



temp**service**

29 marzo 2016

Contratto collettivo
di lavoro per il settore del
prestito di personale

temp**service**

CCL prestito di personale
www.tempservice.ch

temp**training**

Formazione continua

temp**care**

Fondo sociale

temp**control**

Esecuzione

temp**data**

Banca dati

Indice

PRIMA PARTE – Premessa	5
Significato del conferimento dell’obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale (DOG) per l’applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2016 – 2018	5
Indicazioni sull’applicazione della presente edizione speciale del CCL per il settore del prestito di personale 2016 – 2018	5
SECONDA PARTE – Testo del CCL per il settore del prestito di personale 2016–2018	6
Preambolo	6
CCL per il settore del prestito di personale leggenda 2016–2018	7
1. Disposizioni generali	7
Art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico	7
Art. 2 Campo di applicazione dal profilo aziendale	7
Art. 3 Aziende con altri contratti collettivi di lavoro	7
Art. 4 Campo d’applicazione dal profilo personale	9
Art. 5 Durata dell’impiego	9
Art. 6 Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)	9
Art. 7 Applicazione, aggiornamento professionale e fondo sociale	10
Art. 8 Associazione per l’applicazione, la formazione e il fondo sociale	11
Art. 9 Divieto di prestare crumiri e divieto di lavoro nero	11
2. Disposizioni materiali	12
Art. 10 Periodo di prova	12
Art. 11 Disdetta	12
Art. 12 Orario di lavoro	12
Art. 13 Vacanze	13
Art. 14 Giorni festivi	13
Art. 15 Assenze di breve durata	13
Art. 16 Servizio militare o civile obbligatorio	14
Art. 17 Maternità	14
Art. 18 Retribuzione	15
Art. 19 Assegnazione alle classi salariali	15
Art. 20 Salario minimo	15
Art. 21 Casi particolari	17
Art. 22 Base di calcolo locale	17
Art. 23 Versamento del salario	17
Art. 24 Supplementi	17
Art. 25 Lavoro notturno	17
Art. 26 Sicurezza sul lavoro / lavori speciali e lavori pericolosi	18
Art. 27 Pasti fuori sede	18

Art. 28	Malattia	19
Art. 29	Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia	20
Art. 30	Infortunio	21
Art. 31	Previdenza professionale	22

3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni **23**

Art. 32	Applicazione	23
Art. 33	Commissioni professionali paritetiche regionali	23
Art. 34	Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria	23
Art. 35	Controlli aziendali	24
Art. 36	Organi di controllo	24
Art. 37	Conseguenze in caso di lievi violazioni del CCL per il settore del prestito di personale	24
Art. 38	Conseguenze in caso di constatazione di violazioni	24
Art. 39	Istanza di ricorso	25
Art. 40	Tribunale arbitrale	26
Art. 41	Disposizioni di altre leggi	26
Art. 42	Domicilio legale e foro giudiziario competente	26
Art. 43	Entrata in vigore e validità del CCL per il settore del prestito di personale	26

TERZA PARTE – Allegati **28**

Appendice 1

Elenco dei CCL non dichiarati d'obbligatorietà generale, per i quali ai sensi dell'art. 3 CCL vale il principio del primato	28
---	----

Appendice 2

Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il personale non qualificato, qualificato e formato per l'anno 2016	30
---	----

Appendice 3

Zone a salario elevato dell'agglomerazione di Berna e dell'Arco del Lemano (elenco secondo codice di avviamento postale)	36
--	----

Appendice 4

Accordo protocollare al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale	38
---	----

Premessa

Significato del conferimento dell'obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale (DOG) per l'applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2016 – 2018

Indicazioni sull'applicazione della presente edizione speciale del CCL per il settore del prestito di personale 2016 – 2018

Una pietra miliare nel settore, il Contratto collettivo per il prestito di personale (CCL prestito di personale) nella sua versione originaria è stato stipulato dalla parti contraenti in data 17 marzo 2009, rispettivamente 15 luglio 2011.

Il contratto, come tale, era vincolante esclusivamente per le parti contrattuali – ovvero per l'associazione dei datori di lavoro swissstaffing ed i suoi membri e per i sindacati firmatari Unia, Syna, Società svizzera degli impiegati di commercio (sic Svizzera) e Angestellte Schweiz ed i lavoratori loro associati.

Su rispettiva istanza delle parti contraenti, il Consiglio federale, con decreto del 13 dicembre 2011, entrato in vigore il 1° gennaio 2012 e valido fino al 31 dicembre 2014, ha conferito al CCL prestito di personale l'obbligatorietà generale.

Con l'entrata in vigore del Decreto di obbligatorietà generale (DOG), il CCL prestito di personale è quindi diventato vincolante per l'insieme delle aziende di prestito di personale ed il personale da loro prestato, rientranti nel campo d'applicazione definito agli artt. 2 e 3 del contratto – salvo restando alcune parti di testo del contratto, alle quali il Consiglio federale non aveva conferito l'obbligatorietà generale – e che, di conseguenza, rimanevano vincolanti unicamente per le parti contrattuali ed i loro membri.

Da allora, il Consiglio federale ha prolungato a diverse riprese la dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) e da ultimo, con decreto del 29 marzo 2016, ha conferito l'obbligatorietà generale alla qui presentata edizione del CCL prestito di personale con le modifiche concordate dalle parti contrattuali, stabilendone l'entrata in vigore al 1° maggio 2016 e la durata della validità al 31 dicembre 2018.

Il testo formattato in caratteri normali **corrisponde al testo del contratto DOG. Esso è vincolante per l'insieme delle agenzie di prestito di personale ed il personale da loro prestato.**

Evidenziato con i caratteri in rosso sono le parti di testo introdotte dal Consiglio federale nell'ambito della dichiarazione d'obbligatorietà. Anch'esse sono vincolanti per l'insieme delle agenzie di prestito di personale ed il personale da loro prestato.

Contrassegnate in corsivo sono le parti di testo del contratto alle quali non è conferita l'obbligatorietà generale. Esse sono vincolanti unicamente per le parti contraenti ed i loro membri o associati, nonché per quelle aziende di prestito di personale che volontariamente si sono assoggettate al CCL prestito di personale ai sensi dell'art. 2 cpv. 3 del presente CCL prestito di personale.

Preambolo

Il contraente

swissstaffing

da una parte così come

Unia

Syna

Società svizzera degli impiegati del commercio

Impiegati Svizzeri

dall'altra

nell'intento di

- fornire un contributo importante allo sviluppo economico e sociale delle aziende di collocamento e dei lavoratori a prestito
- impedire la concorrenza sleale tra le aziende prestatrici di personale
- regolamentare in modo ragionevole le condizioni di lavoro e mettere in atto tale regolamentazione, segnatamente provvedendo a un'efficace attuazione contrattuale
- instaurare un rapporto leale tra le parti sociali, fondato sul principio della buona fede
- promuovere l'aggiornamento professionale dei lavoratori
- promuovere gli interessi delle organizzazioni professionali per il bene comune dei datori di lavoro e dei lavoratori
- fornire un contributo al miglioramento della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute dei lavoratori

stipulano il seguente Contratto collettivo di lavoro (in seguito denominato CCL per il settore del prestito di personale):

CCL per il settore del prestito di personale

1. Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL per il settore del prestito è valido in tutta la Svizzera.

Art. 2

Campo di applicazione dal profilo aziendale

- ¹ Il CCL per il settore del prestito di personale è valido per tutte le aziende e *unità operative di aziende*
 - titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento* di personale conformemente alla Legge sul collocamento (LC) e
 - la cui attività principale è costituita dal prestito di personale.
 - ² La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per i lavoratori che vengono prestati dalle aziende conformemente al cpv. 1. Sono esclusi i lavoratori con salari al di sopra del guadagno massimo assicurato in base alla SUVA. Sono anche esclusi lavoratori che vengono prestati nelle aziende agricole in caso di difficoltà (per esempio assenze dovute alle vacanze e impedimenti al lavoro del dirigente dell'azienda o a situazioni di ingente lavoro).
 - ³ *Le aziende che non rientrano nel presente campo di applicazione sono libere di aderire al CCL per il settore del prestito di personale. In tal caso la disdetta è solo possibile alla scadenza del CCL per il settore del prestito di personale, conformemente all'art. 43 del presente contratto.*
-

Art. 3

Aziende con altri contratti collettivi di lavoro

- ¹ Il CCL per il settore del prestito di personale si applica anche se un'azienda acquisitrice sottostà già a un altro contratto collettivo di lavoro. In questi casi – fatta salva l'applicazione delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale – il CCL per il settore del prestito di personale recepisce le disposizioni vincolanti e convenute in base ad un contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro ai sensi dell'articolo 20 LC (RS 823.11) e dell'articolo 48a OC (RS 823.111), disciplinate dai CCL esistenti nelle aziende,
 - che sono dichiarate d'obbligatorietà generale, oppure
 - che rappresentano – in quanto regolamentazioni non dichiarate d'obbligatorietà generale – contratti tra i partner sociali, di cui all'Appendice 1
 - nonché eventuali disposizioni concernenti il pensionamento flessibile conformemente all'articolo 20 LC.

* corrigenda: attività di prestito di personale

-
- ² Non vengono invece recepite le disposizioni concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, la previdenza professionale, i contributi per l'applicazione e la formazione continua, ammesso che le soluzioni previste dal presente CCL per il settore del prestito di personale siano almeno equivalenti alle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale (CCL DOG) dei rispettivi settori.
- ³ In aziende con contratti collettivi di lavoro non dichiarati d'obbligatorietà generale e non elencati nell'Appendice 1 del presente CCL, valgono le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Da tale validità sono escluse le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'art. 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale, nelle aziende dell'industria chimico-farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria orologiera, dell'industria alimentare e dei generi voluttuari, nonché in aziende dei trasporti pubblici.

Questa esclusione è convenuta poiché i salari consueti di questi settori sono superiori ai salari minimi indicati all'art. 20 del presente CCL.

Se la Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP) è in possesso di indizi concreti di dumping salariale in uno o più di questi settori, la CPSPP od ogni parte contraente del CCL per il settore del prestito di personale, può incaricare la Commissione tripartita del rispettivo CCL (art. 360b CO) di svolgere un'inchiesta.

- ⁴ I parametri quantitativi fondamentali dei contratti collettivi di lavoro elencati all'Appendice 1, nonché le loro modifiche, entrano in vigore decorsi 30 giorni dalla pubblicazione da parte delle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica CCL 'tempdata' indicata dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP). I parametri dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale ai sensi dell'art. 3 cpv. 1 vengono parimenti pubblicati dalle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica 'tempdata' indicata dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP).
- ⁵ *Alla scadenza di uno o più CCL dichiarati d'obbligatorietà generale o di un CCL giusta l'Appendice 1, come parimenti in caso di disdetta o abrogazione di uno di questi CCL, le disposizioni di tali CCL concernenti il salario e la durata del lavoro, così come eventuali disposizioni sul pensionamento flessibile del CCL in questione, rimangono applicabili durante il periodo dei negoziati, fino a che non interviene l'abbandono dei negoziati oppure la conclusione definitiva della procedura di dichiarazione d'obbligatorietà. I particolari sono stabiliti dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale CPSPP.*

Art. 4

Campo d'applicazione dal profilo personale

- ¹ *Il CCL per il settore del prestito di personale si applica a tutti i lavoratori impiegati come lavoratori a prestito in aziende ai sensi dell'articolo 2.*
- ² *Eccezioni:
I lavoratori il cui salario supera il guadagno massimo assicurato SUVA non sottostanno al presente CCL per il settore del prestito di personale.*
- ³ *I singoli datori di lavoro che non sottostanno al CCL per il settore del prestito di personale sono liberi di aderire al CCL per il settore del prestito del personale.*

Art. 5

Durata dell'impiego

Per tutte le prestazioni definite in base alla durata dell'impiego del lavoratore presso l'azienda acquisitrice* (ad eccezione del periodo di prova e del periodo di disdetta) vengono addizionate tutte le missioni compiute sull'arco di 12 mesi presso la medesima azienda acquisitrice*. Ventidue giorni retribuiti di lavoro, di vacanza, festivi, di malattia o infortunio sono considerati un mese.

Art. 6

Dichiarazione di obbligatorietà generale

- ¹ *La parti contraenti si impegnano affinché al presente CCL per il settore del prestito di personale venga conferita l'obbligatorietà generale (DOG).*
- ² *La DOG viene chiesta con durata di 6 mesi al di là della scadenza del contratto.*
- ³ *Questa disposizione entra in vigore già prima della dichiarazione di obbligatorietà generale con la firma del contratto.*

* corrigenda: azienda di prestito di personale

Art. 7**Applicazione, formazione continua e fondo sociale**

- ¹ Alle parti contraenti del CCL per il settore del prestito di personale spetta in comune il diritto di esigere l'adempimento delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati ai sensi dell'art. 357b CO.
- ² *Le parti contraenti provvedono comunemente all'esecuzione del presente contratto e all'applicazione delle singole disposizioni. Inoltre esse sostengono e promuovono la formazione continua dei lavoratori a prestito, al fine di consentire loro di progredire sul piano professionale e di migliorare la loro posizione sul mercato del lavoro, nonché per divulgare e migliorare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori. Le parti contraenti costituiscono un Fondo sociale per sostenere l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (cfr. artt. 28 e 29).*
- ³ Esse affidano l'applicazione, la promozione e l'esecuzione delle misure di formazione e perfezionamento professionale così come la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute dei lavoratori a prestito a un'associazione composta in modo paritetico, fermo restando che nei settori coperti da CCL l'applicazione è delegata agli organi paritetici competenti. L'associazione deve presentare annualmente un resoconto e allestire un preventivo conformemente agli articoli 2 e 3 LOCCL. La gestione degli affari è affidata al sindacato Unia per quanto riguarda l'ambito dell'applicazione, e a swissstaffing per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. Il Fondo sociale è invece gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing.
- ⁴ Il finanziamento è assicurato da contributi professionali versati dai datori di lavoro e dai lavoratori; la somma dei contributi delle due parti deve ammontare all'1% della massa salariale. La quota a carico dei datori di lavoro è dello 0,3%, quella dei lavoratori è dello 0,7%. *I dettagli sono disciplinati dal Regolamento.*
- ⁵ *Per i membri delle organizzazioni contraenti le spese occasionate dall'applicazione del contratto e dalla formazione sono incluse nella quota sociale. Il rimborso della quota è disciplinato in un regolamento specifico e ammonta al massimo all'80% della quota sociale.*
- ⁶ L'offerta di corsi di formazione e aggiornamento professionale proposta dai CCL settoriali si rivolge anche al personale a prestito, alle condizioni stabilite dai pertinenti regolamenti.
- ⁷ L'incasso dei contributi professionali in base alla massa salariale soggetta alla AVS viene effettuato dall'Associazione per l'applicazione, per l'aggiornamento professionale e per il fondo sociale. *Il Regolamento disciplina l'organizzazione e l'utilizzazione dei fondi nei singoli casi.*

Art. 8**Associazione per l'applicazione, la formazione continua e il fondo sociale**

- ¹ L'organizzazione fondata dalle parti contraenti il CCL per il settore del prestito di personale per l'applicazione, il fondo sociale, la promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale, nonché per la promozione della sicurezza sul lavoro e la protezione della salute ha la forma giuridica di associazione. *I membri sono designati pariteticamente dalle parti contraenti. Alla presidenza dell'associazione si avvicendano ogni 18 mesi un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori. In caso di vuoto contrattuale, le parti convengono quali fra le prestazioni derivanti dal presente contratto devono continuare ad essere fornite.*
- ² Il Segretariato per l'applicazione è gestito dal sindacato Unia. *Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.*
- ³ Il Segretariato per la formazione continua è gestito da swissstaffing. *Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.*
- ⁴ Il Segretariato per il Fondo sociale è gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing. *Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.*
- ⁵ *Tutti i dettagli concernenti in particolare l'impiego corretto dei mezzi, le prestazioni, l'organizzazione e lo svolgimento dei compiti dei Segretariati sono disciplinati dallo Statuto e dal Regolamento.*
- ⁶ Il finanziamento è garantito dai lavoratori e dai datori di lavoro assoggettati, i cui contributi, stabiliti in base alla massa salariale soggetta alla Suva, sono prelevati presso i datori di lavoro. Queste trattenute sostituiscono ogni sorta di contributo a fondi d'applicazione e formazione (Parifonds) previsti dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 3.

Art. 9**Divieto di prestare crumiri e divieto di lavoro nero**

- ¹ Non è consentito il prestito di crumiri ad aziende in cui ha luogo uno sciopero legale.
- ² *Le parti s'impegnano a combattere il lavoro nero e i datori di lavoro s'impegnano a non lasciare eseguire opere in nero.*

2. Disposizioni materiali

Art. 10

Periodo di prova

- ¹ Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la cui assunzione determina l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, i primi tre mesi d'impiego sono considerati periodo di prova.
- ² Il periodo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.
- ³ Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, sono considerati periodo di prova i primi due terzi di tale durata, al massimo comunque tre mesi.

Art. 11

Disdetta

- ¹ Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di due giorni lavorativi.
- ² La disdetta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato deve avvenire con un preavviso di:
 - due giorni lavorativi, durante i primi tre mesi
 - sette giorni, dal quarto al sesto mese di lavoro (compreso)
 - un mese, a partire dal settimo mese di lavoro, per lo stesso giorno del mese successivo.
- ³ I termini di disdetta giusta i cpv. 1 e 2 sono applicabili unicamente ai lavoratori prestati nelle aziende locatarie di personale sotto forma di lavoro temporaneo.

Art. 12

Orario di lavoro

- ¹ L'orario di lavoro settimanale normale ammonta a 42 ore.
Le ore di lavoro prestate in più – dalla 43^a alla 45^a ora settimanale – sono considerate ore supplementari senza supplemento o compensabili in tempo libero di pari durata.
- ² Le ore di lavoro prestate in più – a partire dalla 9.5^a ora di lavoro giornaliero, nonché a partire dalla 45^a ora di lavoro settimanale – sono considerate ore di lavoro straordinario giornaliero, rispettivamente settimanale, e sono indennizzate con un supplemento del 25% (salario di base + parte 13^a mensilità) per i giorni settimanali. I supplementi per il lavoro straordinario giornaliero e quello settimanale non vengono accumulati. Per il supplemento fa stato quella categoria di lavoro straordinario con il maggior numero di ore per settimana.
- ³ Il lavoro domenicale è indennizzato con un supplemento del 50% (salario di base + parte 13^a mensilità).

Art. 13

Vacanze

- ¹ Fino al compimento del 20° anno di età e a partire dal 50° anno di età il lavoratore ha diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza (10,6%). Tutti gli altri lavoratori hanno diritto a 20 giorni lavorativi (8,33%) di vacanza (per il conteggio fa stato l'Appendice 2).
 - ² Per rapporti di lavoro singoli, della durata massima di 3 mesi, il salario per le vacanze può essere versato direttamente con il salario, ma deve essere indicato separatamente nel conteggio salariale. Per tutti gli altri rapporti di lavoro, il salario per le vacanze può essere versato soltanto al momento delle vacanze o in caso di cessazione definitiva del rapporto di lavoro, ammesso che fruire delle vacanze durante il periodo di disdetta non sia possibile o sia vietato dalla legge. I conteggi salariali devono regolarmente riportare il saldo aggiornato dei giorni di vacanza.
-

Art. 14

Giorni festivi

- ¹ Trascorse 13 settimane, il lavoratore ha diritto all'indennità per la perdita di guadagno per tutti i giorni festivi ufficiali equiparabili alla domenica che cadono su un giorno lavorativo. Il datore di lavoro è libero di indennizzare il giorno festivo con un supplemento forfettario pari al 3,2% (per le modalità di conteggio fa stato l'Appendice 2). Il lavoratore ha diritto sin dal primo giorno di lavoro all'indennità per la perdita di guadagno per il 1° agosto, ammesso che esso cada su un giorno lavorativo.
 - ² Le missioni di lavoro compiute sull'arco di 12 mesi presso la medesima azienda acquisitrice* vengono addizionate. Quale base di calcolo viene considerato l'orario di lavoro normale stipulato per contratto.
-

Art. 15

Assenze di breve durata

Dopo il periodo di prova i lavoratori hanno diritto a un'indennità per la perdita di guadagno dovuta alle loro assenze inevitabili nei casi seguenti:

- Matrimonio (al matrimonio è equiparata l'unione domestica registrata) del lavoratore, decesso di un membro del nucleo familiare o del partner convivente: 3 giorni
- Decesso di fratelli/sorelle, genitori, nonni o suoceri: 1 giorno
- Nascita o matrimonio (al matrimonio è equiparata l'unione domestica registrata) di un/a figlio/a: 1 giorno
- Proprio trasloco: 1 giorno
- Ispezione militare: ½ giorno
- Cura dei propri figli malati, o di quelli che vivono nella stessa economia domestica: 3 giorni al massimo per ogni caso di malattia
- Adempimento di obblighi legali: le ore necessarie

L'indennità è calcolata in base all'orario di lavoro normale stabilito dal contratto.

* corrigenda: azienda di prestito di personale

Art. 16**Servizio militare o civile obbligatorio**

- ¹ Dopo il periodo di prova, nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori hanno diritto a percepire un'indennità per la perdita di guadagno durante il servizio militare o civile obbligatorio prestato in Svizzera pari:
 - all'80% del salario per una durata massima di quattro settimane all'anno
 - all'80% del salario secondo la scala bernese dopo due anni di impiego senza interruzione.L'indennità è calcolata in base all'orario di lavoro normale stabilito dal contratto.
- ² Se le prestazioni dell'indennità di perdita di guadagno sono superiori alle prestazioni versate dal datore di lavoro, la differenza va a favore del lavoratore.
- ³ Se, per ragioni d'ordine amministrativo, vengono trattenuti dalle prestazioni dell'IPG (Indennità di perdita di guadagno) contributi alla SUVA, al fondo di applicazione e formazione, tali contributi non vengono rimborsati ai lavoratori. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'articolo 16 cpv. 1, in tal caso, viene considerata ridotta dell'importo di tali deduzioni.
- ⁴ Le prestazioni summenzionate sono considerate una prosecuzione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro ai sensi degli articoli 324 a+b CO.

Art. 17**Maternità**

- ¹ *Secondo gli artt. 16b segg. della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità se durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto era assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS), se durante tale periodo ha esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi e se al momento del parto è ancora salariata.*
- ² *Il diritto all'indennità inizia il giorno del parto. Durante il congedo maternità di al massimo 14 settimane (a Ginevra 16 settimane), la donna riceve l'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto all'indennità. L'indennità di maternità è versata sotto forma di indennità giornaliera, per un massimo di 98 indennità giornaliere (a Ginevra max. 112 indennità giornaliere). Il diritto si estingue prima, se la madre riprende la sua attività lucrativa. L'assicurazione per perdita di guadagno non versa indennità in caso di assenze dovute alla gravidanza.*
- ³ Le indennità per le perdite di guadagno dovute a malattia durante la gravidanza sono versate conformemente alle disposizioni dell'articolo 28 del presente CCL.

Art. 18
Retribuzione

- ¹ Le classi salariali, le assegnazioni alle classi e i salari inseriti *dalle parti contraenti* nella banca dati elettronica CCL 'tempdata' costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale.
- ² Sussiste un diritto alla 13^a mensilità.
-

Art. 19**Assegnazione alle classi salariali**

Il datore di lavoro ha il compito di assegnare ogni lavoratore alla classe salariale che gli corrisponde e di riportare tale assegnazione nel contratto di impiego del lavoratore. Durante il periodo di prova è possibile correggere una volta l'assegnazione.

Art. 20**Salario minimo**

- ¹ Devono essere rispettati i seguenti salari minimi soggetti all'AVS (in CHF):

	2016	2017	2018
Lavoratori non qualificati:	41'600/anno o 3'200/mese x 13 o 17.56/ora	42'900/anno o 3'300/mese x 13 o 18.11/ora	44'200/anno o 3'400/mese x 13 o 18.66/ora
Lavoratori non qualificati, Ticino:	39'900/anno o 3'000/mese x 13 o 16.46/ora	39'900/anno o 3'000/mese x 13 o 16.46/ora	39'900/anno o 3'000/mese x 13 o 16.46/ora
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato:	44'200/anno o 3'400/mese x 13 o 18.66/ora	45'500/anno o 3'500/mese x 13 o 19.20/ora	46'800/anno o 3'600/mese x 13 o 19.75/ora
Lavoratori qualificati:	53'300/anno o 4'100/mese x 13 o 22.50/ora	53'950/anno o 4'150/mese x 13 o 22.77/ora	55'250/anno o 4'250/mese x 13 o 23.32/ora
Lavoratori qualificati, Ticino:	52'000/anno o 4'000/mese x 13 o 21.95/ora	52'000/anno o 4'000/mese x 13 o 21.95/ora	52'000/anno o 4'000/mese x 13 o 21.95/ora
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato:	57'200/anno o 4'400/mese x 13 o 24.14/ora	57'850/anno o 4'450/mese x 13 o 24.42/ora	59'150/anno o 4'550/mese x 13 o 24.97/ora

² In Ticino, i salari minimi rimangono invariati durante il periodo di validità del presente CCL, riservata la convenzione protocollare dell'Appendice 4.

³ Sono considerate zone a salario elevato l'agglomerazione di Berna, l'Arco del Lemano, ed i Cantoni BS, BL, ZH e GE. Le zone a salario elevato dell'agglomerazione di Berna e dell'Arco del Lemano sono definite all'Appendice 3.

⁴ Sono considerati lavoratori qualificati quelli in possesso di

- un attestato federale di capacità (AFC) del settore, oppure
- una formazione professionale di base conclusa, della durata di almeno tre anni, idonea per l'attività in questione, oppure
- un certificato federale di formazione pratica (CFP) nel settore in questione e con almeno tre anni di esperienza nell'attività in questione.

⁵ Sono considerati lavoratori formati, coloro che possono vantare almeno quattro anni di esperienza professionale nell'attività in questione, sempre che per l'attività esista una formazione professionale, e che hanno svolto almeno 1000 ore di lavoro per anno civile.

Il salario minimo per i lavoratori formati corrisponde all'88% dei salari minimi dei lavoratori qualificati.

	2016	2017	2018
Lavoratori formati	46'904/anno o 3'608/mese x 13 o 19.80/ora	47'476/anno o 3'652/ mese x 13 o 20.04/ora	48'620/anno o 3'740/ mese x 13 o 20.52/ora
Lavoratori formati in una zona con salario elevato:	50'336/anno o 3'872/ mese x 13 o 21.25/ora	50'908/anno o 3'916/ mese x 13 o 21.49/ora	52'052/anno o 4'004/ mese x 13 o 21.97/ora
Lavoratori formati Cantone TI	45'760/anno o 3'520/ mese x 13 o 19.31/ora	45'760/anno o 3'520/ mese x 13 o 19.31/ora	45'760/anno o 3'520/ mese x 13 o 19.31/ora

Per l'anno 2016, il calcolo dei salari lordi per i lavoratori non qualificati, qualificati e formati è determinato in base a quanto indicato all'Appendice 2.

⁶ Nel primo anno dopo l'apprendistato il salario minimo (per lavoratori qualificati) può essere ridotto del 10%.

⁷ Base per il calcolo delle ore annuali: 52,07 settimane a 42 ore ciascuna = 2187 ore.

Art. 21

Casi particolari

Dietro richiesta, la Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP) può – con il consenso della commissione professionale paritetica competente – autorizzare salari fino al 15% inferiori alle tariffe fissate per i lavoratori d'età inferiore ai 17 anni, studenti, praticanti e persone che lavorano al massimo due mesi durante l'anno civile, nonché per persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale.

Art. 22

Base di calcolo locale

La base di calcolo per il salario e per tutte le prestazioni e deduzioni è costituita **in principio** dal luogo in cui si trova l'azienda acquisitrice.

Art. 23

Versamento del salario

Il versamento del salario deve avvenire almeno una volta al mese, al più tardi il quinto giorno del mese immediatamente successivo al mese d'impiego.

Art. 24

Supplementi

- ¹ I supplementi per lavoro straordinario, notturno e domenicale non possono essere accumulati. Viene preso in considerazione ogniqualvolta il supplemento più elevato.
- ² Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato (ambito sanitario, gastronomia, trasporti pubblici, enti pubblici, aziende del turismo ecc.). Per quanto riguarda i supplementi salariali, le disposizioni dei CCL o aziendali vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a prestito.

Art. 25

Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno temporaneo, prestate dalle 23 alle 6, o i turni di lavoro notturno temporaneo (prestate dalle 23 alle 6, risp. dalle 22 alle 5 o dalle 00 alle 7) sono indennizzate con un supplemento del 25%. Sono fatte salve le disposizioni della legge sul lavoro e delle relative ordinanze.

Art. 26**Sicurezza sul lavoro / lavori speciali e lavori pericolosi**

- ¹ I titolari di autorizzazioni per l'attività di prestito di personale devono dimostrare alla Commissione d'applicazione che il rispetto delle direttive della CFSL è garantito.
- ² Le aziende prestatrici devono impartire ai consulenti del personale e ai lavoratori istruzioni in materia di sicurezza sul lavoro e confermare l'avvenuta istruzione nel contratto di missione. Le parti contraenti definiscono gli obiettivi di apprendimento e i contenuti delle lezioni necessarie per l'istruzione di base.
- ³ *Secondo l'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, le aziende acquisitrici sono responsabili delle misure e istruzioni complementari e a tal fine devono mettere a disposizione i dispositivi di protezione di base e le tute di protezione necessarie. Inoltre, le aziende acquisitrici devono garantire il rispetto delle istruzioni di protezione (rimozione dell'amianto/lavori nell'acqua, nel fango, lavori sotterranei, ecc.), nonché comunicare e versare alle aziende prestatrici le indennità dovute al lavoratore.*

Art. 27**Pasti fuori sede**

Se un contratto collettivo settoriale, le cui disposizioni salariali sono parte integrante del presente contratto, prevede un'indennità per i pasti in caso di lavoro fuori sede, tale indennità è dovuta anche al personale a prestito.

Art. 28**Malattia**

- ¹ Se un lavoratore o una lavoratrice si ammala durante la missione, ha diritto all'indennità per perdita di guadagno. Tutti i lavoratori che non sono a beneficio di una rendita AVS sono obbligatoriamente assicurati per un'indennità giornaliera in caso di malattia presso un'assicurazione malattia riconosciuta o presso una compagnia svizzera d'assicurazione. Le condizioni e le prestazioni sono disciplinate all'articolo 29 del presente contratto. Le prestazioni di tali assicurazioni equivalgono all'indennità per perdita di guadagno ai sensi dell'articolo 324a CO. La copertura assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto. I lavoratori che beneficiano di una rendita AVS sono indennizzati conformemente all'articolo 324a CO.
- ² Le prestazioni ammontano almeno all'80% del salario medio, premesso che l'incapacità lavorativa raggiunga almeno il 25%.
- ³ Trascorso un termine di attesa della durata massima di 2 giorni civili, matura il seguente diritto:
 - per lavoratori impiegati in aziende in cui vige un CCL DOG, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni ,
 - per lavoratori assoggettati alla LPP in virtù del CCL per il settore del prestito di personale, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni,
 - per lavoratori che non operano in un'azienda sottoposta a un CCL DOG, né sono assoggettati alla LPP in virtù del presente CCL per il settore del prestito di personale prestazioni in denaro per 60 giorni sull'arco di 360 giorni.
- ⁴ *Qualora sussistano delle riserve concernenti malattie preesistenti, sono determinanti le condizioni generali della compagnia di assicurazione.* Insieme al contratto quadro o contratto d'impiego, al lavoratore deve essere comunicato il volume delle prestazioni, l'ente che fornisce le prestazioni e i premi dell'assicurazione malattia. In caso di malattia, il lavoratore deve immediatamente informare, oltre all'azienda acquisitrice, anche il datore di lavoro.
- ⁵ Per tutte le prestazioni che vengono definite in funzione della durata di impiego presso l'azienda prestatrice, vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore per la medesima azienda prestatrice sull'arco di 12 mesi.

Art. 29

Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia

- ¹ Continuazione del pagamento dello stipendio da parte dell'assicurazione collettiva:
l'azienda è tenuta ad assicurare collettivamente i lavoratori assoggettati al CCL per il settore del prestito di personale per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario perso per malattia, tenuto conto dell'ultimo salario versato in base alla normale durata lavorativa prevista dal contratto¹. *Con il versamento delle indennità giornaliere dell'assicurazione collettiva e con la partecipazione del 50% del datore di lavoro al premio, l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio ai sensi degli articoli 324a e 324b CO è interamente tacitato.*
- ² Premi:
- a) Pagamento dei premi: la parte dei premi a carico dei lavoratori ammonta al massimo al 50%, al massimo al 2,5%. Le eventuali eccedenze di premi vengono destinate ogni anno alla riduzione dei premi.
- b) Pagamento differito delle indennità giornaliere: qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia che preveda una prestazione differita e due giorni di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80 % del salario perso durante il periodo di differimento. *In tal caso, il lavoratore deve pagare al massimo la metà del premio dell'assicurazione di indennità giornaliera differita in base alla scala delle riduzioni stabilita nel contratto quadro previsto dalla soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia al massimo il 2,5%.*
- ³ Condizioni minime d'assicurazione: le condizioni assicurative devono prevedere almeno quanto segue:
- a) la copertura dell'assicurazione inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto,
- b) il versamento di un'indennità in maniera analoga ai criteri della SUVA dopo al massimo due giorni di attesa a carico del lavoratore. Nel caso di un obbligo di prestazione differito, la perdita di guadagno deve essere corrisposta dal datore di lavoro alle stesse condizioni,
- c) il pagamento dell'indennità va definito in base all'art. 28,
- d) in caso di incapacità lavorativa parziale, l'indennità giornaliera è proporzionata al grado di inabilità, a condizione che questa sia almeno del 25%,
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nei casi di soggiorno all'estero determinato da impegni di lavoro, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica all'estero per convalescenza durante il quale non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute,
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia,

¹ Conformemente alla legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal), RS 832.10 o alla legge federale sul contratto d'assicurazione (LCA, RS 221.229.1)

-
- ⁹⁾ la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal e dell'art. 109 OAMAL, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale è stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa può su richiesta del lavoratore uscente essere ridotto fino a due giorni, senza esame della salute.
- ⁴ *I partner sociali offrono alle aziende di prestito di personale a prestito un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera.*
-

Art. 30

Infortunio

Durante la missione il lavoratore è assicurato presso la Suva contro gli infortuni professionali. L'assicurazione inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto e termina l'ultimo giorno di lavoro. Gli infortuni non professionali sono coperti secondo le disposizioni della Suva. Se la Suva in caso di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi degli art. 49 e 50 dell'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF) esclude o riduce le prestazioni in caso di infortunio non professionale, non sussiste l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO.

Art. 31

Previdenza professionale

¹ Il datore di lavoro e il lavoratore sono obbligati, in conformità alle disposizioni della LPP, ad aderire a un'istituzione di previdenza professionale. Il Regolamento deve garantire almeno i seguenti punti:

² *Obbligo di assicurazione*

- | | |
|--|--|
| · lavoratori con obblighi di assistenza nei confronti di figli | obbligatoria dal 1° giorno |
| · altri lavoratori | facoltativa dal 1° giorno |
| · lavoratori con contratti a tempo indeterminato o contratti la cui durata supera i tre mesi | obbligatoria dal 1° giorno |
| · lavoratori con contratti di durata limitata fino a tre mesi | nessun obbligo di assicurazione, possibilità di assicurarsi facoltativamente |
| · se un contratto di durata limitata (vedi qui sopra) è prorogato a una durata che supera i tre mesi | obbligatoria dal momento della presa di conoscenza della proroga |
| · a partire dalla 14a settimana di lavoro | sempre obbligatoria |

³ Per tutte le prestazioni che vengono definite in funzione della durata di impiego presso l'azienda prestatrice, vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore sull'arco di 12 mesi per la medesima azienda prestatrice.

⁴ **Salario mensile assicurato**

Il salario mensile assicurato deve essere calcolato e assicurato secondo il seguente esempio:

Salario orario, dal quale vengono dedotti i contributi AVS: (dal 1.1.2015:

max. CHF 38.65 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora) CHF 25.75

Importo di coordinamento da dedurre: CHF 11.25

Salario orario assicurato (min. CHF 1.60): **CHF 14.45**

Moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente prestate durante il mese: 150

Salario mensile assicurato: **CHF 2'175.00**

⁵ Gli importi «massimi» e «minimi» nonché gli importi di coordinamento cambiano ogni-qualvolta subentra un adeguamento della LPP. I cambiamenti vengono registrati dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing nella banca dati tempdata e pubblicati tempestivamente.

3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni

Art. 32

Applicazione

L'attuazione, applicazione ed esecuzione congiunta delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale è di competenza della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP). *L'organizzazione, i compiti e le competenze sono definiti in un regolamento.*

Art. 33

Commissioni professionali paritetiche regionali

Alle tre commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR), definite in base alle regioni linguistiche (CPRD, CPRR, CPRT), è affidata l'applicazione dei settori privi di organi d'applicazione. Tale delega dell'applicazione implica in particolare anche le competenze relative alla vigilanza sul rispetto delle norme contrattuali e la competenza di applicare pene convenzionali e di addossare spese di procedura. **La CPSPP assume** in quest'ambito il ruolo di organo di sorveglianza.

Art. 34

Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria

- ¹ Al fine di garantire un'efficiente applicazione del presente CCL per il settore del prestito di personale, laddove esistano già organi di applicazione paritetici settoriali, la Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) nei settori dotati di un CCL DFO oppure dei CCL elencati all'Appendice 1, affida l'applicazione contrattuale alle rispettive commissioni professionali paritetiche e provvede a indennizzarle per il loro lavoro, premesso che vi sia un accordo di collaborazione tra l'organo d'applicazione del settore e la CPSPP. Tale delega dell'applicazione implica anche le competenze concernenti i controlli delle condizioni di salario e della durata del lavoro ai sensi dell'art. 20 LC e 48a OC, nonché la competenza di infliggere pene convenzionali e di addossare delle spese di procedura nel quadro previsto dal pertinente CCL, premesso che null'altro sia previsto nell'accordo di collaborazione.
- ² La Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) assicura il coordinamento e difende gli interessi del settore del collocamento e prestito di personale. Può inoltre esaminare l'adeguatezza delle pene convenzionali inflitte in base a CCL privi della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

Art. 35**Controlli aziendali**

La Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) e le Commissioni professionali paritetiche regionali per il settore del prestito di personale (CPPR) possono ordinare ed eseguire controlli aziendali, segnatamente per quanto riguarda le disposizioni sugli orari di lavoro e sui salari, le prestazioni minime dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia e la prestazione di contributi al fondo di applicazione, di formazione e sociale. La Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) assicura il coordinamento.

Art. 36**Organi di controllo**

I controlli aziendali vengono eseguiti, su incarico della Commissione paritetica svizzera o regionale (CPSPP/CPPR) per il settore del prestito di personale, da aziende o istituzioni specializzate.

Art. 37**Conseguenze in caso di violazioni lievi del CCL per il settore del prestito di personale**

- ¹ Nei casi di contravvenzione di lieve portata, la Commissione paritetica (CPSPP/CPPR) decide in merito alla fatturazione dei costi del controllo. La decisione terrà conto dell'avvenuta correzione delle infrazioni constatate e dell'adempimento dei doveri da parte dell'azienda controllata. *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*
- ² Le aziende controllate non hanno diritto a indennizzi in relazione ai controlli aziendali effettuati.

Art. 38**Conseguenze in caso di constatazione di violazioni**

- ¹ In caso di violazioni del contratto rilevati dagli organi d'applicazione settoriali si applicano le disposizioni del CCL prevalente.
- ² Sia la CPSPP, sia le CPPR possono imporre alle aziende responsabili di violazioni contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, di assumere le spese procedurali e di controllo sostenute e dimostrate per gli oggetti di cui all'art. 35 CCL e all'art. 357b cpv. 1 CO. Questo vale anche per le spese sostenute da terzi incaricati dalla CPSPP o da una CCPR. *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*

-
- ³ L'azienda controllata deve assumere i costi della compensazione finanziaria risultante dalla violazione constatata. Entro un mese a decorrere dalla pubblicazione scritta della decisione, essa è tenuta a presentare alla CPSPP/CPPR per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.
 - ⁴ La CPSPP/CPPR può infliggere pene convenzionali fino a CHF 50'000.– nei confronti di aziende che violano le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Per stabilire l'ammontare della multa convenzionale vengono considerati l'entità delle prestazioni monetarie negate, la durata del controllo, il numero dei dipendenti controllati nonché elementi attenuanti, quali il versamento tempestivo delle prestazioni monetarie negate, così come elementi aggravanti, quali la violazione di disposizioni contrattuali non monetarie e un supplemento per la particolare gravità in caso di violazioni ripetute. *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*
 - ⁵ Nei casi di violazione recidiva o ripetuta delle norme del CCL per il settore del prestito di personale, può essere inflitta la massima multa prevista. Va comunque tenuto debitamente conto anche delle dimensioni dell'azienda giudicata colpevole.
 - ⁶ Una pena convenzionale inflitta va pagata entro 30 giorni alla CPSPP. La Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del collocamento di personale (CPSPP) impiega gli importi relativi alle pene convenzionali per coprire le spese di controllo e i relativi eccedenti in maniera adeguata, soprattutto a favore degli scopi comuni del presente contratto. *I dettagli sono disciplinati dagli statuti dell'Associazione Fondo paritetico d'applicazione, di formazione e sociale per il settore del prestito di personale.*
 - ⁷ *In caso di violazione grave oppure ripetuta di una certa gravità del CCL per il settore del prestito di personale la CPSPP può proporre la revoca dell'autorizzazione per l'attività di prestito di personale.*

Art. 39

Istanza di ricorso

- ¹ Viene creata una commissione di ricorso composta da due rappresentanti dei datori di lavoro e due rappresentanti dei lavoratori facenti parte dell'assemblea del Fondo paritetico d'applicazione, di formazione e sociale per il settore del prestito di personale.
- ² La commissione di ricorso tratta e decide in merito ai ricorsi presentati dagli interessati contro decisioni di assoggettamento, decisioni di constatazione, pene convenzionali, decisioni di controllo, segnatamente contro l'imposizione delle spese di controllo, decisioni concernenti domande di sostegno per l'aggiornamento professionale, decisioni concernenti domande di sostegno di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della CPSPP e delle CPPR.
- ³ Il ricorso dev'essere interposto per iscritto entro 30 giorni dalla ricezione della decisione impugnata presso la commissione di ricorso e debitamente motivato. La decisione impugnata dev'essere allegata, unitamente ad eventuali mezzi di prova.

-
- ⁴ Il termine di ricorso inizia a decorrere il giorno successivo alla ricezione della decisione impugnata. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno riconosciuto festivo dal diritto federale o cantonale, il termine scade il primo giorno feriale seguente. Gli atti scritti devono essere consegnati alla commissione di ricorso oppure, all'indirizzo di questa, a un ufficio postale svizzero al più tardi l'ultimo giorno del termine.
- ⁵ I dettagli sono disciplinati dal regolamento.

Art. 40

Tribunale arbitrale

- ¹ Per tutta la durata del contratto è istituito un Tribunale arbitrale permanente, che delibera definitivamente su divergenze tra le parti contraenti riguardanti questioni di interpretazione del presente contratto.
- ² Il Tribunale arbitrale comprende un giurista designato congiuntamente, quale presidente del Tribunale, e due rappresentanti per ciascuna parte. Qualora le parti contraenti non si accordassero sulla sua designazione, la nomina del presidente è demandata al presidente del Tribunale d'Appello del Canton Berna o ad una persona da esso designata.
- ³ I costi vanno a carico delle parti contraenti il CCL per il settore del prestito di personale.

Art. 41

Disposizioni di altre leggi

Per i casi non menzionati nel presente CCL per il settore del prestito di personale si applicano le disposizioni del CO, della Legge sul lavoro, della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro e della Legge sul collocamento (LC), nonché le relative Ordinanze delle citate leggi.

Art. 42

Domicilio legale e foro giudiziario competente

Le parti contraenti riconoscono Berna quale domicilio legale e foro competente.

Art. 43

Entrata in vigore e validità del CCL per il settore del prestito di personale

- ¹ Il presente CCL per il settore del prestito di personale entra in vigore con la dichiarazione d'obbligatorietà generale del 1° maggio 2016, con effetto fino al 31 dicembre 2018.
- ² In casi urgenti, su richiesta scritta presentata da una parte contraente, possono essere negoziate delle modifiche del presente contratto.

Zurigo/Berna, 18 giugno 2015

Per swisstaffing

Georg Staub
Presidente

Myra Fischer-Rosinger
Diretrice

Per il sindacato Unia

Renzo Ambrosetti
Co-presidente

Vania Alleva
Co-presidente

André Kaufmann
*Responsabile del dossier
prestito di personale*

Per il sindacato Syna

Arno Kerst
Presidente

Hans Maissen
Vicepresidente

Per SIC Svizzera

Peter Kyburz
CEO

Karin Oberlin
Diretrice partenariato sociale

Per Impiegati Svizzera

Thomas Feierabend
Presidente

Stefan Studer
Direttore

Gila Fröhlich
*Responsabile del dossier
prestito di personale*

Allegati

Appendice 1

Elenco dei CCL non dichiarati d'obbligatorietà generale, per i quali ai sensi dell'art. 3 CCL vale il principio del primato

I testi di questi CCL sono disponibili in forma elettronica sulla seguente pagina internet, sotto l'indicazione delle disposizioni applicabili: www.tempdata.ch

Settore

CCL (versione abbreviata)

Settore

Falegnami	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Industria del legno	Industria svizzera del legno
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG Concessionari Canton BE e JU Concessionari Canton BS e BL Concessionari Canton LU/NW/OW Concessionari Canton SO Concessionari Canton ZG Concessionari Canton ZH
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St.Margrethen

Settore CCL (versione abbreviata)

Industria

Cura dei tessuti/lavanderie Bardusch AG Basel (Textil-Leasing)

Terziario

Porti Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG

Sanità Ospedali cantonali Canton Argovia
 Case per anziani TI (ROCA)
 Hôpital du Jura
 Istituti Ospedalieri Privati TI
 Ospedale cantonale di Zugo
 Personale ospedali di Berna
 Inselgruppe AG

Trasporto aereo ISS Aviation Genève
 ISS Aviation Zürich – Personale fisso
 (grado occupazionale pari o superiore al 50%)
 ISS Aviation Zürich – Personale a tempo parziale
 con salario ad ora
 Swissport Basilea
 Swissport International SA – Genève
 pour le personnel avec salaire horaire
 CCT Swissport International SA – Genève
 pour le personnel avec salaire mensuel
 Swissport International AG, Station Zürich

Posta/trasporto/logistica Posta CH SA
 PostLogistics SA
 AutoPostale
 PostFinance SA

Appendice 2

Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il personale non qualificato, qualificato e formato per l'anno 2016

Non qualificato, da 20 a 49 anni

	Ambiti		
	Salario normale 3>200/mese	Salario elevato 3>400/mese	TI 3'000/mese
Salario di base / ora	17.56	18.66	16.46
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.56	0.60	0.53
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.51	1.60	1.42
1 ^{3a} mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.64	1.74	1.53
Salario lordo / ora	21.27	22.60	19.94

Non qualificato, fino a 19 anni oppure oltre ai 50 anni

	Ambiti		
	Salario normale 3.200/mese	Salario elevato 3.400/mese	TI 3'000/mese
Salario di base / ora	17.56	18.66	16.46
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.56	0.60	0.53
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.92	2.04	1.80
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.67	1.77	1.57
Salario lordo / ora	21.71	23.07	20.36

Qualificato, da 20 a 49 anni

	Ambiti		
	Salario normale 4'100/mese	Salario elevato 4'400/mese	TI 4'000/mese
Salario di base / ora	22.50	24.14	21.95
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.72	0.77	0.70
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.93	2.08	1.89
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	2.09	2.25	2.04
Salario lordo / ora	27.24	29.25	26.58

Qualificato, fino a 19 anni oppure oltre ai 50 anni

	Ambiti		
	Salario normale 4'100/mese	Salario elevato 4'400/mese	TI 4'000/mese
Salario di base / ora	22.50	24.14	21.95
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.72	0.77	0.70
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	2.46	2.64	2.40
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	2.14	2.29	2.09
Salario lordo / ora	27.82	29.84	27.14

Formato, da 20 a 49 anni

	Ambiti		
	Salario normale 3'608/mese	Salario elevato 3'872/mese	TI 3'520/mese
Salario di base / ora	19.80	21.25	19.31
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.63	0.68	0.62
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.70	1.83	1.66
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.84	1.98	1.80
Salario lordo / ora	23.98	25.74	23.39

Formato, dai 19 anni oppure oltre ai 50 anni

	Ambiti		
	Salario normale 3'608/mese	Salario elevato 3'872/mese	TI 3'520/mese
Salario di base / ora	19.80	21.25	19.31
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.63	0.68	0.62
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	2.17	2.32	2.11
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.88	2.02	1.84
Salario lordo / ora	24.48	26.27	23.88

Appendice 3

Zone a salario elevato dell'agglomerazione di Berna e dell'Arco del Lemano
(elenco secondo codice di avviamento postale)

Agglomerazione di Berna

3000 Bern
3098 Köniz
3074 Muri bei Bern
3072 Ostermündingen
3063 Ittigen
3065 Bolligen
3052 Zollikofen
3122 Kehrsatz
3065 Belp
3110 Münsingen
3113 Rubigen
3112 Allmendingen
3076 Worb
3066 Stettlen
3047 Bremgarten bei Bern
3033 Wohlen bei Bern
3053 Münchenbuchsee

Arco del Lemano

1290 Versoix
1295 Mies + Tannay
1291 Commugny
1296 Coppet
1297 Founex
1279 Chavanne-de-Bogis
1298 Céligny
1299 Crans
1263 Crassier
1262 Eysins
1260 Nyon
1277 Borex
1278 La Rippe
1274 Grens
1275 Chésèrèx
1276 Gingins
1270 Trélex
1267 Coinsins
1271 Givrins
1272 Genolier
1267 Vich
1268 Begnins
1273 Le Muids
1196 Gland
1184 Vinzel
1183 Bursins
1195 Bursinel + Dully
1180 Rolle
1185 Mont-sur-Rolle
1166 Perroy
1273 Arzier
1269 Bassins
1170 Aubonne

1165	Allaman	1033	Cheseaux-sur-Lausanne
1164	Buchillon	1073	Savigny
1162	St-Prex	1090	La Croix
1163	Etoy	1096	Villette
1175	Lavigny	1091	Grandvaux
1168	Villars-sous-Yens	1096	Cully
1167	Lussy	1009	Pully
1132	Lully	1095	Lutry
1135	Denens	1098	Epesses
1136	Bussy-Chardonney	1071	Rivaz
1143	Apples	1071	St-Saphorin Lavaux
1113	St-Saphorin-sur-Morges	1070	Puidoux
1134	Vufflens-le-Château	1071	Chexbres
1112	Echichens	1802	Corseaux
1026	Echandens	1803	Chardonne
1110	Morges	1805	Jongny
1122	Romanel-sur-Morges	1800	Vevey
1121	Bremblens	1806	St-Légier
1028	Préverenges	1804	Corsier-sur-Vevey
1025	St-Sulpice	1806	La Chiésaz
1026	Denges	1807	Blonay
1024	Ecublens	1814	La Tour de Peilz
1302	Vufflens-la-Ville	1816	Chailly-Montreux
1030	Bussigny-près-Lausanne	1820	Montreux
1023	Crissier	1815	Clarens
1020	Renens	1823	Glion
1008	Prilly	1824	Caux
1000	Lausanne	1820	Veytaux
1032	Romanel-sur-Lausanne	1820	Territet
1052	Le Mont-sur-Lausanne	1844	Villeneuve
1066	Epalinges		
1000	Le Chalet-à-Gobet/Lausanne	25	

Appendice 4

Accordo protocollare al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Le parti contraenti del Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale (qui di seguito: le parti) concludono il seguente accordo protocollare, quale parte integrante del Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale (qui di seguito CCL PP).

Art. 1

Le parti s'impegnano a condurre ogni anno delle negoziazioni costruttive per adeguare i salari minimi per il Cantone Ticino, secondo l'art. 20 cpv.1.

Art. 2

Le parti s'impegnano a condurre i summenzionati negoziati regolarmente nel terzo trimestre e a concludere i negoziati al più tardi il 30 settembre dell'anno in corso. Gli eventuali adeguamenti dei salari minimi per il Cantone Ticino hanno effetto al 1° gennaio ed entrano in vigore con la dichiarazione di obbligatorietà generale.

Art. 3

In occasione dei summenzionati negoziati, le parti s'impegnano a tenere conto dei seguenti criteri, in particolare:

- dello sviluppo dell'indice dei prezzi al consumo e dello sviluppo del potere d'acquisto effettivo (costo dell'alloggio, cassa malattia, ecc.) nel Cantone Ticino, nonché*
- dello sviluppo della produttività lavorativa media nel Cantone Ticino, nonché*
- del livello globale dei salari e dello sviluppo medio annuo dei salari nel Cantone Ticino.*

Determinanti per i criteri summenzionati sono i dati dell'Ufficio federale della statistica, le statistiche ufficiali del Cantone Ticino e i rilevamenti a seguito dei controlli effettuati dalle parti congiuntamente.

Art. 4

Eventuali modifiche, complementi o l'abrogazione del presente accordo protocollare sono validi unicamente se formulati per iscritto e debitamente firmati da parte di tutte le parti. Ciò vale in particolare anche per la clausola concernente la forma scritta.

Art. 5

Nel caso in cui parti di questo accordo dovessero essere considerati nulli o inefficaci, la validità delle rimanenti disposizioni non ne viene toccata.

In quest'eventualità, le parti s'impegnano a sostituire la parte irrealizzabile, inefficace o nulla di quest'accordo protocollare con una disposizione valida, efficace e realizzabile, che nel suo contenuto si avvicina maggiormente alla volontà iniziale delle parti.

Art. 6

Divergenze tra le parti concernenti l'applicazione o l'interpretazione del presente accordo protocollare sono trattate conformemente all'art. 40 CCL PP.

Art. 7

Il presente accordo entra in vigore con la firma del CCL per il settore del prestito di personale da parte delle parti contraenti, a partire dalla dichiarazione d'obbligatorietà generale del CCL PP 2016, e rimane in vigore fino alla scadenza del CCL PP 2016, conformemente all'art. 43 cpv. 1 CCL.

