

CNM 2026–2031: attuazione temporale e disposizioni principali

Il 12 dicembre 2025, le delegazioni negoziali della SSIC nonché dei sindacati Unia e Syna hanno raggiunto un'intesa su un nuovo Contratto Nazionale Mantello per una durata contrattuale di sei anni (CNM 2026–2031).

La Convenzione sul Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2026–2031, unitamente alle disposizioni relative ai salari 2026, disciplina il passaggio dal CNM 2023–2025 al nuovo CNM 2026–2031 e introduce numerose modifiche sostanziali, tra cui gli adeguamenti salariali nel settore principale dell'edilizia per la nuova durata contrattuale.

Il risultato dei negoziati è stato approvato dalla delegazione dei delegati della SSIC in data 17 dicembre 2025, dal sindacato Syna in data 20 gennaio 2026 e dal sindacato Unia in data 24 gennaio 2026.

La Convenzione è stata firmata dalle parti sociali ed è vincolante per i membri delle associazioni con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2026. La richiesta di dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) è stata presentata immediatamente dopo la firma. La CPSA fornirà ulteriori informazioni in merito alla DOG.

Lo scopo del presente documento è illustrare le principali novità del CNM 2026–2031 (CNM 2026), con particolare riferimento alle modifiche che hanno effetti diretti sull'attività di applicazione delle CPP.

Le nuove disposizioni del CNM 2026 non entrano tuttavia in vigore tutte contemporaneamente, bensì in modo graduale. Al fine di ottenere la DOG nel più breve tempo possibile, la relativa richiesta viene presentata in due fasi. Le modifiche prive di urgenza immediata saranno dichiarate di obbligatorietà generale soltanto in una seconda fase.

1. Calendario di lavoro e pianificazione costante dell'orario di lavoro (artt. 26, 27 e 27bis CNM 2026)

A partire dal 1° gennaio 2027, le imprese torneranno a utilizzare un calendario aziendale di lavoro, basato sul periodo ordinario di conteggio da gennaio a dicembre. Il numero delle ore annue di riferimento resta invariato e ammonta a 2112 ore.

Il calendario di lavoro deve essere predisposto entro la metà di novembre per l'anno successivo e trasmesso alla CPC competente (art. 26 cpv. 7 CNM 2026). Anche ai sensi del CNM 2026 sono ammessi fino a cinque giorni a zero ore, fermo restando che le commissioni paritetiche regionali possono definire soluzioni diverse (art. 27 cpv. 4 CNM 2026). A questo proposito, le decisioni CPSA n. 107/2019 e n. 123a/2022 mantengono pienamente la loro validità.

Qualora non venga allestito alcun calendario di lavoro aziendale, si applica il calendario sezionale della CPP competente per la sede dell'impresa.

1.1. Introduzione della settimana lavorativa regolare di quattro o quattro giorni e mezzo

Il CNM 2026 prevede, quale novità, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro settimanale pianificato a 32 ore nell'ambito di un modello di settimana lavorativa regolare di quattro o quattro giorni e mezzo (art. 27 cpv. 3 CNM 2026).

Tale modello costituisce una forma flessibile di organizzazione dell'orario di lavoro, nella quale le settimane caratterizzate da un orario ridotto su quattro o quattro giorni e mezzo si alternano, fermo restando il rispetto del monte ore annuo complessivo di 2112 ore al termine dell'anno civile.

L'applicazione di questo modello presuppone tuttavia una introduzione sistematica e continuativa nel corso dell'anno e non può configurarsi come una soluzione isolata o occasionale.

1.2. Pianificazione costante dell'orario di lavoro

A partire dal 1° gennaio 2027, le imprese possono, per la prima volta, optare per un modello di orario di lavoro equilibrato anziché redigere un tradizionale calendario di lavoro (art. 27bis CNM 2026).

In tale modello, al posto della variazione settimanale dell'orario compresa tra 37,5 e 45 ore, è possibile pianificare lo stesso numero di ore lavorative ogni giorno (ad esempio, 8,1 ore/giorno senza giorni a zero ore = 40,5 ore settimanali / 5 giorni lavorativi).

Nel caso vengano inseriti fino a un massimo di cinque giorni a zero ore, il tempo di lavoro fittizio relativo a tali giornate viene ripartito proporzionalmente sugli altri giorni lavorativi, e le ore giornaliere sono calcolate di conseguenza. Eventuali deviazioni dalla pianificazione costante vengono registrate come ore supplementari o ore in difetto.

Questo modello è facoltativo: l'impresa può decidere se continuare a utilizzare il classico calendario dell'orario di lavoro o passare a una pianificazione costante dell'orario di lavoro. L'unico requisito per adottare il modello costante è la retribuzione di un salario mensile equilibrato.

Il passaggio tra i due modelli può avvenire solo all'inizio di un anno civile e deve essere comunicato alla CPP competente entro la metà di novembre (art. 26 cpv. 7 CNM 2026).

Qualora ogni anno non venga presentato né il calendario tradizionale né la pianificazione costante, si applica il calendario sezionale della CPC competente (art. 27 cpv. 1 CNM 2026).

1.3. Disposizioni transitorie

Come già illustrato, il CNM 2026 ritorna a un modello di calendario dell'orario di lavoro basato sull'anno solare ordinario (gennaio–dicembre).

Considerato che le imprese hanno già presentato entro fine aprile 2025 i loro calendari di lavoro aziendali per l'anno 2025/2026 conformemente al CNM 2023, e che tali calendari sono già stati approvati dalla CPC per il periodo di rendicontazione maggio 2025–aprile 2026, è necessario stabilire come e in che misura tali calendari debbano essere integrati tenuto conto del nuovo periodo di rendicontazione (gennaio–dicembre) ai sensi dell'art. 26 CNM 2026.

Le parti contrattuali hanno previsto al riguardo, per l'anno 2026, una disposizione transitoria nell'art. 71 CNM 2026.

Nello specifico:

La pianificazione già effettuata con il calendario approvato per il periodo maggio 2025–aprile 2026 mantiene la sua validità.

Per il periodo 1° maggio 2026–31 dicembre 2026 (a completamento del nuovo anno di rendicontazione), deve essere predisposto un nuovo calendario dell'orario di lavoro sulla base del CNM 2026, da presentare alla CPC entro fine aprile 2026. Tenendo conto delle ore già pianificate per il periodo 1° gennaio–30 aprile 2026 (secondo il calendario approvato), le ore restanti dei mesi maggio–dicembre 2026 devono essere interamente inserite, compresi giorni a zero ore, festività e altre assenze, in modo da raggiungere il monte ore annuo complessivo di 2112 ore.

In alternativa a questa prima opzione (Opzione 1), esiste un'altra possibilità non espressamente prevista come disposizione transitoria. Essa si verifica nel caso in cui le imprese, oltre al calendario approvato per il periodo maggio 2025–aprile 2026, abbiano già pianificato le 2112 ore in un calendario dell'anno successivo (maggio 2026–aprile 2027) secondo il CNM 2023 (Opzione 2).

In questo caso, nel contesto del nuovo anno di rendicontazione gennaio–dicembre 2026 ai sensi del CNM 2026, devono essere considerate sia le ore già distribuite nei mesi gennaio–aprile 2026 nel calendario approvato (ad esempio 684 ore), sia le ore pianificate per il periodo maggio–dicembre 2026 nel calendario successivo (ad esempio 1432 ore), eventualmente già approvato dalla CPP con riserva per il periodo maggio 2026–aprile 2027.

Poiché in questo scenario vengono considerati due calendari dell'orario di lavoro, è possibile che le 2112 ore previste per l'anno solare 2026 non vengano raggiunte in modo preciso, dando luogo ad ore supplementari o in difetto. Tali ore supplementari o in difetto devono essere regolate a fine anno (cosiddetto conguaglio delle ore dovute). In caso di superamento delle 2112 ore nell'anno 2026 secondo i mesi del calendario aziendale (CA 2026), le ore in eccesso saranno retribuite ai lavoratori con il salario base al 31 dicembre 2026 (esempio 1, opzione 2).

Nel caso in cui le ore dovute siano inferiori a 2112 nell'anno solare 2026, secondo i mesi del calendario aziendale (CA 2026), le ore in difetto saranno registrate a debito sul conto ore straordinarie dei lavoratori al 31 dicembre 2026 (esempio 2, opzione 2).

Esempio 1 Opzione 2

684 ore (gen. – apr. 2026) + 1432 ore (mag. – dic. 2026) = 2116 ore invece di 2112

Esempio 2 Opzione 2

684 ore (gen. – apr. 2026) + 1424 ore (mag. – dic. 2026) = 2108 ore invece di 2112

Questa opzione 2 deve essere considerata nel caso in cui le imprese non intendano presentare un calendario aggiuntivo secondo l'opzione 1 e abbiano già pianificato le attività per gli anni 2026 e 2027 tramite calendari aziendali.

Anche le CPC sono interessate dalla nuova disposizione e devono predisporre un nuovo calendario sezionale per il periodo 1° maggio–31 dicembre 2026, che tenga conto del periodo di rendicontazione gennaio–dicembre 2026 (totale 2112 ore).

2. Ore supplementari, ore in difetto e orario straordinario (Art. 28 CNM 2026)

Il supplemento del 25% previsto a partire dalla 48^a ora non si applica più. Il 25% di maggiorazione viene ora riconosciuto solo a partire dalla 50^a ora settimanale. Poiché il tempo di viaggio, secondo il nuovo CNM, deve essere considerato e incluso fin dal primo minuto (art. 28 cpv. 2 CNM 2026), tutte le ore di lavoro e di viaggio che complessivamente superano le 50 ore settimanali sono considerate straordinari e devono essere compensate nel mese successivo con il salario base maggiorato del 25%.

Le ore supplementari fino alla 50^a ora settimanale possono essere trasferite sul nuovo conto. La possibilità di scegliere una variante di ore supplementari secondo il CNM 2023 non è più prevista. Il saldo massimo di ore supplementari viene elevato a 120 ore annue (rispetto al CNM 2023: 100 ore per la variante a) e 80 ore per la variante b)). Le ore supplementari che eccedono tale limite devono essere retribuite al salario base entro il mese successivo. Se nel corso dell'anno vengono retribuite più di 100 ore supplementari secondo questa modalità, tutte le ulteriori ore supplementari devono essere compensate nel mese successivo al salario base con maggiorazione del 25%.

È previsto inoltre che, su richiesta del lavoratore e con il consenso dell'impresa, fino a 100 ore supplementari possano essere retribuite senza maggiorazione anche nel corso dell'anno.

La scadenza del 30 aprile 2026, prevista dal CNM 2023, secondo la quale il saldo complessivo delle ore supplementari doveva essere retribuito con maggiorazione del 25%, non si applica più. Tutte le ore supplementari esistenti vengono trasferite sul nuovo conto (art. 71 cpv. 2 “Disposizioni transitorie” CNM 2026).

Al 31 dicembre di ogni anno (per la prima volta il 31 dicembre 2026), datore di lavoro e lavoratore possono decidere ciascuno sull'utilizzo della metà del saldo delle ore supplementari disponibile, stabilendo se tale saldo debba essere retribuito con maggiorazione, trasferito all'anno successivo, oppure accumulato in un conto ferie a lungo termine concordato (art. 28 cpv. 5 CNM 2026).

Resta ancora da chiarire come procedere nel caso in cui il lavoratore non prenda o non possa prendere una decisione entro tale scadenza. La CPSA si esprimerà su questo punto in un momento successivo.

Anche le ore in difetto possono essere trasferite sul nuovo conto alla fine del mese, purché il saldo complessivo non superi le 20 ore in difetto in caso di applicazione di un calendario dell'orario di lavoro, o le 50 ore in difetto in caso di applicazione di una pianificazione costante dell'orario (art. 28 cpv. 7 CNM 2026).

Infine, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali ore supplementari devono essere retribuite con il salario base e la maggiorazione (art. 28 cpv. 8 CNM 2026).

3. Conto ferie a lungo termine (Art. 28^{bis} CNM 2026)

Il conto ferie a lungo termine è un conto individuale di ore sul quale le ore supplementari possono essere accreditate alla fine dell'anno o anche nel corso dell'anno. L'istituzione di questo conto presuppone il rispetto di specifici requisiti ed esige un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

L'attuazione concreta di questa nuova disposizione è attualmente in fase di definizione tra le parti contrattuali. La CPSA si esprimerà su questo punto in un momento successivo.

4. Giorni festivi (Art. 34 CNM 2026)

Per il calcolo annuale della percentuale dei giorni festivi da parte della commissione paritetica professionale, viene ora fatto esplicito riferimento alla direttiva SECO "Procedura per il confronto salariale internazionale" (art. 34 cpv. 5 CNM 2026).

5. Assenze brevi (Art. 35 CNM 2026)

Le assenze brevi in caso di decesso dei nonni sono ora espressamente regolamentate e fissate a tre giorni (Art. 35 cpv. 1 lett. d CNM 2026); l'assenza breve in occasione del proprio matrimonio è aumentata a due giorni (art. 35 cpv. 1 lett. b CNM 2026).

6. Servizio militare, protezione civile e servizio civile obbligatorio in Svizzera (Art. 36 CNM 2026)

Il diritto alla compensazione durante il servizio militare, di protezione o civile obbligatorio in tempo di pace in Svizzera non distingue più tra single, persone sposate o single con obblighi di sostentamento. La compensazione è fissata adesso tra l'80% e il 100% della perdita di salario (art. 36 cpv. 1 CNM 2026). Questi adeguamenti sono stati effettuati in conformità alle disposizioni federali.

7. Salari minimi (Art. 37 CNM 2026)

I salari minimi vengono adeguati al 1° gennaio di ogni anno almeno in base all'andamento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC) al 30 settembre.

Se l'incremento annuo supera il 2%, le parti sociali avviano trattative per l'adeguamento dei salari minimi relativamente alla quota di inflazione superiore al 2%.

Se l'inflazione è negativa, i salari minimi rimangono invariati e, nei successivi adeguamenti, l'inflazione viene considerata tenendo conto della deflazione intervenuta nel frattempo.

Salari minimi a partire 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

I salari minimi nel Canton di Berna vengono unificati e appartengono ora alla zona salariale Blu. L'unica eccezione riguarda il salario mensile Q nel distretto amministrativo del Giura Bernese, che rimane, come in precedenza, nella zona salariale Rossa (Allegato 4 del CNM 2026).

8. Evoluzione dei salari effettivi (Art. 3 della Convenzione sul Contratto Nazionale Mantello per l'edilizia principale in Svizzera 2026-2031 e sui salari 2026)

I salari effettivi vengono verificati ogni anno al 30 settembre sulla base dell'Indice nazionale dei prezzi al consumo (IPC); eventuali aumenti dei salari effettivi vengono comunicati dalle parti sociali.

2026: Per l'anno 2026 non è previsto alcun adeguamento dei salari effettivi.

2027 und 2028: Al 1° gennaio 2027 e al 1° gennaio 2028, i salari effettivi del personale del CNM saranno aumentati di un importo fisso in franchi, corrispondente a un adeguamento pari all'80% dell'inflazione sulla base dell'IPC al 30 settembre, calcolato sul salario minimo vigente della classe salariale C della zona salariale Blu.

Esempio: Supponendo un'inflazione dell'0,8%, la deduzione del 20% porta a un adeguamento pari allo 0,64% sul salario minimo C della zona salariale Blu, corrispondente a un importo di **CHF 31**.

Tale importo di CHF 31 viene corrisposto a tutti i collaboratori CNM, indipendentemente dalla classe salariale o dal salario individuale

Gli aumenti salariali per gli anni 2029–2031 sono già stati stabiliti e saranno illustrati in un momento successivo.

9. Tempo di viaggio (Art. 49 CNM 2026)

Il tempo di viaggio deve essere registrato a partire dal primo minuto. Il tempo di viaggio deve essere compensato con il salario base a partire dal 31^a minuto (fino al 2028), dal 2029 a partire dalla 26^a minuto, e dal 2030 a partire dalla 21^a minuto.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Tempo di viaggio						

Il tempo di viaggio sarà compensato con il salario base dal 31^a al 60^a minuto in un modello di orario di lavoro con calendario annuale, e fino al 90^a minuto in caso di pianificazione costante dell'orario di lavoro.

Il tempo di viaggio eccedente (oltre i 60/90 minuti) sarà, a partire dal 1° gennaio 2027, accumulato nel conto ore supplementari e ore in difetto.

Per gli anni 2026–2028 vale quanto segue (art. 49): Il tempo di viaggio fino a 30 minuti (Andata e ritorno all'orario effettivo previsto, calcolati con Google Maps o un pianificatore di percorsi equivalente) dalla stazione di raccolta al cantiere non è compensato. Se nel pianificatore di percorsi viene indicato un intervallo di tempo per il tempo di viaggio, deve essere utilizzato il valore medio. Un tempo di viaggio aggiuntivo fino a 10 minuti può, in alternativa alla retribuzione al salario base, essere considerato come orario di lavoro ai sensi dell'art. 25 CNM.

Esempio: Partenza dal deposito alle 6:45. Il tempo di viaggio regolare dalla punto di raccolta al cantiere e ritorno è di 30 minuti, con arrivo previsto alle 7:00. Se a causa di ritardi dovuti al traffico l'arrivo avviene solo alle 7:03, anziché pagare le tre minuti aggiuntive di viaggio, l'inizio dell'orario di lavoro può rimanere fissato alle 7:00. Il tempo di viaggio oltre i 30 minuti (massimo 10 minuti al giorno) viene così considerato come tempo di lavoro e compensato di conseguenza.

Indipendentemente dal modello di orario di lavoro adottato, il tempo di viaggio deve essere sempre rilevato separatamente (a meno che, alle condizioni previste dalla decisione CPSA 117/2026, non sia stato esplicitamente concordato di conteggiare il tempo di viaggio come tempo di lavoro fin dal primo minuto). Il lavoratore è pertanto tenuto a registrare il tempo di lavoro e il tempo di viaggio in base alle condizioni effettive (si calcola il tempo di viaggio effettivo [viaggio di andata e ritorno, calcolato con un pianificatore di itinerari conformemente all'art. 49 cpv. 3 LMV]). Questa distinzione è necessaria anche per stabilire a partire da quale momento il tempo di lavoro e il tempo di viaggio danno diritto al pagamento delle ore straordinarie con supplemento (a partire da 50 ore settimanali). Per l'attribuzione del tempo di viaggio (ossia ai fini del calcolo del tempo di viaggio generalizzato o del relativo pagamento secondo il salario di base), occorre fare riferimento a una considerazione su base giornaliera.

Il tempo di viaggio e il tempo di lavoro dal lunedì al venerdì devono essere considerati separatamente rispetto al tempo di viaggio e al tempo di lavoro prestati il sabato e la domenica, poiché il sabato e/o la domenica si applicano maggiorazioni specifiche e, ai sensi dell'art. 48 cpv. 3 LMV 2026, vige un divieto di cumulo tra i supplementi per e ore supplementari ai sensi dell'art. 28 CCL 2026 e i supplementi per lavoro prestato il sabato/la domenica (si applica il supplemento più elevato).

Per il calcolo dei supplementi per le ore supplementari e per il tempo di viaggio, è obbligatorio rispettare il seguente ordine:

1. **Orario di lavoro prestato** secondo il calendario dell'orario di lavoro dal lunedì al venerdì.
2. **Ore supplementari prestate (ed eventuali ore in difetto)** dal lunedì al venerdì.
3. **Tempo di viaggio generalizzato** dal lunedì al venerdì (fino a un massimo di 30 minuti al giorno e fino a un massimo 2,5 ore dal lunedì al venerdì).

4. **Tempo di viaggio dal lunedì al venerdì pagato in aggiunta al salario di base** (nel 2026, l'intero tempo di viaggio eccedente i 30 minuti al giorno viene pagato con il salario di base).
5. **Orario di lavoro prestato** il sabato e/o la domenica.
6. **Tempo di viaggio generalizzato** il sabato e/o la domenica (fino a un massimo di 30 minuti al giorno fino al 2028. Per gli anni successivi si rinvia alle considerazioni sopra esposte).
7. **Tempo di viaggio il sabato e/o la domenica pagato in aggiunta al salario di base** (a partire dal 31° minuto al giorno).
8. **A partire da 50 ore**, l'orario di lavoro e il tempo di viaggio sono in ogni caso retribuiti con il salario base maggiorato del 25% (ad eccezione del tempo di viaggio generalizzato) e non vengono accreditati sul conto delle ore in eccesso e in difetto.
9. Il supplemento del 25% al raggiungimento di un totale di 50 ore settimanali è soggetto al divieto di cumulo con il supplemento per il lavoro del sabato e della domenica (vale a dire che si applica esclusivamente il supplemento più elevato, art. 48 cpv. 3 LMV)
10. **A partire dal 2027: Tempo di viaggio da accreditare sul conto delle ore in eccesso e in difetto** (tempo di viaggio eccedente i 60 minuti al giorno, rispettivamente le 5 ore alla settimana, ai sensi dei punti 3 e 4 sopra indicati).

Per quanto riguarda i supplementi:

- Per il lavoro prestato la domenica deve essere corrisposta una maggiorazione del 50% (art. 51 in combinato disposto con l'art. 48 cpv. 3 LMV 2026).
- Per il lavoro prestato il sabato e/o la domenica fino a un totale settimanale cumulato di 50 ore (secondo l'ordine sopra indicato), deve essere corrisposto il supplemento previsto per il lavoro del sabato e/o della domenica. Le ore effettivamente lavorate possono essere accreditate sul conto delle ore in eccesso e in difetto.
- Si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 48 cpv. 3 LMV 2026.
Nell'presente documento non sono considerate le maggiorazioni derivanti dalle disposizioni della legislazione sul lavoro.

Nella presentazione relativa agli esempi di calcolo per orario di lavoro, ore supplementari e tempo di viaggio sono riportati esempi concreti di calcolo.

10. Rimborso spese (art. 55 CNM 2026)

Nel CNM 2026 viene introdotta una nuova indennità di cantiere pari a CHF 9, alla quale hanno diritto i lavoratori. L'indennità viene introdotta in modo graduale: nel 2026 ammonta a CHF 4 per giorno di lavoro (a condizione di almeno 5,5 ore di lavoro), nel 2027 a CHF 6.50 per giorno

di lavoro e, a partire dal 2028, a CHF 9 per giorno di lavoro. L'indennità di cantiere è destinata a rimborsare spese quali caffè, brioches e spuntini durante le pause.

Le imprese di perforazione e taglio del calcestruzzo ai sensi dell'appendice 12 del CNM sono espressamente escluse dall'indennità di cantiere.

L'indennità di cantiere è concepita come rimborso spese e non è soggetta all'obbligo contributivo alle assicurazioni sociali. La cassa di compensazione AVS Consimo e l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) hanno confermato tale impostazione. Si presume che anche le altre casse di compensazione giungano alla medesima conclusione. Le parti contraenti ritengono pertanto che le autorità fiscali accetteranno l'indennità di cantiere come rimborso spese. Tale valutazione resta tuttavia di competenza delle singole autorità fiscali cantonali e le legislazioni fiscali cantonali possono differire tra loro.

11. Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (art. 56 CNM 2026)

I requisiti per la stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia vengono adeguati alle condizioni usuali del mercato. In futuro, l'indennità giornaliera in caso di malattia sarà limitata all'80 % del salario. Inoltre, l'azienda potrà estendere il periodo di differimento dall'attuale massimo di 30 giorni a 60 giorni.

Durante il periodo di differimento, il datore di lavoro è tenuto a versare il 90 % del salario perso a causa della malattia (art. 56 cpv. 5 lett. b CNM 2026).

12. Sistema d'informazione Alleanza costruzione (Art. 66 CNM 2026)

L'importanza della Carta SIAC quale strumento volto a facilitare e rendere più efficiente l'attività di controllo sul posto viene espressamente riconosciuta. In tale contesto, le parti contraenti invitano le imprese soggette al CNM a dotare i propri collaboratori di una Carta SIAC (art. 66 cpv. 3 CNM 2026).

13. Sanzioni (Art. 67 LMV 2026)

La circostanza che la medesima disposizione venga violata più volte (anche in caso di recidiva) comporta la classificazione della violazione come grave.

Occorre chiarire se tale precisazione si riferisca esclusivamente alla recidiva oppure anche, ad esempio, a violazioni sistematiche della medesima disposizione accertate nell'ambito della stessa ispezione. In entrambi i casi, il calcolatore delle pene convenzionali deve essere adeguato.

14. Riconoscimento dei diplomi esteri nei settori professionali dell'edilizia principale (appendice 5 CNM 2026)

La formazione «certificat d'aptitude professionnelle de maçon» (CAP), unitamente a un'esperienza lavorativa minima di un anno nei cantieri, viene classificata nella classe salariale A.

Le formazioni «brevet professionnel» (BP) e «baccalauréat professionnel» devono essere accompagnate da un ulteriore anno di esperienza pratica in cantiere per essere classificate nella classe salariale Q.

Stato al 7.9.2026