Edilizia principale in Svizzera

Contratto quadri della costruzione

Contratto collettivo di lavoro dei quadri della costruzione

(Capi muratori e capi fabbrica)

Edilizia principale in Svizzera

Contratto quadri della costruzione

Contratto collettivo di lavoro dei quadri della costruzione

(Capi muratori e capi fabbrica)

Stato 01.03.2026[1]

Testi
Il contratto quadri della costruzione è pubblicato in lingua tedesca, francese e italiana. La versione originale è quella tedesca. In caso di divergenza tra il testo tedesco e la traduzione italiana fa stato il testo tedesco originale.

[1] *Le convenzioni addizionali del 17.12.2009, 11.05.2010, 18.01.2011, 13.12.2012, 08.02.2017, 04.07.2019, 23.01.2023, 06.12.2024 e 28.01.2026 sono state inserite nel presente contratto.*

Le parti contraenti del contratto quadri della costruzione:

Società Svizzera
degli Impresari-Costruttori
Weinbergstrasse 49
Casella postale
8042 Zurigo
Tel. +41 58 360 76 00
www.baumeister.ch

Quadri dell'edilizia Svizzera
Rötzmattweg 87
Casella postale
4600 Olten
Tel. +41 62 205 55 00
www.baukader.ch

Sindacato Unia
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16
Tel. +41 31 350 21 11
www.unia.ch

Sindacato Syna
Römerstrasse 7
Casella postale
4601 Olten
Tel. +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Indice

Parte prima **Campo di applicazione 5**
Art. 1 Campo di applicazione geografico 5
Art. 2 Campo di applicazione aziendale 5
Art. 3 Campo di applicazione personale 7

Parte seconda **Disposizioni materiali (disposizioni contrattuali) 8**
Art. 4 Principio 8
Art. 5 Periodo di prova 8
Art. 6 Disdetta del rapporto di lavoro a tempo indeterminato 8
Art. 7 Definizione di orario di lavoro 9
Art. 8 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali), orario di lavoro settimanale, lavoro supplementare 10
Art. 9 Assenze di breve durata 15
Art. 10 Salario, 13a mensilità, indennità per giorni festivi 16
Art. 11 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni 18
Art. 12 Indennità di trasferta 19
Art. 13 Impiego della propria vettura e servizi di autista 20
Art. 14 Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro (art. 324a, 324b CO) 21
Art. 15 Servizio militare, civile e di protezione civile 25
Art. 16 Vacanze 26
Art. 17 Pagamento del salario in caso di decesso 26
Art. 18 Perfezionamento professionale 27
Art. 19 Previdenza professionale 27
Art. 20 Pensionamento anticipato 27

Parte terza **Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni 28**
Art. 21 Altri CCL e dichiarazione di obbligatorietà generale 28
Art. 22 Trattative nel periodo di validità del contratto 28
Art. 23 Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC) 29
Art. 24 Procedura di mediazione 30
Art. 25 Pace assoluta del lavoro 30
Art. 26 Finanziamento dell'applicazione 30
Art. 27 Convenzioni addizionali 32
Art. 28 Legge sulla partecipazione e sicurezza sul lavoro 32
Art. 29 Altre disposizioni di legge 32
Art. 30 Domicilio legale e foro competente 32
Art. 31 Entrata in vigore, durata e modifiche del contratto 32

Appendice 2 **Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del CCL 35**
Art. 1 Competenza 35
Art. 2 Compiti 35
Art. 3 Procedure 35
Art. 4 Sanzioni 36

Appendice 3 **Zone salariali 37**

Appendice 4 **Convenzione addizionale del 28 gennaio 2026 ..... 38**

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

da una parte

i Quadri dell'Edilizia Svizzera, il Sindacato Unia e il Sindacato Syna

dall'altra

nell'intento di

- risolvere in comune e nello spirito di una reale collaborazione i problemi dell'edilizia principale e garantire in buona fede un reciproco sostegno;
- assicurare la piena occupazione nell'edilizia principale e salvaguardare la pace assoluta del lavoro;
- promuovere la formazione e il perfezionamento professionali a tutti i livelli per migliorare l'immagine del settore;
- promuovere una formazione e un perfezionamento professionali in sintonia con l'evoluzione della tecnica, della sicurezza sul lavoro e delle conoscenze in materia di gestione del personale; le parti contraenti organizzano, mantenendo la propria autonomia, corsi, programmi di formazione e altri eventi e definiscono le modalità di collaborazione, organizzazione, finanziamento e altro in appositi accordi;
- migliorare l'organizzazione del posto di lavoro, le condizioni di lavoro e la prevenzione dei rischi;
- promuovere l'adozione e l'applicazione di condizioni di aggiudicazione al passo con i tempi, lottare contro la concorrenza sleale, le distorsioni dei prezzi e le esecuzioni pregiudizievoli all'immagine della professione e ottenere scadenze adeguate;
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali e tenere conto della posizione dei quadri nelle imprese di costruzione;
- discutere questioni importanti di interesse comune allo scopo di trovare soluzioni adeguate;

stipulano il seguente contratto collettivo di lavoro:

Parte prima Campo di applicazione

Art. 1 Campo di applicazione geografico

Il Contratto Quadri della costruzione si applica a tutto il territorio della Confederazione Svizzera.

Art. 2 Campo di applicazione aziendale

2.1 In generale

2.1.1 Il Contratto Quadri della costruzione si applica a tutte le imprese o parti di imprese svizzere o estere attive in Svizzera, ai subappaltatori e ai cottimisti indipendenti che impiegano lavoratori, purché la loro attività principale, ossia quella che li caratterizza, rientri nel settore dell'edilizia principale. L'attività che caratterizza l'impresa è l'attività svolta prevalentemente dall'impresa o dal reparto autonomo e viene determinata nel seguente modo:

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

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

a. edilizia, genio civile (incluso il genio civile speciale), costruzioni stradali (incluse le pavimentazioni) e lavori in sotterraneo;
b. lavori di sterro, demolizioni (incluse le demolizioni pianificate e la bonifica di edfici contaminati da amianto), deposito e riciclaggio di materiali di sterro, di demolizione e di altri materiali edili di fabbricazione non industriale; sono esclusi gli impianti di riciclaggio fissi situati al di fuori dei cantieri e le discariche autorizzate in conformità all'art. 35 OPSR, nonché il personale impiegato in queste strutture;
c. lavorazione della pietra, attività di cava e imprese di selciatura;
d. lavorazione del marmo e del granito;
e. imprese attive nella posa di ponteggi, nella costruzione e nell'isolamento di facciate, escluse quelle che realizzano superfici di tamponamento; per «superfici di tamponamento» si intendono tetti inclinati, sottotetti, tetti piani e rivestimenti di facciate (con relativa sottostruttura e isolamento termico);

f. imprese di impermeabilizzazione e isolamento di superfici di tamponamento in senso lato e attività analoghe nel settore del genio civile e dei lavori in sotterraneo;

g. imprese che eseguono lavori di iniezione e risanamento di calcestruzzo, imprese di taglio e foratura di calcestruzzo;

h. imprese che eseguono rivestimenti di asfalto e messa in opera di betoncini;

i. imprese di giardinaggio nella misura in cui l'attività che le caratterizza rientra nel settore dell'edilizia principale, ossia che eseguono prevalentemente lavori ai sensi del presente campo di applicazione aziendale, come lavori edili, opere di livellamento, di muratura ecc.;

k. trasporto da e verso cantieri; sono escluse le forniture di materiali edili prodotti industrialmente (ad es. mattoni, prodotti in calcestruzzo, ferri di armatura, calcestruzzo da centrale e rivestimenti stradali).

2.2 Regole in caso di dubbio

Qualora l'assoggettamento al presente contratto non fosse chiaro, si applicano le seguenti regole:

a) se il presente contratto è in contraddizione con un altro contratto collettivo di lavoro non dichiarato di obbligatorietà generale, deve essere applicato il presente contratto;

b) se il presente contratto è in contraddizione con un altro contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale, le parti cercano di intendersi sulla stipulazione di un accordo di delimitazione;

c) se un'impresa di cui all'articolo 2.1 ha già stipulato un contratto collettivo proprio, le parti del presente contratto possono stipulare accordi di delimitazione con le parti firmatarie di tale contratto.

2.3 Personale di imprese prestatrici e subappaltatrici

Per le imprese prestatrici e subappaltatrici si applicano le seguenti disposizioni in aggiunta a quelle della legge sul collocamento[2]:

a) se un'impresa assoggettata al presente contratto (appaltatore primario) impiega personale di un'altra impresa (prestatore) assoggettato allo stesso contratto, si applicano integralmente le condizioni di lavoro del Contratto Quadri della costruzione;

b) il presente contratto si applica anche nel caso in cui l'appaltatore primario affida l'esecuzione dei lavori a un'altra ditta (subappaltatore); il prestatore e il subappaltatore devono confermare per iscritto all'appaltatore primario che le condizioni di lavoro sono rispettate.

[2] *Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito, RS 823.11.*

Art. 3 Campo di applicazione personale

3.1 Definizione di capo muratore e capo fabbrica

Sono considerati capi muratori e capi fabbrica soltanto i lavoratori che soddisfano le seguenti condizioni:

a) hanno superato un esame professionale o

b) sono o sono stati espressamente riconosciuti come tali dall'impresa in considerazione delle loro capacità e prestazioni.

3.2 Portata del campo di applicazione

Sono assoggettati al presente contratto i capi muratori e i capi fabbrica impiegati in un'impresa di cui all'articolo 2.

3.3 Esclusione dal campo di applicazione

I capi muratori e i capi fabbrica che rivestono una funzione di datore di lavoro o che fanno parte della direzione non sono sottoposti al presente contratto.

Parte seconda Disposizioni materiali (disposizioni contrattuali)

Art. 4 Principio

4.1 Contratto di lavoro individuale in forma scritta

L'impresa stipula con il lavoratore un contratto di lavoro scritto. A tal fine le parti del presente contratto mettono a disposizione un modello per la stipulazione del contratto di lavoro individuale.

4.2 Disposizioni derogatorie

In assenza di un contratto di lavoro individuale scritto si applicano le disposizioni del presente contratto. Un contratto di lavoro individuale può anche prevedere disposizioni materialmente divergenti da quanto stabilito in questo contratto a condizione che, complessivamente, la nuova soluzione non sia meno favorevole di quella contemplata dal Contratto Quadri della costruzione.

Art. 5 Periodo di prova

Il periodo di prova è di tre mesi. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con un preavviso di sette giorni. Per quanto qui non disciplinato si applicano le disposizioni dell'articolo 335b CO.

Art. 6 Disdetta del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

6.1 Termini di disdetta ordinari

6.1.1 Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti per la fine di un mese, osservando i seguenti termini:

a) nel primo anno di servizio 1 mese

b) dal secondo anno di servizio 3 mesi.

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

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

6.2 Modifica dei termini di disdetta

Mediante accordo scritto è possibile, nei limiti della legge, modificare e in particolare prolungare i termini di disdetta menzionati all'articolo 6.1.

6.3 Licenziamento ingiustificato, mancato inizio e abbandono ingiustificati di un impiego

In caso di licenziamento ingiustificato oppure di mancato inizio o abbandono ingiustificati dell'impiego si applicano le disposizioni degli articoli 337c e 337d CO. Per quanto qui non previsto si applicano le disposizioni degli articoli 337 segg. CO sulla risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

6.4 Protezione dalla disdetta

6.4.1 Malattia o infortunio prima della disdetta

Se il lavoratore è impedito di lavorare totalmente o parzialmente per malattia o infortunio, il suo rapporto di lavoro non può essere disdetto:

a) durante 30 giorni nel primo anno di servizio;

b) durante 90 giorni dal secondo al quinto anno di servizio e

c) fintantoché il lavoratore ha diritto a indennità giornaliere dal sesto anno di servizio o dopo il compimento del 45° anno d'età.

6.4.2 abrogato

6.4.3. Attività in un'organizzazione dei lavoratori

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

Art. 7 Definizione di orario di lavoro

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

7.2 Non è considerato orario di lavoro:

a) il tragitto di andata e ritorno al luogo di lavoro. Per quanto riguarda il tempo di viaggio si applica l'art. 12.3. del contratto Quadri della costruzione;

b) la pausa del mattino con interruzione del lavoro regolata.

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

7.4 Obbligo di negoziati da parte delle parti contraenti

Le parti si impegnano ad avviare rapidamente delle trattative sulle disposizioni relative all'orario di lavoro in caso di modifica delle disposizioni corrispondenti del Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM).

Art. 8 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali), orario di lavoro settimanale, lavoro supplementare

8.1 Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)

8.1.1 Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore nell'anno civile, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile, ecc.

8.1.2 Il totale determinante delle ore annuali ammonta a 2'112 ore in tutte le zone contrattuali (365 giorni : 7 = 52,14 settimane x 40,5 ore).

8.1.3 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 vigente o in base al calendario di lavoro sezionale applicato presso la sede dell'impresa.

8.1.4 Se un lavoratore inizia o cessa l'attività durante l'anno, il tempo di lavoro viene calcolato pro rata in base al calendario di lavoro aziendale o sezionale vigente. Per i lavoratori con salario mensile, le ore eccedenti la quota pro rata delle ore annuali di cui al art. 8.1.2 vengono retribuite e versate in aggiunta al salario base alla fine del rapporto di lavoro.

8.1.5 Il datore di lavoro effettua un controllo dettagliato dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile.

8.1.6 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.

8.1.7 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.

8.2 Orario di lavoro settimanale[3]

8.2.1 Calendario delle ore di lavoro

L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro. Se esiste un contratto nazionale mantello (CNM), la fissazione e le modifiche di questo calendario avvengono secondo questo contratto. In caso contrario, l'impresa deve fissare entro e non oltre la metà di novembre un calendario delle ore di lavoro per l'anno civile successivo.

[3] *Regolamentazione sul lavoro a sciolte, cfr. art. 11.4 di questo contratto.*

8.2.2 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 x 7,5 ore) e

b) massimo 45 ore settimanali (= 5 x 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.

8.2.3 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 l'art. 8.2.2 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.

8.2.4 Modalità

La modifica a posteriori del calendario di lavoro a tenore del art. 8.2.3 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.

8.2.5 Gestione delle ore perse non lavorate

Se il lavoro supplementare da compiere a posteriori 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, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Per il trasferimento di ore in difetto si applica l'art. 8.6.7.

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

8.2[bis] Pianificazione costante dell'orario di lavoro

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. 8.1 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.

Presupposto per l'applicazione di una pianificazione costante dell'orario di

lavoro è la corresponsione di un salario mensile ponderato.

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

8.3 Giorni non lavorativi

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

8.3.2 In casi motivati, è ammesso il lavoro nei giorni menzionati al art. 8.3.1 di questo articolo. L'impresa deve darne comunicazione alla Commissione professionale paritetica competente almeno 24 ore prima dell'inizio dei lavori.

8.3.3 Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono riservati eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente (appendici).

8.4 Presenza

In funzione delle mansioni da svolgere e degli obblighi da adempiere secondo le circostanze, i lavoratori devono:

a) presentarsi puntualmente al posto di lavoro o sul cantiere e

b) lasciare il posto di lavoro o il cantiere solo al termine della normale giornata lavorativa, dopo aver controllato che tutto sia in ordine.

8.5 Regolamentazioni particolari

8.5.1 Tempo di preparazione e tempo per i controlli

Durante il colloquio annuale con il collaboratore (colloquio di qualificazione), l'impresa e il lavoratore stabiliscono il tempo da dedicare alla preparazione, ai controlli e ai rapporti. Il valore di riferimento è di dieci ore al mese, incluse nel salario mensile concordato; ciò vale anche in assenza di un accordo in merito.

8.5.2 Cumulo

In caso di cumulo del tempo di preparazione e del tempo per i controlli da un lato e del tempo di viaggio giusta l'articolo 12.3 del presente contratto dall'altro, il tempo giornaliero senza supplementi salariali per lavoro straordinario ammonta al massimo a un'ora.

8.6 Ore supplementari e ore in difetto e lavoro straordinario

8.6.1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro o pianificazione dell'orario di lavoro sono considerate ore supplementari mentre le ore eseguite in meno sono considerate ore in difetto.

8.6.2 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.

8.6.3 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 %.

8.6.4 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere. Onde evitare i lavori in caso di canicola o di maltempo, la compensazione può anche essere disposta su base oraria.

8.6.5 Alla fine dell'anno civile (31 dicembre), il datore di lavoro decide dell'utilizzo della metà del saldo delle ore supplementari e il lavoratore decide dell'altra metà. Il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di a) lasciare le ore supplementari sul conto delle ore prestate in eccesso, b) retribuire alla fine di gennaio le ore accumulate con un supplemento del 25 % o c) trasferire le ore accumulate su un conto vacanze di lunga durata ai sensi dell'art. 8.8, purché il datore di lavoro e il lavoratore abbiano concordato la creazione di un tale conto.

8.6.6 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.

8.6.7 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. 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. 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.

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

8.7 Lavoro ridotto e sospensione delle attività aziendali per via della percezione dell'indennità intemperie

8.7.1 Lavoro ridotto

Per l'introduzione e l'indennizzo del lavoro ridotto, così come per la sospensione temporanea delle attività aziendali fanno stato le disposizioni di legge. Il lavoro ridotto deve essere approvato per iscritto da ogni lavoratore.

8.7.2 Condizioni meteorologiche pregiudizievoli per la salute dei lavoratori

In caso di condizioni meteorologiche pregiudizievoli per la salute dei lavoratori, le attività all'aperto devono essere interrotte nei limiti del tecnicamente possibile.

8.7.3 Decisione di interrompere il lavoro

L'interruzione del lavoro viene ordinata dall'impresa. Prima dell'interruzione si devono consultare i lavoratori interessati.

8.7.4 Disponibilità dei lavoratori

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

8.7.5 Lavoro sostitutivo

Su ordine dell'impresa, durante la sospensione delle attività aziendali i lavoratori sono tenuti a prestare altri lavori ragionevolmente esigibili. Sono considerate attività ragionevolmente esigibili tutte quelle commisurate alle capacità dei lavoratori e che vengono abitualmente prestate nel settore.

8.8 Conto vacanze di lunga durata

8.8.1 In imprese che esistono da più di un anno e che non presentano violazioni contrattuali aperte o i cui lavoratori dispongono di Carte SIAC, e che non hanno debiti in sospeso con assicurazioni sociali e organi paritetici, i datori di lavoro e i lavoratori possono concordare per iscritto che le ore supplementari vengano accreditate su un conto vacanze di lunga durata.

8.8.2 Il conto vacanze di lunga durata consente ai singoli lavoratori di accumulare crediti in tempo per un periodo prolungato e di utilizzarli in seguito, segnatamente per ulteriori vacanze, corsi di aggiornamento non finanziati dal Parifonds Edilizia, corsi di perfezionamento personale, congedi prolungati, l'assunzione di compiti di assistenza, una riduzione temporanea dell'orario di lavoro e scopi analoghi.

8.8.3 Sul conto vacanze di lunga durata possono essere accreditate al massimo 200 ore per anno civile, mediante accredito durante l'anno quando è raggiunto il saldo totale di 120 ore supplementari, purché tale opzione sia stata concordata tra datore di lavoro e lavoratore, oppure mediante trasferimento del saldo delle ore supplementari al 31 dicembre, purché datore di lavoro e lavoratore decidano in tal senso per la loro parte.

8.8.4 È possibile accreditare sul conto vacanze di lunga durata un massimo di 700 ore, a condizione che l'impresa assicuri la copertura finanziaria di tale conto vacanze di lunga durata. Senza questa garanzia, il saldo massimo ammonta a 200 ore.

8.8.5 Per garantire la copertura finanziaria del conto vacanze di lunga durata, il datore di lavoro trasferisce l'importo monetario corrispondente al tempo di lavoro residuo accumulato sul conto vacanze di lunga durata su un conto vincolato dedicato a questo scopo o stipula un'assicurazione per l'eventualità di un'insolvenza al momento del prelievo. Il datore di lavoro informa immediatamente il lavoratore di questa garanzia.

8.8.6 Il prelievo totale o parziale delle ore accumulate sul conto vacanze di lunga durata da parte del lavoratore deve essere concordato con il datore di lavoro con sufficiente anticipo, almeno tre mesi prima. Il prelievo avviene di norma su base giornaliera o settimanale e le ore corrispondenti, secondo la pianificazione dell'orario di lavoro, vengono detratte dal conto vacanze di lunga durata e computate come ore di lavoro effettuate all'orario di lavoro annuale. Valgono inoltre le stesse disposizioni in vigore per le vacanze, senza la possibilità di una riduzione delle vacanze ai sensi dell'art. 329b CO. Qualora alla fine del rapporto di lavoro sussista ancora un credito residuo, le ore rimanenti vengono retribuite con il salario base (compresa la tredicesima mensilità) in vigore al momento della retribuzione.

Art. 9 Assenze di breve durata

9.1 Motivi particolari che giustificano un'assenza di breve durata

Ai lavoratori con un 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 guadagno per le assenze inevitabili di seguito elencate.

a)	Matrimonio del lavoratore	2 giorni
b)	Matrimonio in famiglia	1 giorno
c)	Congedo dell'altro genitore in caso di nascita di un figlio Il congedo è disciplinato dall'articolo 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.	10 giorni
d)	Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge, partner registrato, figli, fratelli, genitori, suoceri o nonni):	3 giorni
e)	Decesso di altri parenti o conoscenti	partecipazione alle esequie
f)	Trasloco della propria economia domestica, se il rapporto di lavoro non è disdetto	1 giorno
g)	Ricerca di un impiego a disdetta avvenuta, d'intesa con il datore di lavoro	il tempo necessario
h)	Esami professionali superiori riconosciuti della SEFRI o esami professionali pubblici o sovvenzionati dallo Stato, perizie, partecipazione a seminari e corsi di associazioni svizzere	di comune accordo
i)	Esercizio di una funzione pubblica	di comune accordo
j)	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 un giorno intero.

9.2 Altri motivi

Se il lavoratore è impedito a lavorare per altri motivi attinenti alla sua persona, ma non per colpa sua, trova applicazione l'articolo 324a CO.

9.3 Ore pagate

In caso di assenze di breve durata giusta l'articolo 9.1, viene corrisposto il salario per le ore effettivamente perse di cui il lavoratore avrebbe fruito se nel giorno in questione avesse lavorato secondo il calendario di lavoro vigente.

9.4 Pagamento

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

Art. 10 Salario, 13a mensilità, indennità per giorni festivi

10.1 Diritto

Il salario viene fissato individualmente, con un contratto di lavoro scritto tra impresa e lavoratore.

10.2 Disposizioni sul salario minimo

10.2.1 Salario minimo

I dipendenti che lavorano come capo muratore o capo fabbrica hanno diritto al seguente salario minimo mensile in franchi svizzeri, secondo le zone salariali di cui all'allegato 3:

Zona	dall'1.3.2026
ROSSA	CHF 6'847.– / mese
BLU	CHF 6'589.– / mese
VERDE	CHF 6'333.– / mese

10.2.2 Eccezione

L'impresa e il capo muratore o il capo fabbrica possono accordarsi per iscritto su un salario inferiore a quello minimo. Se successivamente decide di contestare tale accordo, il capo muratore o il capo fabbrica può rivolgersi entro sei mesi alla Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC).

10.3 Modalità di pagamento

Il salario è corrisposto mensilmente, di regola alla fine del mese. Il lavoratore ha dirito a un conteggio mensile dettagliato del salario, incluso un conteggio delle ore.

10.4 Tredicesima mensilità

10.4.1 In generale

Se un rapporto di lavoro si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta a fine anno una mensilità supplementare pari a un salario mensile medio. Dalla tredicesima mensilità vengono dedotte le trattenute usuali.

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

10.4.2 Pagamento pro rata

Se un rapporto di lavoro non si è protratto per tutto l'anno civile, al lavoratore viene corrisposta, con il conteggio finale, una quota supplementare pari all'8,33 % del salario determinante percepito nell'anno civile considerato. È fatto salvo il versamento semestrale o mensile della tredicesima mensilità (cfr. art. 10.4.1).

10.4.3 Soluzione annua lorda

Se il salario è corrisposto in 12 quote mensili, il 13° salario va computato ogni mese e deve figurare sul conteggio mensile.

10.5 Indennità per giorni festivi

10.5.1 Numero di giorni festivi e di riposo all'anno

Annualmente vengono retribuiti al massimo 9 giorni festivi e di riposo (incluso il 1° agosto) ricorrenti in un giorno lavorativo. In assenza di un CCL locale, vigono i giorni festivi e di riposo legali stabiliti a livello cantonale. I giorni festivi che danno diritto a un'indennità vanno bonificati anche quando cadono durante le vacanze del lavoratore.

10.5.2 Giorni festivi e di riposo supplementari

Le imprese possono fissare altri giorni festivi e di riposo retribuiti in accordi interni. Se in determinate sezioni o regioni ricorrono o sono previsti dalla legge più di nove giorni festivi e di riposo, il datore di lavoro può autorizzare la compensazione dei giorni supplementari prima o dopo la data in cui cadono.

10.5.3 Diritto all'indennità

Hanno diritto all'indennità per giorni festivi soltanto i lavoratori che hanno lavorato nell'impresa almeno una settimana prima del giorno festivo.

10.6 Indennità per intemperie

In caso di interruzioni del lavoro dovute a intemperie, la perdita di guadagno non coperta dall'assicurazione contro la disoccupazione è a carico del datore di lavoro[4].

Art. 11 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni

11.1 Lavoro di sabato

Tutte le ore prestate di sabato danno diritto a un supplemento salariale del 25 %. Sono fatti salvi eventuali supplementi superiori concordati contrattualmente.

11.2 Lavoro notturno e festivo

Per il lavoro notturno e festivo (senza lavoro a turni), il supplemento salariale è pari al 50 %. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 20 e le ore 5 in estate e le ore 6 in inverno. È considerato lavoro festivo quello eseguito dalle 17 di sabato fino alle 5 del lunedì successivo in estate e fino alle 6 in inverno, e quello prestato nei giorni festivi ufficiali (dalle ore 0 alle 24).

11.3 Divieto di cumulo

I supplementi di cui all'articolo 8.4.7 (ore supplementari), all'articolo 11.1 (lavoro di sabato) e all'articolo 11.2 (lavoro notturno e festivo) non sono cumulabili. Viene applicato il supplemento più alto.

11.4 Lavoro a turni

11.4.1 Definizione di lavoro a turni

Il lavoro a turni è un sistema di organizzazione dell'orario di lavoro in base al quale due o più gruppi di lavoratori (squadre) vengono impiegati a tempi alternati nello stesso luogo di lavoro.

11.4.2 Premesse e competenze[5]

1 Il lavoro a turni viene autorizzato se sono soddisfatte cumulativamente le seguenti premesse:

a) di regola almeno due settimane prima dell'inizio dei lavori, l'impresa o il consorzio ha presentato una domanda scritta e motivata;

b) sussiste una necessità specifica;

c) è stato elaborato un piano dei turni e

d) sono rispettate le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro.

2 La domanda deve essere presentata alla CPSSC che l'approva entro una settimana dal ricevimento, purché siano soddisfatte le premesse summenzionate[6].

11.4.3 Supplemento per lavoro a turni

Ai lavoratori che lavorano a turni viene concesso un supplemento di 20 minuti per ogni turno. Invece di questo supplemento di tempo può eventualmente essere versato un supplemento di 1 franco per ogni ora di lavoro.

11.5 Indennità speciali

Per l'attività su cantieri con possibilità di vitto e alloggio nei quali è inevitabile il lavoro a turni (cfr. art. 11.4), le indennità supplementari vengono concordate a tempo debito tra impresa e lavoratore.

Art. 12 Indennità di trasferta

12.1 In generale

I lavoratori occupati fuori sede hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (art. 327a e 327b CO). I rimborsi devono essere conteggiati separatamente dal salario.

12.2 Indennità

12.2.1 Principio

L'impresa e il lavoratore devono accordarsi sull'indennità di trasferta mediante contratto. In mancanza di un accordo si applicano le disposizioni qui appresso.

12.2.2 Pranzo

L'impresa, se possibile, mette a disposizione un pasto sufficiente anziché corrispondere un'indennità in denaro. In mancanza di questa possibilità da parte dell'azienda, o se il lavoratore non può rientrare a casa per il pranzo, viene versata un'indennità di almeno CHF 16.–.

12.2.3 L'indennità di cantiere

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).

12.2.4 Disposizioni transitorie

In deroga al cpv. 12.2.3, l'indennità di cantiere ammonta a CHF 4.– dal 1° marzo 2026, a CHF 6.50 dal 1° gennaio 2027 e a CHF 9.– dal 1° gennaio 2028.

12.2.5 Indennità di chilometraggio

Se i lavoratori, su esplicita richiesta dell'impresa, fanno uso della propria autovettura, hanno diritto a un'indennità di almeno CHF 0.70 per ogni chilometro di servizio.

[4] *L'orario di lavoro è disciplinato all'articolo 8 del presente contratto.*

[5] *Per i lavori in sotterraneo viene applicata la Convenzione addizionale «Lavori in sotterraneo» (appendice 10 CNM).*

[6] *La CPSSC può delegare questo compito a una Commissione professionale paritetica competente (art. 23.4.3 Contratto Quadri della Costruzione).*

12.3 Tempo di viaggio

12.3.1 Principio

Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale. Fatto salvo il capoverso 2, va retribuito nel mese successivo con il salario base. Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti, applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo.

12.3.2 Tempo di viaggio forfettario

Fino a 20 minuti di tempo di viaggio (viaggio di andata e ritorno misurati con Google Maps) dal posto di raccolta al cantiere vengono compensati con l'indennità di cantiere giusta l'art. 12.2.3. Fino a 10 minuti di tempo di viaggio supplementare possono essere conteggiati come tempo di lavoro giusta l'art. 8 anziché essere compensati.

12.3.3 Disposizioni transitorie

Il tempo di viaggio retribuito a forfait ai sensi del cpv. 2, ammonta a 30 minuti fino al 31.12.2028 e a 25 minuti fino al 31.12.2029.

12.3.4 Rispetto della durata massima del lavoro

Ai fini del rispetto della durata massima del lavoro e dei supplementi secondo la legge sul lavoro, occorre tenere conto del tempo di viaggio.

12.4 Spese ferroviarie

Nei casi in cui il ritorno giornaliero del lavoratore al proprio domicilio si avvera impossibile o poco sensato, vengono rimborsati il vitto, l'alloggio e un viaggio di andata e ritorno settimanale (dal cantiere al luogo di domicilio in Svizzera) per un importo pari al costo del biglietto ferroviario di seconda classe.

12.5 Importo forfettario

Invece delle indennità individuali ci si può accordare per iscritto su un'indennità forfettaria. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il certificato di salario.

Art. 13 Impiego della propria vettura e servizi di autista

13.1 In generale

Il lavoratore può far uso della propria vettura per servizi di autista e per altri viaggi di servizio solo previo accordo scritto con l'impresa.

13.2 Rimborso spese

Se il lavoratore svolge, su richiesta del proprio datore di lavoro, mansioni di autista durante l'orario di lavoro o al di fuori di esso, devono essergli rimborsate tutte le spese derivanti dall'uso della vettura, compresa l'indennità per il rischio casco. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il certificato di salario.

13.3 Servizi di autista

I servizi di autista svolti su richiesta dell'impresa fuori dal normale orario di lavoro devono essere retribuiti e sono conteggiati con il salario base, senza supplementi. L'impresa e il lavoratore possono concordare una regolamentazione diversa, a condizione che il compenso risulti complessivamente adeguato. Le regolamentazioni esistenti mantengono la loro validità purché soddisfino le disposizioni del presente articolo. Vanno considerate le prescrizioni delle autorità fiscali concernenti il certificato di salario.

Art. 14 Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro (art. 324a, 324b CO)

14.1 Pagamento integrale del salario

14.1.1 Durata delle prestazioni

Se un lavoratore è impedito a lavorare in seguito a malattia o a un infortunio riconosciuto dalla Suva, ha diritto al pagamento del 100 % dell'ultimo salario al massimo per la durata prevista dalla tabella qui di seguito; in caso di esonero dal pagamento dei premi, i contributi della cassa pensioni del datore di lavoro non dedotti devono essere pagati con il salario:

a)	Primo anno di servizio dopo almeno tre mesi di servizio	1 mese
b)	Secondo e terzo anno di servizio	2 mesi
c)	Dal quarto al sesto anno di servizio	3 mesi
d)	Dal settimo al nono anno di servizio	4 mesi
e)	Dal decimo al quattordicesimo anno di servizio	5 mesi
f)	Dal quindicesimo anno di servizio	6 mesi

14.1.2 Computo delle indennità giornaliere

Se in relazione a una malattia o a un infortunio coperto dalla Suva sono versate indennità giornaliere, queste devono essere computate sul salario per la durata dell'obbligo di versare il salario al lavoratore.

14.1.3 Limiti

L'intero salario viene versato in base alla tabella di cui all'articolo 14.1.1 una volta sola nell'arco di un anno di servizio e una volta sola per caso.

14.1.4 Prestazioni supplementari

Se la malattia o l'infortunio si protrae oltre la durata indicata nella tabella, il diritto si riduce alle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni o dell'assicurazione di indennità giornaliera per malattia.

14.2 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia

14.2.1 Obbligo d'assicurazione:

Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia a favore dei lavoratori assoggettati al Contratto Quadri della costruzione.

14.2.2 Inizio dell'assicurazione:

L'assicurazione comincia a partire dal giorno in cui, in base all'assunzione, il lavoratore inizia o avrebbe dovuto iniziare il lavoro.

14.2.3 Prestazioni assicurative:

L'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

a) 80 % del salario lordo perso a causa di malattia a partire dal primo giorno di malattia.
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 otto 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 hanno ad oggetto lo stesso periodo.

14.2.4 Premi e prestazioni assicurative differite:

a) I premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sostenuti per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore.
b) Qualora il datore di lavoro stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera che preveda una prestazione differita di 60 giorni al massimo 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.

14.2.5 Base salariale/guadagno giornaliero:

L'indennità giornaliera si basa sull'ultimo salario versato prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia, gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.

14.2.6 Importo massimo delle prestazioni assicurative:

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

14.2.7 Riserve assicurative:

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

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

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

14.2.8 Fine dell'assicurazione:

a) La copertura assicurativa si estingue nei casi seguenti:
   – con l'uscita dalla cerchia delle persone assicurate o dal rapporto di lavoro;
   – se il contratto d'assicurazione viene annullato o sospeso;
   – se è esaurito il diritto alle prestazioni.
b) In caso di eventi assicurati avvenuti durante la copertura assicurativa, le prestazioni vanno fornite fino al recupero della piena abilità lavorativa, al massimo fino al raggiungimento del limite delle prestazioni, conformemente al punto 14.2.3 di cui sopra.

14.2.9 Passaggio all'assicurazione individuale:

a) All'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità giornaliera in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 giorni, di passare all'assicurazione individuale.
b) I lavoratori devono essere informati in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio.
c) Non è consentito formulare nuove riserve assicurative. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora, sia per quanto concerne l'importo dell'indennità giornaliera che per la durata del diritto alle prestazioni.

14.2.10 Responsabilità del datore di lavoro:

a) Nella misura in cui l'assicurazione deve fornire le prestazioni sopra indicate, tutte le prestazioni conformi all'art. 324a CO sono tacitate in caso di malattia del lavoratore.
b) Il datore di lavoro deve concedere delle prestazioni conformi all'art. 324a CO quando i lavoratori non possano essere assicurati per le indennità giornaliere di malattia o quando lo siano solo con riserva.
c) Il datore di lavoro non risponde del rifiuto dell'assicurazione di fornire prestazioni, riconducibile a una violazione delle condizioni di assicurazione imputabile al lavoratore, nella misura in cui il datore di lavoro abbia ottemperato al suo obbligo di informare.

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

14.2.11 Area geografica di validità:

a) L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.
b) Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.
c) Per quanto riguarda il lavoratore straniero che non è in possesso né del permesso di residenza né del permesso di domicilio, l'obbligo di prestazione dell'assicuratore si estingue con la scadenza del permesso di lavoro o alla partenza dalla Svizzera o dal Principato del Liechtenstein, eccezion fatta per i casi di ricovero in Svizzera, certificati e necessari dal punto di vista medico e a condizione che sia stata rilasciata la relativa autorizzazione delle autorità competenti.
d) Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato in una zona di confine limitrofa e rimanga a disposizione per i controlli medici e amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione. All'assicurazione è tuttavia consentito sospendere le proprie prestazioni dal momento in cui l'assicurato sposta definitivamente il proprio domicilio dalla zona di confine limitrofa a un'altra regione estera.
e) Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.

14.3 Assicurazione contro gli infortuni

L'impresa assicura il lavoratore contro gli infortuni professionali e non professionali, conformemente alle disposizioni della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Ai sensi degli articoli 15 e 17 LAINF, l'indennità giornaliera è pari all'80 % del guadagno assicurato. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali (IP) e l'assicurazione contro gli infortuni non professionali (INP) sono a carico dell'impresa. Il lavoratore deve assicurarsi a proprie spese per i rischi di infortunio non coperti dall'assicurazione.

Se la Suva esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione.

14.4 Certificato medico

In caso di malattia o infortunio di durata superiore a tre giorni, il lavoratore deve presentare un certificato medico. Se le assenze di breve durata per malattia sono frequenti, l'impresa può esigere che il lavoratore presenti un certificato medico ogni volta che si ammala.

14.5 Copertura dell'obbligo di continuare a versare il salario

L'obbligo dell'impresa di continuare a versare il salario giusta gli articoli 324a e 324b CO è integralmente coperto con le prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia o della Suva in caso di infortunio.

Art. 15 Servizio militare, civile e di protezione civile

15.1 Ammontare dell'indennità

Il lavoratore che presta servizio obbligatorio svizzero militare, civile o di protezione civile in tempo di pace ha diritto a un'indennità. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile e limitata all'importo massimo Suva (prestazioni della Cassa di compensazione militare CCM della SSIC) ammonta generalmente al 100 % del salario durante le prime quattro settimane, dalla 5a settimana fino alla fine dell'istruzione di base all'80 %.

15.2 Requisiti per il diritto all'indennità

Il lavoratore ha diritto all'indennità se il rapporto di lavoro

a) è durato più di tre mesi prima dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile oppure
b) dura più di tre mesi, compreso il periodo di servizio militare, civile o di protezione civile.

15.3 Calcolo della perdita di guadagno

Per il calcolo della perdita di guadagno ci si basa sul salario e sulle ore di lavoro considerate dalla normativa concernente le indennità per perdita di guadagno.

15.4 Coordinamento con le prestazioni IPG

Se le prestazioni previste dall'ordinamento relativo alle indennità per perdita di guadagno superano quelle corrisposte dall'impresa giusta l'articolo 15.1, l'importo eccedente spetta al lavoratore.

Art. 16 Vacanze

16.1 Diritto generale

Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze:

Età	Diritto
Dal compimento del 20° anno d'età fino al 50° anno compiuto	5 settimane = 25 giorni lavorativi (10,6 % del salario)
Fino al compimento del 20° anno d'età e dopo il compimento del 50° anno d'età	6 settimane = 30 giorni lavorativi (13,0 % del salario)

16.2 Giorni festivi legali e/o giorni di malattia o infortunio

I giorni festivi legali che ricorrono durante le vacanze e i giorni di malattia o infortunio con incapacità lavorativa totale, comprovati da certificato medico, non sono considerati giorni di vacanza. Questi giorni possono essere recuperati successivamente, sempre che siano caduti in un giorno della settimana durante il quale il lavoratore normalmente avrebbe lavorato.

16.3 Date delle vacanze

Le date delle vacanze vanno concordate in anticipo tra impresa e lavoratore. Va tenuto adeguatamente conto delle esigenze aziendali e dei desideri giustificati del lavoratore.

16.4 Vacanze aziendali

Le date di eventuali vacanze aziendali vanno discusse a tempo debito con i lavoratori o con la loro rappresentanza nell'impresa.

16.5 Disposizioni di legge

Per quanto qui non disciplinato si applicano gli articoli 329a segg. CO.

Art. 17 Pagamento del salario in caso di decesso

17.1 Condizioni

Se il rapporto di lavoro cessa a causa del decesso del lavoratore, l'impresa deve versare il salario nel mese in cui è occorso il decesso e nei due mesi successivi, sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza.

17.2 Possibilità di computo

Se per effetto del decesso vengono versate prestazioni da parte di assicurazioni o istituzioni di previdenza che coprono il rischio di morte, queste prestazioni possono essere computate con il salario da versare come segue:

a) premio a carico della sola impresa: l'intera prestazione

b) premio paritetico: la quota corrispondente al contributo dell'impresa.

17.3 Esclusione dal computo

È escluso il computo di prestazioni della previdenza professionale obbligatoria.

Art. 18 Perfezionamento professionale

18.1 Principio

Per la formazione e il perfezionamento professionali e/o funzionali alla gestione del personale, il lavoratore ha diritto a 5 giorni di lavoro pagati all'anno. Il genere, la durata e il finanziamento del perfezionamento professionale costituiscono parte integrante del colloquio di qualificazione annuale.

18.2 Finanziamento e date

La formazione e il perfezionamento professionali devono essere correlati con il settore. Altre formazioni o perfezionamenti vanno disciplinati in accordi specifici. Le date vanno stabilite tenendo conto delle esigenze dell'impresa.

Art. 19 Previdenza professionale

19.1 In generale

19.1.1 Premi

L'impresa è tenuta ad assicurare il lavoratore contro i rischi di vecchiaia, invalidità e morte in conformità alla LPP. L'impresa deve corrispondere un premio pari ad almeno il 6 % del salario individuale fino all'importo massimo Suva per i lavoratori di meno di 45 anni. Il premio aumenta al 7 % per i lavoratori di età superiore a 45 anni e al 7,5 % per i lavoratori di età superiore a 55 anni. I lavoratori devono corrispondere almeno la quota del premio prevista dalla LPP.

19.1.2 Soluzione equivalente

Nei limiti della legge, l'impresa e il lavoratore possono accordarsi su un'altra soluzione, purché questa sia globalmente equivalente a quella prevista dall'articolo 19.1.1 del presente contratto.

19.2 Impiego dei premi supplementari

I premi devono essere utilizzati anzitutto per adempiere il criterio dell'obbligatorietà del 2° pilastro sancito dalla LPP. L'impiego dei premi supplementari è lasciato alla discrezione dell'impresa; in linea di massima questi premi supplementari vanno utilizzati nell'ambito del piano delle prestazioni dell'impresa e individualmente per i lavoratori sottoposti al presente contratto.

Art. 20 Pensionamento anticipato

I capi muratori e i capi fabbrica sono sottoposti al Contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato nel settore dell'edilizia principale del 12 novembre 2002, dichiarato di obbligatorietà generale.

Parte terza Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

Art. 21 Altri CCL e dichiarazione di obbligatorietà generale

21.1 Altri contratti collettivi di lavoro

21.1.1 Principio

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori ha il diritto di concludere un contratto collettivo di lavoro specifico (contratto parallelo) con i sindacati Unia e Syna, ma non può stipulare altri contratti concernenti i capi muratori e i capi fabbrica. Per modifiche, aggiunte o per il rinnovo del presente contratto vengono condotte trattative esclusivamente tra le parti contraenti del contratto quadri della costruzione. In caso di disaccordo si applica l'articolo 22.3 del presente contratto.

21.1.2 Nessun contratto collettivo di lavoro locale

Non è ammessa la stipulazione di nuovi contratti collettivi di lavoro locali basati sul presente contratto.

21.2 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Le parti si impegnano affinché il presente contratto ed eventuali convenzioni addizionali vengano dichiarati di obbligatorietà generale.

Art. 22 Trattative nel periodo di validità del contratto

22.1 Trattative regolari[7]

Ogni anno, in autunno, le parti del presente contratto avviano trattative su eventuali adeguamenti salariali o altri miglioramenti del trattamento economico dei capi muratori e dei capi fabbrica. Eventuali adeguamenti dei salari minimi vengono negoziati ogni due anni.

22.2 Trattative straordinarie

Se per circostanze urgenti dovesse risultare necessario adeguare punti essenziali del presente contratto, ciò può essere fatto durante il periodo di validità dello stesso, di regola per l'inizio dell'anno successivo. Le richieste in tal senso vanno comunicate in forma scritta alle altre parti. Le parti sono tenute a discutere la questione entro un termine ragionevole e a impegnarsi a trovare una soluzione adeguata.

[7] *Nell'ambito della convenzione addizionale del 28 gennaio 2026, l'evoluzione salariale dei salari minimi e dei salari effettivi fino al 2031 è già stata concordata e può essere consultata nell'appendice 4. Fino a tale data, pertanto, le regolari trattative salariali di cui all'articolo 22.1 vengono soppresse.*

22.3 Modifiche nel periodo di validità del contratto

Se le parti non riescono a intendersi su un adeguamento del presente contratto conformemente all'articolo 22, ognuna di esse può chiedere la convocazione di una riunione. Se dopo due di queste riunioni nell'arco di tre mesi non si riesce a trovare un'intesa, il presente contratto può essere disdetto da ciascuna parte per la fine di un mese, con un preavviso di sei mesi.

Applicazione del contratto Quadri della costruzione

Art. 23 Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC)

23.1 Principio

Le parti del Contratto Quadri della costruzione si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro soci a osservare le disposizioni del presente contratto. Esse nominano, per tutta la durata del contratto, una Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC).

23.2 Composizione

Sono nominati nella Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC) quattro rappresentanti della Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e quattro rappresentanti di Quadri dell'Edilizia Svizzera, Unia e Syna. Per le organizzazioni dei lavoratori, la composizione dei quattro rappresentanti è la seguente: due rappresentanti dei Quadri dell'Edilizia Svizzera, un rappresentante di Unia e uno di Syna.

23.3 Procedura

Le divergenze di opinione sull'applicazione del presente contratto devono essere risolte in prima linea nell'impresa. Se non si giunge a un accordo amichevole tra impresa e lavoratore, la vertenza può essere sottoposta alla CPSSC. Le divergenze di opinione di rilevanza nazionale devono essere esaminate in ogni caso dalla CPSSC.

23.4 Delibere

23.4.1 Le decisioni della CPSSC sono definitive.

23.4.2 In caso di violazione del presente contratto da parte di un'impresa o di un lavoratore si applica la procedura definita nell'appendice 2.

23.4.3 La CPSSC può affidare incarichi alle Commissioni professionali paritetiche locali del CNM.

23.5 Coordinamento

Per assicurare un'applicazione e un'interpretazione coordinate del presente contratto e del CNM, la CPSSC intrattiene contatti regolari con la Commissione paritetica svizzera di applicazione (CPSA) istituita dal CNM. Possono essere indette riunioni comuni.

Art. 24 Procedura di mediazione

24.1 Obbligo

Prima di avviare un procedimento giudiziario, le parti si impegnano a intraprendere una procedura di mediazione volta a comporre amichevolmente le divergenze. Le parti stabiliscono di comune accordo le modalità della procedura. Se non riescono a intendersi, possono rivolgersi alla CPSSC e chiederle di designare un mediatore.

24.2 Fallimento della mediazione

Se la mediazione non ha esito positivo, si può procedere per le vie legali davanti alle autorità giudiziarie.

Art. 25 Pace assoluta del lavoro

Le parti del presente contratto si impegnano per sé, le loro sezioni e i loro soci a salvaguardare, per l'intera durata del contratto, la pace illimitata (assoluta) del lavoro ai sensi dell'articolo 357a capoverso 2 CO. Sono quindi proibite tutte le azioni volte a turbare il lavoro, quali lo sciopero, la minaccia di sciopero, l'incitamento allo sciopero e ogni resistenza passiva, come pure ogni rappresaglia o altro mezzo di lotta, quale la serrata o il boicottaggio.

Art. 26 Finanziamento dell'applicazione

26.1 Partecipazione

Le parti del presente contratto partecipano al Parifonds Edilizia. Sono coinvolte in eventuali trattative.

26.2 Competenza

Il Parifonds Edilizia ha la forma giuridica di un'associazione e ha la competenza di riscuotere e amministrare i contributi alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento in conformità al contratto quadri della costruzione.

26.3 Campo di applicazione

I datori di lavoro e i loro dipendenti che rientrano nel campo di applicazione del contratto dei quadri della costruzione devono versare contributi al Parifonds Edilizia per coprire i costi di formazione e di formazione continua. Sono escluse le aziende dei Cantoni di Ginevra, Neuchâtel, Ticino, Vaud e Vallese associate a un fondo paritetico cantonale («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» nel Cantone Ginevra, «Fonsopar» nel Cantone Neuchâtel, «Fondo formazione professionale» e «Fondo applicazione» in Ticino, «Contribution de solidarité professionnel de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» nel Cantone Vaud, «Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Vallese).

26.4 Scopo del Parifonds Edilizia

Da un lato il Parifonds Edilizia ha lo scopo di coprire le spese per l'applicazione del contratto quadri della costruzione e di espletare altre mansioni di natura prevalentemente sociale. Dall'altro si prefigge di promuovere e incoraggiare il ricambio professionale, favorire la formazione e il perfezionamento professionali e sostenere misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

26.5 Contributi

Tutti i capi muratori e i capi fabbrica sottoposti al contratto quadri della costruzione versano un contributo alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento pari allo 0,7 % del salario determinante, indipendentemente dalla loro affiliazione a un'associazione professionale. Il datore di lavoro provvede alla riscossione e al versamento dei contributi al Parifonds Edilizia. I datori di lavoro sottoposti al contratto quadri della costruzione versano un contributo alle spese di applicazione e di formazione/perfezionamento pari allo 0,5 % del salario determinante dei capi muratori e capi fabbrica sottoposti al contratto quadri della costruzione.

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

26.6 Regolamentazione dei dettagli

I dettagli, come l'organizzazione dell'associazione, l'utilizzo dei fondi, i servizi e l'esecuzione sono regolamentati nello statuto dell'associazione e nel regolamento del Parifonds Edilizia. Lo statuto è parte integrante del presente contratto.

26.7 Riserva per istituzioni esistenti

26.7.1 Il Parifonds Edilizia entra in vigore il 1° gennaio 2010 e si allinea in linea di principio alla validità del CNM. Il Parifonds Edilizia viene mantenuto anche se un contratto collettivo di lavoro come il Contratto nazionale mantello e/o il contratto quadri della costruzione non è più applicabile. In tal caso i capi muratori e i capi fabbrica sottoposti al contratto quadri della costruzione come pure le imprese assoggettate devono continuare a versare i contributi di cui al capoverso 26.5.

26.7.2 Il Parifonds Edilizia (e l'obbligo contributivo e il diritto alle prestazioni che ne conseguono) può tuttavia essere sciolto da una delle parti con disdetta scritta nei seguenti termini:

a. nel mese successivo alla risoluzione del contratto quadri della costruzione, per la fine del secondo mese successivo;
b. dal secondo mese dopo la risoluzione del contratto quadri della costruzione, con un preavviso di tre mesi, per la fine del mese.

Art. 27 Convenzioni addizionali

Le convenzioni addizionali e protocollari stipulate dalle parti sono parte integrante del presente contratto.

Art. 28 abrogato

Art. 29 Altre disposizioni di legge

Per quanto non disciplinato nel presente contratto si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni.

Art. 30 Domicilio legale e foro competente

Le parti contraenti riconoscono Zurigo quale foro competente.

Art. 31 Entrata in vigore, durata e modifiche del contratto

31.1 Durata

Il presente contratto entra in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2008 con la firma di tutte le parti ed è valido fino al 31 dicembre 2012. Sostituisce il Contratto Quadri per capi muratori del 18 dicembre 2001 che viene abrogato con l'entrata in vigore del presente contratto.

31.2 Rinnovo

Il presente contratto si rinnova di anno in anno se non viene disdetto per iscritto da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

31.3 Disposizioni transitorie

31.3.1 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. Tale calendario comprende 2112 ore annuali dovute, dedotte le ore previste dal calendario aziendale o sezionale per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 aprile 2026.

31.3.2 La data di riferimento del 30 aprile 2026 decade e tutte le ore supplementari esistenti vengono riportate sul nuovo conto.

31.3.3 La disposizione di cui all'art. 12.3.1 «Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti, applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo» si applica solo dal 1° gennaio 2027.

Zurigo, 18 settembre 2007/Aggiornato e attualizzato al 1° marzo 2026

La presente versione del contratto comprende il contratto originale e tutte le convenzioni addizionali finora concluse.

I documenti originali firmati si trovano presso le parti contraenti.

Appendici

1 Abrogata

2 Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del Contratto Quadri della costruzione

3 Zone salariali

4 Convenzione addizionale del 28 gennaio 2026

Appendice 2

Principi relativi alla procedura di cui all'articolo 23 del CCL

Le parti del Contratto Quadri della costruzione sono tenute ad assicurare l'esecuzione del contratto collettivo di lavoro in applicazione dell'articolo 356 segg. CO. A tal fine hanno istituito la Commissione paritetica svizzera di sorveglianza Costruzione (CPSSC). Quest'ultima e i terzi da lei incaricati osservano i seguenti principi:

Art. 1 Competenza

Le parti del presente CCL delegano alla CPSSC le competenze necessarie per far valere il diritto all'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari.

Art. 2 Compiti

La CPSSC ha il compito di applicare le disposizioni contrattuali del presente CCL, incluse le appendici e le convenzioni addizionali.

Art. 2bis Informazione

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

Art. 3 Procedure

3.1 La CPSSC esegue le sue procedure secondo i principi di diritto pubblico.

3.2 La CPSSC:

a) decide di controllare o far controllare il rispetto del presente CCL da parte di un'impresa;
b) esegue controlli con membri autorizzati della commissione, di regola con preavviso scritto, per verificare il rispetto del presente CCL e controlla i cantieri;
c) elabora rapporti ispettivi che vengono inviati alle imprese interessate per una presa di posizione entro un termine adeguato, di regola due settimane;
d) può affidare i compiti di cui alle lettere b e c a terzi specializzati;
e) al termine delle sue indagini redige una decisione scritta che, oltre al giudizio vero e proprio, contiene una breve motivazione e l'indicazione delle possibilità di ricorso. La decisione deve inoltre specificare:
   1. se la procedura viene chiusa senza conseguenze o
   2. se, oltre alla constatazione della violazione del presente CCL o di un CCL locale ancora in vigore, viene inflitto un ammonimento o una sanzione e
   3. se seguirà una notifica alle autorità
   4. chi deve sostenere i costi del controllo e della procedura.

Art. 3bis SIAC

Le parti contraenti sostengono e partecipano al sistema d'informazione Alleanza Costruzione, valido per l'intero settore delle costruzioni e in tutta la Svizzera, e aderiscono all'associazione paritetica SIAC.

Art. 4 Sanzioni

4.1 Se constata che sono state violate disposizioni contrattuali, la CPSSC invita la parte colpevole ad onorare immediatamente i propri impegni.

4.2 La CPSSC ha facoltà di:

a) impartire un ammonimento;
b) infliggere una multa convenzionale fino a 50 000 franchi; nel caso in cui il lavoratore è stato privato di una prestazione pecuniaria, la multa può raggiungere l'importo delle prestazioni dovute;
c) condannare la parte colpevole a pagare le spese processuali ed accessorie.

4.3 Le spese di controllo e quelle procedurali sono a carico dei datori di lavoro e/o dei lavoratori che hanno violato le disposizioni del CCL o che, se non viene accertata nessuna violazione del CCL, hanno dato adito al controllo e/o alla procedura.

4.3bis La CPSSC può infliggere le sanzioni previste in caso di violazione delle disposizioni del contratto colletivo anche quando l'impresa fornisce intenzionalmente false informazioni sui propri collaboratori, ottiene la tessera SIAC in modo illecito oppure ostacola le procedure di controllo.

4.4 La multa convenzionale viene fissata in modo da dissuadere il lavoratore o il datore di lavoro colpevole dal contravvenire di nuovo al CCL, tenendo conto di tutte le circostanze del caso e osservando i seguenti criteri:

a) importo delle prestazioni pecuniarie di cui è stato privato il lavoratore dal datore di lavoro;
b) violazione di disposizioni contrattuali di natura non pecuniaria;
c) violazione singola o ripetuta (comprese le recidive) delle disposizioni contrattuali collettive;
d) dimensioni dell'impresa;
e) considerazione dell'adempimento parziale o integrale degli obblighi da parte del lavoratore o del datore di lavoro colpevole e messo in mora;
f) considerazione del fatto che il lavoratore fa valere autonomamente i propri diritti contro un datore di lavoro colpevole o ha intenzione di farlo in un prossimo futuro.

4.5 L'importo della multa convenzionale viene versato entro 30 giorni alla CPSSC che lo impiega nell'ambito dell'applicazione del CCL.

Appendice 3

Zone salariali

In applicazione dell'articolo 10 capoverso 2 del contratto Quadri della costruzione, le parti contraenti stabiliscono la ripartizione geografica e gli salari minimi in franchi svizzeri come segue:

Salari minimi al 1° marzo 2026[8]

Salario mensile		Capi muratori e capi fabbrica
ROSSA	6847.–	Regione di Basilea[9] e Ginevra.
BLU	6589.–	Argovia, Appenzello (AI/AR), Berna, Friborgo, Grigioni (senza i distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, con il comune di Maloja), Giura, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta (senza i distretti Dorneck-Thierstein), San Gallo, Turgovia, Uri, Vaud, Vallese, Zugo, Zurigo.
VERDE	6333.–	Glarona, Grigioni (distretti Brusio, Poschiavo, Bregaglia, senza il comune di Maloja), Ticino.

Per determinare il salario orario di un capo muratore occorre dividere il salario mensile per 176 (2112 : 12 = 176).

[8] *Nell'ambito della convenzione addizionale del 28 gennaio 2026, l'evoluzione salariale dei salari minimi e dei salari effettivi fino al 2031 è già stata concordata e può essere consultata nell'appendice 4. Fino a tale data, pertanto, le regolari trattative salariali di cui all'articolo 22.1 vengono soppresse.*

[9] *Regione di Basilea = Basilea Campagna, Basilea Città, Soletta (distretti Dorneck-Thierstein).*

Appendice 4

Convenzione addizionale del 28 gennaio 2026

Convenzione addizionale

relativa al

Contratto collettivo di lavoro dei quadri della costruzione (capi muratori e capi fabbrica; contratto Quadri della costruzione)

del 28 gennaio 2026

tra

Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC)

Weinbergstrasse 49, 8006 Zurigo da una parte

e

Sindacato Unia

Weltpoststrasse 20, 3015 Berna

e

Sindacato Syna

Römerstrasse 7, 4600 Olten

e

Quadri dell'edilizia Svizzera

Rötzmattweg 87, 4600 Olten dall'altra

Capitolo I: Scopo ed estensione della convenzione

La presente convenzione disciplina gli adeguamenti materiali e l'adeguamento dei salari a decorrere dal 1° marzo 2026 nel contratto Quadri della costruzione.

Capitolo II: Il contratto Quadri della costruzione 2026 e gli adeguamenti salariali

Art. 1 Contenuto

Il contenuto del contratto quadri della costruzione corrisponde al testo del contratto quadri della costruzione valido al 31.12.2025 e a tutte le sue appendici e agli accordi protocollari validi al 31.12.2025 con le seguenti modifiche.

Art. 2 Salario minimo

I salari minimi giusta l'art. 10.2.1 e l'Appendice 3 del contratto quadri della costruzione (stato al 31.12.2025) sono aumentati al 1° gennaio di ogni anno salvo la rescissione del contratto 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.

Un primo adeguamento del salario minimo avverrà il 1° marzo 2026.

Art. 3 Salari effettivi

Fino al 2031, i salari effettivi saranno verificati annualmente e le eventuali aumenti dei salari effettivi saranno annunciati dalle parti sociali, sulla base dell'indice dei prezzi al consumo (IPC) per il 30 settembre di ogni anno e secondo il seguente meccanismo.

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

Al 1° gennaio 2027 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione 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 zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2028 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione 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 zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2029 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione 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 zona salariale blu in vigore in quel momento.

Al 1° gennaio 2030 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione 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 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 e una quota individuale. Al 1° gennaio 2031 il salario di tutti i lavoratori assoggettati al contratto quadri della costruzione 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 della zona salariale blu 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 contratto quadri della costruzione.

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

Art. 4 Altre modifiche

Art. 6.4.2 **abrogato**

Art. 8.1.1 **Orario di lavoro annuale (totale delle ore annuali)**

Per orario di lavoro annuale si intende il totale lordo delle ore nell'anno civile, durante le quali il lavoratore deve svolgere il suo lavoro, prima della deduzione delle ore non lavorative generali, come i giorni festivi infrasettimanali retribuiti, e delle ore individuali non lavorate, come vacanze, malattia, infortunio, giorni di servizio civile ecc.

Art. 8.1.6 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.

Art. 8.1.7 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. 8.2.1 **Calendario delle ore di lavoro**

L'orario di lavoro settimanale viene fissato in un calendario di lavoro. Se esiste un contratto nazionale mantello (CNM), la fissazione e le modifiche di questo calendario avvengono secondo questo contratto. In caso contrario, l'impresa deve fissare entro e non oltre la metà di novembre un calendario delle ore di lavoro per l'anno civile successivo.

Art. 8.2.2 **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.

Art. 8.2.5 **Gestione delle ore perse non lavorate**

Se il lavoro supplementare da compiere a posteriori 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 del periodo di conteggio, anche se questi nel complesso ha lavorato meno del dovuto. Per il trasferimento di ore in difetto si applica l'art. 8.6.7.

Art. 8.2bis Pianificazione costante dell'orario di lavoro

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. 8.1 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.

Presupposto per l'applicazione di una pianificazione costante dell'orario di lavoro è la corresponsione di un salario mensile ponderato.

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

Art. 8.6 Ore supplementari, ore in difetto e lavoro straordinario

8.6.1 Le ore prestate in più rispetto all'orario di lavoro settimanale stabilito dal calendario di lavoro o pianificazione dell'orario di lavoro sono considerate ore supplementari mentre le ore eseguite in meno sono considerate ore in difetto.

8.6.2 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.

8.6.3 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 %.

8.6.4 Il datore di lavoro è autorizzato a chiedere ai lavoratori la compensazione totale o parziale del saldo esistente delle ore supplementari con tempo libero di pari durata. Nel limite del possibile, egli tiene conto dei desideri e delle esigenze dei lavoratori, concedendo in modo particolare giornate intere. Onde evitare i lavori in caso di canicola o di maltempo, la compensazione può anche essere disposta su base oraria.

8.6.5 Alla fine dell'anno civile (31 dicembre), il datore di lavoro decide dell'utilizzo della metà del saldo delle ore supplementari e il lavoratore decide dell'altra metà. Il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di a) lasciare le ore supplementari sul conto delle ore prestate in eccesso, b) retribuire alla fine di gennaio le ore accumulate con un supplemento del 25 % o c) trasferire le ore accumulate su un conto vacanze di lunga durata ai sensi dell'art. 8.8, purché il datore di lavoro e il lavoratore abbiano concordato la creazione di un tale conto.

8.6.6 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.

8.6.7 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. 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. 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.

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

Art. 8.8 Conto vacanze di lunga durata

8.8.1 In imprese che esistono da più di un anno e che non presentano violazioni contrattuali aperte o i cui lavoratori dispongono di Carte SIAC, e che non hanno debiti in sospeso con assicurazioni sociali e organi paritetici, i datori di lavoro e i lavoratori possono concordare per iscritto che le ore supplementari vengano accreditate su un conto vacanze di lunga durata.

8.8.2 Il conto vacanze di lunga durata consente ai singoli lavoratori di accumulare crediti in tempo per un periodo prolungato e di utilizzarli in seguito, segnatamente per ulteriori vacanze, corsi di aggiornamento non finanziati dal Parifonds Edilizia, corsi di perfezionamento personale, congedi prolungati, l'assunzione di compiti di assistenza, una riduzione temporanea dell'orario di lavoro e scopi analoghi.

8.8.3 Sul conto vacanze di lunga durata possono essere accreditate al massimo 200 ore per anno civile, mediante accredito durante l'anno quando è raggiunto il saldo totale di 120 ore supplementari, purché tale opzione sia stata concordata tra datore di lavoro e lavoratore, oppure mediante trasferimento del saldo delle ore supplementari al 31 dicembre, purché datore di lavoro e lavoratore decidano in tal senso per la loro parte.

8.8.4 È possibile accreditare sul conto vacanze di lunga durata un massimo di 700 ore, a condizione che l'impresa assicuri la copertura finanziaria di tale conto vacanze di lunga durata. Senza questa garanzia, il saldo massimo ammonta a 200 ore.

8.8.5 Per garantire la copertura finanziaria del conto vacanze di lunga durata, il datore di lavoro trasferisce l'importo monetario corrispondente al tempo di lavoro residuo accumulato sul conto vacanze di lunga durata su un conto vincolato dedicato a questo scopo o stipula un'assicurazione per l'eventualità di un'insolvenza al momento del prelievo. Il datore di lavoro informa immediatamente il lavoratore di questa garanzia.

8.8.6 Il prelievo totale o parziale delle ore accumulate sul conto vacanze di lunga durata da parte del lavoratore deve essere concordato con il datore di lavoro con sufficiente anticipo, almeno tre mesi prima. Il prelievo avviene di norma su base giornaliera o settimanale e le ore corrispondenti, secondo la pianificazione dell'orario di lavoro, vengono detratte dal conto vacanze di lunga durata e computate come ore di lavoro effettuate all'orario di lavoro annuale. Valgono inoltre le stesse disposizioni in vigore per le vacanze, senza la possibilità di una riduzione delle vacanze ai sensi dell'art. 329b CO. Qualora alla fine del rapporto di lavoro sussista ancora un credito residuo, le ore rimanenti vengono retribuite con il salario base (compresa la tredicesima mensilità) in vigore al momento della retribuzione.

Art. 9.1 Motivi particolari che giustificano un'assenza di breve durata

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

a) Matrimonio del lavoratore: 2 giorni;

b) Matrimonio in famiglia: 1 giorno;

c) Congedo dell'altro genitore in caso di nascita di un figlio: 10 giorni. Il congedo è disciplinato dall'articolo 329g CO. L'indennità per perdita di guadagno (IPG) spetta al datore di lavoro.

d) Decesso nella famiglia del lavoratore (coniuge, partner registrato, figli, fratelli, genitori, suoceri o nonni): 3 giorni

e) Decesso di altri parenti o conoscenti: partecipazione alle esequie

f) Trasloco della propria economia domestica se il rapporto di lavoro non è disdetto: 1 giorno

g) Ricerca di un impiego a disdetta avvenuta, d'intesa con il datore di lavoro: il tempo necessario

h) Esami professionali superiori riconosciuti della SEFRI o esami professionali pubblici o sovvenzionati dallo Stato, perizie, partecipazione: di comune accordo

i) Esercizio di una funzione pubblica: di comune accordo

j) 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 un giorno intero.

Art. 12 Indennità di trasferta

12.2.3 L'indennità di cantiere

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).

12.2.4 Disposizioni transitorie

In deroga al cpv. 12.2.3, l'indennità di cantiere ammonta a CHF 4.– dal 1° marzo 2026, a CHF 6.50 dal 1° gennaio 2027 e a CHF 9.– dal 1° gennaio 2028.

12.2.5 Indennità di chilometraggio

Se il lavoratore, su esplicita indicazione dell'impresa, fa uso della propria autovettura, ha diritto a un'indennità di almeno CHF 0.70 per ogni chilometro di servizio.

Art. 12.3 Tempo di viaggio

12.3.1 Principio

Il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno da e verso il posto di raccolta non è computato all'orario di lavoro annuale. Fatto salvo il capoverso 2, va retribuito nel mese successivo con il salario base. Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti, applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo.

12.3.2 Tempo di viaggio forfettario

Fino a 20 minuti di tempo di viaggio (viaggio di andata e ritorno misurati con Google Maps) dal posto di raccolta al cantiere vengono compensati con l'indennità di cantiere giusta l'art. 12.2.3. Fino a 10 minuti di tempo di viaggio supplementare possono essere conteggiati come tempo di lavoro giusta l'art. 8 anziché essere compensati.

12.3.3 Disposizioni transitorie

Il tempo di viaggio retribuito a forfait ai sensi del cpv. 2, ammonta a 30 minuti fino al 31.12.2028 e a 25 minuti fino al 31.12.2029.

12.3.4 Rispetto della durata massima del lavoro

Ai fini del rispetto della durata massima del lavoro e dei supplementi secondo la legge sul lavoro, occorre tenere conto del tempo di viaggio.

Art. 14.2 Assicurazione di indennità giornaliera per malattia

14.2.1 invariato

14.2.2 invariato

14.2.3 Prestazioni assicurative:

L'assicurazione comprende le seguenti prestazioni minime:

a) 80% del salario lordo perso a causa di malattia a partire dal primo giorno di malattia.

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 otto 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 hanno ad oggetto lo stesso periodo.

14.2.4 Premi e prestazioni assicurative differite:

a) I premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera sono sostenuti per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore.

b) Qualora il datore di lavoro stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera che preveda una prestazione differita di 60 giorni al massimo 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.

14.2.5–11 invariato

Art. 15.1 Ammontare dell'indennità

Il lavoratore che presta servizio obbligatorio svizzero militare, civile o di protezione civile in tempo di pace ha diritto a un'indennità. L'indennità, basata sul salario orario, settimanale o mensile e limitata all'importo massimo Suva (prestazioni della Cassa di compensazione militare CCM della SSIC) ammonta generalmente al 100 % del salario durante le prime quattro settimane, dalla 5a settimana fino alla fine dell'istruzione di base all'80 %.

Art. 28 abrogato

Art. 31.3 Disposizioni transitorie

31.3.1 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. Tale calendario comprende 2112 ore annuali dovute, dedotte le ore previste dal calendario aziendale o sezionale per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 aprile 2026.

31.3.2 La data di riferimento del 30 aprile 2026 decade e tutte le ore supplementari esistenti vengono riportate sul nuovo conto.

31.3.3 La disposizione di cui all'art. 12.3.1 «Se il tempo di viaggio giornaliero supera i 60 minuti, applicando il calendario di lavoro, o i 90 minuti, applicando la pianificazione costante dell'orario di lavoro, il tempo di viaggio eccedente va accreditato sul conto delle ore supplementari o in difetto e non viene retribuito nel mese successivo» si applica solo dal 1° gennaio 2027.

Appendice 1 abrogata

Capitolo III: Dichiarazione comune

Le parti istituiscono un gruppo di lavoro per esaminare i flussi di pagamento dei lavoratori e delle imprese che rientrano nel contratto quadro per l'edilizia nel Parifonds Edilizia, al fine di migliorare il rispetto delle finalità e, ove possibile, ridurre l'onere finanziario e i flussi di denaro.

Capitolo IV: Disposizione finale ed entrata in vigore

Il presente accordo entra in vigore al 1° marzo 2026, con riserva dell'approvazione degli organi delle associazioni competenti.

Zurigo, 28 gennaio 2026

Per la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori SSIC

Bernhard Salzmann Gian-Luca Lardi Michael Kehrli

Per i Quadri dell'edilizia Svizzera

Martin Schönholzer Suad Salihovic Ray Gysin

Per il sindacato Unia

Nico Lutz Vania Alleva Chris Kelley

Per il sindacato Syna

Nora Picchi Guido Schluep Michele Aversa