

Domande frequenti sul CCL Personale a prestito

Versione del 26.09.2014

Nuovo nella versione del 26.09.2014

Indice

1	Campo d'applicazione	4
1.1	Chi è soggetto al CCL Personale a prestito e chi no?	4
1.2	I prestatori di personale del Principato del Liechtenstein sono soggetti al CCL Personale a prestito se prestano personale in Svizzera?	4
1.3	Le organizzazioni senza scopo di lucro / le istituzioni per l'integrazione professionale e simili con un'attività di prestito del personale sottostanno al CCL?	4
1.4	Il prestito in aziende agricole è soggetto al CCL Personale a prestito?	5
1.5	Il CCL Personale a prestito vale anche per il personale interno, per esempio i consulenti? ..	5
2	Salario.....	6
2.1	Dove mi informo sul salario minimo per un determinato impiego temporaneo?	6
2.2	Dove mi informo sul salario usuale per il luogo e il ramo professionale?	6
2.3	Come si distingue tra collaboratori temporanei qualificati e non qualificati?	7
2.4	Come vengono considerati i collaboratori del centralino telefonico?	7
2.5	Come sono suddivise geograficamente le diverse zone di salario nel CCL Personale a prestito (salario alto, salario normale, regioni periferiche Ticino e Giura secondo l'art. 20)? ..	8
2.6	Per la classificazione del salario, fa stato il luogo del prestatore di personale, della ditta o del posto di lavoro?	8
2.7	A partire da quale salario orario i collaboratori temporanei non sono più assoggettati al CCL personale a prestito?	8
2.8	Una provvigione è parte integrante del salario minimo?	9
2.9	Come vanno retribuiti studenti e praticanti?.....	9
2.10	Quali sono i criteri in base ai quali un diploma estero è equipollente a un diploma nazionale?	10
2.11	Come dev'essere interpretato il termine "adeguata"?.....	10

tempservice****

GAV Personlaverleih

info@temp**service**.ch
www.temp**service**.ch

temptraining****

Weiterbildung

Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 30
Fax 044 388 95 49

tempcare****

Sozialfonds

Römerstrasse 18
8402 Winterthur
Tel. 052 266 02 22
Fax 052 266 02 02

tempcontrol****

Vollzug

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. 031 350 22 16
Fax 031 350 22 22

tempdata****

Datenbank

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Tel. 031 350 23 66
Fax 031 350 22 22

3	Orario di lavoro / Ore supplementari	10
3.1	Se in una settimana è stato fatto lavoro straordinario sia sull'orario giornaliero, sia sull'orario settimanale, che cosa vale?	10
3.2	Com'è la situazione riguardante il lavoro prestato in anticipo (precisazione in merito all'art. 12 cpv. 2)?	11
3.3	Quali salari minimi valgono per una settimana di 40 ore?	11
3.4	Come vanno retribuite le ore di lavoro straordinario non viste dall'azienda acquisitrice?	11
3.5	Come si calcola il supplemento per ore di lavoro straordinario?	12
4	Giorni festivi.....	13
4.1	Quale percentuale si applica se in un determinato Cantone l'indennizzo per i giorni festivi è superiore al 3,2% sancito dal CCL Personale a prestito?	13
4.2	Come viene indennizzato il 1° agosto per lavoratori temporanei nelle prime tredici settimane, per le quali non vengono versati indennizzi percentuali per giorni festivi?	13
5	Previdenza professionale e indennità giornaliera di malattia.....	13
5.1	A quanto ammonta l'indennità giornaliera di malattia per i collaboratori temporanei con affiliazione volontaria alla previdenza professionale?	13
5.2	Come si determina se un collaboratore ha obblighi di assistenza e deve quindi essere affiliato alla previdenza professionale sin dal primo giorno?	13
5.3	L'affiliazione immediata alla previdenza professionale per coloro che hanno obblighi di assistenza vale anche per i lavoratori a tempo parziale?	14
5.4	Su quali basi vengono convertiti in un importo orario la deduzione di coordinamento LPP e il salario massimo LPP?.....	14
5.5	Chi beneficia della sovvenzione dei premi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera (ai sensi dell'art. 29)?	14
6	Termini di disdetta	14
6.1	Il termine di disdetta ridotto del CCL swissstaffing-SIC Svizzera è sempre valido? Quali sono i termini di disdetta?	14
7	Contributo CCL / Parifonds Personale a prestito	15
7.1	Oltre al contributo dell'uno per cento del salario per il CCL Personale a prestito sono tuttora previsti anche contributi ad altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale?.....	15
7.2	Chi riscuote il contributo CCL dell'uno per cento del salario e quando?	15
7.3	Qual è la base di calcolo del contributo CCL dell'uno per cento?	16

7.4	Per che cosa viene impiegato il contributo CCL dell'uno per cento del salario?.....	16
7.5	I lavoratori con un salario annuo superiore a CHF 126'000 versano i contributi per l'applicazione e la formazione continua (1%)?	16
7.6	Come può beneficiare un collaboratore temporaneo della promozione della formazione continua?	16
7.7	Quali prestazioni di sostegno offre il fondo per la formazione continua?	17
7.8	Il contributo CCL copre anche i fondi cantonali per la formazione professionale?	17
7.9	L'azienda di collocamento di personale, oltre alla prestazione di un contributo giusta il CCL per il settore del prestito di personale è tenuta parimenti al versamento del contributo giusta un fondo per la formazione dog?	17
8	Organizzazione del CCL Personale a prestito	18
8.1	Chi si occupa dell'attuazione del CCL Personale a prestito?	18
9	Interfacce con altri contratti collettivi di lavoro	18
9.1	Il CCL Personale a prestito vale per tutti gli impieghi temporanei o devono essere considerati anche altri contratti collettivi di lavoro?.....	18
9.2	Qual è il rapporto tra un Contratto normale di lavoro (CNL) e il CCL per il settore del prestito di personale?	19
9.3	Che cosa succede in caso di vuoto contrattuale?	19
9.4	Come è possibile stabilire inequivocabilmente che un'azienda appartiene a uno dei sei settori per i quali non è previsto un salario minimo?.....	19
10	Interpretazione del contratto e periodo di transizione.....	20
10.1	In caso di divergenze tra la versione tedesca del CCL Personale a prestito e quelle italiana e francese, quale fa stato?	20
10.2	Che cos'è il periodo di transizione di tre mesi fissato con la dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL Personale a prestito?	20

1 Campo d'applicazione

1.1 Chi è soggetto al CCL Personale a prestito e chi no?

Tutti i membri di swissstaffing che prestano personale sono soggetti al CCL Personale a prestito, indipendentemente dalle dimensioni e dalla massa salariale. I non membri sono soggetti al CCL nella misura in cui raggiungano una somma annua dei salari di almeno 1,2 milioni di franchi (comprese eventuali filiali). Fa stato la somma complessiva dei salari di tutti i collaboratori prestati, a prescindere dall'ammontare del salario di un singolo collaboratore. I prestatori di personale di più piccole dimensioni che non raggiungono la massa salariale di 1,2 milioni, possono associarsi al CCL Personale a prestito su base volontaria.

Le tre condizioni seguenti (art. 2 Campo di applicazione dal profilo aziendale) devono essere tutte soddisfatte:

- essere titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento di personale;
- infortuni assicurati presso la Suva nella classe 70 C;
- somma dei salari di almeno 1,2 milioni di franchi (per i non membri di swissstaffing).

Pubblicato il 20.2.2012

1.2 I prestatori di personale del Principato del Liechtenstein sono soggetti al CCL Personale a prestito se prestano personale in Svizzera?

Sì. Secondo l'accordo di reciprocità tra la Confederazione svizzera e il Principato del Liechtenstein sull'attività di mediazione e di prestito transfrontaliera, in caso di prestito transfrontaliero resta riservato il diritto nazionale degli Stati firmatari – soprattutto nell'ottica del rispetto di contratti collettivi dichiarati di obbligatorietà generale.

Pubblicato il 20.2.2012

1.3 Le organizzazioni senza scopo di lucro / le istituzioni per l'integrazione professionale e simili con un'attività di prestito del personale sottostanno al CCL?

Alle imprese di utilità pubblica che non perseguono il conseguimento di utili economici (ad esempio aziende di utilità pubblica come la Spitex oppure organizzazioni che prestano disoccupati di lunga durata, disabili o casi sociali) non occorre un'autorizzazione di fornitura di personale a prestito.

Motivazione:

- Le imprese di utilità pubblica non perseguono complessivamente il conseguimento di utili economici e non adempiono pertanto le condizioni previste dalla nozione di attività commerciale ai sensi della LC.
- Spesso sono sottoposte alla vigilanza delle autorità oppure collaborano con partner sociali o vengono accompagnati da essi. È pertanto possibile rinunciare a una più ampia protezione dei collaboratori impiegati, garantita dal requisito di un'autorizzazione di fornitura di personale a prestito.
- Spesso queste imprese sottostanno anche a un mandato di prestazione dell'ente pubblico e sono tenute a garantire la fornitura delle loro prestazioni.

Se però sono proprietari della stessa e adempiono anche gli altri criteri di assoggettamento, sono assoggettate al CCL del settore del prestito di personale. Dietro richiesta, i salari minimi possono tuttavia essere ridotti al massimo del 15% (ai sensi dell'art. 21) per persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale. Per quanto concerne i beneficiari di rendite AI e di prestazioni dell'aiuto sociale, la rendita o le prestazioni dell'aiuto sociale, congiuntamente al salario, devono corrispondere almeno al salario minimo previsto all'art. 20 del CCL per il settore del prestito di personale.

Pubblicato il 15.3.2013

1.4 Il prestito in aziende agricole è soggetto al CCL Personale a prestito?

Il prestito nel settore agricolo in caso di necessità (p.es. assenze per vacanze, impedimento al lavoro del responsabile dell'azienda, grande mole di lavoro) è escluso dal campo di validità del CCL Personale a prestito. Si consiglia al prestatore di chiedere all'azienda agricola una conferma scritta che attesti tale necessità (certificato di malattia, notifica di infortunio ecc.).

Pubblicato il 20.2.2012

1.5 Il CCL Personale a prestito vale anche per il personale interno, per esempio i consulenti?

No. Il CCL Personale a prestito vale esclusivamente per il personale prestato.

Pubblicato il 20.2.2012

2 Salario

2.1 Dove mi informo sul salario minimo per un determinato impiego temporaneo?

La banca dati elaborata e gestita pariteticamente per il CCL Personale a prestito, consultabile al sito www.tempdata.ch, fornisce tutti i ragguagli sui salari minimi da rispettare, sugli indennizzi per vacanze e giorni festivi, sulle spese ecc.

È possibile trasferire questi dati in un software dell'azienda.

Pubblicato il 20.2.2012

2.2 Dove mi informo sul salario usuale per il luogo e il ramo professionale?

Secondo l'articolo 3 cpv. 3 del CCL per il settore del prestito di personale, nelle aziende con contratti collettivi di lavoro non dichiarati d'obbligatorietà generale e non elencati nell'Appendice 1 dello stesso CCL, valgono le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Da tale validità sono escluse - per determinati settori (industria chimico-farmaceutica, industria meccanica, industria grafica, industria orologiera, industria alimentare e dei generi voluttuari, nonché in aziende dei trasporti pubblici) - le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'articolo 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale.

Le Commissioni tripartite cantonali collaborano nella definizione dei salari usuali per il luogo e il ramo professionale; le modalità di calcolo possono variare. Questi salari vengono di regola stabiliti in base a statistiche (in particolare in base alla Rilevazione svizzera della struttura dei salari RSS, che viene eseguita ogni due anni dall'Ufficio federale per la statistica) e, d'altro canto, in base ad indagini mirate che possono essere eseguite o commissionate dalle Commissioni tripartite competenti. Per stabilire i salari usuali per il luogo e per il ramo professionale, le Commissioni tripartite si avvalgono di almeno uno dei seguenti strumenti di sostegno:

- Lohnbuch, il rapporto annuale sui salari edito dall'Ufficio dell'economia e del lavoro della Direzione dell'economia pubblica del Canton Zurigo
- Il calcolatore dei salari dell'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) dell'Università di Ginevra
- Salarium – il calcolatore dei salari dell'Ufficio federale di statistica

Alle imprese sottoposte al CCL che prestano il loro personale alle aziende sopra descritte la CPPC consiglia – al fine di rispettare i salari usuali nei luoghi e nei settori d'impiego - di attenersi alle fasce indicative di salari riportate, per i rispettivi settori, dal calcolatore dei salari dell'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) dell'Università di Ginevra, del calcolatore salariale Salarium dell'Ufficio federale di statistica (salari degli uomini in Svizzera) oppure del rapporto Lohnbuch.

Per qualsiasi domanda o consiglio concernente i salari d'uso locale e settoriale ci si può rivolgere alle Commissioni tripartite.

Lista delle Commissioni tripartite

www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/00450/index.html?lang=it

Pubblicato il 11.12.2012

2.3 Come si distingue tra collaboratori temporanei qualificati e non qualificati?

In base agli accordi aggiuntivi del CCL per il settore del prestito di personale entrati in vigore il 1° agosto, si applica quanto segue:

Pubblicato il 31.1.2014

Sono considerati qualificati i lavoratori con un attestato federale di capacità del settore o con una formazione professionale di base conclusa, di almeno tre anni ed idonea all'attività da esercitare.

Pubblicato il 20.2.2012

Sono pure considerati qualificati:

- I lavoratori con un certificato federale di formazione pratica al livello AFC in un altro ramo adatto all'attività da esercitare e almeno un anno di pratica nell'attività da esercitare;
Pubblicato il 20.2.2012
- i lavoratori con un certificato federale di formazione pratica e almeno tre anni di pratica nell'attività da esercitare.
Pubblicato il 25.5.2012
- Sono considerati semi-qualificati i lavoratori con almeno quattro anni di esperienza che forniscono annualmente almeno 1'000 ore di lavoro nell'attività richiesta per la quale esiste una formazione professionale.
Pubblicato il 31.1.2014

2.4 Come vengono considerati i collaboratori del centralino telefonico?

In base alla definizione precedente, per i collaboratori del centralino telefonico valgono le regole seguenti.

Sono considerati qualificati i lavoratori con un attestato federale di capacità come

- operatore/operatrice per la comunicazione con la clientela;
- impiegato/a di commercio;
- impiegato/a del commercio al dettaglio;

o con una formazione professionale di base conclusa di almeno tre anni nel settore della comunicazione telefonica.

Sono pure considerati qualificati:

- i lavoratori con un attestato federale di capacità in un altro settore e almeno un anno di pratica in un centralino telefonico;
Pubblicato il 20.2.2012
- i lavoratori con un certificato federale di formazione pratica e almeno tre anni di pratica in un centralino telefonico.
Pubblicato il 25.5.2012

2.5 Come sono suddivise geograficamente le diverse zone di salario nel CCL Personale a prestito (salario alto, salario normale, regioni periferiche Ticino e Giura secondo l'art. 20)?

La tabella dettagliata suddivisa secondo i numeri postali d'avviamento e i Comuni è pubblicata al sito <http://www.tempervice.ch/tempcontrol/it/dynasite.cfm?dsmid=108555&dsclang=it>. Il nome del Comune ha la priorità sul numero postale di avviamento (p.es. il 3014 è considerato con il 3000 perché entrambi appartengono al Comune di Berna).

Pubblicato il 20.2.2012

2.6 Per la classificazione del salario, fa stato il luogo del prestatore di personale, della ditta o del posto di lavoro?

Fa stato **purché** la sede della ditta. Per le ditte di costruzione che impiegano il personale in diversi cantieri, è determinante il punto di ritrovo/deposito.

Pubblicato il 20.2.2012 relativamente il 26.09.2014

Se tuttavia un CCL dichiarato di obbligatorietà generale, nel campo di applicazione territoriale, prevede che sia determinante il luogo di lavoro, quest'ultimo ha la precedenza sul luogo dell'impresa acquisitrice (cfr. ad esempio il CCL del ramo gessatura della città di Zurigo, il CCL per installatori elettricisti e montatori di linee aeree del Canton Vallese o il CCL per il ramo pittura del Cantone Basilea Campagna). In tal caso si applica il CCL dichiarato di obbligatorietà generale in vigore sul posto di lavoro.

Pubblicato il 26.09.2014

2.7 A partire da quale salario orario i collaboratori temporanei non sono più assoggettati al CCL personale a prestito?

Il limite corrisponde al guadagno massimo assicurato secondo la Suva, ossia CHF 126'000.- l'anno, il che è pari a un salario base di CHF 53.18 l'ora.

Pubblicato il 20.2.2012

Formula di calcolo:

Fr. 126'000 (13 salari di base) : 13 x 12 = Fr. 116'307.70 (12 salari di base)

Fr. 116'307.70 : 2187* = Fr. 53.18 (senza giorni festivi, vacanze e tredicesima mensilità)

***ore di lavoro prestate in un anno, in conformità all'art. 20 cpv. 5 CCL per il settore del prestito di personale**

Pubblicato il 26.09.2014

Per questi collaboratori, che non possono assoggettarsi volontariamente al CCL Personale a prestito, non va pertanto versato alcun contributo alla formazione continua/all'esecuzione.

Pubblicato il 20.2.2012

2.8 Una provvigione è parte integrante del salario minimo?

No. I salari minimi indicati nell'art. 20 del CCL Personale a prestito devono essere rispettati anche senza la quota delle provvigioni.

Pubblicato il 20.2.2012

2.9 Come vanno retribuiti studenti e praticanti?

Ai sensi dell'art. 21 del CCL Personale a prestito, la Commissione professionale paritetica per il settore del prestito di personale può autorizzare per i lavoratori d'età inferiore ai 17 anni, gli studenti, i praticanti e le persone che lavorano al massimo due mesi durante l'anno civile, nonché per persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale, salari fino al 15% inferiori alle tariffe fissate.

L'azienda di collocamento del personale deve inviare alla Commissione paritetica (CPPC) un elenco con i nominativi e le relative date di nascita dei dipendenti in questione, le date esatte degli impieghi, le ditte acquisitrici, le attività e i salari. Se le condizioni sono rispettate, la Commissione paritetica può concedere rapidamente l'autorizzazione. Se invece sono necessari chiarimenti, la procedura si allunga.

L'indirizzo della Commissione paritetica è il seguente:

Commissione professionale paritetica per il settore del prestito di personale.

c/o sindacato Unia

Segretariato centrale

Weltpoststrasse 20

3000 Berna 15

tempcontrol@tempervice.ch

Pubblicato il 11.12.2012

2.10 Quali sono i criteri in base ai quali un diploma estero è equipollente a un diploma nazionale?

- „Nel caso di professioni regolamentate, il riconoscimento rientra nelle competenze dell'autorità federale (SEFRI) oppure di un'autorità cantonale o di un organo intercantonale (cfr. appendice; art. 3 cpv. 2 e 3 risp. art. 4 cpv. 1 della Legge federale sull'obbligo di dichiarazione e sulla verifica delle qualifiche professionali dei prestatori di servizi in professioni regolamentate, LDPS).
- Per le professioni non regolamentate i criteri di riconoscimento dell'equipollenza sono di competenza della CPPC che si rifà ai criteri fissati dalla SEFRI: l'equipollenza dei diplomi esteri con quelli svizzeri viene certificata se, per la medesima professione, la formazione all'estero dura almeno quanto la corrispondente formazione in Svizzera.

Pubblicato il 31.1.2014

2.11 Come dev'essere interpretato il termine “adeguata”?

La formazione professionale di base è adeguata per l'attività da svolgere se le due professioni presentano delle affinità. L'affinità tra due professioni si fonda sulle definizioni redatte dal Centro svizzero di servizio Formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO), che possono essere consultate in internet all'indirizzo www.orientamento.ch (indicare la professione, poi selezionare la rubrica “Professioni affini”).

Pubblicato il 31.1.2014

3 Orario di lavoro¹ / Ore supplementari

3.1 Se in una settimana è stato fatto lavoro straordinario sia sull'orario giornaliero, sia sull'orario settimanale, che cosa vale?

In conformità all'art. 12 del CCL Personale a prestito, il tempo normale di lavoro ammonta a 42 ore a settimana.

Dalla 43^{ma} alla 45^{ma} ora settimanale, si tratta di ore supplementari che vanno retribuite senza supplemento o compensate 1 : 1.

Dalla 10^{ma} fino al massimo alla 12^{ma} ora di lavoro quotidiana, e dalla 46^{ma} fino al massimo alla 50^{ma} ora settimanale, si tratta di lavoro supplementare, e i giorni della settimana vanno retribuiti con un supplemento di salario del 25%, e le domeniche con un supplemento del 50%.

¹ Nelle ditte acquisitrici con CCL dichiarati di obbligatorietà generale valgono le disposizioni del relativo CCL, consultabili al sito www.tempervice.ch.

Esempio :

Lunedì : 9 ore, Martedì: 11 ore, Mercoledì : 8 ore, Giovedì : 10 ore, Venerdì : 3 ore e Sabato: 9 ore

Ovvero un totale di 50 ore lavorate nella settimana, di cui trapassano il normale tempo di lavoro,

- 5 ore il piano settimanale
- 3 ore il piano giornaliero (2 ore il martedì e 1 ore il giovedì).

In questi casi si applica il superamento più elevato dell'orario di lavoro.

Detto in altre parole, in questo esempio: il supplemento deve essere versato su 5 ore e non su 3.

Il supplemento per il superamento dell'orario di lavoro deve essere versato anche nell'ipotesi in cui benché il tempo di lavoro settimanale di 45 ore non sia stato superato sono state comunque fatte delle ore di straordinario in certi giorni della settimana. In altri termini, quando l'impiegato ha lavorato entro le 10 e le 12 ore.

Pubblicato il 20.2.2012

3.2 Com'è la situazione riguardante il lavoro prestato in anticipo (precisazione in merito all'art. 12 cpv. 2)?

In caso di superamento dell'orario di lavoro giornaliero contrattuale massimo di 9 ore il supplemento per il lavoro straordinario non è dovuto qualora le ore supplementari sorgano come conseguenza di lavoro prestato in anticipo. I supplementi per il lavoro straordinario non sono dovuti neanche per il tempo da recuperare a causa della lavoratrice o del lavoratore.

Pubblicato il 11.12.2012

3.3 Quali salari minimi valgono per una settimana di 40 ore?

Benché per i salari minimi orari sia stata usata come base di calcolo la settimana di 42 ore, i salari minimi orari indicati nell'art. 20 del CCL Personale a prestito valgono anche se è stata pattuita contrattualmente una settimana di 40 ore.

Pubblicato il 20.2.2012

3.4 Come vanno retribuite le ore di lavoro straordinario non vistate dall'azienda acquisitrice?

Ai sensi del CCL, a partire dalla 10a ora di lavoro giornaliera o dalla 46a ora di lavoro settimanale, le ore di lavoro vanno indennizzate con un supplemento. Eccezioni: negli impieghi in aziende che sottostanno ad un CCL dichiarato di obbligatorietà generale e con un'esplicita regolamentazione in materia di lavoro straordinario, trova applicazione quest'ultimo.

Pubblicato il 25.5.2012

3.5 Come si calcola il supplemento per ore di lavoro straordinario?

Sulla modalità di calcolo non si sono espressi in modo esaustivo né la dottrina, né il Tribunale federale. Quest'ultimo si è limitato a ribadire che il lavoro straordinario va tassativamente retribuito con il salario normale maggiorato del 25%, incluso il pagamento pro rata della tredicesima mensilità.

La CPPC ha deciso di applicare il metodo di calcolo seguente:
al salario base si aggiunge, oltre al supplemento dell'8.33% (quota parte della 13.ma mensilità), un altro supplemento pari al 25%:

Esempio di calcolo:

Salario orario di base	CHF	16.46
13.ma mensilità (8.33 % di CHF 16.46)	CHF	1.37
Totale al lordo del supplemento	CHF	17.83
Supplemento per ore straordinarie + 25 %	CHF	4.46
Totale incl. supplemento per ore straordinarie	CHF	22.29

Nell'indennizzo del tempo di lavoro straordinario deve essere considerata anche la quota parte della tredicesima mensilità. I supplementi per giorni festivi e di vacanze non possono invece essere considerati in questo calcolo, poiché fornendo lavoro straordinario non si generano né vacanze aggiuntive, né giorni festivi in più.

Sono fatti salvi i metodi di calcolo adottati da altre Commissioni paritetiche in settori con CCL dichiarato d'obbligatorietà generale o con CCL non dichiarato d'obbligatorietà generale conformemente all'Appendice 1 del CCL per il settore del prestito di personale.

Pubblicato il 11.12.2012

4 Giorni festivi

4.1 Quale percentuale si applica se in un determinato Cantone l'indennizzo per i giorni festivi è superiore al 3,2% sancito dal CCL Personale a prestito?

Il 3,2% sancito dal CCL Personale a prestito ha sempre la priorità (dato che è una percentuale specifica per gli impieghi temporanei). Nelle aziende con un CCL dichiarato di obbligatorietà generale, per i giorni festivi valgono le disposizioni contenute in detto CCL.

Pubblicato il 20.2.2012

4.2 Come viene indennizzato il 1° agosto per lavoratori temporanei nelle prime tredici settimane, per le quali non vengono versati indennizzi percentuali per giorni festivi?

Se il 1° agosto cade in un giorno lavorativo, il lavoratore temporaneo riceve il salario per un giorno, ossia 8,4 ore di lavoro.

Pubblicato il 20.2.2012

5 Previdenza professionale e indennità giornaliera di malattia

5.1 A quanto ammonta l'indennità giornaliera di malattia per i collaboratori temporanei con affiliazione volontaria alla previdenza professionale?

Non sussistendo alcun obbligo di previdenza professionale, ammonta a 60 giorni. Non appena il contratto supera le tredici settimane o viene trasformato in un contratto senza scadenza, l'indennità giornaliera di malattia deve essere estesa a 720 giorni.

Pubblicato il 20.2.2012

Nelle ditte acquisitrici con un CCL dichiarato di obbligatorietà generale, l'indennità giornaliera di malattia per i collaboratori temporanei è sempre di 720 giorni.

Pubblicato il 25.5.2012

5.2 Come si determina se un collaboratore ha obblighi di assistenza e deve quindi essere affiliato alla previdenza professionale sin dal primo giorno?

È possibile operare una classificazione sulla base della fiducia. Se il collaboratore dichiara di avere obblighi di assistenza nei confronti di figli, ciò è sufficiente per affiliarlo alla previdenza professionale.

In alternativa, il prestatore di personale può esigere una pezza giustificativa per gli obblighi di assistenza (p.es. libretto di famiglia, decisione in merito agli assegni familiari per il collaboratore, risp. il suo partner, atto di nascita straniero) e procedere all'affiliazione alla previdenza professionale solo dopo aver ricevuto tale documentazione.

Attenzione: tutti i collaboratori con obblighi di assistenza nei confronti di figli hanno diritto all'affiliazione immediata alla previdenza professionale, a prescindere dal fatto che siano a beneficio di assegni familiari.

Pubblicato il 20.2.2012

5.3 L'affiliazione immediata alla previdenza professionale per coloro che hanno obblighi di assistenza vale anche per i lavoratori a tempo parziale?

Sì. L'affiliazione immediata alla previdenza professionale vale per tutti i lavoratori con obblighi di assistenza, indipendentemente dalla percentuale di occupazione e dalla durata della missione.

Pubblicato il 20.2.2012

5.4 Su quali basi vengono convertiti in un importo orario la deduzione di coordinamento LPP e il salario massimo LPP?

La Fondazione 2° pilastro swissstaffing e l'esempio di calcolo nell'art. 31 del CCL Personale a prestito si basano su 2160 ore annuali. È tuttavia possibile effettuare il calcolo anche sulla base dell'orario di lavoro normale annuo di 2187 ore ai sensi dell'art. 20 del CCL Personale a prestito.

Pubblicato il 20.2.2012

5.5 Chi beneficia della sovvenzione dei premi dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera (ai sensi dell'art. 29)?

Ciò significa che tutte le agenzie di collocamento, chi sono collegate alla soluzione settoriale, beneficiano della sovvenzione dei premi pari allo 0,4% della massa salariale AVS, anche le agenzie non affiliate a swissstaffing.

Pubblicato il 25.5.2012

6 Termini di disdetta

6.1 Il termine di disdetta ridotto del CCL swissstaffing-SIC Svizzera è sempre valido? Quali sono i termini di disdetta?

No.

Il CCL tra swisstaffing e la SIC Svizzera, risalente a quasi trent'anni or sono, viene sostituito, poiché la SIC Svizzera è partner del nuovo CCL Personale a prestito. Il termine di disdetta ridotto viene pertanto a cadere.

I termini di disdetta del CCL Personale a prestito rispettano la Legge sul collocamento e sono i seguenti:

- durante i primi tre mesi: due giorni di lavoro;
- dal quarto al sesto mese: 7 giorni;
- dal 7° mese: un mese, per lo stesso giorno del mese successivo.

Pubblicato il 20.2.2012

7 Contributo CCL / Parifonds Personale a prestito

7.1 Oltre al contributo dell'uno per cento del salario per il CCL Personale a prestito sono tuttora previsti anche contributi ad altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale?

No. Il contributo previsto dal CCL Personale a prestito rimpiazza tutti i contributi Parifonds corrisposti a CCL dichiarati di obbligatorietà generale. Il CCL Personale a prestito è prioritario rispetto ad altri CCL (dichiarati di obbligatorietà generale o no), poiché è il contratto più specifico per il servizio del personale e il più vantaggioso per i collaboratori temporanei.

Il contributo del CCL Personale a prestito non sostituisce invece i contributi al pensionamento flessibile dichiarati di obbligatorietà generale già versati. Questi ultimi restano dovuti e continuano a essere riscossi dai rispettivi organi.

Pubblicato il 20.2.2012

7.2 Chi riscuote il contributo CCL dell'uno per cento del salario e quando?

Il contributo del CCL Personale a prestito viene ora versato all'ufficio di incasso della Commissione paritetica del CCL Personale a prestito. Per i membri di swisstaffing, si tratta della cassa di compensazione swisstempcomp,

Pubblicato il 20.2.2012

per gli altri del Segretariato per l'applicazione CCL per il settore del prestito di personale.

Pubblicato il 13.7.2012

7.3 Qual è la base di calcolo del contributo CCL dell'uno per cento?

La base è costituita dalla somma dei salari SUVA e non ha un tetto massimo.

Pubblicato il 20.2.2012

7.4 Per che cosa viene impiegato il contributo CCL dell'uno per cento del salario?

I contributi CCL confluiscono in un fondo per il settore. Il 40% dei contributi è impiegato per finanziare la formazione continua dei collaboratori temporanei, un altro 40% va a ridurre i premi dei datori di lavoro e dei collaboratori per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, il restante 20% serve per l'esecuzione del CCL Personale a prestito, segnatamente per il controllo del rispetto del CCL Personale a prestito.

Pubblicato il 20.2.2012

7.5 I lavoratori con un salario annuo superiore a CHF 126'000 versano i contributi per l'applicazione e la formazione continua (1%)?

No. I contributi devono essere detratti solo per la massa salariale dei lavoratori personalmente assoggettati (= guadagno annuo inferiore a CHF 126'000).

In casi limiti tale regola può significare che un'agenzia di collocamento sottostà al CCL anche qualora nessuno dei suoi collaboratori sia assoggettato, perché tutti guadagnano più di CHF 126'000 all'anno.

Pubblicato il 25.5.2012

7.6 Come può beneficiare un collaboratore temporaneo della promozione della formazione continua?

Ogni collaboratore temporaneo che nell'arco di dodici mesi registra ventidue giorni di servizio (e nello stesso periodo corrisponde i contributi CCL) ha diritto al sostegno per la formazione continua. La concessione di sovvenzioni è organizzata presso il Segretariato di swisstaffing, che accoglie le richieste dei collaboratori temporanei e dei prestatori di personale.

Le prime richieste possono essere presentate a partire dall'1.7.2012. Prima di questa data, il fondo per la formazione continua non dispone ancora dei mezzi necessari in quanto il contributo dell'1% alla formazione continua/all'esecuzione deve ancora essere riscosso. I lavoratori temporanei impiegati nel primo semestre 2012 (o il prestatore di personale in loro vece) maturano comunque il loro diritto alla formazione continua, che possono far valere a partire dall'1.7.2012.

Maggiori informazioni: www.tempervice.ch/temptraining/it/

Pubblicato il 20.2.2012

7.7 Quali prestazioni di sostegno offre il fondo per la formazione continua?

Il fondo per la formazione continua fornisce un contributo finanziario per determinati corsi di perfezionamento, come pure per la perdita di guadagno durante il corso ed eventuali spese per vitto e alloggio.

Secondo l'attività dei collaboratori temporanei, il fondo finanzia corsi di settori diversi. A medio termine, stipuleremo accordi di partenariato con diverse istituzioni di formazione al fine di adeguare in modo ottimale l'offerta di corsi alle esigenze dei collaboratori.

Pubblicato il 20.2.2012

7.8 Il contributo CCL copre anche i fondi cantonali per la formazione professionale?

No. Il contributo dell'1% del salario non copre i fondi cantonali per la formazione professionale, attualmente riscossi nei cantoni ZH, FR, VD, VS, NE, JU, TI e GE. I fondi cantonali di formazione professionale vengono impiegati per il finanziamento della formazione degli apprendisti, ovvero per la formazione di base e non per il perfezionamento.

Pubblicato il 25.5.2012

7.9 L'azienda di collocamento di personale, oltre alla prestazione di un contributo giusta il CCL per il settore del prestito di personale è tenuta parimenti al versamento del contributo giusta un fondo per la formazione dog?

Si,

sostanzialmente l'obiettivo è quello di garantire il sostegno dell'intero sistema di formazione e di aggiornamento professionale di un settore e dell'associazione attraverso un fondo per la formazione. I contributi per l'aggiornamento professionale previsti dal CCL servono invece a finanziare singoli corsi di aggiornamento a cui desiderano partecipare i lavoratori interinali.

Tuttavia, in virtù dell'art 60 cpv. 6 LFPr, le aziende che partecipano già alla formazione professionale per il tramite di contributi versati a un'associazione, che alimentano un fondo a favore della formazione professionale o che possono fornire la prova della fornitura di adeguate prestazioni di formazione o di formazione continua, non possono essere obbligate a effettuare ulteriori versamenti a un fondo a favore della formazione professionale dichiarato di obbligatorietà generale.

Secondo il Tribunale federale, **la delimitazione fra diverse prestazioni versate dev'essere esaminata di volta in volta, in osservazione delle specificità del singolo caso** (DTF 2C_58/2009 cons.3.4 e consid. 3.5). **Per stabilire l'ammontare dei contributi è determinante il principio secondo cui nessuno deve pagare due volte per la medesima prestazione.** Per i lavoratori estranei a un settore ciò può implicare il pagamento di contributi supplementari a un'altra associazione professionale o persino a più associazioni professionali.

Perciò in caso di dubbio si raccomanda di inoltrare al fondo per la formazione competente una richiesta di esonero parziale o totale dai contributi per il rispettivo ramo professionale ai sensi dell'art. 60 cpv. 6 LFPr. Una decisione di rifiuto può essere impugnata di fronte all'organo di vigilanza del fondo per la formazione professionale, la SEFRI.

Pubblicato il 31.1.2014

8 Organizzazione del CCL Personale a prestito

8.1 Chi si occupa dell'attuazione del CCL Personale a prestito?

Lo statuto dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale prevede che la/il presidente e la/il vicepresidente sono designati per una durata di 18 mesi secondo il principio dell'alternanza tra i delegati di swisstaffing e del sindacato Unia. Se la/il presidente è un/a esponente di Swisstaffing, la/il vicepresidente deve essere un/a esponente di Unia e viceversa.

Pubblicato il 20.2.2012

9 Interfacce con altri contratti collettivi di lavoro

9.1 Il CCL Personale a prestito vale per tutti gli impieghi temporanei o devono essere considerati anche altri contratti collettivi di lavoro?

Vale sempre il CCL Personale a prestito.

Per considerare le attuali pratiche settoriali, i salari minimi e le disposizioni sull'orario di lavoro dell'ottantina di CCL dichiarati di obbligatorietà generale e dei 36 CCL (non dichiarati di obbligatorietà generale) elencati nell'appendice 1 del CCL Personale a prestito sono stati ripresi nel CCL Personale a prestito.

In altri sei settori (industria chimico-farmaceutica, industria meccanica, industria grafica, industria orologiera, industria alimentare e dei generi voluttuari, trasporti pubblici) non sono previsti salari minimi. Per tutti gli altri settori di impiego valgono i salari minimi e gli orari di lavoro definiti nel CCL Personale a prestito.

Secondo il settore, il CCL Personale a prestito prescrive dunque salari minimi, orari di lavoro e diritti a vacanze e a giorni festivi diversi. La banca dati elettronica del CCL Personale a prestito, consultabile al sito www.tempervice.ch, fornisce informazioni particolareggiate e specifiche.

Per tutti i collaboratori temporanei, indipendentemente dal settore di attività, la previdenza professionale, l'indennità per la perdita di guadagno in caso di malattia e il contributo alla formazione continua e all'esecuzione sono regolati in modo unitario. Eventuali disposizioni di altri contratti collettivi di lavoro (anche dichiarati di obbligatorietà generale) che divergono dal CCL Personale a prestito non vengono applicate.

Pubblicato il 20.2.2012

9.2 Qual è il rapporto tra un Contratto normale di lavoro (CNL) e il CCL per il settore del prestito di personale?

Se un CNL prescrive salari minimi, questi si applicano anche per i lavoratori in prestito (art. 360d Abs. 1 CO) ed hanno la precedenza sui salari minimi stabiliti dall'art. 20 del CCL per il prestito di personale. Eccezione: se un CNL prevede esplicitamente che i salari minimi fissati nei CCL dog siano prioritari, saranno applicabili quest'ultime disposizioni (p. es. . CNL per il personale domestico).

Pubblicato il 31.1.2014

9.3 Che cosa succede in caso di vuoto contrattuale?

In caso di disdetta di uno dei CCL dichiarati o no di obbligatorietà generale, per i prestatori di personale valgono le disposizioni sui salari, sugli orari di lavoro ed eventualmente sul pensionamento flessibile del relativo CCL anche in caso di vuoto contrattuale finché le parti contraenti del CCL in questione sono in trattativa.

Pubblicato il 20.2.2012

9.4 Come è possibile stabilire inequivocabilmente che un'azienda appartiene a uno dei sei settori per i quali non è previsto un salario minimo?

Fa stato la nomenclatura delle attività economiche NOGA dell'Ufficio federale di statistica. I settori senza un salario minimo sono contrassegnati dai codici NOGA seguenti.

Industria chimico-farmaceutica:	C 20, C 21
Industria meccanica:	C 28
Industria grafica:	C 18
Industria orologiera:	C 2652
Industria alimentare e dei generi voluttuari:	C 10, C11, C 12
Trasporti pubblici:	H 4910-4931, 493902

L'ufficio del personale della ditta acquisitrice dovrebbe conoscere il codice NOGA della propria azienda, che può comunque trovare al sito www.uid.admin.ch (registrazione necessaria).

² Industria chimico-farmaceutica, industria meccanica, industria grafica, industria orologiera, industria alimentare e dei generi voluttuari, trasporti pubblici

In alternativa, è possibile, dietro pagamento, chiedere il codice NOGA per una singola ditta direttamente all'Ufficio federale di statistica.

Pubblicato il 20.2.2012

10 Interpretazione del contratto e periodo di transizione

10.1 In caso di divergenze tra la versione tedesca del CCL Personale a prestito e quelle italiana e francese, quale fa stato?

Fa stato la versione tedesca.

Pubblicato il 20.2.2012

10.2 Che cos'è il periodo di transizione di tre mesi fissato con la dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL Personale a prestito?

Le disposizioni del CCL Personale a prestito sono di obbligatorietà generale e vanno rispettate nella loro globalità dall'1.1.2012. Il periodo di transizione concerne solo le sanzioni in seguito a errori da parte del prestatore di personale. In caso di violazioni, durante il periodo di transizione (fino al 31.3.2012) la Commissione professionale paritetica per il settore del prestito di personale non può applicare pene convenzionali né spese di controllo.

Pubblicato il 20.2.2012