SBV - Schweizerischer Baumeisterverband

Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna

SSIC - Società svizzera degli Impresari-Costruttori
Sindacato Unia
Sindacato Syna

CONVENZIONE
concernente il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2026-2031 (CNM 2026) nonché i salari 2026

del 12 dicembre 2025

tra

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

da una parte

e

il Sindacato Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Berna 15

e

il sindacato Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten

dall'altra

Capitolo I: Scopo ed estensione della convenzione

La presente convenzione disciplina il passaggio dal CNM 2023-2025 al nuovo CNM 2026-2031 nonché gli adeguamenti salariali nell'edilizia principale per l'intera durata contrattuale.

Capitolo II: CNM 2026 e adeguamenti salariali

Art. 1 Contenuto

Il CNM vigente, nella versione del 31.12.2025, con tutti i suoi appendici e protocolli d'intesa, è oggetto della presente richiesta di dichiarazione di obbligatorietà generale, con le seguenti modifiche.

Art. 2 Salari minimi

Fatta salva la risoluzione del contratto, i salari minimi giusta l'art. 37 CNM, l'Appendice 4, l'art 6 cpv. 2 dell'Appendice 11 e l'art. 5 cpv. 2 dell'Appendice 12 (stato al 31.12.2025) sono aumentati al 1° gennaio di ogni anno in misura almeno pari all'andamento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC). Se il rincaro supera il 2%, vengono condotte trattative sulla compensazione del rincaro. L'aumento viene calcolato sulla base dell'IPC al 30 settembre dell'anno in corso. In caso di andamento negativo dell'IPC, ogni futuro aumento viene calcolato sulla base dell'ultimo indice al 30 settembre che ha prodotto un aumento.

Le rispettive tabelle sono riportate all'appendice II della presente convenzione.

Art. 3 Salari effettivi

Durante il periodo di validità contrattuale i salari effettivi vengono rivisti annualmente sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) al 30 settembre dell'anno in corso e in applicazione del seguente meccanismo. Eventuali aumenti dei salari effettivi vengono comunicati dalle parti sociali.

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

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

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

Al 1° gennaio 2029 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al CNM sarà aumentato di un importo fisso in franchi calcolato come segue:

un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione del rincaro meno 0,25 punti percentuali sul rincaro in base all'IPC al 30 settembre 2028 sul salario minimo della classe salariale C della zona salariale blu in vigore in quel momento.

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

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

- un importo fisso in franchi corrispondente alla compensazione del rincaro sulla base dell'IPC al 30 settembre 2030 sul salario minimo medio della zona salariale blu (somma dei salari minimi blu da C a V diviso 5) in vigore in quel momento.
- L'eventuale parte rimanente della massa salariale aziendale sarà distribuita a titolo individuale; gli adeguamenti salariali volontari degli anni 2029 e 2030 possono essere computati all'aumento salariale individuale.

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

Per beneficiare dell'aumento, l'anno precedente il lavoratore deve aver lavorato almeno 6 mesi in un'impresa sottoposta al CNM e deve essere in grado di «svolgere pienamente l'attività» (cfr. art. 41 cpv. 1 lett. a CNM).

Per i lavoratori che non sono durevolmente in grado di svolgere pienamente un'attività lavorativa ai sensi dell'art. 41 cpv. 1 lett. a cifra 1 CNM occorre stipulare individualmente un accordo scritto concernente l'aumento salariale, che può essere inferiore ai valori summenzionati giusta l'art. 37 cpv.1.

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

Art. 4 Altre modifiche

Art. 22 ~~**Regolamentazioni speciali per lavoratori stagionali e dimoranti temporanei**~~ 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 ~~e 3~~ 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 invariato

3 abrogato

4-6 invariato

Art. 24 ~~Cessazione di attività e licenziamenti collettivi~~ abrogato

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

1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore ~~dal 1° maggio al 30 aprile dell'anno seguente (anno di conteggio),~~ 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 invariato

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 ~~in base al calendario di lavoro sezionale applicato presso la sede dell'impresa~~ della pianificazione costante dell'orario di lavoro.

4 invariato

5 invariato

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 ~~*Orario di lavoro settimanale (orario di lavoro normale):*~~ L'orario di lavoro settimanale per l'anno successivo viene fissato dall'impresa in un calendario di lavoro, al più tardi entro ~~la fine di aprile~~ 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, esse possono scostarsi dal cpv. 3 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 ~~*Decisioni delle Commissioni professionali paritetiche:*~~ 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 ~~*Durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale:*~~ L'orario di lavoro settimanale si articola di regola nel modo seguente:

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

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

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 ~~*Scostamenti:*~~ 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 ~~*Modalità:*~~ 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 ~~*Gestione delle ore perse non lavorate:*~~ 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 invariato

~~8 abrogato~~

~~9 abrogato~~

~~10 abrogato~~

~~11 abrogato~~

~~12 abrogato~~

~~13 abrogato~~

Art. 27bis Pianificazione costante dell'orario di lavoro

1 Invece di un calendario di lavoro aziendale o sezionale, per la prima volta a partire dal 1° gennaio 2027, un'impresa può predisporre per l'intera impresa o per parti di essa l'orario di lavoro annuale di cui all'art. 26 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 la corresponsione di 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 ~~*Lavoro a sciolte – concetto:*~~ 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 ~~*Lavoro a sciolte – premesse:*~~ 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 ~~*Lavoro a sciolte – competenze:*~~ 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 ~~*Lavoro a sciolte – supplementi:*~~ 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 ~~*Riserva per i lavori in sotterraneo:*~~ 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 ore 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. ~~L'impresa può scegliere una delle seguenti varianti (cpv. 2), ma è tenuta a comunicare tale scelta in modo vincolante entro la fine di aprile di ogni anno alla Commissione paritetica. La variante selezionata ha validità almeno per un anno di conteggio. Se non viene effettuata alcuna scelta, trova applicazione la variante a).~~

~~*2* Tutte le ore prestate che eccedono le 48 ore danno diritto a un supplemento del 25%. Tra le ore eccedenti le 48 ore, massimo 2 possono essere trasferite sul nuovo conto, mentre le ore restanti devono essere retribuite nel mese successivo con il salario base e con il supplemento. Il supplemento deve in ogni caso essere versato nel mese seguente. Complessivamente, tuttavia, ogni mese possono però essere trasferite sul nuovo conto al massimo 25 ore supplementari prestate nel mese in corso, sempre che il saldo complessivo non sia superiore a 100 ore nella variante a) e a 80 ore nella variante b). Le restanti ore supplementari prestate durante il mese in corso sono da retribuire parimenti alla fine del mese successivo con il salario base. Nella variante b) le ore in difetto alla fine del mese possono essere riportate sul nuovo conto fintantoché il saldo complessivo di 20 ore in difetto non venga superato. Ulteriori ore in difetto decadono a carico del datore di lavoro, purché egli non dimostri che sono imputabili a una colpa del lavoratore.~~

~~*3* Il limite di 25 ore si applica indistintamente a tutti i rapporti di lavoro a partire da un grado di assunzione del 70%.~~

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 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 invariato

~~5 Il saldo delle ore supplementari deve essere completamente azzerato entro la fine di aprile di ogni anno. Nel caso in cui, per motivi aziendali eccezionali, ciò non dovesse essere possibile, a fine aprile il saldo rimanente dovrà essere retribuito con il salario base e un supplemento del 25 %. Per il riporto delle ore in difetto si applica l'art. 2 cpv. 2, a condizione che venga mantenuto il sistema di conteggio secondo la variante b).~~

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 le ore accumulate alla fine di gennaio 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 In caso di interruzione del rapporto di lavoro durante l'anno di conteggio, occorre effettuare il calcolo pro rata dell'orario annuale di lavoro e procedere analogamente a quanto previsto dal cpv. 5 del presente articolo.~~

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 supplemento-

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 del 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: ~~1~~ 2 giorni
c) Congedo dell'altro genitore in caso di nascita di un figlio: 10 giorni. Il congedo è disciplinato dall'art. 329 CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.
~~d) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge, partner registrato o figlio): 3 giorni~~
~~e) decesso di fratelli, genitori o suoceri: 3 giorni~~

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

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

1 ~~*Entità dell' indennità*~~ 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:

	~~celibi~~	~~coniugati o celibi con persone a carico~~
Reclute	~~50%~~	80%
Militari in ferma continuata durante l'istruzione di base[1]	~~50%~~	80%
Quadri in ferma continuata durante l'istruzione di base generale	~~50%~~	80%
Militari in ferma continuata nel servizio normale[2] nelle prime 4 settimane	~~50%~~	80%
Militari in ferma continuata nel servizio normale dalla 5a settimana	~~100%~~	100%
Quadri in ferma continuata durante il servizio di avanzamento nelle prime 4 settimane	~~50%~~	80%
Quadri in ferma continuata durante il servizio di avanzamento dalla 5a settimana	~~100%~~	100%
Servizio normale nelle prime 4 settimane (CR)	~~50%~~	80%
Servizio normale dalla 5a settimana	~~100%~~	100%
Militari in ferma continuata durante l'istruzione di base[1]	~~50%~~	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 – 6 invariato

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	~~25~~ 30%
~~b)~~	~~Stivali tutta coscia~~	~~35%~~
~~c)~~ b)	Pantaloni per il lavoro nell'acqua	50%

Art. 53 Lavori sotterranei

1 I lavoratori impiegati nei lavori sotterranei hanno diritto a ~~un supplemento per le ore effettivamente prestate nei lavori sotterranei.~~ 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, ~~e~~ pozzi e la posa di tubi in avanzamento senza trincea, la cui esecuzione, ampliamento o ~~ricostruzione~~ 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; ~~il supplemento per lavori sotterranei viene pagato a partire dalla profondità di 20 metri.~~ 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. 55 Rimborso spese

1-3 invariato

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.

Art. 56 Assicurazione indennità giornaliera di malattia

1-2 invariato

3 ~~*Giorno di attesa non retribuito:*~~ 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 ~~*Prestazioni assicurative:*~~ L'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

a) ~~90%~~ 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 30 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.

6-12 invariato

Art. 57 ~~Assicurazione contro gli infortuni~~ abrogato

Art. 60 ~~Legge sulla p~~Partecipazione

1 La partecipazione e l'organizzazione di una rappresentanza del personale è disciplinata dalle disposizioni della legge sulla partecipazione. ~~Le parti contraenti il CNM regolano l'applicazione della legge sulla partecipazione nella convenzione addizionale «Partecipazione nel settore dell'edilizia principale» («Convenzione sulla partecipazione») che costituisce parte integrante del presente contratto.~~

2 ~~La «Convenzione sulla partecipazione» contiene fra l'altro le norme sull'informazione nell'azienda, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie nell'impresa, su particolari situazioni aziendali come pure sulla rappresentanza dei lavoratori nell'impresa.~~ 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. 62 Competenza per il rispetto del Contratto collettivo di lavoro

1-5 invariato

6 Competenze e compiti:

a) invariato

b) in particolare ha i seguenti compiti e competenze in virtù dell'art. 357b cpv. 1 CO:

1. eseguire controlli ~~sui cantieri~~ di cantiere e salariali ~~e inchieste comune sulle condizioni di lavoro nell'impresa~~ 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;

~~8. conciliare le divergenze di opinione ai sensi dell'art. 33 della «Convenzione sulla partecipazione»;~~

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. 71 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.

Appendice 2 Condizioni di formazione e di lavoro per gli apprendisti
Art. 5 Prestazioni supplementari
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%;

Appendice 5 Regolamentazioni in materia di assegnazione alla classe salariale
Art. 3 Perfezionamenti
1-5 invariato

6 ~~Lavoratori che hanno seguito i~~ Conseguimento dei corsi nel quadro del «Progetto Spagna / Portogallo» e del «Corso di perfezionamento per lavoratori edili qualificati» stabiliti ~~dalle parti sociali~~ 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 – 9 invariato

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

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 ~~Q~~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.

Appendice 8: ~~Convenzione addizionale sulla partecipazione nell'edilizia principale «Convenzione sulla partecipazione»~~ arrogato

Appendice 10 Convenzione addizionale al CNM per i lavori in sotterraneo «Convenzione per i lavori in sotterraneo»
Appendice 12 Convenzione addizionale per il settore della perforazione e del taglio del calcestruzzo

Capitolo III: Dichiarazione di obbligatorietà generale del CNM 2026

Art. 1

Le parti della presente convenzione si adoperano affinché il CNM 2026 sia dichiarato di obbligatorietà generale il più presto possibile. Si impegnano a combattere congiuntamente eventuali opposizioni e fare tutto il possibile per convincere eventuali oppositori a ritirare la propria opposizione.

Capitolo V: Disposizioni finali ed entrata in vigore

La presente convenzione, ad eccezione delle modifiche riportate all'Appendice 10 (Convenzione per i lavori in sotterraneo), entra in vigore con riserva dell'approvazione da parte dei competenti organi associativi con la loro firma. Le modifiche riportate all'Appendice 10 entrano in vigore con il conferimento dell'obbligatorietà generale.

Zurigo, 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

APPENDICE I:

Tabelle dei salari minimi giusta l'art. 37 CNM, l'Appendice 4, l'art 6 cpv. 2 dell'Appendice 11 e l'art. 5 cpv. 2 dell'Appendice 12

APPENDICE II:

Appendice 10 al CNM (lavori in sotterraneo)

APPENDICE III:

Appendice 12 al CNM (perforazione e taglio del calcestruzzo)

Appendice I:

Tabelle dei salari minimi giusta l'art. 37 CNM, l'Appendice 4, l'art 6 cpv. 2 dell'Appendice 11 e l'art. 5 cpv. 2 dell'Appendice 12 per il 2026

Secondo l'art. 2 della presente convenzione (cfr. sopra), i salari minimi giusta l'art. 37 CNM, l'Appendice 4, l'art. 6 cpv. 2 dell'Appendice 11 e l'art. 5 cpv. 2 dell'Appendice 12 (stato al 31.12.2025) registrano un aumento pari al rincaro dello 0.2% (IPC settembre 2025) con effetto dal 1° gennaio 2026.

Art. 37 cpv. 2 CNM Adeguamento dei salari minimi

2 I salari minimi validi per le seguenti classi salariali sono espressi in franchi (CHF) al mese o all'ora (per l'assegnazione si rinvia all'Appendice 4) e ammontano a:

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

Appendice 4: Salari minimi dal 1° gennaio 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 CHF:

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 (senza 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 (senza 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 di 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 (escluso 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 (senza 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 (senza la Città di San Gallo, il Comune di Gaiserwald e il quartiere Kronbühl del Comune di Wittenbach), Ticino.

Appendice 11: Convenzione addizionale «Genio civile speciale»

Art. 6 cpv. 2 Adeguamento dei salari minimi

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

Salario minimo 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

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

Art. 5 cpv. 2 Adeguamento dei salari minimi

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:

Salario minimo 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

Appendice II

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	
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 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 III

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:

NP

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.