



temp**service**

21. dicembre 2011

Contratto collettivo  
di lavoro per il settore del  
prestito di personale



temp**service**

CCL prestito di personale  
[www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)

temp**training**

Formazione continua

temp**care**

Fondo sociale

temp**control**

Esecuzione

temp**data**

Bance dati



# Indice

<b>PRIMA PARTE</b>	<b>7</b>
<b>Avvertenza sull'applicazione della presente edizione speciale del CCL per il settore del prestito di personale 2012 – 2014</b>	<b>7</b>
<b>Significato del conferimento dell'obbligatorietà generale per l'applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2012 – 2014</b>	<b>7</b>
<b>SECONDA PARTE – Testo del CCL per il settore del prestito di personale 2012–2014</b>	<b>8</b>
<b>Preambolo</b>	<b>8</b>
<b>1. Disposizioni generali</b>	<b>9</b>
Art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico	9
Art. 2 Campo di applicazione dal profilo aziendale	9
Art. 3 Aziende con altri contratti collettivi di lavoro	10
Art. 4 Campo d'applicazione dal profilo personale	11
Art. 5 Durata dell'impiego	11
Art. 6 Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)	11
Art. 7 Applicazione, aggiornamento professionale e fondo sociale	12
Art. 8 Associazione per l'applicazione, la formazione e il fondo sociale	13
Art. 9 Divieto di prestare crumiri e divieto di lavoro nero	13
<b>2. Disposizioni materiali</b>	<b>14</b>
Art. 10 Periodo di prova	14
Art. 11 Disdetta	14
Art. 12 Orario di lavoro	14
Art. 13 Vacanze	15
Art. 14 Giorni festivi	15
Art. 15 Assenze di breve durata	15
Art. 16 Servizio militare o civile obbligatorio	16
Art. 17 Maternità	16
Art. 18 Retribuzione	17
Art. 19 Assegnazione alle classi salariali	17
Art. 20 Salario minimo	17
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	20
Art. 29 Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia	21

---

Art. 30	Infortunio	22
Art. 31	Previdenza professionale	23
<b>3. Disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni</b>		<b>24</b>
Art. 32	Applicazione	24
Art. 33	Commissioni professionali paritetiche regionali	24
Art. 34	Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria	24
Art. 35	Controlli aziendali	25
Art. 36	Organi di controllo	25
Art. 37	Conseguenze in caso di lievi violazioni del CCL per il settore del prestito di personale	25
Art. 38	Conseguenze in caso di constatazione di violazioni	25
Art. 39	Istanza di ricorso	26
Art. 40	Tribunale arbitrale	27
Art. 41	Disposizioni di altre leggi	27
Art. 42	Domicilio legale e foro competente	27
Art. 43	Entrata in vigore e validità del CCL per il settore del prestito di personale	27

---

## TERZA PARTE – Allegati al CCL per il settore del prestito di personale 2012–2014

---

29

### Appendice 1

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

29

### Appendice 2

Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il settore del prestito del personale

31

# Avvertenze

---

## **Avvertenza sull'applicazione della presente edizione speciale del CCL per il settore del prestito di personale 2012–2014**

### **Significato del conferimento dell'obbligatorietà generale per l'applicazione del CCL per il settore del prestito di personale 2012–2014**

Il presente CCL per il settore del prestito di personale 2012–2014 e i rispettivi allegati corrispondono al testo del contratto convenuto dalle parti il 17 marzo 2009 rispettivamente il 15 luglio 2011, eccezion fatta per le norme, evidenziate in rosso, introdotte dal Consiglio federale nell'ambito del conferimento dell'obbligatorietà generale. Le norme del CCL convenute allora legano esclusivamente le parti contraenti – l'Associazione dei datori di lavoro swissstaffing e i suoi membri così come i lavoratori appartenenti ai sindacati contraenti Unia, Syna, Società degli impiegati di commercio (sic Svizzera) e Angestellte Schweiz.

Il Consiglio federale ha conferito su richiesta delle parti contraenti l'obbligatorietà generale al CCL per il settore del prestito di personale. Ciò significa che le norme del CCL dotate di obbligatorietà generale devono essere applicate sia dalle parti contraenti che dai datori di lavoro e dagli impiegati nell'ambito definito dal Decreto del Consiglio federale.

Con il conferimento dell'obbligatorietà generale, il Consiglio federale ha ristretto leggermente l'ambito di applicazione del CCL, dichiarandolo obbligatorio solo per le ditte prestatrici con una cifra d'affari pari o superiore a 1,2 milioni CHF che non fanno parte dell'Associazione dei datori di lavoro swissstaffings (art. 2 CCL, in rosso).

Occorre evidenziare che il conferimento dell'obbligatorietà non riguarda tutto il testo del contratto ma solo quelle norme dichiarate obbligatorie o semiobbligatorie dal Consiglio federale con il rispettivo decreto. Per questo motivo, stampando la seguente edizione, la Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) ha voluto evidenziare in modo particolareggiato le differenze tra le norme valide esclusivamente per le parti contraenti e quelle dichiarate obbligatorie.

**Le qui riportate norme del CCL per il settore del prestito di personale 2012-2014 dichiarate obbligatorie sono stampate normalmente.**

**Le norme stampate in rosso sono state dichiarate obbligatorie nell'ambito del conferimento dell'obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale.**

**Le norme in corsivo non sono state dichiarate obbligatorie.**

# Preambolo

---

## Il contraente

swissstaffing

da una parte così come

**Unia**

**Syna**

**Società svizzera degli impiegati del commercio**

**Impiegati Svizzeri**

dall'altra

nell'intento di,

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

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



leggenda 2012 – 2014

# 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 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 è valido per **tutte** le aziende
- <sup>a)</sup> *titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento di personale conformemente alla Legge sul collocamento (LC) e*
- <sup>b)</sup> *sono assicurate ai sensi dell'articolo 66 LAINF (RS 832.20) nella Classe Suva 70C e*
- <sup>c)</sup> *che per quanto concerne i lavoratori presi in prestito, presentano un salario annuo di almeno CHF 1'200'000.–*
- <sup>2</sup> *Aziende che rendono credibile nei confronti della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC), che il salario di CHF 1'200'000.– venga superato solo momentaneamente per motivi congiunturali, vengono escluse dalla CPPC del campo d'applicazione della dichiarazione d'obbligatorietà generale.*
- <sup>3</sup> *La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per tutti 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. In tal caso la disdetta è solo 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 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 823.111) 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 del prestito di personale. Da tale validità sono escluse le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'art. 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale, nelle aziende dell'industria chimico-farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria orologiera, dell'industria alimentare e dei generi voluttuari, nonché in aziende dei trasporti pubblici. *Questa esclusione è convenuta poiché i salari consueti di questi settori sono superiori ai salari minimi indicati all'art. 20 del presente CCL. Se la Commissione professionale paritetica per il settore del prestito di personale è in possesso di indizi concreti di dumping salariale in uno o più di questi settori, 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 pureparimenti 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 dichiarati d'obbligatorietà generale e non, 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, Alle parti contraenti del CCL per il settore del prestito di personale esercitano in comunespetta 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'articolo 357b CO.
- <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. artt. 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 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 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**

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

---

## 2. Disposizioni materiali

---

### 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 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.
- <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 a partire dal settimo mese di lavoro, 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 non ricorrenti 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

- <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. 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.
- <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: 3 giorni al massimo, per ogni caso di malattia: 3 giorni
- Adempimento di obblighi legali: le ore necessarie

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

---

**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 pari:
  - all'80% del salario per una durata massima di quattro mesi settimane all'anno al massimo e
  - all'80% del salario secondo la scala bernese 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.

---

**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, per un massimo di max. 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.*
- <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. Durante il periodo di prova è possibile correggere una volta l'assegnazione.

---

## Art. 20

### **Salario minimo**

- <sup>1</sup> Devono essere rispettati i seguenti salari minimi soggetti all'AVS:  
Lavoratori non qualificati:  
CHF 39'000/anno o CHF 3000/mese x 13 o CHF 16.46/ora (salario di base)  
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato:  
CHF 41'600/anno o CHF 3200/mese x 13 o CHF 17.56/ora (salario di base)  
Lavoratori qualificati:  
CHF 52'000/anno o CHF 4000/mese x 13 o CHF 21.95/ora (salario di base)  
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato:  
CHF 55'900/anno o CHF 4300/mese x 13 o CHF 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.
- <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 salari**

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**

- <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 ecc.). 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) prestati 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.
- <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 talie assicurazioni equivalgono all'indennità per perdita di guadagno ai sensi dell'articolo 324a CO. La copertura assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio. 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.

---

**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\*. *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/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) 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,

\*Conforme alla legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal, RS 832.10) o alla legge federale sul contratto d'assicurazione (LCA, RS 221.229.1)

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

---

### Art. 30

#### **Infortunio**

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

---

 Art. 31

**Previdenza professionale**

<sup>1</sup> 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:

<sup>2</sup> *Obbligo di assicurazione*

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

<sup>3</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 sull'arco di 12 mesi per la medesima azienda prestatrice.

<sup>4</sup> **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: CHF 25.75

(max. CHF 36.85 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora)

Importo di coordinamento da dedurre: CHF 10.75

**Salario orario assicurato** (min. CHF 1.55): **CHF 15.00**

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

**Salario mensile assicurato:** **CHF 2'250.00**

<sup>5</sup> Gli importi «massimi» e «minimi» nonché gli importi di coordinamento cambiano ogniqualvolta subentra un adeguamento della LPP. I cambiamenti vengono registrati dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing [nella banca dati elettronica CCL indicata dalla Commissione paritetica e vengono 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 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. 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 (CPPC) e le Commissioni professionali paritetiche regionali e per il settore del collocamento 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 (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.

---

**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 e 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 violazioni del contratto rilevati, dagli organi d'applicazione settoriali responsabili si 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 alla CPPC/CPPR per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.
- <sup>4</sup> La CPPC/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.
- <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.*

---

## Art. 39

### **Istanza di ricorso**

- <sup>1</sup> 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.
- <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****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).

---

**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.

---

Zurigo/Berna, 17 marzo 2009/15 luglio 2011

**Per swisstaffing**

Charles Bélaz  
*Presidente*

Georg Staub  
*Direttore*

**Per il sindacato Unia**

Renzo Ambrosetti  
*Co-Président*

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*

# Allegati al CCL per il settore del prestito di personale 2012 – 2014

## 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.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)

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

<i>Settore</i>	<i>CCL (versione abbreviata)</i>
<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

## Settore

CCL (versione abbreviata)

**Industria**

Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel
-----------------------------	-----------------------------------------

**Terziario**

Commercio	Ferramenta e commercio di metalli, Ginevra
-----------	--------------------------------------------

Porti	Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz
-------	-------------------------------------

Sanità	<p>Ospedali cantonali Canton Argovia</p> <p>Case per anziani (ROCA)</p> <p>Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino</p> <p>Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Giura</p> <p>Hôpital du Jura</p> <p>Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino</p> <p>Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sopraceneri</p> <p>Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri</p> <p>Ospedale cantonale di Zugo</p> <p>Spital STS</p>
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Trasporto aereo	<p>ISS Aviation Ginevra e Zurigo</p> <p>Swissport Basilea</p> <p>Swissport Ginevra</p> <p>Swissport Zurigo</p>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Branca Settore posta / trasporto / logistica	<p>CCL Posta</p> <p>PostLogistics SA</p> <p>CCL Ausiliari Posta</p>
----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

## Appendice 2

Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il settore del prestito del personale

### Lavoratori non qualificati tra i 21 e i 50 anni

	Ambiti			
	Normale 3'000/mese	Salario elevato 3'200/mese	Ti / Giura occi- dentale 1° anno con- tratto	Ti / Giura occi- dentale 2° anno con- tratto
Salario di base / ore	16.46	17.56	14.81	15.64
13 <sup>a</sup> mensilità	1.53	1.64	1.38	1.46
Indennità di vacanza	1.42	1.51	1.27	1.34
Indennità per giorni festivi	0.53	0.56	0.47	0.50
Salario lordo / ore	19.94	21.26	17.94	18.94

### Lavoratori qualificati, tra i 21 e i 50 anni

	Ambiti			
	Normale 4'000/mese	Salario elevato 4'300/mese	T1 / Giura occi- dentale 1° anno contratto	T1 / Giura occi- dentale 2° anno con- tratto
Salario di base / ore	21.95	23.59	19.75	21.23
13 <sup>a</sup> mensilità	2.04	2.20	1.84	1.98
Indennità di vacanza	1.89	2.03	1.70	1.83
Indennità per giorni festivi	0.70	0.76	0.63	0.68
Salario lordo / ore	26.58	27.57	23.92	25.72



### A2.3 Lavoratori non qualificati fino al compimento del 20° anno di età e a partire dal 50° anno di età

	Ambiti			
	Normale 3'000/mese	Salario elevato 3'200/mese	Ti / Giura occi- dentale 1° anno contratto	Ti / Giura occi- dentale 2° anno con- tratto
Salario di base/ ore	16.46	17.56	14.81	15.64
13 <sup>a</sup> mensilità	1.57	1.67	1.41	1.49
Indennità di vacanza (10,6%)	1.80	1.92	1.62	1.71
Indennità per giorni festivi	0.53	0.56	0.47	0.50
Salario lordo/ore	20.35	21.71	18.32	19.34

### B2.3 Lavoratori qualificati, fino al compimento del 20° anno di età e a partire dal 50° anno di età

	Ambiti			
	Salario elevato 4'300/mese	Salario elevato 4'300/mese	TI / Giura occi- dentale 1° anno contratto	TI / Giura occi- dentale 2° anno con- tratto
Salario di base / ore	21.95	23.59	19.75	21.23
13 <sup>a</sup> mensilità	2.09	2.24	1.88	2.02
Indennità di vacanza (10,6%)	2.40	2.58	2.16	2.32
Indennità per giorni festivi	0.70	0.76	0.63	0.68
Salario lordo / ore	27.14	29.17	24.42	26.26



