

CNM 2026–2031: Conto vacanze di lunga durata ai sensi dell'art. 28^{bis} CNM 2026

Con il CNM 2026 è stata introdotta, all'art. 28^{bis}, la possibilità per i datori di lavoro e i lavoratori di istituire un conto vacanze di lunga durata. La disposizione recita quanto segue:

Art 28^{bis} Conto vacanze di lunga durata

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.

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.

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.

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 di lunga durata. Senza questa garanzia, il saldo massimo ammonta a 200 ore.

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'in-solvenza al momento del prelievo. Il datore di lavoro informa immediatamente il lavoratore di questa garanzia.

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.

Per la CPSA si pongono, in particolare, le seguenti questioni in merito all'interpretazione e all'applicazione dell'art. 28^{bis} CNM 2026:

1. Cosa significa «esistono da oltre un anno»: è determinante la data di costituzione dell'impresa o quella dell'assoggettamento al CNM?

L'art. 28^{bis} cpv. 1 CNM 2026 consente l'istituzione di conti vacanza di lunga durata nelle imprese «che esistono da oltre un anno» e che soddisfano determinati requisiti di idoneità.

Per le imprese che esistono da meno di un anno, è possibile convenire un conto vacanze di lunga durata se l'impresa dispone di Carte SIAC e non vi sono crediti scaduti da parte delle assicurazioni sociali o degli enti paritetici.

La disposizione è contenuta nel CNM e si ricollega chiaramente al campo di applicazione e all'esecuzione del CNM.

Il CNM disciplina autonomamente il proprio campo di applicazione aziendale e personale (artt. 1–5 CNM) e, ai fini dell'assoggettamento, si basa sull'attività effettivamente svolta e caratterizzante nel settore dell'edilizia principale, e non su dati formali di diritto societario. Da questa logica interna consegue quanto segue:

Il CNM intende comprendere soltanto quelle imprese che, secondo le sue regole sul campo di applicazione, sono effettivamente riconducibili al settore dell'edilizia principale e sono quindi assoggettate al CNM. I requisiti di idoneità menzionati all'art. 28^{bis} cpv. 1 CNM — ad esempio assenza di violazioni aperte del CCL, assenza di crediti scaduti, carte SIAC — sono tipici criteri di applicazione del CNM e vengono verificati nell'ambito del controllo dei libri paga nei confronti delle imprese assoggettate. Tali verifiche presuppongono l'assoggettamento al CNM.

Sotto il profilo sistematico, tutti i diritti e gli obblighi derivanti dall'art. 28^{bis} CNM — limiti massimi di versamento, garanzia, pagamento in caso di uscita — si riferiscono a rapporti di lavoro soggetti al regime del CNM. Il requisito secondo cui l'impresa deve «esistere da più di un anno» deve pertanto essere ancorato a tale regime; diversamente, le imprese potrebbero aprire conti di vacanze di lunga durata sulla sola base di un'esistenza precedente estranea al CNM, senza essere soggette ai requisiti di applicazione del CNM.

Per le imprese che non sono assoggettate al CNM da almeno un anno, ma che esistono già da più tempo, si applicano per analogia i requisiti previsti per le imprese che non esistono ancora

da un anno: presenza di carte SIAC e assenza di crediti scaduti da parte delle assicurazioni sociali e degli organi paritetici.

Di conseguenza, il collegamento temporale va coerentemente riferito all'assoggettamento al CNM: l'«esistenza» ai sensi dell'art. 28^{bis} cpv. 1 CNM indica quindi l'esistenza quale impresa assoggettata al CNM, e non la durata di vita societaria anteriore all'assoggettamento al CNM.

2. In che modo vengono verificati retroattivamente i crediti scaduti nell'ambito di un controllo dei libri paga da parte della Commissione professionale paritetica?

Le violazioni del CCL vengono verificate nei momenti rilevanti per il conto di vacanze di lunga durata:

- al momento della conclusione dell'accordo scritto; e
- in modo continuativo al momento del trasferimento di ore sul conto di vacanze di lunga durata.

Secondo il tenore dell'art. 28^{bis} cpv. 1 CNM 2026, nell'ambito del controllo dei libri paga viene verificato, sulla base di documenti giustificativi, se alla rispettiva data di riferimento dell'istituzione del conto e del trasferimento sussistevano violazioni del CCL. Ciò significa che, nell'ambito del controllo dei libri paga e in virtù del proprio obbligo di collaborazione, l'impresa deve presentare la documentazione appropriata, in particolare l'attestazione CCL alla data di riferimento. Al momento del trasferimento, l'impresa deve documentare mediante l'attestazione CCL che, in quel momento, soddisfaceva i requisiti richiesti.

3. Che cosa accade se, dopo l'accordo per l'apertura di un conto di vacanze di lunga durata, sorgono crediti scaduti?

- **Per i conti di vacanze di lunga durata esistenti?**

Gli accordi già esistenti relativi a conti di vacanze di lunga durata restano, in linea di principio, validi quali accordi individuali; tuttavia, non possono più essere trasferite ore supplementari sul conto di vacanze di lunga durata.

- **Per i nuovi conti di vacanze di lunga durata?**

Finché i requisiti previsti dall'art. 28^{bis} cpv. 1 CNM 2026 non sono soddisfatti, non possono essere conclusi nuovi accordi relativi a conti di vacanze di lunga durata.

4. È necessaria solo una convenzione scritta iniziale? Oppure ogni trasferimento di ore sul conto di vacanze di lunga durata deve essere concordato per iscritto?

In ogni caso è necessaria una convenzione quadro iniziale scritta relativa al conto di vacanze di lunga durata (art. 28bis cpv. 1 CNM 2026). Per i successivi trasferimenti di ore occorre osservare quanto segue:

Le assegnazioni nel corso dell'anno al raggiungimento di 120 ore supplementari presuppongono, ai sensi dell'art. 28^{bis} cpv. 3 CNM 2026, anch'esse un accordo. Per rendere comprensibile e verificabile la decisione di trasferimento, tale accordo deve essere documentato per iscritto.

Alla fine dell'anno è necessario, di volta in volta, un processo decisionale documentato di ciascuna singola parte in merito alla rispettiva «quota».

Nell'ambito del controllo dei libri paga deve risultare chiaramente che, per ogni trasferimento, sono stati rispettati i requisiti applicabili: limite annuo di 200 ore, saldo massimo, eventuale garanzia, attestazione CCL e convenzione quadro sull'esistenza di un conto di vacanze di lunga durata.

5. La garanzia finanziaria deve anch'essa essere concordata per iscritto — conto bloccato o assicurazione?

La garanzia finanziaria è un obbligo del datore di lavoro: il datore di lavoro «*versa ... su un conto bloccato vincolato allo scopo oppure stipula un'assicurazione ...*» e «*documenta immediatamente ai lavoratori la garanzia*» (art. 28^{bis} cpv. 5 CNM 2026). Non è necessario un accordo separato con il lavoratore; tuttavia, ai fini della verifica nell'ambito di un controllo dei libri paga e a tutela dei lavoratori, deve essere obbligatoriamente dimostrata una documentazione scritta: conferma del conto bloccato/polizza, garanzia del singolo conto di vacanze di lunga durata, prova periodica della somma di copertura. In assenza di una garanzia comprovata, il saldo massimo è limitato a 200 ore; con garanzia comprovata sono ammesse fino a 700 ore.

Per quanto riguarda la concreta configurazione del conto bloccato, non esistono prescrizioni specifiche. Secondo le informazioni raccolte presso le banche, la garanzia può essere prestata sia mediante conti bloccati individuali per singoli lavoratori, sia mediante un conto bloccato centrale per tutti i conti di vacanze di lunga durata di un'impresa.

La scelta della soluzione bancaria spetta al datore di lavoro. In caso di tenuta di un conto bloccato centrale, occorre garantire che gli averi attribuiti ai singoli lavoratori possano essere documentati in modo comprensibile in qualsiasi momento.

6. In che modo la garanzia finanziaria deve essere controllata dalla Commissione professionale paritetica nell'ambito di un controllo dei libri paga, nel caso di un'assicurazione? Devono essere garantite finanziariamente tutte le ore oppure solo le ore eccedenti le 200 ore?

La CPC verifica, nell'ambito del controllo dei libri paga, se esiste una garanzia efficace per l'«importo monetario corrispondente al tempo di lavoro residuo sul conto di vacanze di lunga durata». Dal tenore del CNM 2026 risulta che con ciò si intende una copertura pari al valore dell'intero saldo, e non soltanto della parte eccedente le 200 ore.

Punti di controllo in caso di soluzioni assicurative:

Tipo di assicurazione e scopo della copertura: la polizza deve coprire il rischio d'insolvenza del datore di lavoro «*al momento del godimento*» e garantire espressamente il pagamento degli averi presenti sul conto di vacanze di lunga durata.

Somma assicurata: la somma assicurata dovrebbe essere adeguata costantemente, ossia almeno una volta all'anno, all'attuale «importo monetario» dell'intero saldo del conto di vacanze di lunga durata (inclusa la quota pro rata della tredicesima mensilità, cfr. domande 7 e 8).

Prova da parte del datore di lavoro: il datore di lavoro può fornire la prova presentando la polizza, la conferma di copertura aggiornata, nonché un raffronto tra il saldo del conto di vacanze di lunga durata — espresso in ore — e la somma assicurata (in CHF).

7. La garanzia finanziaria deve includere anche la tredicesima mensilità?

Il CNM 2026 prevede che gli averi residui, in caso di uscita, siano retribuiti «*con il salario base (compresa la tredicesima mensilità) in vigore al momento della retribuzione*» (art. 28^{bis} cpv. 6 CNM 2026). Per coprire adeguatamente tale rischio — sia in caso di uscita sia in caso di insolvenza al momento del godimento — la garanzia dovrebbe quindi riflettere il valore salariale comprensivo della quota pro rata della tredicesima mensilità. In pratica, il valore orario deve pertanto essere calcolato sulla base del salario di base comprensivo della quota proporzionale della tredicesima mensilità e moltiplicato per il saldo orario. La copertura assicurativa o mediante conto bloccato deve essere commisurata a tale importo complessivo.

8. Come si rapporta la garanzia finanziaria agli aumenti salariali — cfr. art. 28^{bis} cpv. 6 CNM 2026 — in caso di pagamento alla fine del rapporto di lavoro?

Gli aumenti salariali accrescono l'«importo monetario» del saldo orario esistente. Poiché, in caso di uscita, un avere residuo deve essere pagato con il «*salario di base in vigore al mo-*

mento della retribuzione, compresa la tredicesima mensilità», la garanzia finanziaria dovrebbe essere adeguata agli aumenti salariali. In pratica, ciò significa quanto segue:

Conto bloccato: al momento di un accredito sul conto di vacanze di lunga durata, l'importo della copertura viene ricalcolato sulla base del salario attuale e il conto bloccato viene aumentato di conseguenza. In caso di più accrediti sul conto di vacanze di lunga durata, la verifica dell'importo di copertura deve avvenire almeno una volta all'anno.

Assicurazione: la somma delle prestazioni assicurate dovrebbe essere adeguata in modo tale che la somma assicurata corrisponda almeno al valore attuale dell'intero saldo del conto di vacanze di lunga durata, inclusa la quota pro rata della tredicesima mensilità.

9. Possono le ore in difetto causate dal lavoratore, se superiori a 20 ore negative, essere compensate con le ore presenti sul conto di vacanze di lunga durata?

Il CNM disciplina espressamente le ore in difetto: è ammesso il riporto mensile fino a 20 ore negative nel calendario di lavoro, rispettivamente fino a 50 ore negative in caso di pianificazione costante dell'orario di lavoro; le ore in difetto eccedenti decadono a carico del datore di lavoro, salvo che il datore di lavoro provi una colpa personale del lavoratore.

Nel corso delle trattative è stata espressamente esclusa la compensazione delle ore in difetto che rientrano nella sfera di rischio del datore di lavoro con il conto di vacanze di lunga durata. Non è stato invece chiarito in modo definitivo se ciò valga anche per le ore in difetto imputabili a colpa del lavoratore.

Il conto di vacanze di lunga durata serve alla contabilizzazione delle ore supplementari e il relativo godimento «vale come vacanza». Secondo la giurisprudenza imperativa, durante il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate mediante prestazioni pecuniarie o altri vantaggi — divieto di compensazione in denaro e tutela dello scopo di riposo.

Sotto il profilo sistematico, il conto di vacanze di lunga durata è un conto del tempo per ore supplementari con un godimento assimilabile alle vacanze. Una compensazione «ore in difetto contro ore del conto di vacanze di lunga durata» significherebbe che ore destinate a vacanze di lunga durata vengono utilizzate per coprire un saldo negativo dell'orario di lavoro. Il CNM non contiene alcuna autorizzazione in tal senso. In linea di principio, in questa situazione è possibile effettuare una compensazione previo accordo reciproco.

Alla fine del rapporto di lavoro, invece, il CNM consente la compensazione delle ore in difetto imputabili a colpa del lavoratore con il credito salariale. In quel momento, in applicazione dell'art. 28 cpv. 7 CNM, anche un avere residuo del conto di vacanze di lunga durata può essere compensato con ore in difetto riconducibili a una colpa del lavoratore.

10. Il conto di vacanze di lunga durata è possibile anche in caso di salario orario?

L'art. 28^{bis} CNM si riferisce alle «ore supplementari», non al tipo di salario. Il CNM disciplina parallelamente il salario orario e il salario mensile; anche in caso di salario orario sono dovute la tredicesima mensilità, nonché le indennità per vacanze e giorni festivi secondo le tabelle e le percentuali specifiche. Per il conto di vacanze di lunga durata, l'art. 28^{bis} cpv. 6 CNM prevede il pagamento dell'avere residuo *«con il salario di base in vigore al momento della retribuzione, compresa la tredicesima mensilità»*. Questa formulazione è applicabile a entrambe le forme di retribuzione.

Pertanto, l'istituzione di un conto di vacanze di lunga durata è possibile anche in caso di salario orario con salario costante (art. 43 CNM). Devono essere rispettati i requisiti per l'istituzione del conto e per il trasferimento delle ore. In caso di pagamento di un avere residuo, occorre fare riferimento al salario orario di base applicabile al momento del pagamento, inclusa la quota pro rata della tredicesima mensilità.