Informativa sul CNM 2026+

1 Salario

Maggiore margine di manovra a livello aziendale per i salari individuali basati sulle prestazioni

Per una durata contrattuale di sei anni, il CNM 2026+ prevede, calcolato sul salario medio svizzero del personale assoggettato al CNM, un aumento dei costi salariali del 4%, composto da un adeguamento parziale del rincaro e una riduzione del tempo di viaggio non retribuito a 20 minuti per il 2030. Ciò corrisponde a un aumento dei costi salariali dello 0,6%–0,7% all'anno, a seconda dell'attività di viaggio di un'azienda. Durante i sei anni di validità del Contratto non si terranno trattative ordinarie annuali sui salari. Le aziende sono libere di concedere degli adeguamenti salariali maggiori attraverso salari individuali al merito, ma non sono obbligate a farlo.

Per sostenere il rischio legato al rincaro durante i sei anni di validità del Contratto è stato negoziato con i sindacati un sistema per ripartire tale rischio. Nel CNM 2026+, l'impegno al mantenimento del potere d'acquisto sarà inserito nel preambolo del nuovo Contratto attraverso una dichiarazione d'intenti. Al fine di trattenere manodopera qualificata nelle aziende è importante poter tenere conto delle prestazioni individuali dei e delle dipendenti negli aumenti di salario reale.

Garanzia condivisa in materia di rincaro sui salari effettivi

Il rischio legato al rincaro è condiviso tra datori di lavoro e dipendenti. Fino a un rincaro annuo del 2%, la copertura del rischio è stabilita con la seguente regolamentazione. Se il rincaro annuo in base all'IPC di settembre supera il 2%, vengono condotte trattative sulla compensazione del rincaro. Se il rincaro è negativo, ciò viene preso in considerazione nell'anno successivo.

2026: per il 2026 non è previsto alcun adeguamento dei salari effettivi.

2027 e 2028: per il 1° gennaio 2027 e il 1° gennaio 2028, i salari effettivi del personale CNM devono essere aumentati di un importo fisso in franchi corrispondente a una compensazione dell'80% del rincaro sulla base dell'ICP del 30 settembre sul **salario minimo della classe salariale C** della zona salariale blu in vigore in quel momento.

2029 e 2030: per il 1° gennaio 2029 e il 1° gennaio 2030, i salari effettivi del personale CNM saranno aumentati di un importo fisso in franchi corrispondente a una compensazione del rincaro meno 0,25 punti percentuali sul rincaro in base all'indice nazionale dei prezzi al consumo (ICP) al 30 settembre sul **salario minimo della classe salariale C** della zona salariale blu in vigore in quel momento.

2031: per il 1° gennaio 2031, la massa salariale aziendale sarà aumentata in base al rincaro. La distribuzione della massa salariale aumentata si suddivide in una quota generale e una quota individuale.

- I salari effettivi del personale CNM devono essere aumentati di un importo fisso in franchi corrispondente a una compensazione del rincaro sulla base dell'ICP del 30 settembre 2030 sul salario minimo medio allora vigente della zona salariale blu (salari minimi da C fino a V divisi per 5).
- L'eventuale parte restante della massa salariale aumentata sarà distribuita individualmente; gli adeguamenti salariali volontari degli anni 2029 e 2030 possono essere tenuti in considerazione nell'aumento salariale individuale.

Adeguamento dei salari minimi al rincaro

Per i sei anni di durata del contratto, i salari minimi saranno legati all'andamento dell'ICP. Gli adeguamenti vanno effettuati all'inizio dell'anno in base al rincaro registrato a settembre dell'anno precedente. Se il rincaro è superiore al 2%, le parti sociali condurranno delle trattative relative all'adeguamento dei salari minimi. Se il rincaro è negativo, i salari minimi rimangono invariati e gli adeguamenti successivi negli anni seguenti si basano sul rincaro, tenendo conto del tasso negativo registrato nel frattempo.

Aumenti dei supplementi e delle indennità per le costruzioni sotterranee

Sono previsti aumenti sostanziali di diverse indennità e supplementi per i lavori in sotterraneo. Questi comportano in questo settore degli incrementi salariali nettamente superiori al 10%.

2 Orario di lavoro

Cambio nella pianificazione dell'orario di lavoro

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

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

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

Ampliamento del margine d'azione per le ore supplementari

Il Contratto prevede un'estensione del saldo attivo di ore supplementari rispetto all'attuale CNM. Oggi il sistema delle ore supplementari consente il rapporto 0/100 o -20/80 che, in caso di applicazione del calendario dell'orario di lavoro, sarà ampliato a una fascia da -20 a 120 ore supplementari. Con la pianificazione dell'orario di lavoro costante è permessa una fascia da -50 a 120 ore supplementari, con un conseguente allargamento della fascia rispettivamente di 40 o 70 ore. Se si raggiunge il saldo massimo del cosiddetto

conto delle ore supplementari o in difetto, le eventuali 100 ore ulteriori massime devono essere pagate direttamente senza supplemento.

Inoltre è previsto che, dietro richiesta del o della dipendente e con il consenso dell'azienda, vengano pagate anche nel corso dell'anno fino a 100 ore supplementari senza supplemento. Decade inoltre il supplemento del 25% a partire dalla 48a ora. Il supplemento e il pagamento diretto delle ore accumulate del tempo di viaggio e di lavoro si applicano a partire dalla 50a ora (ore di lavoro straordinario ai sensi della legge sul lavoro).

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

Possibilità di un conto vacanze a lungo termine

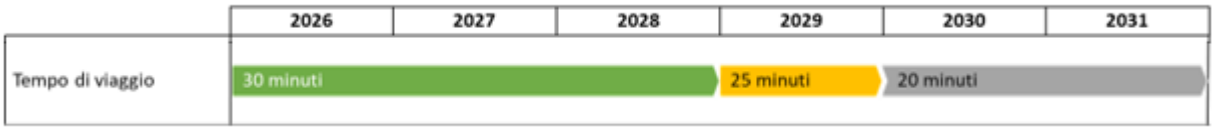
L'azienda può ora offrire al proprio personale la possibilità di tenere un conto vacanze a lungo termine. È facoltà esclusiva dell'azienda scegliere se offrire o meno tale conto. Se l'azienda desidera offrirlo, può concordare con il personale interessato la creazione di un conto vacanze a lungo termine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

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

3 Tempo di viaggio

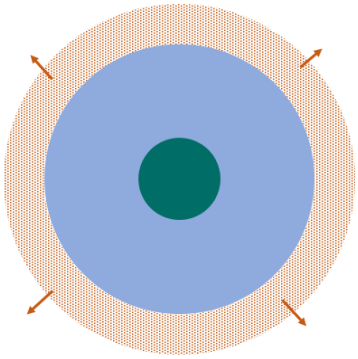
Adeguamenti sostanziali del tempo di viaggio

Con il nuovo Contratto, il tempo di viaggio e l'orario di lavoro restano separati. Rimane il «bene» tempo di viaggio senza limitazione dell'orario di lavoro produttivo di 2112 ore come in precedenza. Il tempo di viaggio non retribuito viene ridotto da 30 minuti a 25 minuti entro il 2029 e a 20 minuti entro il 2030. Dal 2030, il tempo di viaggio a partire dal 21. minuto dovrà essere rimborsato nel salario base.



Il tempo di viaggio compreso nei 30 minuti al giorno resta senza indennità. 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. Se il tempo di viaggio sommato all'orario di lavoro

effettivamente prestato ogni settimana supera l'orario di lavoro massimo di 50 ore alla settimana stabilito per legge, tali ore devono essere pagate con un supplemento del 25%.



Fino al 2029 tempo di lavoro 30 minuti, in seguito 25 e 20 minuti.

Tempo di viaggio pagato nel salario base (dal 2027: max. 60 / 90 minuti)

Tempo di viaggio sul conto delle ore supplementari e in difetto (dal 2027: oltre 60 / 90 minuti)

A partire dal 2029 il tempo di viaggio di almeno 25 minuti e a partire dal 2030 quello di almeno 20 minuti dovranno essere compensati con il salario base: ciò comporta un aumento dei salari dello 0,8% in questi anni (calcolato sul salario medio svizzero dell'intero personale CNM).

4 Indennità di cantiere

A partire dal 2026 sarà introdotta un'indennità di CHF 4, che nel 2027 sarà aumentata di CHF 2.50 arrivando a CHF 6.50 e nel 2028 di ulteriori CHF 2.50 arrivando a CHF 9. L'introduzione di questa indennità ha lo scopo di coprire i costi aggiuntivi per i pasti durante le pause, derivanti dall'attività svolta lontano dal luogo di impiego.

L'introduzione è prevista in base allo schema seguente:

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indennità di cantiere	4.00/g.	+2.50 = 6.50/g.	+2.50 = 9.00 per giorno di lavoro			

5 Altri punti

Adeguamento dell'assicurazione d'indennità giornaliera

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

Rafforzamento dell'obbligo di pace

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

Lavoro di sabato

Il lavoro sabato rimane soggetto all'obbligo di comunicazione alla CPP e deve essere retribuito con un supplemento del 25%.

CCL regionale

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

Zurigo, 18.08.2026