



temp**service**

11 dicembre 2025

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
Indicazioni sull'applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2024-2027	5
SECONDA PARTE – Testo del CCL per il settore del prestito di personale 2024-2027	6
Preambolo	6
CCL per il settore del prestito di personale leggenda 2024-2027	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	13
Art. 13 Vacanze	13
Art. 14 Giorni festivi	13
Art. 15 Assenze di breve durata	14
Art. 16 Servizio militare o civile obbligatorio	14
Art. 17 Maternità	15
Art. 18 Retribuzione	15
Art. 19 Assegnazione alle classi salariali	15
Art. 20 Salario minimo	16
Art. 21 Casi particolari	18
Art. 22 Base di calcolo locale	18
Art. 23 Versamento del salario	18
Art. 24 Supplementi	18
Art. 25 Lavoro notturno	18
Art. 26 Sicurezza sul lavoro / lavori speciali e lavori pericolosi	19
Art. 27 Pasti fuori sede	19

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 2026	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	Appendice Live-in al CCL per il prestito di personale	38
--------------------	---	----

1.	Definizione e campo di applicazione	38
2.	Definizione dell'incarico e obbligo di documentazione	38
3.	Orario normale settimanale di lavoro	39
4.	Definizione del servizio di reperibilità	39
5.	Periodi di riposo, pause e definizione del tempo libero	40
6.	Modello di orario di lavoro	41
7.	Indennità e supplementi	41
8.	Spese di viaggio	42
9.	Vitto e alloggio	42
10.	Condizioni di lavoro e di vita	43
11.	Tutela della salute e della personalità	43
12.	Termini di disdetta	45

Premessa

Indicazioni sull'applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2024-2027

- 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 impiegati commercio Svizzera

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 prestito 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.

-
- ^{1bis} Se un CCL non dichiarato d'obbligatorietà generale, elencato nell'appendice 1, non contiene una disposizione salariale minima ai sensi dell'articolo 20 LC (RS 823.11) oppure dell'articolo 48a capoverso 1 lettera a OC (SR 823.111), a partire dal 1° gennaio 2023 saranno applicabili tutte le disposizioni salariali del CCL 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 CLL, valgono integralmente le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Da tale validità sono escluse fino al 31 dicembre 2022 le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'articolo 20 CLL (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. Dal 1° gennaio 2023, per le missioni in tali aziende si applicheranno i salari minimi ai sensi dell'articolo 20 del CCL per il settore del prestito di personale.
- 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 la 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 di prestito di personale (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 di prestito di personale. 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.*

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 gestito dalla Kessler & Co SA.
- 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'0,8% della massa salariale. La quota a carico dei datori di lavoro è dello 0,4%, quella dei lavoratori è dello 0,4%. *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 Kessler & Co SA. *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 di prestito di personale 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.

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) secondo le tabelle dell'Appendice 2.

	2026
Lavoratori non qualificati	50'277/anno o 3'867.45/mese x 13 o 21.22/ora
Lavoratori non qualificati, Ticino	44'834/anno o 3'448.80/mese x 13 o 18.92/ora
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato	53'050/anno o 4'080.75/mese x 13 o 22.39/ora
Lavoratori non qualificati Ginevra	53'780/anno o 4'136.90/mese x 13 o 22.70/ora
Lavoratori qualificati	61'273/anno o 4'713.29/mese x 13 o 25.86/ora
Lavoratori qualificati, Ticino	56'940/anno o 4'379.96/mese x 13 o 24.03/ora
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato	65'432/anno o 5'033.24/mese x 13 o 27.62/ora

- ² I salari minimi vengono adeguati automaticamente ogni anno il 1° gennaio, a condizione che sia stato concesso la DGO, in linea con la variazione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (base: previsione annuale per il rincaro della Seco per il mese di settembre dell'anno precedente). Il rincaro negativo viene compensato con il rincaro futuro.
- ³ Sono considerate zone a salario elevato l'agglomerazione di Berna, l'Arco del Lemano, ed i Cantoni BS, BL, ZH e GE. Per i lavoratori non qualificati, a Ginevra, si applica il salario per i lavoratori non qualificati di Ginevra in conformità con l'Appendice 2. 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.

¹ Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

² Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

- 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. Il lavoratore deve aver svolto almeno 1'000 ore di lavoro per anno civile.

Il salario minimo per i lavoratori formati corrisponde all'88% del salario minimo dei lavoratori qualificati:

	2026
Lavoratori formati	53'920/anno o 4'147.70/mese x 13 o 22.76/ora
Lavoratori formati; Ticino	50'106.80/anno o 3'854.36/mese x 13 o 21.15/ora
Lavoratori formati in zona con salario elevato	57'580/anno o 4'429.25/mese x 13 o 24.30/ora

Per l'anno 2026, 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.
- ⁸ *I salari minimi cantonali e comunali sono applicabili se sono più alti dei salari minimi altrimenti applicabili nel CCL per il settore del prestito di personale. Essi sono riportati separatamente nelle tabelle dell'Appendice 2. Restano riservate le disposizioni salariali obbligatorie ai sensi degli artt. 20 LC e 48a OC, nella misura in cui tali eccezioni siano previste dalla legge.*
- ⁹ *Se vengono emanati o modificati salari minimi cantonali o comunali, essi devono essere inclusi o adeguati nella tabella dell'allegato 2 in conformità al principio di cui sopra e deve essere richiesta immediatamente una dichiarazione di obbligatorietà generale, se possibile alla stessa data in cui vengono modificati o emanati.*

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% del premio effettivo, al massimo al 3,5% del salario. Le eventuali eccedenze dei 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 prevede 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.

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)

-
- 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,
 - 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, senza esame della salute.
- ⁴ *I partner sociali offrono alle aziende 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 14 ^a 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 1.1.2025:

max. CHF 41.50 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora) CHF 25.75

Importo di coordinamento da dedurre: CHF 12.10

Salario orario assicurato (min. CHF 1.75): **CHF 13.65**

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

Salario mensile assicurato: **CHF 2'047.50**

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, CPRI), 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. I dettagli sono riportati in 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 collocamento 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 di obbligatorietà generale da parte del Consiglio Federale, al più presto al 1° gennaio 2026, e vale fino al 31 dicembre 2027.
- ² *In casi urgenti, su richiesta scritta presentata da una parte contraente, possono essere negoziate delle modifiche del presente contratto.*

Berna/Zurigo/Olten, 11 dicembre 2025

Per swissstaffing

Andreas Eichenberger
Presidente

Myra Fischer-Rosinger
Direttrice

Per il Sindacato Unia

Vania Alleva
Presidente

Véronique Polito
Vicepresidente

Per il Sindacato Syna

Nico Fröhli
*Caposettore
prestito di personale*

Cornelia Bickert
*Vicecaposettore
prestito di personale*

Per la Società impiegati commercio Svizzera

Sascha M. Burkhalter
CEO

Michel Lang
*Responsabile del
partenariato sociale*

Hannes Elmer
*Specialista responsabile
del partenariato sociale*

Per Impiegati Svizzera

Alexander Bélaž
Presidente

Karin Oberlin
Vicedirettrice

Tanja Riepshoff
*Diritto del lavoro collettivo e
partenariato sociale*

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)
Edilizia	
	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
Artigianato	
Falegnami	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Pittura	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Industria del legno	Industria svizzera del legno
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG Concessionari Canton BE Concessionari Canton BS e BL Concessionari Canton LU/NW/OW Concessionari Canton ZG Concessionari Canton ZH
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industria	
Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Industrie orologiera e microtecnica	Industrie orologiera e microtecnica svizzera/Unia Industrie orologiera e microtecnica svizzera/Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik

Settore	CCL (versione abbreviata)
Terziario	
Porti	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Sanità	<p>Ospedali cantionali Canton Argovia Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospidaliери Privati TI Ospedale cantonale di Zugo Berner Spitäler und Kliniken GAV für das Personal GAV Bernischer Langzeitpflege-Institutionen CCT Santé 21 version privé et version droit public CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES) CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)</p>
Trasporto aereo	<p>ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – Personale fisso (grado occupazionale pari o superiore al 50%) ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – 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 Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn Gate Gourmet Zürich Teilzeit Stundenlohn</p>
Posta/trasporto/logistica	<p>Posta CH Swiss Post Cargo CH SA AutoPostale PostFinance SA IMS (Immobilien Management und Services AG)</p>

Appendice 2

Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il personale non qualificato, qualificato e formato per l'anno 2026

Non qualificato, da 20 a 49 anni

	Ambiti			
	Salario normale 3'867.45/mese	Salario elevato 4'080.75/mese	TI 3'448.80/mese	GE 4'136.90/mese
Salario di base / ora	21.22	22.39	18.92	22.70
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indennità vacanze (8,33% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	1.82	1.92	1.63	1.95
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	1.98	2.09	1.76	2.11
Salario lordo / ora	25.70	27.12	22.92	27.49

Non qualificato, fino a 19 anni o oltre 50 anni

	Ambiti			
	Salario normale 3'867.45/mese	Salario elevato 4'080.75/mese	TI 3'448.80/mese	GE 4'136.90/mese
Salario di base / ora	21.22	22.39	18.92	22.70
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indennità vacanze (10,6% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.32	2.45	2.07	2.48
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.02	2.13	1.80	2.16
Salario lordo / ora	26.24	27.69	23.40	28.07

Qualificato, da 20 a 49 anni

	Ambiti			TI 4'379.96/mese
	Salario normale 4'713.29/mese	Salario elevato 5'033.24/mese		
Salario di base / ora	25.86	27.62		24.03
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.83	0.88		0.77
Indennità vacanze (8,33% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.22	2.37		2.07
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.41	2.57		2.24
Salario lordo / ora	31.32	33.44		29.11

Qualificato, fino a 19 anni o oltre 50 anni

	Ambiti		
	Salario normale 4'713.29/mese	Salario elevato 5'033.24/mese	TI 4'379.96/mese
Salario di base / ora	25.86	27.62	24.03
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.83	0.88	0.77
Indennità vacanze (10,6% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.83	3.02	2.63
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.46	2.63	2.28
Salario lordo / ora	31.98	34.15	29.71

Formato, da 20 a 49 anni

	Ambiti			TI
	Salario normale 4'147.70/mese	Salario elevato 4'429.25/mese	3'854.36/mese	
Salario di base / ora	22.76	24.30	21.15	
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.73	0.78	0.68	
Indennità vacanze (8,33% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	1.96	2.09	1.82	
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.12	2.26	1.97	
Salario lordo / ora	27.57	29.43	25.62	

Formato, fino a 19 anni o oltre 50 anni

	Ambiti		
	Salario normale 4'147.70/mese	Salario elevato 4'429.25/mese	TI 3'854.36/mese
Salario di base / ora	22.76	24.30	21.15
Indennità giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.73	0.78	0.68
Indennità vacanze (10,6% della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.49	2.66	2.31
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.16	2.31	2.01
Salario lordo / ora	28.14	30.05	26.15

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
3123 Belp
3110 Münsingen
3113 Rubigen
3112 Allmendingen
3076 Worb
3066 Stettlen
3047 Bremgarten bei Bern
3033 Wohlen bei Bern
3053 Münchenbuchsee

Arco del Lemano

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 Chésereux
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

Appendice Live-in al CCL per il prestito di personale

1. Definizione e campo di applicazione

- 1.1 Il presente allegato integra le disposizioni normative del CCL per il prestito di personale; esso costituisce parte integrante del CCL prestito di personale. In quanto regolamento speciale, le disposizioni del presente allegato prevalgono su quelle del CCL PP. Se alcuni aspetti non sono regolati in questo allegato, si applicano le disposizioni del CCL PP e dell'art. 17a-e OLL 2. Restano riservate le altre disposizioni della Legge sul lavoro e delle relative ordinanze.
-
- 1.2 Il presente allegato si applica ai datori di lavoro che cedono lavoratori che, nell'ambito di un'assistenza «Live-in», prestano servizi domestici sotto forma di aiuto e supporto in casa a persone bisognose di assistenza come anziani, malati e persone con disabilità, li assistono, li aiutano nella gestione quotidiana e tengono loro compagnia, e pertanto di regola vivono nella casa della persona da assistere.
-
- 1.3 Non è consentito assumere persone che non abbiano compiuto 18 anni per questo tipo di assistenza.
-

2. Definizione dell'incarico e obbligo di documentazione

- 2.1 Il datore di lavoro valuta sistematicamente il fabbisogno di assistenza del committente e, sulla base di questa valutazione, redige per iscritto un mansionario.
-
- 2.2 Il mansionario viene valutato mensilmente e, se necessario, adeguato secondo il articolo 2.1.
-
- 2.3 I lavoratori sono tenuti a documentare per iscritto le attività svolte al di fuori del mansionario e a comunicarle al datore di lavoro al più tardi alla fine del mese o della missione.
-
- 2.4 All'inizio del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice deve essere consegnata una copia del CCL per il prestito di personale con l'allegato «Live-in» e del contratto di lavoro.

-
- 2.5 L'orario di lavoro, il servizio di reperibilità e il tempo libero (incluse le pause) o le variazioni rispetto ai piani di lavoro (settimanali/mensili) devono essere registrati continuamente e almeno ogni due settimane devono essere firmati dalle parti contrattuali. In caso di missioni di brevi fino a max. 2 settimane, devono essere firmati al più tardi alla fine della missione incarico.
-
- 2.6 Il prestatore redige un rendiconto completo di salario e orario di lavoro. Questo comprende, oltre ai pagamenti salariali, supplementi e detrazioni, almeno il tempo di lavoro e di reperibilità prestato, gli interventi effettuati durante il servizio di reperibilità, le ore di lavoro notturno e domenicale, nonché supplementari e lavoro straordinario.
-

3. Orario normale settimanale di lavoro

- 3.1 L'orario normale settimanale contrattuale è di 42 ore/settimana (secondo l'art. 12 CCL per il prestito di personale).
-
- 3.2 Devono essere pianificate almeno 40 ore di lavoro. Non possono essere pianificate più di 9 ore di lavoro al giorno.
-
- 3.3 Le prestazioni OPre sono considerate nell'orario normale e minimo di lavoro.
-

4. Definizione del servizio di reperibilità

- 4.1 *Il tempo durante il quale la lavoratrice/il lavoratore si trova nelle vicinanze della persona da assistere con un tempo d'intervento di 30 minuti, senza svolgere una prestazione lavorativa attiva, ma durante il quale deve rimanere a disposizione non è considerato come orario di lavoro, bensì come servizio di reperibilità.*

Con il tempo d'intervento si intende il periodo durante il quale la lavoratrice/il lavoratore deve essere a disposizione della persona da assistere per un intervento.

Durante il servizio di reperibilità, il lavoratore/la lavoratrice può lasciare la casa, ma deve assicurarsi di rispettare il tempo di intervento.

Il servizio di reperibilità non può superare le 5 ore al giorno e può essere suddiviso in un massimo di tre turni.

-
- 4.2 Se il lavoratore/la lavoratrice, su istruzioni dell'azienda acquisitrice, non può lasciare la casa, il tempo è considerato orario di lavoro e non servizio di reperibilità.
-
- 4.3 In caso di chiamata durante il servizio di reperibilità, il tempo dall'inizio alla fine della missione, compreso il tempo di percorrenza, è considerato orario di lavoro e deve essere retribuito come tale, inclusi i supplementi.
-

5. Periodi di riposo, pause e definizione del tempo libero

- 5.1 *La lavoratrice/il lavoratore ha diritto settimanalmente a un'intera giornata – in aggiunta al periodo di riposo contiguo di 11 ore (complessivamente 35 ore consecutive) – e a una mezza giornata di 8 ore come tempo libero. Con il consenso della lavoratrice/del lavoratore, la mezza giornata settimanale può essere accumulata per 4 settimane e concessa in modo continuativo, a condizione che venga rispettato il lavoro massimo settimanale e giornaliero.*

Durante i periodi che nel piano di lavoro non sono definiti come orario di lavoro o servizio di reperibilità, nonché durante il periodo di riposo settimanale continuativo di 35 ore consecutive, il lavoratore/la lavoratrice non è a disposizione della persona assistita. La sorveglianza o l'assistenza della persona deve, se necessario, essere garantita in altro modo.

- 5.2 *Uno dei blocchi di tempo libero giornaliero deve essere almeno di 60 minuti. In caso di servizio di reperibilità durante la notte o da tre turni del servizio di reperibilità durante il giorno, deve essere concesso un periodo di riposo consecutivo di due ore durante la giornata.*
-

- 5.3 *Il periodo di riposo giornaliero ammonta a 11 ore. Il periodo di riposo può essere interrotto da interventi del servizio di reperibilità, ma le ore di riposo rimanenti devono essere recuperate al termine dell'intervento. Se a causa di più interventi legati al servizio di reperibilità non è possibile garantire un riposo minimo di quattro ore consecutive, al termine dell'ultimo intervento deve essere recuperato l'intero periodo di riposo di 11 ore.*

6. Modello di orario di lavoro

L'orario di lavoro, il servizio di reperibilità e il tempo libero devono essere regolati nel contratto di missione. *Il modello «Live-in» si basa su un modello di orario di lavoro definito, che stabilisce l'orario di lavoro, i servizi di reperibilità e il tempo libero, nonché le possibili deroghe (cfr. esempio in allegato).*

7. Indennità e supplementi

- 7.1 Come salario minimo nel modello «Live-in», in tutte le regioni della Svizzera deve essere rispettato il seguente salario minimo per i formati secondo l'articolo 20 cpv. 5 e dell'appendice 2 CCL per il prestito di personale. Resta riservata la disposizione sui salari minimi legali secondo l'articolo 20 cpv. 8 CCL per il prestito di personale.

	2026
Lavoratori formati	53'920/anno o 4'147.70/mese x 13 o 22.76/ora

In questo modo si tiene conto della gravosità del lavoro (fisico, intenso, faticoso a livello interpersonale e associato a una durata di presenza), della posizione particolare delle lavoratrici e dei lavoratori «Live-in» (lavoro a turni, possibile tempo libero sul luogo di lavoro) e della difficoltà a dimostrare l'esperienza professionale acquisita all'estero.

- 7.2 Per i lavoratori che dispongono di un attestato federale di capacità (AFC) del settore in Svizzera o di un diploma equivalente e di esperienza lavorativa nel paese d'origine, si applica il seguente salario minimo per qualificati secondo l'articolo 20 cpv. 1 per tutte le regioni della Svizzera.

	2026
Lavoratori qualificati	61'273/anno o 4'713.29/mese x 13 o 25.86/ora

Sono considerati titoli di formazione del settore i seguenti diplomi: Operatore/operatrice sociosanitario/a AFC, Assistente di studio medico AFC, Addetto/a alle cure sociosanitarie CFP (con almeno 3 anni di esperienza professionale), Addetto/a all'economia domestica AFC, Addetto/a alle economie domestiche CFP (con almeno 3 anni di esperienza professionale), Operatore/operatrice socioassistenziale AFC. I diplomi esteri sono presi in considerazione per la classificazione salariale se la relativa formazione all'estero ha una durata pari o superiore a quella della formazione svizzera.

7.3 *L'evoluzione dei salari minimi secondo i punti 7.1 e 7.2 corrisponde all'evoluzione salariale del CCL per il prestito di personale (Art. 20 e Appendice 2 CCL per il prestito di personale).*

7.4 Il supplemento salariale per il lavoro domenicale nell'assistenza «Live-in» è del 50%. Tutti gli altri supplementi e indennità sono regolati dal CCL per il prestito di personale.

7.5 Il servizio di reperibilità è retribuito come segue:

- a. nessun intervento o fino a due interventi per periodo di reperibilità: 30% del salario orario.
 - b. Se il lavoratore/la lavoratrice viene chiamato/a più di due volte nello stesso periodo di reperibilità, l'intero periodo è considerato orario di lavoro.
-

7.6 Tutti gli interventi durante il servizio di reperibilità devono essere registrate dai lavoratori.

8. Spese di viaggio

Le spese di viaggio dall'estero in Svizzera e ritorno sono rimborsate dal datore di lavoro secondo la seguente indennità forfettaria, se il viaggio è organizzato dal lavoratore:

- fino a 100 km: almeno CHF 100
- 100-200 km: almeno CHF 200
- 200-300 km: almeno CHF 300
- oltre 300 km: almeno CHF 400

L'indennità è corrisposta una sola volta per il viaggio di andata e ritorno complessivo. Se il viaggio è organizzato dal datore di lavoro, quest'ultimo ne assume i costi. Tali costi non possono essere dedotti dal salario.

9. Vitto e alloggio

Per vitto e alloggio effettivamente forniti e comprovati possono essere dedotti al massimo CHF 33 al giorno o CHF 990 al mese.

10. Condizioni di lavoro e di vita

10.1 I lavoratori che vivono nella stessa abitazione privata della persona da assistere hanno diritto a:

- a) preparare autonomamente il proprio cibo, utilizzare la cucina e gli utensili, avere uno scomparto frigorifero personale;
- b) una camera singola chiudibile a chiave,
 - conforme ai requisiti igienici,
 - ben illuminata con luce naturale e artificiale,
 - riscaldata e ventilata,
 - arredata (letto, tavolo, sedia, armadio o cassettera),
 - spazioso per poter trascorrere il tempo di presenza e il tempo libero.
- c) uso illimitato dei servizi igienici (WC, bagno con doccia o vasca) e della lavanderia.
- d) accesso illimitato e gratuito a Internet, con tutela della privacy.

10.2 Su accordo reciproco, il lavoratore/la lavoratrice può vivere fuori dall'azienda acquisitrice. Il pasto non deve necessariamente essere consumato in casa.

11. Tutela della salute e della personalità

11.1 I datori di lavoro devono rispettare e proteggere la personalità dei lavoratori nel rapporto di lavoro, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore/la lavoratrice non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.

Devono adottare le misure necessarie per la protezione della vita, della salute e dell'integrità personale:

- a. Informare e formare le aziende acquisitrici e i lavoratori, prima dell'inizio dell'incarico, sui loro diritti e doveri in materia di molestie sessuali e aggressioni, con modalità diverse dalla semplice consegna di materiale scritto.
- b. Garantire, in applicazione dell'articolo 10, che presso le aziende acquisitrici vi siano spazi di ritiro per i lavoratori.

-
- c. Le parti sociali incaricano un centro di consulenza neutrale e qualificato, al quale i lavoratori possono rivolgersi in qualsiasi momento.
 - d. Promuovere la formazione continua specifica per la professione tramite temp-training.

Il centro di consulenza soddisfa i seguenti requisiti e svolge le seguenti funzioni:

- *Il personale del centro di consulenza tratta le richieste della lavoratrice/del lavoratore in modo confidenziale.*
- *Il centro di consulenza deve avere un numero sufficiente di consulenti qualificati in materia di assistenza a persone con limitazioni fisiche, psichiche e/o anziane, nonché in materia di conflitti sul posto di lavoro.*
- *Il centro di consulenza offre consulenze individuali in situazioni di crisi e supervisioni. L'azienda prestatrice garantisce che la lavoratrice/il lavoratore possa usufruire – all'inizio della propria prima missione – di una supervisione di un'ora. L'azienda prestatrice può organizzare internamente la supervisione oppure incaricare il centro di consulenza. Le supervisioni sono finanziate dall'APP tramite temp-training. Se necessario, la consulenza o la supervisione devono essere fornite nella lingua madre della lavoratrice/del lavoratore o deve essere garantita una traduzione.*
- *Il centro di consulenza presenta ogni anno ai partner sociali una relazione sulle proprie prestazioni, che contiene almeno il numero delle consulenze e supervisioni fornite unitamente ai temi trattati. Il centro di consulenza informa i partner sociali in merito ai malfunzionamenti riscontrati e può presentare proposte di miglioramento.*
- *Il centro di consulenza può – con l'accordo della lavoratrice/del lavoratore e del prestatore di lavoro – fungere da mediatore tra la lavoratrice/il lavoratore e l'azienda acquisitrice e/o terzi. Il prestatore di lavoro viene informato di tale attività.*
- *I dati di contatto del centro di consulenza sono indicati nel contratto quadro o nel contratto di missione. La lavoratrice/il lavoratore deve essere informata/o della funzione del centro di consulenza così come del proprio diritto di rivolgersi ad esso.*

11.2

- a. Se il lavoratore/lavoratrice si sente leso/a nella propria integrità personale, vittima di molestie sessuali o di aggressione, ha il diritto di rivolgersi al centro di consulenza menzionato all'art. 11.1, lett. c .
- b. Se il datore di lavoro viene informato di aggressioni, molestie sessuali o violazioni dell'integrità personale, deve adottare misure adeguate di protezione. I risultati delle verifiche e le misure adottate devono essere documentati nel fascicolo personale, al quale la lavoratrice ha diritto di accesso e copia.
- c. Se la lavoratrice rende credibile un'aggressione violenta, una molestia sessuale o un'altra grave violazione della personalità che renda inaccettabile la permanenza sul luogo di lavoro, il datore di lavoro deve mettere immediatamente a disposizione un alloggio alesterno adeguato oppure farsi carico dei relativi costi. Sono considerate credibili, in ogni caso, le azioni segnalate a un centro di consulenza ai sensi dell'art. 11.1, lett. c o denunciate alle autorità. Il diritto al salario e all'alloggio sostitutivo sussiste fino a una nuova missione o alla fine del rapporto di lavoro. Se vengono sollevate accuse false in modo abusivo e contro il miglior sapere, il diritto al salario e all'alloggio sostitutivo può essere revocato ai sensi del CO (o del diritto civile). Restano riservate ulteriori pretese di diritto civile.

12. Termini di disdetta

- 12.1 In deroga agli art. 5 e 10 CCL per il prestito di personale, le missioni presso lo stesso datore di lavoro entro dodici mesi sono sommati per il calcolo del termine di disdetta. Restano riservati i termini di disdetta durante il periodo di prova (vedi cifra 12.3 dell'allegato e art. 11 cpv. 1 del CCL per il prestito di personale).
- 12.2 In deroga agli art. 5 e 10 CCL per il prestito di personale, una nuova missione presso lo stesso datore di lavoro e azienda acquisitrice non comporta mai un nuovo periodo di prova.
- 12.3 Una nuova missione presso lo stesso datore di lavoro ma in una nuova azienda acquisitrice comporta un nuovo periodo di prova di massimo 3 settimane, fermo restando che il periodo di prova non può superare la durata del primo turno o i 2/3 della durata della missione a tempo determinato. Dopo il periodo di prova si applicano i termini di disdetta secondo l'articolo 12.1. Questi periodi di prova ridotti si applicano solo dopo la scadenza del primo periodo di prova di 3 mesi.

