



## Preambolo

swissstaffing

e

Unia

Syna

Società svizzera degli impiegati del commercio

Impiegati Svizzeri

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):

legenda: **nuova formulazione conformemente al conferisce obbligatorietà generale**  
**non conferisce obbligatorietà generale**

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

## Art. 1.

### Campo di applicazione dal profilo geografico

Il CCL per il settore del prestito di personale si applica a tutta la Svizzera.

## Art. 2.

### Campo di applicazione dal profilo aziendale

<sup>1</sup> Il CCL per il settore del prestito di personale si applica a tutte le aziende

a) che possiedono un permesso di lavoro a prestito titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento di personale conformemente alla Legge sul collocamento (LC) e

b) le quali devono essere assicurate ai sensi dell'articolo 66 LAINF (RS 832.20) nella Classe Suva 70C e

c) che per quanto concerne i lavoratori presi in prestito, presentano un salario annuo di almeno CHF 1'200'000

<sup>2</sup> Aziende che possono rendere credibile nei confronti della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC), il fatto che il salario di 1'200'000.- franchi venga superato esclusivamente momentaneamente per motivi dovuti alle congiuntura, vengono escluse dalla CPPC del campo d'applicazione della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

<sup>3</sup> La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per i lavoratori che vengono prestati dalle aziende conformemente alla cifra 2. 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).

<sup>4</sup> Le aziende che non rientrano nel presente campo di applicazione sono libere di aderire al CCL per il settore del prestito di personale. La disdetta è possibile rispettando un termine di sei mesi prima della sua scadenza, conformemente all'art. 43 del presente contratto.

## Art. 3.

### Aziende con altri contratti collettivi di lavoro

<sup>1</sup> 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 esclusivamente le disposizioni vincolanti 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, secondo l'elenco di cui all'Appendice 1
- nonché eventuali disposizioni concernenti il pensionamento flessibile conformemente all'articolo 20 LC.

<sup>2</sup> 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 CCL DOG dei rispettivi settori.

<sup>3</sup> 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

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

del prestito di personale. Da tale validità, 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 sono escluse le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'art. 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale. Questa esclusione è convenuta poiché i salari consueti di queste branche sono superiori ai salari minimi indicati all'art. 20 del presente CCL. Se la Commissione professionale paritetica per il settore del prestito di personale è in possesso di prove concrete di dumping salariale in una o più di queste branche, tale Commissione od ogni parte contraente del rispettivo CCL può incaricare la Commissione tripartita (art. 360b CO) di svolgere un'inchiesta.

<sup>4</sup> 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 indicata dalla Commissione paritetica. I parametri dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale ai sensi dell'art. 3, cpv. 1 vengono pure pubblicati dalle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica indicata dalla Commissione paritetica.

<sup>5</sup> In caso di disdetta di uno o più CCL che influiscono anche sul presente CCL, siano essi dichiarati d'obbligatorietà generale o meno, le parti contraenti il presente CCL continuano ad applicare le disposizioni di tali CCL concernenti il salario e la durata del lavoro così come eventuali disposizioni sul pensionamento flessibile anche in caso di vuoto contrattuale, ammesso che le parti contraenti dei CCL disdetti stiano conducendo negoziati.

## Art. 4.

### Campo d'applicazione dal profilo personale

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Eccezioni:

I lavoratori il cui salario supera il guadagno massimo assicurato SUVA non sottostanno al presente CCL per il settore del prestito di personale.

<sup>3</sup> 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 (DOG)

<sup>1</sup> La parti contraenti si impegnano affinché al presente CCL per il settore del prestito di personale venga conferita l'obbligatorietà generale.

<sup>2</sup> La DOG viene chiesta con durata di 6 mesi al di là della scadenza del contratto.

<sup>3</sup> Questa disposizione entra in vigore già prima della dichiarazione di obbligatorietà generale con la firma del contratto.

## Art. 7.

### Applicazione, aggiornamento professionale e fondo sociale

<sup>1</sup> Ai sensi dell'articolo 357 b CO, le parti contraenti il CCL per il settore del prestito di personale esercitano in comune il diritto di esigere l'adempimento delle disposizioni del

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati.

<sup>2</sup> Le parti contraenti provvedono comunemente all'esecuzione del presente contratto e all'applicazione delle singole disposizioni. Inoltre esse sostengono e promuovono l'aggiornamento professionale 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. art. 28 e 29).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Per gli iscritti alle 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> L'incasso dei contributi professionali in base alla massa salariale soggetta alla SUVA 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 e il fondo sociale

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Il Segretariato per l'applicazione è gestito dal sindacato Unia. Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.

<sup>3</sup> Il Segretariato per la formazione continua è gestito da swissstaffing. Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.

<sup>4</sup> Il Segretariato per il Fondo sociale è gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing. Il Regolamento definisce i compiti nei dettagli.

<sup>5</sup> 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

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

dal Regolamento, che costituiscono parte integrante del presente contratto.

<sup>6</sup> 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 dai 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

<sup>1</sup> Non è consentito il prestito di crumiri ad aziende in cui ha luogo uno sciopero legale.

<sup>2</sup> Le parti si impegnano per combattere il lavoro nero e i datori di lavoro si impegnano a non eseguire opere in nero.

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

## Art. 10.

### Periodo di prova

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Il tempo 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Durante il periodo di prova il contratto può essere disdetto in ogni momento, rispettando un termine di preavviso di due giorni.

## Art. 11.

### Disdetta

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, ovvero per lo stesso giorno del mese successivo, a partire dal settimo mese di lavoro.

## Art. 12.

### Orario di lavoro

<sup>1</sup> L'orario di lavoro settimanale normale ammonta a 42 ore.

Le ore di lavoro prestate in più - dalla 43<sup>a</sup> alla 45<sup>a</sup> ora settimanale - sono considerate ore supplementari senza supplemento o compensabili in tempo libero di pari durata.

<sup>2</sup> Le ore di lavoro prestate in più - a partire dalla 10<sup>a</sup> ora di lavoro giornaliero fino al massimo alla 12<sup>a</sup>, nonché a partire dalla 46<sup>a</sup> ora di lavoro settimanale fino al massimo alla 50<sup>a</sup> - sono considerate ore di lavoro straordinario e indennizzate con un supplemento del 25% per i giorni settimanali e del 50% per le domeniche. Sono fatte salve le disposizioni della legge sul lavoro (RS 822.11) e dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (RS 822.111).

## Art. 13.

### Vacanze

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Per rapporti di lavoro di 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.

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

### Art. 14.

#### Giorni festivi

<sup>1</sup> 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% del salario soggetto all'AVS.

<sup>2</sup> 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. Il lavoratore ha diritto sin dal primo giorni di lavoro all'indennità per la perdita di guadagno il 1° agosto, ammesso che esso cada su un giorno lavorativo.

### 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 del lavoratore, decesso di un membro del nucleo familiare o del partner convivente 3 giorni
- Decesso di fratelli/sorelle, genitori, nonni e suoceri 1 giorno
- Nascita o matrimonio di un/a figlio/a 1 giorno
- **Proprio trasloco 1 giorno**
- Ispezione militare ½ giorno
- Cura dei figli malati: al massimo, per ogni caso di malattia 3 giorni
- Adempimento di obblighi legali le ore necessarie

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

### Art. 16.

#### Servizio militare o civile obbligatorio

<sup>1</sup> 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:

- l'80% del salario per una durata di quattro mesi l'anno al massimo e
- dopo due anni di impiego senza interruzione l'80% del salario secondo la scala bernese.

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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., in tal caso, viene considerata ridotta dell'importo di tali deduzioni.

<sup>4</sup> 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.

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

## Art. 17.

### Maternità

<sup>1</sup> Secondo gli articoli 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.

<sup>2</sup> 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, max. 98 indennità giornaliera (a Ginevra max. 112 indennità giornaliera). 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Le classi salariali, le assegnazioni alle classi e i salari inseriti nella banca dati elettronica CCL indicata dalla Commissione paritetica costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale.

<sup>2</sup> Sussiste un diritto alla 13<sup>a</sup> 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.

## Art. 20.

### Salario minimo

<sup>1</sup> Devono essere rispettati i seguenti salari minimi soggetti all'AVS:

Lavoratori non qualificati	Fr. 39'000/anno o Fr. 3000/mese x13 o Fr. 16.46/ ora (salario di base)
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato	Fr. 41'600/anno o Fr. 3200/mese x 13 o Fr. 17.56/ora (salario di base)
Lavoratori qualificati	Fr. 52'000/anno o Fr. 4000/mese x 13 o Fr. 21.95/ora (salario di base)
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato	Fr. 55'900/anno o Fr. 4300/mese x 13 o Fr. 23.59/ora (salario di base)

Per il calcolo dei salari lordi si veda l'Appendice 2.

<sup>2</sup> Zona a salario elevato (agglomerazione BE, BS, BL, ZH, GE, Arco del Lemano).

<sup>3</sup> Zone di frontiera del Ticino e del Giura occidentale:

Nel primo anno di questo contratto il salario minimo di 39'000 franchi per lavoratori senza qualifica può essere ridotto del 10%, nel secondo anno del 5%. Dopo il secondo anno questa regola transitoria decade. La Commissione paritetica definisce le zone di frontiera.

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

<sup>4</sup> Nel primo anno dopo l'apprendistato il salario minimo (per lavoratori qualificati) può essere ridotto del 10%

<sup>5</sup> Base per il calcolo delle ore annuali: 52,07 settimane a 42 ore ciascuna = 2187 ore.

<sup>6</sup> Le parti negoziano ogni anno un eventuale adeguamento dei salari minimi.

### Art. 21.

#### Casi particolari

Dietro richiesta, la Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) 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 salariali

<sup>1</sup> I supplementi per lavoro straordinario, notturno e domenicale non possono essere accumulati. Viene preso in considerazione ogniqualvolta il supplemento più elevato.

<sup>2</sup> 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 e aziende del turismo). Per quanto riguarda i supplementi salariali, le disposizioni dei CCL vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a prestito.

### Art. 25.

#### Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno, dalle 23.00 alle 06.00, prestate provvisoriamente o i turni di lavoro notturno (2300-0600, risp. 2200-0500 o 0000-0700) prestatati provvisoriamente sono indennizzati 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

<sup>1</sup> I titolari di autorizzazioni per l'attività di collocamento e prestito di personale devono dimostrare alla Commissione d'applicazione che il rispetto delle direttive della CFSL è garantito.

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. Eventuali contravvenzioni sono considerate violazioni dei contratti collettivi di lavoro dei rispettivi settori.

### 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

<sup>1</sup> 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 tale assicurazione equivalgono all'indennità per perdita di guadagno ai sensi dell'articolo 324a CO. I lavoratori che beneficiano di una rendita AVS sono indennizzati conformemente all'articolo 324a CO. La copertura assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio.

<sup>2</sup> Le prestazioni ammontano almeno all'80% del salario medio, premesso che l'incapacità lavorativa raggiunga almeno il 25%.

<sup>3</sup> Trascorso un termine di attesa della durata massima di 2 giorni, 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 consecutivi
- 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 consecutivi
- 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 consecutivi.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

## Art. 29.

### Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia

<sup>1</sup> *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 contratto<sup>1</sup>. **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.**

#### <sup>2</sup> Premi:

- a) *Pagamento dei premi:* la parte dei premi a carico dei lavoratori ammonta al massimo al 50%, al massimo al 3,0% durante il primo anno di questo contratto, poi 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 di 30 giorni al massimo 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 dell'assicuratore, al massimo il 3,0% durante il primo anno di questo contratto, poi al massimo il 2,5%. L'azienda deve giustificare in base alla struttura tariffaria ufficiale dell'assicuratore (tabella) l'entità del premio necessario.

<sup>3</sup> *Condizioni minime d'assicurazione:* le condizioni assicurative devono prevedere almeno quanto segue:

- a) inizio dell'assicurazione a partire dal giorno in cui il lavoratore inizia il lavoro,
- b) il versamento di un'indennità in maniera analoga ai criteri della SUVA dopo al massimo due giorni di attesa, a carico del lavoratore. Durante un obbligo di prestazione rinviato, 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) il versamento dell'indennità giornaliera in caso di incapacità lavorativa parziale 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 impegni per lavoro all'estero, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica 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,
- g) 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.

<sup>4</sup> **I partner sociali offrono alle aziende di collocamento e di prestito di personale a prestito un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera.**

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



## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

### 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 collocamento di personale (CPPC). **L'organizzazione, i compiti e le competenze sono definiti in un regolamento.**

### Art. 33.

#### Commissioni professionali paritetiche regionali

Entro 12 mesi al più tardi dall'entrata in vigore della Dichiarazione di obbligatorietà generale del presente CCL vengono istituite tre commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR), definite in base alle regioni linguistiche, alle quali viene 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. Le CPPC assume in questo caso il ruolo di organo di sorveglianza.

### Art. 34.

#### Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria

<sup>1</sup>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 (CPPC) affida l'applicazione contrattuale alle rispettive commissioni professionali paritetiche e provvede a indennizzarle per il loro lavoro. Tale delega dell'applicazione implica anche le competenze concernenti i controlli delle condizioni di lavoro minime nonché la competenza di infliggere pene convenzionali nel quadro previsto dal pertinente CCL.

<sup>2</sup> La Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) assicura il coordinamento e difende gli interessi del settore del collocamento e prestito di personale.

### Art. 35.

#### Controlli aziendali

La Commissione professionale paritetica svizzera (CPPC) e le Commissioni professionali paritetiche regionali e (CPPR) per il settore del collocamento di personale 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 (CPPC) assicura il coordinamento.

### Art. 36.

#### Organi di controllo

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

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

### Art. 37.

#### Conseguenze in caso di lievi violazioni del CCL per il settore del prestito di personale

<sup>1</sup> Nei casi di contravvenzione di lieve portata, la Commissione paritetica (CPPC/CPPR) decide in merito alla fatturazione dei costi del controllo. La decisione terrà conto anche dell'avvenuta correzione delle infrazioni constatate dell'adempimento dei doveri da parte dell'azienda controllata.

<sup>2</sup> Le aziende controllate non hanno diritto a indennizzi in relazione ai controlli aziendali effettuati.

### Art. 38.

#### Conseguenze in caso di constatazione di violazioni

<sup>1</sup> In caso di violazione del contratto, gli organi responsabili applicano le disposizioni del CCL considerato prevalente.

<sup>2</sup> Sia la CPPC, 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 CPPC o da una CCPR.

<sup>3</sup> 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 per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.

<sup>4</sup> La CPPC/CPPR può infliggere pene convenzionali fino a Fr. 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Una pena convenzionale inflitta va pagata entro 30 giorni alla CPPC. La Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del collocamento di personale (CPPC) 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".

<sup>7</sup> In caso di violazione ripetuta del CCL per il settore del prestito di personale può essere proposta la revoca dell'autorizzazione per l'attività di collocamento di personale.

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

## Art. 39.

### Istanza di ricorso

<sup>1</sup> Viene creata una commissione di ricorso composta da due rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori facenti parte dell'assemblea del Fondo paritetico d'applicazione, di formazione e sociale per il settore del prestito di personale.

<sup>2</sup> 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 CPPC e delle CPPR.

## Art. 40.

### Tribunale arbitrale

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Cantone Zurigo o ad una persona da esso designata.

<sup>3</sup> I costi vanno a carico delle parti contraenti il CCL per il settore del prestito di personale.

## Art. 41.

### Disposizione del CO e della LC

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).

## Art. 42.

### Domicilio legale e foro competente

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

## Art. 43.

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

<sup>1</sup> Il presente CCL per il settore del prestito di personale entra in vigore nel momento in cui viene dichiarato di obbligatorietà generale. Il presente contratto può essere disdetto solo dopo 30 mesi per la fine del 36° mese di validità.

<sup>2</sup> In casi urgenti, su richiesta scritta presentata da una parte contraente, possono essere negoziate delle modifiche contrattuali.

<sup>3</sup> Se il CCL non viene disdetto da una delle parti contraenti 6 mesi prima della sua scadenza, esso si rinnova di volta in volta tacitamente per un altro anno.

# Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

Zurigo/Berna, 17 marzo 2009/15 luglio 2011

Per swisstaffing

Charles Bélaz  
Presidente

Georg Staub  
Direttore

Per il sindacato Unia

Renzo Ambrosetti  
Co-presidente

Vania Alleva  
Membro della direzione

André Kaufmann  
Responsabile del dossier lavoro temporaneo

Per il sindacato Syna

Kurt Regotz  
Presidente

Arno Kerst  
Vicepresidente

Per SIC Svizzera

Peter Kyburz  
Segretario generale

Barbara Gisi  
Segretaria centrale

Per Impiegati Svizzera

Benno Vogler  
Presidente

Stefan Studer  
Direttore

*In caso di divergenze fa stato la versione tedesca del Contratto.*

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

### Appendice 1 Rielaborazione in corso

#### 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.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch) (questa pagina dovrebbe essere disponibile su internet il 2 gennaio 2012)

Settore	CCL (versione abbreviata)
<b>Professione</b>	
Pittori e gessatori	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori
Piastrellisti e fumisti	Piastrellisti e fumisti
	Piastrellisti SO e AG (senza Baden)
Falegnami	Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Industria del legno	Industria svizzera del legno
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG
	Concessionari Canton BE+JU
	Concessionari Canton BL+BS
	Concessionari Canton LU/NW/OW
	Concessionari Canton SO
	Concessionari Canton UR
	Concessionari Canton ZG
	Concessionari Canton ZH
	Autorimesse e aziende simili nel Canton Neuchâtel
	Autorimesse Canton FR
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<b>Industria</b>	
Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

## Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Stato: 21.12.2011

<b>Terziario</b>	
Commercio	Ferramenta e commercio di metalli, Ginevra
Porti	Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz
Sanità	Ospedali cantonali Canton Argovia
	Casa per anziani (ROCA)
	Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino
	Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Giura
	Hôpital du Jura
	Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri
	Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri
	Ospedale cantonale di Zugo
	Spital STS
	Trasporto aereo
Swissport Basilea	
Swissport Ginevra	
Swissport Zurigo	
Branca posta/trasporto/logistica	CCL Posta
	PostLogistics AG
	CCL Ausiliari Posta