

*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 ( $= 5 \times 7,5$  ore) e
- b) massimo 45 ore settimanali ( $= 5 \times 9$  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. 27<sup>bis</sup> 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. 27<sup>ter</sup> 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 epv. 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 epv. 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:  $\frac{1}{2}$  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: 4 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**

*I 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:

	<u>coniugati e ee- libi con per- sona a carico</u>	
Reclute	50%	80%
Militari in ferma continuata durante l'istruzione di base <sup>1</sup>	50%	80%
Quadri in ferma continuata durante l'istruzione di base generale	50%	80%
Militari in ferma continuata nel servizio normale <sup>2</sup> 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 <sup>1</sup>	50%	80%

<sup>1</sup> Istruzione di base generale, istruzione di base alla funzione e istruzione di reparto.

<sup>2</sup> 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) 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.*

*4<sup>bis</sup> 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 pPartecipazione**

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:

- 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 QA. I certificati «brevet professionnel» (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 opposenti 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 Schluerp

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)