di trasferimento dell'impresa o di licenziamenti collettivi, l'impresa ne informa tempestivamente la Commissione professionale paritetica competente e le parti del CCL.

4 Qualora siano previsti licenziamenti collettivi occorre rispettare i seguenti criteri:

a) condizioni personali,
b) situazione familiare, numero dei figli e obblighi di mantenimento,
c) anzianità di servizio e qualifica professionale,
d) mobilità professionale.

5 In caso di licenziamenti collettivi, l'impresa deve elaborare in tempo utile un piano sociale scritto inteso ad attenuare le difficoltà sociali ed economiche di un licenziamento. Le trattative sul piano sociale devono essere condotte con la rappresentanza del personale o, in mancanza della stessa, con i lavoratori interessati. Su richiesta sia dell'impresa sia dei lavoratori possono parteciparvi anche i rappresentanti delle parti contraenti il CNM.

Art. 61 Alloggi per i lavoratori, igiene e ordine sui cantieri

Le parti del CNM fissano in una convenzione addizionale le norme relative all'igiene e alla costruzione di alloggi per i lavoratori nonché le misure atte a mantenere l'ordine e l'igiene sui cantieri («Convenzione sugli alloggi»). Tale convenzione addizionale è parte integrante del CNM.

TERZA PARTE: Disposizioni per l'applicazione e disposizioni finali

Capitolo 1 Esecuzione delle disposizioni normative

Art. 62 Competenza per il rispetto del Contratto collettivo di lavoro

1 Per l'esecuzione e il rispetto del CNM in applicazione dell'art. 14 cpv. 2 CNM e dell'art. 357a e 357b CO sulla conciliazione di divergenze di opinione o controversie nel territorio contrattuale delle parti contraenti locali, sono competenti le parti contraenti il CCL locale.

2 Nelle zone contrattuali locali vengono costituite Commissioni professionali paritetiche locali (CPP) che hanno la forma giuridica di associazioni. Lo statuto deve essere approvato dalle parti contraenti il CNM. Le Commissioni professionali paritetiche locali così costituite sono espressamente incaricate dell'applicazione del CNM durante la sua validità.

3 Le parti contraenti il CNM delegano le competenze necessarie alle Commissioni professionali paritetiche locali per far valere il diritto comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari.

4 I membri delle Commissioni professionali paritetiche locali sono di regola le rappresentanze locali delle parti contraenti il CNM.

5 Per tutti i lavori in sotterraneo è nominata una Commissione paritetica per i lavori in sotterraneo, disciplinata alla convenzione addizionale «Convenzione per i lavori in sotterraneo».

6 Competenze e compiti:

a) la Commissione professionale paritetica locale ha il compito di garantire l'applicazione delle disposizioni contrattuali del CNM, delle relative appendici e convenzioni addizionali, a meno che nel CNM o in un'altra convenzione non venga adottata un'altra soluzione, e di far applicare il CCL locale e comporre eventuali divergenze di opinione o controversie sull'applicazione del CCL locale;
b) in particolare ha i seguenti compiti e competenze in virtù dell'art. 357b cpv. 1 CO:
    1. eseguire controlli di cantiere e salariali su richiesta individuale o sistematicamente;
    2. verificare e accertare l'assoggettamento delle imprese o parti d'impresa svizzere al CNM;
    3. esercitare il diritto di accertamento;
    4. comminare e riscuotere le pene convenzionali e addebitare le relative spese di controllo e di procedura;
    5. verificare i calendari di lavoro (art. 27 cpv. 7 CNM), purché a tale proposito il CNM non abbia stabilito altre competenze, come nella «Convenzione per i lavori in sotterraneo» o nella convenzione addizionale «Genio civile speciale»;
    6. conciliare le divergenze di opinione tra imprese e lavoratori sull'assegnazione alle classi salariali (art. 38, 39 e 41 CNM);
    7. vegliare sull'applicazione della «Convenzione sugli alloggi»;
    8. conciliare le divergenze di opinione fra impresa e lavoratore sulla sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie;
    9. comunicare alle autorità, come uffici cantonali del lavoro e committenti pubblici svizzeri, eventuali violazioni validamente giudicate contro il CNM (inclusi i CCL locali).

Art. 63 Procedura

1 La Commissione professionale paritetica conduce le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico (i particolari vengono stabiliti dalla Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA, in un regolamento vincolante per tutte le Commissioni professionali paritetiche).

2 La Commissione professionale paritetica:

a) decide di controllare o far controllare il rispetto del CNM presso un'impresa, purché quest'ultima abbia la sede nel territorio di sua competenza oppure il cantiere si trovi in tale territorio. Negli altri casi informa la Commissione professionale paritetica competente;

b) decide se sia necessario accertare l'assoggettamento di un'impresa o di parte di essa al CNM, purché l'impresa abbia sede nel territorio di sua competenza;
c) esegue controlli, di solito con preavviso scritto, per verificare il rispetto del CNM e controlla i cantieri, a condizione che la sede dell'impresa o i cantieri si trovino nel territorio di sua competenza. Può richiedere l'assistenza legale di altre Commissioni professionali paritetiche locali;
d) elabora un rapporto di controllo sulle sue ispezioni, che viene inviato all'impresa interessata per una presa di posizione entro un termine adeguato;
e) può affidare i compiti di cui alle lett. c e d anche a terzi specializzati.

3 Al termine delle sue indagini, la Commissione professionale paritetica elabora una decisione scritta, che oltre al giudizio vero e proprio contiene una breve motivazione. La decisione deve indicare:
a) se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
b) se oltre alla constatazione della violazione del CNM o del CCL locale viene inflitta un'ammonizione o una sanzione,
c) se seguirà una notifica alle autorità e
d) chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

4 In singoli casi, la Commissione professionale paritetica può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo salariale concluso siano informati in merito.

5 La decisione è emanata dalla Commissione paritetica competente per il luogo ove ha sede l'impresa interessata; essa interviene anche in caso in cui un'altra Commissione paritetica le comunica un'eventuale violazione delle disposizioni del CNM. Per imprese con sede all'estero è competente la Commissione paritetica del luogo in cui si trova il cantiere. Rimangono riservate eventuali disposizioni particolari, come per i lavori in sotterraneo o per il genio civile speciale.

6 Se una Commissione professionale paritetica rifiuta di prestare un'assistenza legale richiesta ai sensi del cpv. 2 del presente articolo (lett. a e c), la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA designa la Commissione professionale paritetica competente per il controllo e le eventuali sanzioni da adottare.

Art. 64 Collegio arbitrale locale: nomina e compiti

1 Le parti contraenti del CCL locale che dispongono di un Collegio arbitrale designato e operativo possono, nei primi tre mesi dall'entrata in vigore del CNM, confermare un Collegio arbitrale locale competente per la loro zona contrattuale. Esso si compone di un presidente, giurista e specialista in materia di diritto del lavoro nominato di comune accordo dalle rappresentanze locali delle parti contraenti il CNM, e da due assessori periti, anch'essi nominati dalle rappresentanze locali delle parti contraenti il CNM. Qualora entro i termini prestabiliti non vi sia intesa sulla nomina del presidente, sarà la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA a decidere in materia entro due mesi dalla richiesta di una delle parti contraenti.

2 Il Collegio arbitrale locale è concretamente competente per:
a) giudicare controversie o vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la Commissione professionale paritetica non raggiunga un accordo (art. 65 CNM);
b) giudicare le decisioni della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori. I datori di lavoro o i lavoratori interessati che non sono membri delle parti del CNM devono riconoscere per iscritto il Collegio arbitrale;
c) sporgere querela da parte della Commissione professionale paritetica contro datori di lavoro e lavoratori interessati.

3 La procedura davanti al Collegio arbitrale locale si basa sul codice di procedura civile; quale sede è considerata la sede svizzera dell'impresa. Il Collegio arbitrale decide per la sede e la procedura allorquando la zona di validità del CCL supera i confini di un cantone.

Art. 65 Procedure arbitrali e di conciliazione tra le parti contraenti locali

1 Le vertenze o le controversie devono essere trattate immediatamente dalla Commissione professionale paritetica dietro riserva dell'art. 12 cpv. 5 CNM.

2 Se la Commissione professionale paritetica locale non è in grado di raggiungere un'intesa, le parti possono adire congiuntamente o separatamente il Collegio arbitrale locale tramite un'azione. La competenza in materia è disciplinata dall'art. 64 cpv. 2 CNM.

3 Le decisioni del Collegio arbitrale sono definitive, riservato il ricorso per nullità.

4 Per tutta la durata della procedura davanti alla Commissione professionale paritetica locale, rispettivamente al Collegio arbitrale, si dovrà evitare ogni polemica pubblica sullo svolgimento e il contenuto delle trattative. È permessa un'informazione oggettiva dei membri delle parti contraenti.

5 La Commissione professionale paritetica e il Collegio arbitrale sono competenti solo per le questioni e le vertenze relative all'interpretazione e all'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti. Non compete loro emanare un nuovo diritto che rientra nella competenza esclusiva delle parti del CNM rispettivamente delle parti del CCL locale.

Art. 66 Sistema d'informazione Alleanza Costruzione

1 Le parti contraenti sostengono e partecipano al sistema d'informazione Alleanza Costruzione (SIAC), valido per l'intero settore delle costruzioni e in tutta la Svizzera, e aderiscono all'associazione paritetica SIAC. In quanto organi di applicazione, le CPP provvedono a trasmettere puntualmente le informazioni di applicazione necessarie a garantire l'operatività del sistema SIAC.

2 Se un'impresa assoggettata al CNM conferisce un incarico a un'impresa subappaltatrice, l'impresa principale è tenuta a verificare se è stata emessa una certificazione di conformità al CCL che fornisca informazioni sui controlli effettuati e sul rispetto delle condizioni salariali e di lavoro del CCL applicabile all'impresa subappaltatrice. Se la certificazione di conformità al CCL, al momento del conferimento dell'incarico, accerta la presenza di violazioni del CCL, l'impresa subappaltatrice non può essere impiegata. In caso di inosservanza di questo principio, la Commissione paritetica commina sanzioni in conformità all'art. 67 CNM.

3 Le parti contraenti considerano la Carta SIAC uno strumento efficace dell'applicazione contrattuale per semplificare e rendere più efficace l'attività di controllo in loco. Esse invitano le imprese assoggettate a dotare i propri collaboratori di Carte SIAC.

Art. 67 Sanzioni

1 Se le Commissioni professionali paritetiche constatano una violazione delle disposizioni contrattuali, invitano la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

2 La Commissione professionale paritetica ha facoltà di:

a) intimare un ammonimento;
b) infliggere una multa convenzionale fino a CHF 50 000.-; se la pretesa è di ordine finanziario la multa può ammontare fino al valore della pretesa dovuta;
c) condannare la parte colpevole al pagamento delle spese di controllo e di procedura;
d) applicare le sanzioni previste all'art. 58 CNM («Divieto di lavoro nero»).

3 La Commissione professionale paritetica può infliggere le sanzioni previste in caso di violazione delle disposizioni del contratto collettivo anche quando l'impresa fornisce intenzionalmente false informazioni sui propri collaboratori, ottiene la Carta SIAC in modo illecito oppure ostacola le procedure di controllo.

4 Le spese di controllo e di procedura sono a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori che hanno violato le disposizioni del CNM o che – nei casi in cui non è riscontrata nessuna infrazione al CNM – si sono comportati in modo da dar adito al controllo o all'avvio della procedura.

5 La multa convenzionale deve essere fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro in colpa dal contravvenire in futuro al CNM. L'importo della multa convenzionale viene stabilito cumulativamente in considerazione dei fattori seguenti:

a) importo della prestazione pecuniaria di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro (vedi cpv. 2 lett. b del presente articolo);
b) violazione di disposizioni contrattuali di natura non finanziaria;
c) violazione singola o multipla (comprese le recidive) delle disposizioni contrattuali collettive, e gravità delle stesse. Una violazione multipla è considerata una violazione grave;
d) dimensioni dell'impresa;
e) constatazione se il lavoratore o il datore di lavoro colpevole e messo in mora abbia già soddisfatto in parte o in toto i propri obblighi;
f) constatazione se il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro in fallo o se ha comunque intenzione di farlo nell'immediato futuro.

6 La multa convenzionale è versata alla Commissione professionale paritetica entro 30 giorni. Questa impiega l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

Capitolo 2 Disposizioni finali

Art. 68 Disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero
Restano riservate le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero (CO) per i casi non menzionati nel presente CNM.

Art. 69 Domicilio legale e foro competente
Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale domicilio legale e foro competente.

Art. 70 Durata del CNM
1 Il CNM 2026-2031 entra in vigore il 1° gennaio 2026 e ha validità fino al 31 dicembre 2031.

2 In deroga al cpv. 1 del presente articolo, per la durata e lo scioglimento del Parifonds Edilizia si applicano le disposizioni dell'art. 10 cpv. 7 CNM.

3 Riguardo alla possibilità di una disdetta anticipata del presente contratto, fanno stato le disposizioni dell'art. 71 cpv 6 CNM.

Art. 69 Disposizioni transitorie
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, conformemente alle disposizioni giusta l'art. 26 e l'art. 27 CNM. 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.

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

3 La disposizione di cui all'art. 49 cpv. 1 CNM «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.

4 Durante il periodo di validità contrattuale non si tengono trattative salariali. Fanno eccezione le trattative per il caso in cui il rincaro annuale (indice al 30 settembre rispetto all'anno precedente) superi il 2%. Per la durata del contratto, i salari effettivi di ogni anno saranno calcolati, pubblicati e inseriti nella domanda di obbligatorietà generale al 1° gennaio, secondo le disposizioni previste dall'accordo concernente il CNM 2026 del 12 dicembre 2025.

5 Fatta salva la risoluzione del contratto di cui al capoverso 6 del presente articolo, i salari minimi sono aumentati al 1° gennaio di ogni anno in misura pari all'andamento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC). Se il rincaro supera il 2%, le parti contraenti conducono delle trattative per compensare il 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.

6 Se durante le trattative salariali ai sensi dei capoversi 4 e 5 del presente articolo le parti contraenti il CNM non raggiungono un accordo entro il 31 ottobre, ognuna di esse può disdire il CNM al 31 dicembre osservando un termine di un mese.

7 Per l'Appendice 13 «Ginevra», le parti contraenti locali negoziano entro il 23 gennaio 2026 una regolamentazione per loro accettabile. Le parti contraenti nazionali si impegnano a dichiarare di obbligatorietà generale tale risultato nel quadro dell'Appendice 13 «Ginevra». Se le parti contraenti locali non trovano una soluzione, si applica la soluzione nazionale e le parti contraenti locali avranno una possibilità di disdetta straordinaria per l'Appendice 13 per la fine del 2026, osservando un termine di preavviso di 3 mesi.

Appendice 1 Campo di applicazione aziendale ai sensi dell'art. 2 CNM

In complemento all'art. 2 CNM le parti del CNM stabiliscono il seguente campo di applicazione aziendale:

Art. 1 Campo di applicazione aziendale (art. 2, cpv. 1 CNM)

Rientrano nel campo di applicazione aziendale in particolare:

a) le imprese che eseguono lavori di costruzione di ogni tipo a titolo professionale;
b) le imprese che forniscono a titolo professionale prestazioni edili, le quali con o senza fornitura di materiali e componenti edili servono alla produzione, messa in funzione, manutenzione, modifica o demolizione di opere edili, o che forniscono altre prestazioni edili.

Art. 2 Attività aziendali (art. 2 cpv. 2 CNM)

Imprese che svolgono in particolare le seguenti attività:

1. posa di ponteggi e montacarichi,
2. lavori di protezione di edifici e di elementi in ferro,
3. lavori di isolamento di ogni tipo,
4. lavori di miglioria e drenaggio, come prosciugamento di terreni edili e terreni da bonificare, inclusi lavori di spurgo di cimiteri e lavori di fascinatura, costruzione di pozzi nonché consolidamento chimico del suolo,
5. lavori di risanamento di ogni tipo a opere edili o loro componenti,
6. lavori di prosciugamento di edifici,
7. lavori in calcestruzzo e cemento armato, inclusi i lavori di protezione e di risanamento del calcestruzzo, indipendentemente dai mezzi e dai materiali utilizzati, quali materiali sintetici e chimici,
8. lavori di perforazione,
9. lavori di isolamento, per esempio termico e acustico, costruzione di muri insonorizzanti,
10. lavori di movimento di terra, come costruzione di sentieri, lavori di bonifica, arginature di torrenti, costruzioni antivalanga, costruzione di impianti sportivi,
11. costruzione di facciate,
12. lavori con costruzioni prefabbricate, come montaggio o assemblaggio di componenti prefabbricate per la produzione, messa in funzione, manutenzione o modifica di opere edili,
13. lavori di fugatura di giunti su opere edili, come fugatura di muri di rivestimento, ecc.,
14. lavori in vetrocemento armato, nonché muratura e posa di elementi edili in vetrocemento,
15. produzione e trasporto di materiali edili deperibili, come miscele di calcestruzzo e malta (calcestruzzo da centrale e malta pronta), quando con la maggior parte dei materiali edili prodotti vengono serviti i cantieri dell'impresa produttrice o trasportatrice, una ditta della stessa impresa o dello stesso gruppo,
16. lavori edili di ogni tipo,
17. lavori di protezione del legno su componenti edili,
18. costruzione di canali,
19. lavori in muratura di ogni tipo,
20. lavori in pietra naturale,
21. lavori di infissione,
22. tubazioni per l'edilizia e il genio civile, posa di cavi per il genio civile e di spingitubo,
23. costruzione di pozzi e gallerie,
24. lavori di demolizione con esplosivi, demolizione e rimozione delle macerie,
25. lavori di preparazione e piegatura dell'acciaio, purché vengano eseguiti nel contesto di altre prestazioni edili dell'impresa,
26. costruzione di strade di ogni tipo (in asfalto, calcestruzzo, lavori in pietra, produzione e preparazione di miscele, lastricati di ogni tipo),
27. lavori di compattazione stradale,
28. lavori di genio civile di ogni tipo,

29. lavori di montaggio di pareti e soffitti, rispettivamente rivestimenti, inclusa l'applicazione di fondi e supporti per intonaci,
30. posa di pavimenti in collegamento con altre prestazioni edili, posa di betoncini,
31. noleggio di macchine edili di ogni tipo, con personale di conduzione, quando le macchine edili con relativo personale vengono impiegate per svolgere prestazioni edili,
32. lavori con sistemi compositi di isolamento termico,
33. costruzione di opere idriche, lavori di esaurimento delle acque, lavori idraulici.

Art. 3 Interpretazione

Sull'interpretazione del campo di applicazione aziendale decide la Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA.

Appendice 2 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti

Art. 1 Principio
Ai sensi dell'art. 5 CNM, per gli apprendisti occupati nelle imprese (esclusi gli apprendisti di commercio o del settore tecnico) valgono, per le condizioni di lavoro e di formazione, le seguenti disposizioni.

Art. 2 Diritto alle vacanze
Le vacanze annuali ammontano a sei settimane.

Art. 3 Raccomandazioni per la retribuzione degli apprendisti
Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC pubblicano annualmente delle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 4 Tredicesima
Gli apprendisti hanno diritto alla tredicesima mensilità conformemente alle disposizioni degli art. 45 e 46 CNM. Le sezioni e i gruppi professionali della SSIC tengono conto di tale diritto nelle raccomandazioni inerenti alla retribuzione degli apprendisti.

Art. 5 Prestazioni supplementari
Gli apprendisti hanno diritto alle seguenti prestazioni:

a) indennità per giorni festivi, ai sensi dell'art. 34 CNM;
b) indennità per le assenze inevitabili, secondo l'art. 35 CNM;
c) indennità per servizio militare, civile e di protezione civile, ai sensi dell'art. 36 CNM;
d) indennità per trasferimento, ai sensi dell'art. 55 CNM, indennità di cantiere di cui all'art. 55 cpv. 4 CNM durante tutti gli anni di tirocinio, ma solo nella misura del 50%;
e) supplemento salariale per i lavori nell'acqua o nel fango, ai sensi dell'art. 52 CNM;
f) supplemento per lavori sotterranei, di cui all'art. 53 CNM, pari al 50 % durante tutto il periodo di apprendistato;
g) indennità giornaliera di malattia, in virtù dell'art. 56 CNM.

Art. 6 Contributi per il Parifonds Edilizia
Gli apprendisti sono tenuti a versare un contributo al Parifonds Edilizia ai sensi dell'art. 10 CNM.

Art. 7 Lavoro a cottimo
Gli apprendisti non possono eseguire lavori a cottimo.

Art. 8 Continuazione del rapporto di lavoro
I maestri di tirocinio sono tenuti, a seconda delle possibilità dell'impresa, a occupare ulteriormente i loro apprendisti o a fornire loro opportunità di aggiornamento professionale.

Appendice 3 Contratti di adesione

Art. 1 Stipulazione di contratti di adesione da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e delle sue sezioni

1 La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di stipulare con i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ), nella forma di un contratto di adesione, un CNM dello stesso tenore.

2 Le sezioni della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori hanno il diritto di stipulare dei CCL locali con le sezioni locali dei Quadri dell'Edilizia Svizzera e dell'Associazione Svizzera dei Quadri (ASQ) a titolo di contratto di adesione di cui al cpv. 1 del presente articolo.

Art. 2 Stipulazione di contratti di adesione da parte delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM

Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM hanno il diritto di concludere con la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, in forma di contratti di adesione, un CCL dello stesso tenore per capi muratori e capi fabbrica (contratto quadri della costruzione).

Art. 3 Disposizioni comuni

Per quanto concerne i contratti di adesione, si conviene che per tutta la durata dei relativi CCL, le trattative sulle modifiche e sulle aggiunte al CNM si tengono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del CNM; le trattative riguardanti le modifiche e le aggiunte al contratto quadri della costruzione si svolgono tra la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e i Quadri dell'Edilizia Svizzera e l'Associazione Svizzera dei Quadri.

Appendice 4 Salari minimi 2026

In applicazione dell'art. 37 CNM le parti stabiliscono qui di seguito la ripartizione geografica dei salari minimi.

Si applicano i seguenti salari minimi 2026 in franchi svizzeri:

Salario orario		Classe salariale
		V (capi)
ROSSA	38.10	Regione di Basilea[1].
BLU	36.60	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	35.10	Ticino.
		Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	34.00	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Vaud, Zurigo.
BLU	33.55	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	33.10	Appenzello (AI/AR), Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		A (lavoratori qualificati)
ROSSA	32.80	Ginevra, Argovia, Regione di Basilea, Vaud, Zurigo.
BLU	32.40	Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	31.95	Appenzello (AI/AR), Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		B (lavoratori edili con conoscenze professionali)
ROSSA	31.00	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud, Zurigo.
BLU	30.25	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo.
VERDE	29.45	
		C (lavoratori edili senza conoscenze professionali)
ROSSA	27.75	Regione di Basilea, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Turgovia, Vaud, Vallese, Zurigo.
BLU	27.35	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Ticino, Uri, Zugo.
VERDE	26.95	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja).

[1] Regione di Basilea = Basilea Campagna, Basilea Città, Soletta (distretti Dorneck e Thierstein).

Salario mensile		Classe salariale
		V (capi)
ROSSA	6702	Regione di Basilea.
BLU	6442	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Friburgo, Ginevra, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	6179	Glarona, Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		Q (lavoratori diplomati)
ROSSA	5988	Argovia, Berna (distretto amministrativo del Giura bernese), Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5906	Berna (senza il distretto amministrativo del Giura bernese), Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5830	Appenzello (AI/AR), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
		A (lavoratori qualificati)
ROSSA	5776	Argovia, Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5698	Berna, Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Vallese, Zurigo.
VERDE	5621	Appenzello (AI/AR), Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, San Gallo (senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino, Uri, Zugo.
		B (lavoratori edili con conoscenze professionali)
ROSSA	5458	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	5322	Argovia, Appenzello (AI /AR), Berna, Friburgo, Glarona, Grigioni (esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	5184	Grigioni (distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja), Ticino.
		C (lavoratori edili senza conoscenze professionali)
ROSSA	4885	Regione di Basilea, Ginevra, Vaud.
BLU	4813	Argovia, Berna, Friburgo, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Svitto (esclusi i distretti March e Höfe), Soletta (esclusi i distretti Dorneck e Thierstein), San Gallo (Città di San Gallo, Comune di Gaiserwald e quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Turgovia, Uri, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	4747	Appenzello (AI/AR), Glarona, Grigioni, Sciaffusa, Svitto (distretti March e Höfe), San Gallo (esclusi la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.

Quadro generale della ripartizione geografica dei salari minimi

Luogo	Classe salariale									
	V		Q		A		B		C	
	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese	ora	mese
Argovia	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzello Interno ed Esterno	B	B	V	V	V	V	B	B	B	V
Regione di Basilea[1]	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Berna	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
- Distretto amministrativo del Giura bernese	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
Friburgo	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Ginevra	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glarona	B	V	B	V	B	V	B	B	B	V
Grigioni	B	B[2]	B[2]	V	B[2]	V	B	B[2]	B[2]	V
	B	V[3]	V[3]	V	V[3]	V	B	V[3]	V[3]	V
Giura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Lucerna	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Neuchâtel	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Nidvaldo, Obvaldo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Sciaffusa	B	B	B	V	B	V	B	B	B	V
Svitto[4]	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Soletta[5]	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
San Gallo										
- Città	B	B	B	B[6]	B	B[6]	B	B	B	B[6]
- Cantone[7]	B	B	B	V[8]	B	V[8]	B	B	B	V[8]
Ticino	V	V	V	V	V	V	B	V	B	V
Turgovia	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Vaud	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Vallese	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zugo	B	B	B	V	B	V	B	B	B	B
Zurigo	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

[1] BL/BS/SO (distretti Dorneck e Thierstein).

[2] Esclusi i distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, incluso il Comune di Maloja.

[3] Distretti di Brusio, Poschiavo, Bregaglia, escluso il Comune di Maloja.

[4] Esclusi i distretti March e Höfe.

[5] Esclusi i distretti Dorneck e Thierstein.

[6] Inclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune Wittenbach.

[7] Inclusi i distretti March e Höfe.

[8] Esclusi il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune Wittenbach.

Appendice 5 Regolamentazioni in materia di assegnazione alla classe salariale

Capitolo 1 Requisiti per l'assegnazione alla classe salariale A (lavoratori qualificati)

Art. 1 Principi per l'assegnazione

1 Il superamento delle formazioni professionali di base nell'edilizia principale con il conseguimento di un certificato federale di formazione pratica CFP ai sensi della legge sulla formazione professionale con due anni di attività comprovata nei cantieri (il periodo di formazione è considerato attività lavorativa) nonché i perfezionamenti professionali danno diritto all'assegnazione alla classe salariale A. Sono fatte salve le regolamentazioni di cui all'art. 38 cpv. 1 CNM.

2 I titoli protetti già acquisiti in un mestiere dell'edilizia principale come ad esempio il «certificato ufficiale» o equivalenti, basati su una legge sulla formazione professionale precedente e uniti a due anni di attività comprovata nei cantieri (il periodo di formazione è considerato attività lavorativa), sono riconosciuti e danno diritto all'assegnazione alla classe salariale A.

3 I seguenti articoli 2 e 3 contengono un elenco esaustivo dei requisiti che danno diritto all'assegnazione alla classe salariale A.

Art. 2 Formazioni di base

1 Conseguimento di una formazione professionale di base nell'edilizia principale con certificato federale di formazione pratica (CFP) ai sensi della legge sulla formazione professionale in uno dei seguenti campi professionali o professioni:

- muratore
- costruttore stradale
- addetto sondatore
- posatore di pietre
- addetto alla costruzione di sottofondi e di pavimenti industriali
- addetto alla costruzione di binari

2 Conseguimento di una formazione professionale di base con certificato federale di formazione pratica (CFP) per lavoratori che svolgono un'attività ausiliare nel settore dell'edilizia in un'impresa soggetta al campo di applicazione, a condizione che siano impiegati nella loro professione originaria nell'impresa edile.
Esempi:

- aiuto meccanico
- autista di veicoli leggeri
- falegname
- addetto alla lavorazione del legno
- addetto alle policostruzioni

3 Titolari di un certificato di formazione empirica nel settore della costruzione ai sensi della legge federale del 19 aprile 1978 sulla formazione professionale (vecchia LFPr; RS 412.10).

Art. 3 Perfezionamenti

1 Macchinisti

a) Macchinisti con certificato finale, in base a tutti i regolamenti d'esame per macchinisti fino al 1° gennaio 2010 compreso.
b) Macchinisti in possesso del certificato finale di formazione rilasciato nei Cantoni di Neuchâtel, Vallese, Vaud e Ginevra**;** nel Cantone di Ginevra hanno la precedenza le regolamentazioni della Convenzione addizionale «Ginevra».
c) Macchinisti in possesso della licenza di condurre K-BMF M2-M7 (ad esclusione della categoria M1) che esercitano l'attività di macchinista più che occasionalmente.

d) Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come macchinista M2-M7, cioè meno del 20 % dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B. All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di macchinista è occasionale o meno.

2 Gruisti

a) Gruisti in possesso della patente in virtù dell'ordinanza sulle gru[4], se la loro attività come gruisti è più che occasionale.[5]
b) Se un dipendente è impiegato solo occasionalmente come gruista, cioè meno del 20 % dei giorni lavorativi, ha diritto alla classe salariale B. All'inizio dell'anno, datore di lavoro e dipendente devono stabilire per iscritto se l'attività di gruista è occasionale.

[4] Ordinanza concernente la sicurezza nell'uso delle gru del 27 settembre 1999 (ordinanza sulle gru, RS 832.312.15).

[5] Le patenti di gruista riconosciute con una data di rilascio anteriore al 1° luglio 2000 possono esser convertite presso la SUVA.

3 Conseguimento del «Corso Muratori "A" Unia-ECAP del Progetto frontalieri dell'Edilizia» dopo l'8 settembre 1994, con l'attestazione della Sezione per la formazione professionale del Cantone Ticino.

4 Conseguimento dei corsi di base dell'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) secondo il corso professionale vecchio o conseguimento dei corsi di base 1-3 conformemente al corso professionale del luglio 1997 con certificato dell'ASPT.

5 Conseguimento di tutti i tre corsi di certificazione relativi al carotaggio, alla sega murale e alla sega a nastro dell'ASPT conformemente al corso professionale del 2017.

6 Conseguimento dei corsi nel quadro del «Progetto Spagna / Portogallo» e del «Corso di perfezionamento per lavoratori edili qualificati» stabiliti e sostenuti finanziariamente dal Parifonds Edilizia svizzero:

a) I lavoratori devono aver frequentato almeno 300 ore e devono comprovare la frequentazione dei corsi.
b) Il datore di lavoro deve dare la sua approvazione per la frequentazione di corsi. Dopo aver dato la sua approvazione, il datore di lavoro non può ostacolare o vietare la frequentazione dei corsi, impedendo così al dipendente di raggiungere le ore di lezione necessarie per la classe salariale A.

7 Conseguimento dei corsi di perfezionamento professionali nel settore dell'edilizia principale con una durata minima del corso di almeno 300 ore, organizzati da un centro di formazione riconosciuto dalla CPSA e con un certificato del corso emesso dal centro di formazione.

a) I corsi d'integrazione indirizzati ai migranti, organizzati con l'obiettivo di insegnare la lingua, il sistema giuridico e la cultura della Svizzera vengono accreditati con un massimo di 100 ore. Il tempo rimanente deve essere dedicato a corsi di artigianato della costruzione.
b) Altri corsi di artigianato della costruzione frequentati all'estero possono essere considerati se ne è riconosciuta l'equivalenza. In caso di dubbio spetta alla CPSA deliberare in merito all'equivalenza.

8 Conseguimento dei corsi di base per lavori di armatura, lavori in calcestruzzo, lavori di canalizzazione, puntellatura e pozzi, muratura in mattoni presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2311, 2313, 2331 del programma del Centro di formazione), con attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

9 Conseguimento di tutti i cinque corsi per costruttori stradali presso il Centro di formazione della SSIC (corsi n. 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 del programma del Centro di formazione), con attestato rilasciato dalla direzione del Centro di formazione della SSIC.

Capitolo 2 Requisiti per l'assegnazione alla classe salariale Q (lavoratori diplomati)

Art. 4 Principi per l'assegnazione

1 Il superamento delle formazioni professionali di base nell'edilizia principale con il conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC) ai sensi della legge sulla formazione professionale[8] con tre anni di

attività comprovata nei cantieri (il periodo di formazione è considerato attività lavorativa) nonché i perfezionamenti professionali danno diritto all'assegnazione alla classe salariale Q.
[8] Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (legge sulla formazione professionale, LFPr; RS 412.10).

2 I titoli protetti già acquisiti in un mestiere dell'edilizia principale come ad esempio l'«attestato professionale federale», un «attestato di capacità» o equivalenti, basati su una legge sulla formazione professionale precedente e con tre anni di attività comprovata nei cantieri (il periodo di formazione è considerato attività lavorativa) sono riconosciuti e danno diritto all'assegnazione alla classe salariale Q.

3 Il seguente art. 5 cpv. 1-3 contiene un elenco esaustivo dei requisiti che danno diritto all'assegnazione alla classe salariale Q.

Art. 5 Formazioni di base

1 Conseguimento di una formazione nell'edilizia principale (AFC) ai sensi della legge sulla formazione professionale:

- muratore
- operatore al taglio edile
- scandagliatore
- addetto alla costruzione di sottofondi e di pavimenti industriali
- selciatore
- costruttore stradale
- costruttore di binari
- marmista
- scalpellino
- marmorista

2 Conseguimento di una formazione (AFC) ai sensi della legge sulla formazione professionale, per lavoratori che svolgono un'attività ausiliare nel settore dell'edilizia in un'azienda soggetta al campo di applicazione, a condizione che siano impiegati nella sua professione originaria nell'impresa edile.

Esempi:

- installatore elettricista, polimeccanico
- autista di veicoli pesanti
- falegname indirizzo costruzione / finestre
- meccanico di macchine edili
- carpentiere

3 Lavoratori in possesso di un attestato federale di capacità

a) Lavoratori in possesso di un attestato federale professionale di «Specialista in taglio del calcestruzzo» ai sensi del Regolamento d'esame dell'11 maggio 1992 patrocinato dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo ASPT.
b) Lavoratori in possesso di un attestato federale professionale di «Capo montatore di ponteggi» ai sensi del Regolamento d'esame del 10 agosto 1992 patrocinato dalla Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi.

Capitolo 3 Riconoscimento di certificati professionali esteri nei campi professionali dell'edilizia principale

Art. 6 Principi per il riconoscimento dei certificati professionali esteri

1 I certificati professionali esteri vengono riconosciuti se:

a) sono stati emessi o riconosciuti dallo Stato nello Stato di origine e
b) sono equivalenti a un attestato o a un titolo svizzero.

2 Un certificato professionale estero è equivalente a un certificato professionale svizzero nei campi professionali dell'edilizia principale ai sensi degli articoli 2 e 5 della presente appendice, se:

a) è stato conseguito lo stesso livello di formazione secondo il Quadro europeo delle qualifiche EQF;
b) la durata della formazione è equivalente;
c) i contenuti sono comparabili e
d) possono essere comprovati due o tre anni di attività pratica nei cantieri (il periodo di formazione è considerato attività lavorativa).

3 Le formazioni professionali estere completate e riconosciute come equivalenti danno diritto all'assegnazione alla classe salariale A o Q ai sensi degli articoli 38 e 39 CNM.

4 La Commissione paritetica svizzera d'applicazione CPSA si esprime sull'equivalenza.

Art. 7 Requisiti dei perfezionamenti professionali esteri nei campi professionali dell'edilizia principale

1 L'equivalenza della formazione estera per gruisti viene esaminata dalla SUVA.

2 L'equivalenza dei certificati esteri di macchinisti viene esaminata dalla K-BMF.

Art. 8 Sono riconosciuti come equivalenti le formazioni e i certificati esteri equivalenti:

1 Germania

I corsi di formazione in un mestiere dell'edilizia principale sono equivalenti. I relativi certificati sono riconosciuti come equivalenti e danno diritto all'assegnazione alle classi salariali A («Facharbeiter») o Q («Geselle»).

2 Italia

Il diploma della Scuola tecnica con un anno di pratica comprovata nei cantieri è considerato equivalente e dà diritto all'assegnazione alla classe salariale Q.

3 Francia

Il certificato «Certificat d'aptitude professionnelle de maçon» (CAP) nonché un anno supplementare di pratica accertata sui cantieri è considerato equivalente e dà diritto all'assegnazione alla categoria salariale A. I certificati «brevet professionel» (BP) e «baccalauréat professionnel» nonché un anno supplementare di pratica accertata sui cantieri sono considerati equivalenti e danno diritto all'assegnazione alla categoria salariale Q.

4 Austria

La formazione di «Maurer» è equivalente e dà diritto all'assegnazione alla classe salariale Q.

Appendice 6 Tabella per la determinazione del salario durante le vacanze (art. 31 cpv. 2 CNM) e per la 13a mensilità (art. 46 CNM)

Generi di salario e altre prestazioni versate ai lavoratori		Diritto del lavoratore a:	
		Salario durante le vacanze	*13a mensilità*
1	Salari minimi		
101	Salario orario, settimanale, mensile	sì	sì
2	Altre prestazioni di carattere salariale		
201	13ª mensilità	no	no
202	Partecipazioni, gratifiche, provvigioni	no	no
203	Onorari a membri di consigli d'amministrazione	no	no
204	Tantièmes	no	no
3	Salari in caso di assenze		
301	Salario vacanze (pagato o accreditato)	no	sì
302	Salario nei giorni festivi	sì	sì
303	Salario assenze inevitabili ai sensi del CCL	sì	sì
304	Indennità intemperie ai sensi del CCL	sì	sì
305	Indennità di perdita di guadagno (orario ridotto)	sì	sì
306	Indennità del Parifonds per corsi di formazione e perfezionamento	no[1]	no[1]
307	Salario durante la formazione professionale che superano l'indennità Parifonds	sì	sì
308	Indennità giornaliera malattia o infortunio (Suva)	no[2]	no[2]
309	Salario durante malattia o infortunio: parte che supera la cifra 308 (compresi giorni attesa Suva)	sì	sì
310	Indennità perdita guadagno (IPG) per servizio obbligatorio svizzero militare, civile e di protezione civile	sì[3]	sì[3]
311	Premi fedeltà secondo art. 34 cpv. 4 CNM	sì	sì
4	Salari in natura		
401	Salario in natura	sì	sì
402	Indennità per alloggio	sì	sì
403	Appartamento di servizio	no	sì
5	Supplementi e premi		
501	Lavoro straordinario	sì[4]	sì[4]
502	Lavoro notturno e domenicale	sì	sì
503	Tempo di viaggio	sì[4]	sì[4]
504	Lavori in acqua, fango o condizioni difficili	sì[4]	sì[4]
505	Lavori sotterranei	sì	sì
506	Premi d'avanzamento, successo o durata	sì	sì
6	Indennità e spese		
601	Indennità vitto	no	no

602	Indennità di trasferta, se rimborso spese	no	no
603	Indennità di trasporto dal domicilio al posto di lavoro, se rimborso spese	no	no
604	Carte di trasporto a prezzo ridotto o gratuite	no	no
605	Rimborso spese di trasferta	no	no
606	Rimborso spese di ogni genere	no	no
607	Indennità per lavoro notturno a sciolte, se rimborso spese	no	no
608	Indennità di altitudine, se rimborso spese	no	no
609	Indennità vestiario per forte usura	no	no
7	Regali e prestazioni varie		
701	Regali per anzianità di servizio	no	no
702	Regali in natura	no	no
703	Indennità di partenza	no	no
704	Salario pagato in caso di decesso	no	sì
705	Prestazioni del datore di lavoro per corsi di formazione	no	no
706	Donazioni per anniversari della ditta (solo ogni 25 anni)	no	no
707	Contributi AVS/AI/IPG/AD o imposte presi a carico dal datore di lavoro	no	no
708	Premi di riconoscimento per proposte	no	no
709	Indennità per famiglia, figli, nascita e matrimonio	no	no
710	Altri premi di fedeltà oltre a quelli della cifra 311	no	no
8	Salari per lavoro a cottimo	[5]	[5]

[1] Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13a mensilità sono compresi nelle prestazioni del Parifonds.

[2] Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13a mensilità sono compresi nelle prestazioni della Suva e devono essere co-assicurati nell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia.

[3] Il diritto alle vacanze e la quota parte della 13a mensilità sono compresi nelle prestazioni dell'IPG e della CCM e vengono accreditati al datore di lavoro.

[4] Il diritto al salario per le vacanze e alla 13a mensilità sussiste soltanto se il lavoro straordinario (pos. 501), il tempo di viaggio (pos. 503), rispettivamente il supplemento per lavoro nell'acqua e nel fango, altri supplementi per lavori faticosi (pos. 504) sono calcolati in base alle ore, non quando però il conteggio avviene in base a importi forfettari in franchi. Per queste posizioni non hanno parimenti diritto al salario per le vacanze e alla 13a mensilità i lavoratori che percepiscono il salario mensile.

[5] In caso d'impiego di cottimisti si deve applicare una regolamentazione conformemente all'art. 42 CNM (lavoro a cottimo) e all'art. 46 CNM (modalità di pagamento), specialmente per quanto concerne il diritto alle vacanze e la 13a mensilità.

Appendice 7 Direttiva sul lavoro a sciolte nell'edilizia principale svizzera

Capitolo 1 Lavoro a sciolte

Art. 1 Concetto di «lavoro a sciolte»
Il lavoro a sciolte rappresenta un sistema di orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati sullo stesso posto di lavoro.

Art. 2 Campo di applicazione
Questa direttiva è valida per tutte le imprese e i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del CNM (vedi art. 2 CNM).

Art. 3 Durata minima esente da autorizzazione
Il lavoro a sciolte che dura fino a una settimana non rientra in questa direttiva ed è esente da autorizzazione; deve essere tuttavia comunicato prima dell'inizio del lavoro alla Commissione professionale paritetica competente.

Art. 4 Riserva lavori in sotterraneo
Questa direttiva non si applica ai lavori in sotterraneo (art. 53 CNM). Per le costruzioni in sotterraneo è determinante esclusivamente la Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo», la cui esecuzione è di competenza della Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS).

Art. 5 Disposizioni CNM
Si devono osservare le disposizioni del CNM relative al calendario di lavoro (art. 27 segg. CNM).

Capitolo 2 Domanda di lavoro a sciolte

Art. 6 Forma scritta
1 La domanda scritta di autorizzazione del lavoro a sciolte deve essere inoltrata per tempo – corredata della documentazione necessaria – alla Commissione professionale paritetica.

2 A tale scopo si possono utilizzare gli appositi moduli della CPSA.

3 Le conseguenze di un eventuale ritardo nel disbrigo della domanda a causa di un'insufficiente motivazione e/o di una documentazione incompleta sono a carico dell'impresa. I moduli e le direttive vengono messi a disposizione dalla CPSA.

Art. 7 Scadenza per la presentazione della domanda
1 La domanda deve pervenire alla Commissione professionale paritetica competente almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori. La commissione decide entro una settimana.

2 Quando la domanda viene presentata in ritardo – ma sempre prima dell'inizio dei lavori – il richiedente deve motivare in modo plausibile le cause – non imputabili a lui stesso – che gli hanno impedito di inoltrare la domanda per tempo.

Art. 8 Motivazione della domanda
La domanda deve essere motivata. Occorre dimostrare che i criteri fissati al art. 9 della presente direttiva sono soddisfatti.

Capitolo 3 Premesse per il lavoro a sciolte

Art. 9 Necessità specifica (1° criterio)
1 *Necessità specifica:* il richiedente deve dimostrare alla Commissione professionale paritetica che per un progetto edile chiaramente definito è necessario il lavoro a sciolte.

2 *Interesse pubblico:* si presuppone una necessità specifica nel caso in cui il richiedente dimostri la presenza di un interesse principalmente pubblico o di altri validi motivi di natura climatica, geologica o tecnica, tali da rendere indispensabile il lavoro a sciolte.

3 Tempi di costruzione: le scadenze fissate da un committente, che rendono indispensabile il lavoro a sciolte ma che non si basano su una necessità specifica, non vengono fondamentalmente prese in considerazione come motivo per l'autorizzazione del lavoro a sciolte.

Art. 10 Piano di turni (2° criterio)

1 Piano di turni – in generale: il piano di turni suddivide l'orario di lavoro in cinque turni alla settimana per ogni squadra, nel rispetto dell'art. 29 CNM. In casi eccezionali la CPP può autorizzare domande con una media di cinque turni alla settimana con un ritmo di turni massimo di 20 giorni di lavoro in quattro settimane.

2 Domanda con piano di turni: il richiedente deve mostrare dettagliatamente in che modo intende organizzare il lavoro a sciolte. A questo scopo inoltra il relativo piano di turni, in cui indica il numero dei turni, la loro durata e l'orario di lavoro settimanale che ne deriva per i singoli turni.

3 Piano di lavoro: nell'ambito del piano dei turni, il richiedente deve indicare il numero dei dipendenti assegnati ai turni. Inoltre indica a quale ritmo intende organizzare il passaggio di una squadra da un turno all'altro, purché il passaggio di turno avvenga almeno dopo sei settimane. La CPP può richiedere una lista di nomi.

4 Durata massima del lavoro a sciolte: nella domanda si deve indicare la durata che è prevista per il lavoro a sciolte. Il lavoro a sciolte può essere approvato dalla Commissione professionale paritetica per un progetto specifico e per la durata massima di un anno. Se il lavoro a sciolte dura più a lungo, il richiedente può presentare per tempo una nuova domanda.

Art. 11 Autorizzazioni in base alla legge sul lavoro (LL) (3° criterio)

Se, in virtù delle norme della legge sul lavoro, per il previsto lavoro a sciolte è necessaria l'autorizzazione delle autorità competenti (p. es. per il lavoro notturno), questa autorizzazione è una premessa per la concessione dell'autorizzazione da parte della Commissione professionale paritetica competente; in tal caso l'autorizzazione delle autorità deve essere allegata alla domanda di autorizzazione del lavoro a sciolte.

Capitolo 4 Commissione professionale paritetica

Art. 12 Competenze

Per l'esecuzione della presente direttiva, in particolare per l'autorizzazione del lavoro a sciolte, è competente la Commissione professionale paritetica del luogo del cantiere (luogo di prestazione). Se la sede dell'impresa è al di fuori del suo raggio di competenza, essa informa la Commissione professionale paritetica del luogo in cui ha sede l'impresa.

Art. 13 Progetti edili transfrontalieri

Se un progetto edile oltrepassa i confini di un cantone o di una sezione e richiede quindi l'autorizzazione di due o più Commissioni professionali paritetiche, queste sono tenute a coordinare le loro procedure. A questo scopo esse concordano la loro autorizzazione salvo che motivi oggettivi impongano un disbrigo diverso. Le Commissioni professionali paritetiche interessate nominano una Commissione professionale paritetica responsabile della procedura e dell'autorizzazione.

Art. 14 Violazione della direttiva

Se viene svolto lavoro a sciolte senza l'autorizzazione della Commissione professionale paritetica, o se il piano di turni approvato non viene rispettato, la Commissione professionale paritetica può ricorrere alle sanzioni previste all'art. 67 CNM.

Appendice 8

abrogato

Appendice 9 Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi»

Le parti del CNM sottoscrivono, giusta l'art. 61 CNM, la seguente convenzione addizionale per il miglioramento degli alloggi dei lavoratori e il mantenimento dell'igiene e dell'ordine sui cantieri.

Capitolo 1 Scopo e campo di applicazione

Art. 1 Scopo

1 La presente convenzione viene stipulata, giusta l'art. 11 CNM, con lo scopo di:

a) mettere a disposizione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori stagionali e dei dimoranti temporanei, alloggi adeguati,
b) regolare il soggiorno e l'ordine sui cantieri.

2 Con questo regolamento si intende tener conto delle giustificate esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e migliorare l'immagine dell'edilizia di fronte all'opinione pubblica.

Art. 2 Campo di applicazione

1 Il campo di applicazione di questa convenzione si estende a tutti i datori di lavoro ed i lavoratori del settore edile su tutto il territorio della Confederazione elvetica giusta gli articoli da 1 a 5 del CNM, purché non in contrasto con norme di diritto pubblico.

2 Il campo di applicazione materiale si estende a:

a) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono a disposizione dei propri dipendenti a scopo abitativo; queste norme valgono per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti;
b) tutti gli alloggi che le imprese di costruzione mettono temporaneamente a disposizione dei propri dipendenti, in particolare in grandi cantieri;
c) locali di soggiorno e attrezzature sanitarie sui cantieri.

3 Restano riservate le norme di diritto pubblico che fossero migliori.

Capitolo 2 Alloggi

Art. 3 Requisiti generali

1 Devono essere garantite, a chi vi alloggia e alle persone in visita, condizioni di abitabilità e di sicurezza adeguate alle norme vigenti in materia di abitazione, quali le norme di diritto pubblico, le disposizioni sulla protezione antincendio, ecc.

2 La protezione dai rumori e l'isolamento acustico verso l'interno e l'esterno devono corrispondere ai requisiti per fini abitativi.

3 I locali degli alloggi (ivi compresi i servizi igienici) devono poter essere riscaldati.

4 Per gli inquilini deve essere disponibile una rete WLAN.

Art. 4 Attrezzature per la ristorazione (mense, cucine individuali e cucine comuni)

1 Ai lavoratori alloggiati dev'essere garantita la possibilità di avere un vitto caldo. Le possibilità sono le seguenti:

a) la mensa,
b) la cucina individuale o comune dove i lavoratori possono preparare essi stessi i pasti,
c) la possibilità organizzata di prendere i pasti nelle vicinanze.

2 *Mensa:* per quanto concerne la mensa vale quanto segue:

a) se i lavoratori prendono i pasti alla mensa o fuori, si deve offrire loro la possibilità di preparare acqua calda negli alloggi,

b) per l’installazione e l’esercizio si devono rispettare le prescrizioni di diritto pubblico.

3 *Cucine individuali e cucine comuni:* per le cucine individuali e le cucine comuni vale quanto segue:

a) La cucina comune deve disporre di:
   1. fornelli (es. piastre elettriche) in misura sufficiente (valore indicativo: un fornello a persona per un numero di inquilini compreso tra uno ed otto; un fornello supplementare ogni due altre persone). In caso di lavoro a sciolte questi valori possono venir ridotti,
   2. lavabi con acqua calda e fredda,
   3. frigoriferi o altre possibilità di refrigerazione, dotati di sufficiente capacità (possibilmente con chiusura a chiave),
   4. adeguati armadietti personali per la custodia di generi alimentari in alloggi comuni, con chiusura a chiave (minimo 100 litri);
b) Se non c’è un locale di soggiorno e un refettorio separato, nelle cucine comuni sono ammesse 12 persone al massimo, purché il loro spazio di movimento non venga limitato. Ogni persona deve avere un posto a sedere e corrispondente spazio a tavola nonché un piano di lavoro sufficiente.
c) Le cucine comuni con locale separato di soggiorno e refettorio devono avere un numero sufficiente di grandi tavoli da lavoro e sufficiente spazio di movimento.

Art. 5 Refettori e locali di soggiorno

I locali nei quali i lavoratori soggiornano e consumano i pasti devono risultare confortevoli ed idoneamente arredati. Per quanto concerne il mobilio, ogni persona deve disporre di un posto a sedere (con schienale) e di relativo tavolo. Nel caso di lavoro a sciolte, si possono adottare valori inferiori rispetto a quelli previsti da questa norma.

Art. 6 Dormitori

1 Le camere da letto in nuovi alloggi permanenti devono avere una superficie non inferiore a quelle qui di seguito indicate:

a) camere ad 1 letto (8 mq)
b) camere a 2 letti (12 mq).

2 Letti a castello e camere a 3 o 4 letti in alloggi esistenti (16 mq o 20 mq) sono ammessi solo in singoli casi.

3 Ogni persona ha diritto ad un letto impeccabile e alla necessaria biancheria da letto, come pure (oltre ad altre possibilità di riporre i propri effetti personali) ad un armadio a una porta, chiudibile a chiave (ca. 1,00–1,20 × 0,60 × 1,80 m), a una sedia (con schienale) con tavolo e con presa di corrente.

Art. 7 Servizi igienici

1 In tutti gli alloggi devono essere previsti:

a) WC e orinatoi, lavabi e docce, attenendosi ai valori indicativi seguenti:
   1. WC con sedile 1 ogni 5 persone,
   2. Orinatoio 1 ogni 7 persone,
   3. Lavabi 1 ogni 2 persone,
   4. Docce 1 ogni 5 persone;
b) Prese elettriche per rasoio;
c) I valori indicativi si riferiscono agli alloggi e possono essere adottati per analogia anche per camere, monolocali e appartamenti.

2 Per il lavaggio e l’asciugatura di capi di abbigliamento vanno messe a disposizione, esternamente alle camere da letto, attrezzature adeguate (ad es. lavatrici, locali ove stendere ad asciugare i capi lavati o apparecchi asciugabiancheria) o deve venir organizzato un servizio di lavaggio della biancheria.

3 I passaggi tra zona notte e zona servizi igienici devono essere coperti ed illuminabili.

Art. 8 Alloggi temporanei

Nel caso di alloggi temporanei (ad es. per la durata di attività di un cantiere), i valori indicati negli articoli da 3 a 7 della presente convenzione addizionale possono essere ragionevolmente ridotti, previa comunicazione alla competente Commissione professionale paritetica.

Art. 9 Prescrizioni di esercizio

1 Le prescrizioni di esercizio per gli alloggi devono essere elencate in un regolamento interno nella lingua degli inquilini. Tale ordinamento disciplina in particolare:

a) la regolare pulizia e aerazione dei locali per un loro uso in buone condizioni igieniche,
b) l'utilizzo degli spazi comuni,
c) il divieto di preparare pasti caldi nelle camere da letto,
d) le istruzioni per il lavaggio e l'asciugatura dei capi di abbigliamento,
e) il divieto di fumare in determinati ambienti,
f) il risparmio energetico,
g) il diritto a ricevere visite e ospiti,
h) la quiete notturna,
i) le regole di parcheggio,
k) il mantenimento dell'ordine nelle vicinanze degli alloggi,
l) il comportamento in casi di emergenza e di pronto soccorso,
m) la procedura da seguire per la stipulazione di una polizza assicurativa contro il furto.

2 Il locatore organizza:

a) il ricambio della biancheria da letto ogni due settimane,
b) la disinfezione ed il lavaggio delle coperte di lana e dei materassi prima della consegna,
c) la pulizia e l'aerazione dei locali,
d) l'eliminazione dei rifiuti secondo criteri rispettosi dell'ambiente,
e) il servizio di lavanderia,
f) il servizio posta, assicurando un recapito personale e discreto,
g) il servizio emergenza e la cassetta di pronto soccorso (almeno una in ogni stabile). La persona ammalata o infortunata va sistemata in camera singola a seconda della malattia o dell'infortunio subito,
h) l'uso degli estintori e le istruzioni in caso di incendio.

Art. 10 Costi di alloggio

1 I costi di alloggio vanno stabiliti tenendo conto delle spese di impianto e dei costi di esercizio, oltre che del comfort, e devono fondamentalmente servire a coprire i costi. È data facoltà di concludere accordi individuali.

2 Le parti contraenti elaborano le basi per il calcolo dei costi di alloggio che sono a disposizione delle parti locali e delle Commissioni paritetiche locali.

3 In base al cpv. 2 del presente articolo, si prendono in considerazione per il calcolo dei costi degli alloggi in particolare questi elementi di costo:

a) Costi di impianto:
   1. ammortamenti sull'immobile,
   2. ammortamenti sulle attrezzature,
   3. interessi.

   Va tenuto opportunamente conto delle locali consuetudini in materia di diritto di locazione.
b) Costi di esercizio:
   1. manutenzione,
   2. energia elettrica, acqua, pulizie, TV, lavaggio biancheria, ecc.,
   3. riscaldamento,
   4. imposte e assicurazioni.

Capitolo 3 Locali di soggiorno e servizi igienici sui cantieri

Art. 11 Requisiti generali

Su tutti i cantieri edili devono essere installati e messi gratuitamente a disposizione locali di soggiorno e installazioni sanitarie. Resta riservato l'art. 14 della presente convenzione addizionale. Si tratta di baracche, container o baracche mobili, muniti di pavimento chiuso. Queste installazioni devono avere dimensioni sufficientemente ampie e poter essere chiuse a chiave.

Art. 12 Locali di soggiorno sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono:

a) essere conformi alle norme stabilite dai vigili del fuoco,
b) poter essere ben aerati e riscaldati,
c) disporre di tavolo e posto a sedere per ogni persona che utilizza il locale,
d) disporre di un guardaroba ordinato,
e) prevedere la possibilità di preparare delle bevande calde e, per quanto possibile, dei pasti caldi semplici tenendo comunque conto di eventuali disposizioni legali.

2 Per asciugare gli abiti da lavoro bagnati, il datore di lavoro deve prendere misure adeguate al fine di consentire che il lavoro possa esser ripreso il giorno successivo con abiti asciutti.

Art. 13 Servizi igienici sui cantieri

1 Ogni cantiere deve disporre di un servizio igienico con acqua potabile, sufficienti possibilità di lavarsi e un numero sufficiente di toilette; queste vanno tenute separate per uomini e donne, qualora se ne ravvisi la necessità.

2 Le toilette devono venir collegate ad una fognatura, conformemente alle norme sullo scarico delle acque; in caso contrario sarà necessario installare WC chimici. Deve esser prevista una toilette ogni 20 lavoratori. Le toilette devono poter essere sufficientemente aerate e devono disporre di impianto di illuminazione. Nei cantieri si consiglia l'adozione di servizi igienici su appositi automezzi o in apposite baracche. Se in edifici in costruzione o in ristrutturazione è già presente un numero sufficiente di toilette che possono essere a disposizione dei lavoratori, l'installazione di altri servizi igienici risulta superflua.

Art. 14 Eccezioni

Nel caso di cantieri di breve durata che non giustificano, per motivi economici o tecnici, l'installazione degli impianti di cui agli art. 12 e 13 della presente convenzione addizionale, il datore di lavoro adotta delle soluzioni alternative (per es. impianti mobili).

Art. 15 Prescrizioni sulla manutenzione dei locali di soggiorno e dei servizi igienici sui cantieri

1 I locali di soggiorno devono essere tenuti sgombri da attrezzature e materiale di lavoro. Essi vanno sottoposti a pulizia periodica.

2 I servizi igienici devono esser mantenuti in condizioni ineccepibili. Essi devono essere puliti quotidianamente e disinfettati secondo necessità.

3 Il datore di lavoro provvede a mettere a disposizione adeguati prodotti per la pulizia della pelle. Se possibile deve essere disponibile acqua calda in quantità sufficiente.

Capitolo 4 Applicazione e controllo

Art. 16 Obblighi del datore di lavoro

1 Il datore di lavoro provvede alla manutenzione degli alloggi e delle attrezzature di cantiere.

2 Il datore di lavoro designa la persona responsabile della sorveglianza.

3 Il datore di lavoro assicura contro gli incendi e contro i danni dell'acqua gli alloggi e gli impianti del cantiere, come pure gli effetti dei lavoratori ivi depositati.

Art. 17 Obblighi del lavoratore

1 In tutti i casi in cui il datore di lavoro è obbligato da un contratto di lavoro scritto a mettere a disposizione del lavoratore dipendente un alloggio, questi ha l'obbligo di andare ad abitare per tutta la durata del contratto nell'alloggio a lui assegnato. Eventuali eccezioni devono essere concordate.

2 Il lavoratore deve attenersi al regolamento interno. Ha cura in particolare di osservare le norme di pulizia, silenzio, ordine e sicurezza (evitando l'uso di fornelli nelle camere, interventi improvvisati agli impianti elettrici, ecc.) negli alloggi assegnatigli e deve seguire le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza.

3 I consumi di corrente elettrica, gas ed acqua devono essere limitati allo stretto necessario; l'eliminazione dei rifiuti deve esser fatta in modo corretto.

4 I costi di alloggio vengono trattenuti dal datore di lavoro sul salario.

5 Il lavoratore risponde di tutti i danni da lui provocati intenzionalmente o per negligenza. Qualora il lavoratore trasgredisca ripetutamente le disposizioni del datore di lavoro o del responsabile della sorveglianza, il datore di lavoro ha facoltà, previo preavviso, di sfrattare detto lavoratore dall'alloggio o dai locali comuni.

Art. 18 Compiti e competenze della Commissione professionale paritetica

1 Il controllo dell'osservanza di queste norme spetta alla competente Commissione professionale paritetica locale. La Commissione professionale paritetica locale è autorizzata, previo preavviso, ad effettuare delle ispezioni presso l'affittuario. Per i lavori in sotterraneo si applica la convenzione addizionale per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo».

2 I reclami sulla mancata applicazione della presente convenzione addizionale sono esaminati immediatamente dalla competente Commissione professionale paritetica locale.

3 Se la Commissione professionale paritetica locale constata delle irregolarità, fissa un termine adeguato per la loro eliminazione. Se entro il termine fissato la situazione non fosse regolarizzata, la Commissione adotta altre misure quali per es. informare le autorità preposte al mercato del lavoro e agli appalti, l'ufficio dell'igiene, ecc., oppure ridurre il canone di affitto nel caso di gravi irregolarità, ecc.

Capitolo 5 Disposizioni finali

Art. 19 Informazione dell'opinione pubblica su procedimenti in corso

Le parti contraenti si impegnano a evitare misure suscettibili di nuocere alla reputazione del settore dell'edilizia. Esse prescindono in particolare da ogni polemica pubblica nel caso di procedure in corso o non ancora inoltrate alla Commissione professionale paritetica.

Art. 20 Durata e disdetta

1 La presente convenzione addizionale è rinnovata automaticamente di anno in anno, salvo che non venga disdetta per fine anno, con un preavviso di tre mesi.

2 Qualora si pervenga alla risoluzione del CNM, la presente convenzione decade, in deroga a quanto indicato al capoverso 1 di questo articolo, al momento della risoluzione del CNM, salvo che le parti contraenti il CNM non convengano espressamente una proroga.

Appendice 10 Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»

In base all'art. 6 e all'art. 53 CNM, le parti del CNM sottoscrivono la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori in sotterraneo:

Capitolo 1 Generalità

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

1 La presente convenzione addizionale è da intendersi come un contratto collettivo di lavoro che completa il CNM e costituisce parte integrante dello stesso.

2 Per quanto qui non regolamentato trova applicazione il CNM, per quanto non regolamentato in quest'ultimo si applica il Codice delle obbligazioni.

3 In caso di divergenze fra la presente convenzione addizionale e il CNM ha la precedenza questa convenzione addizionale.

Art. 2 Campo di applicazione

La presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese che eseguono lavori in sotterraneo ai sensi dell'art. 53 nel campo di applicazione del CNM. Su proposta della Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS), le parti del CNM possono estendere questa convenzione addizionale ad altri cantieri del settore dei lavori in sotterraneo (in particolare a costruzioni annesse).

Art. 3 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti contraenti si adoperano affinché la presente convenzione addizionale sia dichiarata di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, nella sua totalità o nelle parti principali, nel più breve termine possibile.

Art. 4 Osservanza delle disposizioni

Le parti contraenti la convenzione intendono far sì che le disposizioni del CNM e di questa convenzione addizionale vengano sottoscritte e osservate anche dalle imprese operanti nel settore dei lavori in sotterraneo che non sono affiliate alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o che sono straniere, così come dalle imprese subappaltatrici e dalle imprese di lavoro temporaneo partecipanti a questo tipo di costruzioni.

Capitolo 2 Applicazione, esecuzione, controllo e Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo

Art. 5 Principio

L'applicazione, l'esecuzione e il controllo di questa convenzione addizionale competono alla propria CP-LS. Ogni nuovo cantiere deve essere segnalato tempestivamente alla CP-LS con un modulo di notifica in tempo utile prima dell'inizio dei lavori.

Art. 6 Nomina della CP-LS e definizione dei suoi compiti

1 La CP-LS è costituita al massimo da cinque rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori contraenti la presente convenzione addizionale.

2 La CP-LS è autorizzata, in virtù dell'art. 357b cpv. 1 lett. c CO, a procedere all'esecuzione di pene convenzionali nei confronti di datori di lavoro e di lavoratori. La CP-LS può delegare l'attività di controllo vera e propria alle Commissioni professionali paritetiche locali del settore dell'edilizia principale.

3 I compiti della CP-LS sono definiti giusta gli art. 62 e segg. CNM e la convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri.

Art. 7 Procedura in caso di divergenze

Qualora non si giungesse a un accordo in seno alla CP-LS, la divergenza viene sottoposta entro un termine ragionevole alle parti contraenti il CNM, che la esaminano e si esprimono in merito.

Capitolo 3 Disposizioni contrattuali

Art. 8 Contratto di lavoro scritto

Tutti i lavoratori ricevono un contratto di lavoro scritto in cui viene indicata la classe salariale giusta l'art. 21 della presente convenzione addizionale.

Art. 9 Lavoro temporaneo e sicurezza sul lavoro

I lavoratori temporanei devono beneficiare della stessa formazione concernente la sicurezza prevista per i lavoratori fissi e provare di avere svolto un corso di formazione sulla sicurezza di almeno un giorno. Inoltre, devono assolvere una formazione introduttiva specifica in ogni nuovo cantiere (compresi gli aspetti della sicurezza).

Art. 10 Orario di lavoro

1 L'orario di lavoro massimo annuale viene stabilito in conformità all'art. 26 CNM; l'orario di lavoro massimo settimanale viene stabilito in conformità agli art. 27 e segg. CNM, e alle norme della legge sul lavoro, fatto salvo l'art. 11 di questa convenzione addizionale (piani delle sciolte).

2 I calendari di lavoro per i singoli cantieri vengono fissati dalle imprese e devono essere sottoposti con sufficiente anticipo all'approvazione della CP-LS prima dell'inizio dei lavori e rinnovati di anno in anno. In mancanza di un calendario di lavoro, la CP-LS provvede a fissare per il cantiere interessato un calendario di lavoro. Se i subappaltatori non presentano un proprio calendario di lavoro prima dell'inizio dei lavori, fa stato quello dell'impresa principale.

3 L'orario di lavoro per i lavori in sotterraneo comprende le ore prestate sul luogo di lavoro e un'eventuale pausa sul posto, quando non è possibile o non è previsto il ritorno al portale a metà della sciolta.

Art. 11 Lavoro a sciolte

1 Se per motivi tecnici o economici non è possibile una diversa regolamentazione, è consentito adottare il lavoro a sciolte. Devono essere rispettate le disposizioni del CNM e/o della legge sul lavoro.

2 I piani delle sciolte fissati dalle imprese vanno sottoposti all'approvazione della CP-LS; quest'ultima può opporsi con motivazione a piani inadeguati e respingerli.

Art. 12 Tempo di tragitto

1 Per tempo di tragitto si intende il tempo necessario al lavoratore per recarsi dal portale del tunnel al luogo di lavoro. Questo tempo, eventualmente insieme al tempo di viaggio ai sensi dell'art. 49 CNM, è soggetto a retribuzione con il salario base.

2 Il totale delle ore annuali può essere aumentato del tempo di tragitto, al massimo però fino a 2300 ore all'anno (somma del tempo di tragitto e del tempo di lavoro).

Art. 13 Posto di raccolta

Quale posto di raccolta giusta l'art. 49 CNM (tempo di viaggio) va considerato di regola il campo base o il centro alloggi del cantiere. In assenza di una tale struttura, il posto di raccolta deve essere specificato nel regolamento delle spese. Se il tempo di viaggio fino al portale del tunnel supera i 30 minuti al giorno, deve essere indennizzato con il salario base.

Art. 14 Vitto e trasferimento

1 Ogni lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera per i pasti per un importo computato secondo l'art. 55 CNM.

1.1 Per il miglioramento della qualità del vitto nelle mense e per una più ampia offerta sui cantieri con lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi, ogni lavoratore ha diritto a un supplemento giornaliero di CHF 3.- per i pasti. In tal modo le parti sociali promuovono un comportamento alimentare sano e contribuiscono alla qualità del vitto sui cantieri.

1.2 Se e nella misura in cui le appendici CNM prevedono indennità per il pranzo superiori rispetto alla presente convenzione addizionale, valgono esclusivamente gli importi superiori.

2 Vengono inoltre rimborsate le spese nei seguenti casi:

2.1 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede operativa del datore di lavoro, viene indennizzato in conformità all'art. 49 CNM.

2.2 Se il lavoratore, dal posto di lavoro, non torna ogni giorno al proprio domicilio o alla sede dell'impresa del datore di lavoro:

a) Per i giorni lavorativi stabiliti in base al piano delle sciolte in vigore, il lavoratore ha diritto all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio).
Una panoramica delle diverse varianti nell'applicazione del trasferimento completo è riportata all'allegato 1 della Convenzione per i lavori in sotterraneo. In caso d'interruzione del lavoro inferiore a 48 ore, il lavoratore ha diritto, anche durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo (vitto e alloggio) analogamente a quanto previsto al presente cpv. 2.2 lett. a. Se l'interruzione del lavoro è pari o superiore a 48 ore, il lavoratore non ha diritto, durante l'interruzione, all'indennità per il trasferimento completo. In questo caso le spese per l'alloggio non devono essere sostenute dal lavoratore.

b) Diritto all'indennità per il tempo di viaggio:
   - Se il lavoratore torna al proprio domicilio una volta alla settimana, ha diritto a un'indennità di CHF 110.- (fino al 31.12.2027 CHF 100.- e fino al 31.12.2029 CHF 105.-) per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 3 ore in media);
   - In caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi, il lavoratore ha diritto a un'indennità di CHF 140.- (fino al 31.12.2027 CHF 130.- e fino al 31.12.2029 CHF 135.-) per ogni viaggio di andata e ritorno (pari alla compensazione forfetaria in denaro di 4 ore in media). Questa indennità viene corrisposta anche se il lavoratore non torna al proprio domicilio.

c) Diritto all'indennità per le spese di viaggio: in caso di interruzioni superiori a 48 ore vengono rimborsate le spese effettive del viaggio in treno in seconda classe o altre spese di trasporto necessarie per tornare al luogo di domicilio, o al massimo fino alla frontiera. Il diritto a questa indennità si estingue se viene organizzato un trasporto collettivo o se il lavoratore non torna al proprio domicilio.

Art. 15 Supplementi, indennità in generale

I lavoratori impiegati per il lavoro a sciolte hanno diritto ai supplementi e alle indennità previsti dagli art. 51 CNM (lavoro festivo), art. 18 Appendice 10 CNM (supplemento per lavoro notturno), art. 55 CNM (indennità di cantiere) nonché art. 17bis Appendice 10 CNM (supplemento per lavoro a sciolte). I lavoratori ricevono il supplemento per il sabato solo se lavorano su turni della durata esatta di sei giorni.

Art. 16 Supplementi per lavori in sotterraneo

1 I supplementi per lavori in sotterraneo giusta l'art. 53 cpv. 2 CNM sono i seguenti:

a) *Classe 1*: CHF 7.- (fino al 31.12.2027CHF 6.-) all'ora per le seguenti categorie di lavoro: abbattimento, scavo, lavori di sicurezza compresa la posa di avanzamenti speciali (conci), isolamenti, opere di prosciugamento e iniezioni (ad eccezione dei casi previsti nella classe 2), opere in calcestruzzo per il rivestimento esterno ed interno e per costruzioni a esso collegate; ciò vale anche per i lavori in sotterraneo con soletta di copertura;

b) *Classe 2*: CHF 5.- (fino al 31.12.2027 CHF 4.-) all'ora per i lavori di ampliamento interno, quando non è necessario un rivestimento o l'opera è già rivestita nella zona di lavoro (e quindi anche per le gallerie a cielo aperto). Per lavori di ampliamento interno si intendono in particolare: strato di fondazione, delimitazioni, pavimentazioni, posa di elementi prefabbricati e finiti, come pure i lavori di finitura interna delle caverne indipendenti dal rivestimento nonché le iniezioni effettuate dopo la realizzazione del rivestimento interno e le canalizzazioni eseguite contemporaneamente agli strati di fondazione.

c) Nei cantieri dei lavori in sotterraneo, il personale che al di fuori dei lavori sotterranei è occupato con un'attività correlata a tali lavori ha diritto al 50% del supplemento per lavori sotterranei del livello corrispondente, purché lavori nei seguenti ambiti: attrezzature di cantiere a cielo aperto, officina, logistica di cantiere, esercizio/manutenzione. I lavori di genio civile a cielo aperto sono esclusi.

2 Per il risanamento di gallerie, i supplementi per lavori in sotterraneo giusta cpv. 1 lett. a e b del presente articolo sono dovuti nei seguenti casi e indipendentemente dal fatto che la loro esecuzione originaria sia avvenuta con procedimento in sotterraneo o a cielo aperto:

a) Il supplemento della classe 1 è dovuto esclusivamente per lavori di abbattimento, ampliamento e risanamento che comportano un contatto con la roccia, secondo quanto definito nel cpv. 1 lett. a del presente articolo e in ogni caso per tutta la lunghezza della galleria;
b) Il supplemento per la classe 2 è dovuto per i lavori definiti nel cpv. 1 lett. b del presente articolo per tutta la lunghezza della galleria, ma a condizione che la lunghezza della galleria sia pari o superiore a 300 m.

Art. 17 Supplementi per il lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi

1 Il supplemento per il lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi è di CHF 2.- all'ora. In tal modo anche il diritto a un supplemento per tutte le ore lavorative prestate di sabato giusta l'art. 29 cpv. 3 CNM è completamente tacitato.

Art. 17bis Supplemento per lavoro a sciolte

I lavoratori impiegati per il lavoro a sciolte hanno diritto a un supplemento per tutte le ore effettuate di CHF 2.- (fino al 31.12.2029 CHF 1.-) per ogni ora prestata in gallerie, attrezzature di cantiere a cielo aperto, officina, logistica di cantiere, esercizio/manutenzione. I lavori di genio civile a cielo aperto sono esclusi. Nei lavori sotterranei, anche il lavoro a turno unico è considerato lavoro a sciolte.

Art. 18 Supplemento per lavoro notturno a sciolte

Il supplemento per il lavoro notturno a sciolte tra le ore 20.00 e le ore 05.00 dal 1° aprile al 30 settembre, rispettivamente le ore 06.00 dal 1° ottobre al 31 marzo, è di CHF 4.- (fino al 31.12.2027 CHF 3.-) per ogni ora lavorativa.

Art. 19 Supplemento di tempo per lavoro notturno

1 Il supplemento di tempo per il lavoro notturno è disciplinato dall'art. 17b della legge sul lavoro.

2 Il supplemento di tempo per il lavoro notturno deve essere applicato per i piani delle sciolte o nelle singole imprese nell'ambito del totale determinante delle ore annuali ai sensi del CNM.

Art. 20 Salari minimi

Per tutti i cantieri sotterranei assoggettati a questa convenzione addizionale valgono come soglia inferiore i salari minimi (salari mensili e paghe orarie) della zona rossa ai sensi dell'art. 37 CNM e delle relative convenzioni addizionali.

Art. 21 Classi salariali per i lavori in sotterraneo

1 Per i lavori in sotterraneo si applicano in linea di principio le definizioni delle classi salariali ai sensi dell'art. 38 e segg. CNM.

2 Per le classi A e Q valgono tuttavia le seguenti definizioni:

- Classe A: minatori, dipendenti specializzati in lavori puntuali (finora guniteur, macchinisti di Jumbo, macchinisti in generale) e personale di officina (aiuti meccanici, aiuti elettricisti, ecc.) senza certificato professionale, ma riconosciuti come tali dal datore di lavoro;
- Classe Q: costruttori di gallerie (finora guniteur, macchinisti di fresatrici, macchinisti di Jumbo) e personale di officina con conoscenze professionali (ad esempio fabbri, meccanici, elettricisti, macchinisti, autisti) in possesso di un certificato professionale o riconosciuti come tali dal datore di lavoro. Hanno inoltre diritto ad un salario della classe Q i lavoratori con attestato federale di capacità per un mestiere riconosciuto nel settore edile o con un certificato estero analogo.

Art. 22 Alloggi sui cantieri

1 In generale per gli alloggi su cantieri con lavori in sotterraneo trova applicazione la Convenzione addizionale concernente gli alloggi dei lavoratori, l'igiene e l'ordine sui cantieri «Convenzione sugli alloggi».

2 Per i cantieri con alloggi temporanei i lavoratori hanno diritto a una stanza singola con WC e doccia privati. Questa disposizione trova applicazione nei nuovi cantieri dal 01.01.2028. Non si applica per l'alloggio in appartamento o albergo.

Capitolo 4 Disposizioni finali

Art. 23 Durata del contratto

1 La presente convenzione resta valida fino alla scadenza del CNM.

2 Le parti del CNM possono concordare, durante il periodo di validità della presente convenzione addizionale, eventuali modifiche o adeguamenti della stessa.

Allegato 1 alla Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»

Applicazione del trasferimento completo

(art. 14, cpv. 2, cifra 2.2, lett. a di questa convenzione addizionale in combinato disposto con l'art. 53 CNM)

Situazione di partenza: Ritenuto che, a causa delle dimensioni dei cantieri dei lavori in sotterraneo, non è sempre possibile installare alloggi propri o una mensa, per quanto attiene al rimborso del trasferimento completo (art. 14, cpv. 2, cifra 2.2, lett. a di questa convenzione addizionale) sono possibili diverse varianti. Per il diritto all'indennità per il trasferimento completo vale quanto segue: Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a mettere a disposizione del lavoratore un alloggio conformemente alle disposizioni di cui alla «Convenzione sugli alloggi». Inoltre, deve provvedere affinché siano disponibili possibilità di vitto.

Variante 1: Alloggio a mensa propri presenti in cantiere

Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
1° pasto principale	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
2° pasto principale	pagamento o rimborso in natura al dipendente	CHF 16.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi + CHF 3.- / GL)

Variante 2°: Alloggio proprio presenti in cantiere; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze

Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	Il lavoratore consuma la colazione al ristorante *
1° pasto principale	rimborso in natura	Il lavoratore consuma il pranzo o la cena al ristorante *
2° pasto principale	pagamento al dipendente	CHF 16.00 / GL (in caso lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi + CHF 3.- / GL)

* Il datore di lavoro rimborsa direttamente al ristorante la colazione e il 1° pasto principale.

Variante 2b: Alloggio proprio presenti in cantiere; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze

Vitto (per tutto il giorno): CHF 39.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi CHF 42.00 / GL)

Alloggio:	rimborso in natura	(messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	CHF 7.00 / GL	in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi+ CHF 3.- / GL
1° pasto principale	CHF 16.00 / GL	
2° pasto principale	CHF 16.00 / GL	

Il lavoratore stesso paga tutti i pasti.

Variante 3°: Il datore di lavoro mette a disposizione un appartamento; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze

Alloggio:	rimborso in natura	(appartamento messo a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro)
Colazione:	rimborso in natura	Il lavoratore consuma la colazione al ristorante *
1° pasto principale	rimborso in natura	Il lavoratore consuma il pranzo o la cena al ristorante *
2° pasto principale	pagamento al dipendente	CHF 16.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi + CHF 3.- / GL)

* Il datore di lavoro rimborsa direttamente al ristorante la colazione e il 1° pasto principale.

Variante 3b: Il datore di lavoro mette a disposizione un appartamento; vitto possibile in un ristorante nelle vicinanze

Vitto (per tutto il giorno): CHF 39.00 / GL (in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi CHF 42.00 / GL)

Alloggio:	la pigione dell'appartamento è a carico del datore di lavoro	
Colazione:	CHF 7.00 / GL	
1° pasto principale	CHF 16.00 / GL	in caso di lavoro a sciolte che prevede più di 6 giorni di lavoro consecutivi+ CHF 3.- / GL
2° pasto principale	CHF 16.00 / GL	

Il lavoratore stesso paga tutti i pasti.

Variante 4: Alloggio e vitto in un albergo nelle vicinanze

Tutti i costi (vitto e alloggio) sono a carico del datore di lavoro. Nessun rimborso al dipendente.

Appendice 11 Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Le parti del CNM sottoscrivono, in base all'art. 6 CNM, la seguente convenzione addizionale con validità estesa a tutti i lavori speciali di genio civile:

Capitolo 1 Disposizioni generali

Art. 1 Rapporto con il CNM

Questa convenzione addizionale vale nel senso di un contratto collettivo di lavoro come complemento e parte integrante del CNM ai sensi dell'art. 11 CNM; in caso di dubbio ha la precedenza sul CNM.

Art. 2 Campo di applicazione

1 La presente convenzione addizionale si applica a tutte le imprese e cantieri che, nel campo di applicazione del CNM, eseguono in prevalenza lavori speciali di genio civile, come sondaggi, drenaggi, trivellazioni, ancoraggi, palificazioni speciali, palificazioni trivellate, costruzione di targonate e di palancolate, lavori di battitura, iniezioni, jetting, abbassamento della falda freatica, costruzione di pozzi oppure dispongono di un reparto specializzato in tali lavori.

2 La presente convenzione si applica a tutti i lavoratori impiegati nelle imprese di cui al cpv. 1 di questo articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dalla sede), che lavorano nei cantieri e per attività ausiliarie delle imprese edili. Ciò vale in particolare per:

a) capisquadra (ex «Bohrmeister II»)
b) sondatori, meccanici, fabbri, conducenti di grosse macchine, come p. es. scavatrici, conducenti di piccole macchine, personale ausiliario.

La presente convenzione non si applica ai capi sondatore (ex «Bohrmeister I»).

Art. 3 Rispetto generale delle disposizioni

Le parti contraenti si impegnano affinché le disposizioni del CNM e della presente convenzione addizionale vengano firmate e rispettate anche da imprese operanti nel campo del genio civile speciale non aderenti alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori o all'Associazione svizzera del genio civile speciale, così come da quelle estere, nonché da imprese subappaltatrici e di lavoro temporaneo da esse impiegate.

Art. 4 Applicazione

1 Per l'applicazione, l'esecuzione e il controllo della presente convenzione è responsabile la Commissione professionale paritetica locale operante nel luogo del cantiere (luogo di prestazione). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto.

2 Se si tratta di opere legate a lavori in sotterraneo ai sensi della Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo», in deroga al cpv. 1 del presente articolo è competente la Commissione professionale paritetica per i lavori in sotterraneo (CP-LS). Questa commissione può richiedere una consulenza tecnica a un esperto.

Capitolo 2 Disposizioni materiali

Art. 5 Orario di lavoro

1 Si applicano le disposizioni del CNM in materia di orari di lavoro.

2 Il calendario di lavoro per ogni singolo cantiere viene stabilito dall'impresa o eventualmente dal consorzio. Il calendario di lavoro deve essere presentato per tempo prima dell'inizio dei lavori, rispettivamente rinnovato puntualmente ogni anno presso:

a) la Commissione paritetica professionale locale del luogo in cui si trova il cantiere o
b) la Commissione paritetica professionale per i lavori in sotterraneo, se si tratta di opere collegate a lavori in sotterraneo ai sensi della «Convenzione per i lavori in sotterraneo».

Art. 6 Classi salariali e zona

1 In aggiunta all'art. 38 CNM il personale di perforazione viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale	Definizione
V (Capisquadra)	Lavoratori qualificati (ex «Bohrmeister II») che hanno portato a termine con successo la scuola per capisquadra nel campo del genio civile speciale o sono stati riconosciuti capisquadra dal proprio datore di lavoro;
Q (Lavoratori diplomati)	Sondatori, meccanici, fabbri, ecc.;
A (Lavoratori qualificati)	Specialisti qualificati in perforazioni, conducenti di macchine che 1. dispongono di un attestato professionale o 2. vengono riconosciuti dall'impresa. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe A;
B (Lavoratori edili con conoscenze professionali)	Lavoratori addetti alle perforazioni con conoscenze professionali, conducenti di piccole macchine, come dumper, ecc., che per le loro buone qualifiche vengono promossi dalla classe salariale C alla classe salariale B dal datore di lavoro. In caso di cambiamento di posto di lavoro in un'altra impresa edile, il lavoratore mantiene l'assegnazione alla classe B;
C (Lavoratori edili senza conoscenze professionali)	Lavoratori addetti alle perforazioni senza conoscenze professionali (principianti, ausiliari).

2 In tutti i cantieri soggetti alla presente convenzione addizionale valgono come soglia inferiore i salari minimi (mensili e orari) della zona salariale blu secondo l'art. 37 CNM:

Salari minimi dal 1° gennaio 2026

Zona	Classe salariale				
	V	**Q**	**A**	**B**	**C**
BLU	6442 / 36.60	5906 / 33.55	5698 / 32.40	5322 / 30.25	4813 / 27.35

Art. 7 Supplementi salariali

1 Per i lavori eseguiti al sabato, se non si tratta di giorni di recupero, viene versato il seguente supplemento:

a) dalle ore 05.00 (dal 1° aprile al 30 settembre) risp. 06.00 (dal 1° ottobre al 31 marzo) fino alle 17.00: 50%
b) dalle 17.00: 100%

2 Per i lavori eseguiti di domenica (fino a lunedì ore 05.00 dal 1° aprile al 30 settembre risp. 06.00 dal 1° ottobre al 31 marzo) o in festività riconosciute dalla legge, escluse le festività locali, viene versato un supplemento del 100 %.

3 Con riserva del cpv. 2 del presente articolo, non viene versato alcun supplemento per le ore di manutenzione delle pompe.

Art. 8 Rimborso spese per trasferte, tempo di viaggio

1 Si applicano le disposizioni del CNM con riserva delle seguenti disposizioni:

2 Se non è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego contrattuale, l'indennità risp. il rimborso spese ammonta a:

a) CHF 70.- per giorno lavorativo per alloggio in pensioni e simili;
b) CHF 37.50 per giorno lavorativo per alloggio gratuito in baracche, roulotte, ecc. con possibilità di cucina o mensa;
c) rimborso dei costi di trasferimento con mezzi pubblici (biglietto di 2a classe) tra il luogo di lavoro ed il luogo di impiego, ogni fine settimana dietro riserva della lett. d del presente capoverso;

d) se non viene effettuato il viaggio di congedo, nei giorni non lavorativi vengono rimborsate le indennità come nei giorni lavorativi. In caso di ritorno settimanale al luogo di impiego il tempo necessario per il viaggio di andata e ritorno secondo l'orario ufficiale che supera complessivamente tre ore viene indennizzato come orario di lavoro (senza supplementi).

3 Se è possibile tornare ogni giorno al luogo di impiego, il supplemento (indennità forfetaria per il pranzo) ammonta a CHF 12.50 per ogni giorno di lavoro.

4 Se un lavoratore fa valere che nella media di un mese il supplemento versatogli in virtù dei cpv. 2 e 3 del presente articolo non copre le spese di vitto e alloggio ed è in grado di dimostrarlo con pezze giustificative, gli vengono rimborsati i costi aggiuntivi a condizione che non vi fossero possibilità di vitto e alloggio accettabili a un prezzo più basso.

Art. 9 Giorni festivi

1 I giorni festivi indennizzabili corrispondono alle norme vigenti nel luogo del cantiere in conformità con l'art. 34 CNM.

2 Invece di pagare i giorni festivi come previsto al cpv. 1 del presente articolo, le imprese hanno la possibilità di versare un'indennità forfetaria pari al tre per cento del salario (3 %). Questa rimunerazione copre interamente il diritto all'indennità per perdita di guadagno nei giorni festivi previsti dalla legge.

Capitolo 3 Disposizioni finali

Art. 10 Durata del contratto

1 La presente convenzione addizionale entra in vigore contemporaneamente al CNM. Fatto salvo il cpv. 3 del presente articolo, essa ha la stessa durata del CNM.

2 Durante il periodo di validità, le parti del CNM e l'Associazione svizzera del genio civile speciale possono apportare modifiche o adeguamenti alla presente convenzione.

3 La presente convenzione addizionale può essere disdetta con un preavviso di tre mesi alla fine di un anno civile da parte della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e/o dalle organizzazioni dei lavoratori aderenti alla convenzione addizionale.

Appendice 12 Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

L'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) stipula, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, con le organizzazioni dei lavoratori che prendono parte al CNM, la seguente Convenzione addizionale al CNM per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo:

Capitolo 1 In generale

Art. 1 Posizione rispetto al CNM

La presente convenzione addizionale vale come contratto collettivo di lavoro a completamento e integrazione del CNM, ai sensi dell'art. 11 CNM. Laddove questa convenzione addizionale non prevede nessuna particolare regolamentazione, vale il CNM risp. il relativo contratto collettivo di lavoro locale.

Art. 2 Campo di applicazione

1 La presente convenzione addizionale vale dal punto di vista geografico per tutte le imprese nel territorio della Confederazione Svizzera. Dal punto di vista aziendale, la presente convenzione addizionale vale per tutte le imprese che eseguono prevalentemente lavori di perforazione e di taglio del calcestruzzo (riguardo alle singole attività vedi accordo protocollare all'art. 2 CNM, Appendice 1). La convenzione addizionale vale anche per le imprese straniere della perforazione e del taglio del calcestruzzo che eseguono lavori in Svizzera così come per le ditte di lavoro temporaneo e le imprese subappaltatrici che occupano lavoratori in questo settore.

2 Questa convenzione addizionale vale per tutti i lavoratori occupati nelle imprese di cui al cpv. 1 del presente articolo (indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione).

Art. 3 Applicazione

Per l'applicazione, l'osservanza e il controllo della presente convenzione addizionale così come per il Parifonds Edilizia valgono le disposizioni del CNM.

Capitolo 2 Aspetti materiali

Art. 4 Orari di lavoro e tempo di viaggio

1 A causa delle condizioni particolari nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo i rispettivi articoli del CNM sull'orario di lavoro (art. 25, 26 e 49) vengono sostituiti e integrati dalle seguenti disposizioni:

2 L'orario di lavoro annuale dovuto è per il personale dei cantieri di 2030 ore. Per gli altri lavoratori vale la regolamentazione dell'orario di lavoro prevista dal CNM.

3 Per i lavoratori che dal deposito o da casa si recano sul posto di lavoro (cantiere) e/o dallo stesso luogo di lavoro tornano al deposito o a casa, l'attività svolta sul luogo di lavoro vale come orario di lavoro dovuto ai sensi del cpv. 2 del presente articolo.

4 Il tempo del percorso viene indennizzato in modo forfettario a seconda della distanza da un luogo definito contrattualmente al luogo di lavoro (cantiere):

	Distanza tra l'impresa e il luogo di lavoro (in linea d'aria)	Andata	Andata e ritorno
		CHF	CHF
A	Sotto i 10 km	8.-	16.-
B	10–15 km	14.-	28.-
C	15–25 km	20.-	40.-
D	25–50 km	26.-	52.-
E	Oltre 50 km	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2.	Vale come orario di lavoro ai sensi del cpv. 2.

5 Sono parimenti considerati orario di lavoro ai sensi del cpv. 2 del presente articolo:

- eventuali lavori di preparazione e di conclusione nel deposito
- il tempo di viaggio tra due o più luoghi di lavoro nello stesso giorno.

6 L'orario annuo massimo compreso il tempo di viaggio è di 2300 ore (per il calcolo delle ore totali valgono CHF 26.- di indennità per 1 ora di viaggio, CHF 14.- per ½ ora, ecc.).

7 Nelle zone montane e periferiche può essere considerata l'effettiva distanza invece della distanza in linea d'aria.

8 Questa regolamentazione sostituisce l'indennità di cantiere giusta l'art. 55 CNM.

Art. 5 Classi salariali e zone salariali

1 A integrazione dell'art. 38 CNM il personale viene suddiviso nelle seguenti classi salariali:

Classe salariale	**Definizione**
V (capo operaio)	Requisiti in base alla classe salariale Q, inoltre direzione di due e più gruppi e collaborazione nella preparazione del lavoro.
Q (specialista di taglio del calcestruzzo/operatore al taglio edile qualificato)	Specialista di taglio del calcestruzzo con attestato professionale federale secondo il regolamento d'esame dell'11.5.92 o operatore al taglio edile qualificato con certificato federale di capacità o formazione equivalente.
A (tagliatore di calcestruzzo)	Lavoratore edile qualificato con adeguata esperienza professionale e conseguimento di almeno due corsi base ASPT secondo il vecchio concetto di formazione risp. conseguimento di almeno tre corsi base ASPT secondo il concetto di formazione del 1997 o di tutti e tre i corsi di certificazione relativi al carotaggio, alla sega murale e alla sega a nastro dell'ASPT conformemente al programma di formazione del 2017.
B (tagliatore di calcestruzzo senza attestato professionale)	Lavoratore edile con conoscenze professionali nella perforazione e nel taglio del calcestruzzo senza attestato professionale per le professioni edili, il quale è stato promosso dal datore di lavoro dalla classe salariale C alla classe salariale B (in caso di cambiamento del posto di lavoro in un'altra impresa il lavoratore mantiene l'attribuzione alla classe salariale B).
C (lavoratore edile)	Lavoratore edile senza conoscenze professionali nel settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo.

2 Per tutte le imprese e tutti i cantieri che sottostanno alla presente convenzione addizionale valgono, in deroga all'art. 37 CNM, come soglia inferiore i seguenti salari minimi:

Salari minimi dal 1° gennaio 2026

Zona	**Classe salariale**				
	V	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROSSA	6702 / 39.60	5988 / 35.40	5776 / 34.15	5458 / 32.25	4885 / 28.90
BLU	6442 / 38.10	5906 / 34.90	5698 / 33.70	5322 / 31.45	4813 / 28.45

3 Alla zona salariale ROSSA appartengono la città di Berna nonché i Cantoni Ginevra, Basilea Città, Basilea Campagna, Vaud e Zurigo. Le altre regioni appartengono alla zona salariale BLU.

4 I salari del rimanente personale (deposito, ufficio, ecc.) sono stabiliti a livello individuale nel contratto di lavoro personale.

Art. 6 Supplementi salariali

A integrazione dell'art. 29 CNM, per il sabato va corrisposto un supplemento salariale del 25 %.

Art. 7 Rimborso spese

1 In deroga all'art. 55 CNM, a tutti i lavoratori operanti sui cantieri viene corrisposta per ogni pasto principale un'indennità di CHF 16.-.

Restano riservate eventuali maggiori indennità negli accordi locali/regionali.

2 In caso di lavori eseguiti fuori, il datore di lavoro può disporre il pernottamento presso il luogo di lavoro. I pernottamenti fuori, compresa la colazione, vengono rimborsati dal datore di lavoro separatamente sulla base dei costi effettivi.

Capitolo 3 Disposizioni finali

Art. 8 Durata

1 La presente convenzione addizionale ha sostanzialmente la stessa durata di validità del CNM con riserva del cpv. 3 del presente articolo.

2 Eventuali modifiche o adattamenti della presente convenzione addizionale possono essere concordati, durante la durata della stessa, dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) con le organizzazioni dei lavoratori del CNM, dietro approvazione della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori.

3 Questa convenzione addizionale può essere disdetta osservando un preavviso di tre mesi, sempre per la fine dell'anno, da una parte dall'Associazione Svizzera delle Imprese di Perforazione e Taglio del Calcestruzzo (ASPT) e/o dall'altra dalle organizzazioni dei lavoratori che prendono parte alla stessa.

Appendice 13 Convenzione addizionale «Ginevra»

In deroga agli art. 10, 25 cpv. 2 lett. b, 26 cpv. 2 e 55 cpv. 2 del CNM, nel Cantone di Ginevra sono applicabili le seguenti disposizioni:

Art. 1 Disposizioni materiali

1. Pausa: per tutto l'anno, durante la mattina, è concessa una pausa obbligatoria di 15 minuti dal lavoro.
   a) La pausa non viene calcolata nel tempo di lavoro effettivo.
   b) È retribuita nella percentuale del 2,9 % del salario lordo mensile, in base al conteggio AVS (13a mensilità e ferie non incluse) ed è soggetta ai contributi sociali.
   c) Il suo ammontare deve essere specificato separatamente nella busta paga.
   d) Il lavoratore non è autorizzato a lasciare il cantiere durante questo lasso di tempo.

2. Sul territorio del Cantone di Ginevra, l'indennità forfetaria giornaliera per le spese di viaggio e il pranzo ammonta a CHF 25.-.

3. Categorie salariali
   a) abrogato.
   b) abrogato.
   c) I gruisti in possesso di certificato di formazione di gruista o attestato equivalente rientrano nella classe Q.

4. Giorni festivi e chiusura generale dei cantieri
   a) Ai sensi dell'art. 34 cpv. 2 del CNM, i lavoratori hanno diritto a un'indennità per perdita di guadagno per i 9 giorni festivi seguenti: 1° gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, Digiuno ginevrino, Natale e 31 dicembre.
   b) Il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino sono giorni non lavorativi che vanno compensati nell'ambito del calendario di lavoro.
   c) abrogato.
   d) Chiusura generale dei cantieri
      Salvo casi eccezionali, i cantieri sono chiusi il sabato e la domenica, nel ponte di fine anno, nei giorni festivi, il 1° maggio e i venerdì dell'Ascensione e del Digiuno ginevrino.

Art. 2 Contributo alle spese di applicazione e a quelle di perfezionamento professionale

1. I lavoratori e gli apprendisti sono tenuti a versare i seguenti contributi alle spese di applicazione e di perfezionamento professionale, rispettivamente:
   a) 0,7 % del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13a mensilità non inclusa),
   b) 0,3 % del salario lordo, secondo il conteggio AVS, trattenuto su ogni paga da parte del datore di lavoro (13a mensilità non inclusa).

2. Il contributo del datore di lavoro è fissato allo 0,3 % del salario lordo AVS (13a mensilità non inclusa).

3. L'utilizzo dei fondi paritetici è di competenza della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) e serve in particolare:
   a) al controllo e all'applicazione del CNM,
   b) al controllo dell'applicazione delle misure di accompagnamento,
   c) alle prestazioni sociali e all'aiuto sociale,
   d) alla formazione e al perfezionamento professionale,
   e) alle spese di traduzione, redazione e stampa,
   f) al reclutamento e al promovimento di nuove leve,
   g) alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

4. In virtù dell'art. 357b cpv. 1 del CO, le parti contraenti locali hanno il diritto comune di esigere il rispetto del contratto.

Art. 3 Competenze della Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra
La Commissione professionale paritetica del Cantone di Ginevra (CPGO) ha facoltà di controllare il rispetto delle disposizioni della presente convenzione, garantire l'applicazione e sanzionare eventuali contravvenzioni.

Art. 4 Adeguamento al CNM
Le parti contraenti si impegnano ad avviare trattative allo scopo di eliminare gradualmente le divergenze rispetto al CNM, garantendo il mantenimento delle conquiste sociali.

Berna / Zurigo, il 12 dicembre 2025

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

Bernhard Salzmann	Gian-Luca Lardi	Michael Kehrli

Per il sindacato Unia

Nico Lutz	Vania Alleva	Chris Kelley

Per il sindacato Syna

Nora Picchi	Guido Schluep	Michele Aversa