



temp**service**

12 aprile 2019

Commento

CCL Prestito di personale

Commento CCL Prestito di personale

Sommario

Art. 1	Campo di applicazione dal profilo geografico	5
	Chi sottostà al CCL prestito di personale e chi non vi sottostà?	5
	I prestatori di personale del Principato del Liechtenstein sono soggetti al CCL Prestito di personale se prestano personale in Svizzera.	5
	Prestatori di personale con sede in Svizzera che impiegano personale all'estero	5
Art. 2	Campo di applicazione dal profilo aziendale	5
	Unità aziendali	5
	Attività principale	5
	Organizzazioni Non-Profit / istituzioni per l'inserimento professionale o simili che svolgono attività di prestito di personale	6
	Aziende agricole	6
	Prestito ad aziende agricole	6
	Impedimento al lavoro del responsabile dell'azienda	6
	Ingente lavoro	6
Art. 3	Aziende con altri contratti collettivi di lavoro	7
	cpv. 1 altri CCL	7
	Contratto normale di lavoro (CNL) vs CCL Prestito di personale	8
	cpv. 2 equivalenti	8
	cpv. 3 Salari minimi giusta Art. 20 esclusi	8
	Come si può stabilire se un'impresa acquisitrice appartiene ad uno dei sei settori esclusi?	9
	cpv. 5 Vuoto contrattuale?	9
Art. 4	Campo d'applicazione dal profilo personale	9
	cpv.1 impiegati come lavoratori a prestito	9
	cpv.2 guadagno massimo assicurato secondo SUVA	9
Art. 5	Durata dell'impiego	10
	Missioni compiute sull'arco di 12 mesi	10
Art. 6	Dichiarazione di obbligatorietà generale	10
Art. 7	Applicazione, formazione continua e fondo sociale	10
	cpv. 3 Fondo sociale	11
	cpv. 4 contributi professionali	11
	Contributi per il pensionamento flessibile	11
	Massa salariale massima	11
	cpv. 6 Promozione della formazione continua	11
	Fondi cantonali di formazione professionale	11
	Contributi a fondi di formazione professionale DOG	11
	cpv. 7 Incasso dei contributi professionali	11
	Franchigia	12
	Perdita di guadagno	12
Art. 8	Associazione per l'applicazione, la formazione continua e il fondo sociale	12
Art. 9	Divieto di prestare crumiri e divieto di lavoro nero	12
Art. 10	Periodo di prova	13
	Nuovo periodo di prova in caso di nuova missione?	13
	cpv. 2 Prolungamento del periodo di prova	13
	cpv. 3 due terzi	13
Art. 11	Disdetta	13
	Premesse	13
	cpv. 1 Periodo di prova	14
	cpv. 2 Termini di disdetta	14
	cpv. 3 Termini di disdetta in caso di lavoro a prestito	15

Art. 12	Orario di lavoro	15
	Premesse	15
	Servizi di assistenza: „live in“	15
	cpv. 1 Ore supplementari	16
	Salari minimi con una settimana di 40 o di 41 ore	16
	cpv. 2 Lavoro straordinario giornaliero o settimanale	16
	I supplementi per ore straordinarie giornaliere e settimanali non vengono accumulati	16
	Calcolo del supplemento salariale per lavoro straordinario	17
	Lavoro prestato in anticipo e lavoro recuperato in caso di lavoro straordinario giornaliero	17
	Massimo lavoro straordinario consentito	17
Art. 13	Vacanze	18
	Premesse	18
	cpv. 1 Diritto alle vacanze	18
	cpv. 2 Versamento in denaro	18
Art. 14	Giorni festivi	19
	Premesse	19
	Versamento delle indennità per giorni festivi	19
	Indennità cantonali, usuali per festivi, superiori al 3.2% di cui al CCL-P	19
	Indennità per il 1° agosto nelle prime 13 settimane	19
	cpv. 2 Missioni di lavoro compiute sull’arco di 12 mesi	19
Art. 15	Assenze di breve durata	20
	Premesse	20
	Base di calcolo	20
	Matrimonio, decesso e nascita (punti 1 - 3)	20
	Trasloco (punto 4)	20
	Ispezione militare (punto 5)	21
	Cura di un/a figlio/a malato/a (punto 6)	21
	Adempimento di obblighi legali (punto 7)	21
Art. 16	Servizio militare o civile obbligatorio	22
	cpv. 1 Perdita di guadagno	22
	cpv. 2 Differenza	22
Art. 17	Maternità	22
Art. 18	Retribuzione	23
	cpv. 1 Salari minimi di altri CCL DOG o di CCL elencati all’Appendice 1	23
	cpv. 2 13 ^a mensilità	23
	Tempo di attesa, di trasferta e di viaggio, gratifica	23
	Supplementi per lavoro a turni	23
	Supplementi per lavoro domenicale	23
Art. 19	Assegnazione alle classi salariali	23
	Correzione	23
Art. 20	Salario minimo	24
	cpv. 1, cpv. 2 e cpv. 3 Zone salariali	25
	cpv. 4 e cpv. 5 Categorie d’assunzione	25
	Qualificato, formato. non qualificato	26
	Callcenter	26
	adeguata	26
	Formazione empirica e lavoratori formati	26
	Diplomi e formazioni acquisite all’estero	26
	Assegnazione a classi salariali per il modello „live in“	26
	Provvigioni	26
	cpv. 6 Primo anno dopo l’apprendistato	27
Art. 21	Casi particolari	27
Art. 22	Base di calcolo locale	28

Art. 23	Versamento del salario	28
Art. 24	Supplementi	29
	cpv. 1 Divieto di accumulo	29
	cpv. 2 Regolamentazioni di CCL e aziendali	29
Art. 25	Lavoro notturno	29
Art. 26	Sicurezza sul lavoro/lavori speciali e lavori pericolosi	30
	cpv. 1 Direttive CFSL	30
	cpv. 2 Istruzioni in materia di sicurezza sul lavoro	30
	cpv. 3 Attrezzatura di sicurezza	30
Art. 27	Pasti fuori sede	30
Art. 28	Malattia	31
	Premesse	31
	cpv. 1 Entrata in servizio	32
	Malattia in caso di cessazione del rapporto di lavoro	32
	cpv. 2 Salario medio	32
	cpv. 3 Termine di attesa	32
	cpv. 4 Malattie preesistenti	33
Art. 29	Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia	34
	cpv. 1 Assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia	34
	cpv. 2 lett. a Eccedenze di premi	35
	cpv. 2 lett. b Scala delle riduzioni	36
	cpv. 3 lett. a Entrata in servizio	36
	cpv. 3 lett. d Incapacità lavorativa minima	36
Art. 30	Infortunio	37
Art. 31	Previdenza professionale	37
	cpv. 1 Responsabilità	37
	cpv. 2 Obbligo di assistenza/mantenimento nei confronti dei figli	38
	Assicurazione facoltativa LPP	38
	A partire dalla 14 ^a settimana lavorativa	39
	cpv. 4 salario assicurato	39
Art. 32	Applicazione	39
Art. 33	Commissioni professionali paritetiche regionali	40
Art. 34	Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria	40
Art. 35	Controlli aziendali	41
Art. 36	Organi di controllo	41
Art. 37	Conseguenze in caso di violazioni lievi del CCL per il settore del prestito di personale	41
	cpv. 1 Contravvenzioni di lieve portata	41
Art. 38	Conseguenze in caso di constatazione di violazioni	42
Art. 39	Istanza di ricorso	42
Art. 40	Tribunale arbitrale	43
Art. 41	Disposizioni di altre leggi	43

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

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

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

Il testo formattato in caratteri normali è il testo del commentario.

Art. 1 Campo di applicazione dal profilo geografico

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

Dal profilo geografico il CCL per il settore del prestito di personale (CCL-P) si applica in linea di massima a tutte le aziende prestatrici che hanno la loro sede in Svizzera (incluso il Principato del Liechtenstein).

Chi sottostà al CCL prestito di personale e chi non vi sottostà?

Con la dichiarazione di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale, in data 1° maggio 2016 è entrato in vigore il CCL prestito di personale 2016-2018 modificato e prolungato.

È stato ridefinito il campo d'applicazione dal profilo aziendale. In effetti, per l'assoggettamento dal profilo aziendale non sarà più determinante l'assoggettamento alla categoria d'assicurazione infortunio nella classe Suva 70C o il superamento dell'importo CHF 1'200'000.00 della massa salariale annua.

Giusta il nuovo articolo 2, a partire dal 1° maggio 2016 il CCL Prestito di personale è applicabile a tutte le aziende che sono:

- titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento di personale conformemente alla Legge sul collocamento (LC) e
- la cui attività principale è il prestito di personale.

Prestatori di personale del Principato del Liechtenstein che prestano personale in Svizzera?

I prestatori di personale del Principato del Liechtenstein sono soggetti al CCL Prestito di personale se prestano personale in Svizzera. 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.

Prestatori di personale con sede in Svizzera che impiegano personale all'estero?

In linea di massima il CCL-P si applica dal profilo geografico soltanto se il luogo di lavoro effettivo del lavoratore prestato si trova in Svizzera. La Commissione di Ricorso dell'APP ha relativizzato questo principio nella sua decisione del 17 gennaio 2013: Il prestatore di personale che occupa personale all'estero, i cui contratti di lavoro sottostanno al diritto svizzero, sottostà anch'esso al CCL-P.

Art. 2 Campo di applicazione dal profilo aziendale

1 Il CCL per il settore del prestito di personale è valido per tutte le aziende e unità operative di aziende

- titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di collocamento [recte: di prestito] di personale conformemente alla Legge sul collocamento (LC) e
- la cui attività principale è costituita dal prestito di personale.

2 La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per i lavoratori che vengono prestati dalle aziende conformemente al cpv. 1. Sono esclusi i lavoratori con salari al di sopra del guadagno massimo assicurato in base alla SUVA. Sono anche esclusi lavoratori che vengono prestati nelle aziende agricole in caso di difficoltà (per esempio assenze dovute alle vacanze e impedimenti al lavoro del dirigente dell'azienda o a situazioni di ingente lavoro).

3 Le aziende che non rientrano nel presente campo di applicazione sono libere di aderire al CCL per il settore del prestito di personale. In tal caso la disdetta è solo possibile alla scadenza del CCL per il settore del prestito di personale, conformemente all'art. 43 del presente contratto.

Unità aziendali

Le parti di un'azienda legate tecnicamente all'azienda principale e legate a livello geografico e/o personale ad essa (cfr. anche le istruzioni sull'art. 88 dell'Ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni, RS 832.202).

Attività principale

L'attività principale viene individuata nel modo seguente

In primo luogo è determinante lo scopo della ditta, come risulta dall'iscrizione nel registro di commercio.

Se dallo scopo indicato nel registro di commercio non è possibile determinare in modo inequivocabile l'attività principale svolta da parte della ditta, si prenderà in considerazione l'aspetto e la presentazione della ditta sul suo sito internet.

Se queste informazioni complessivamente non riescono a fornire un risultato chiaro ed univoco in merito all'attività principale perseguita, rispettivamente nei casi in cui non si dovesse raggiungere un accordo tra la ditta ed il Segretariato per l'applicazione CCL prestito di personale in merito alla questione dell'assoggettamento, la Commissione professionale paritetica svizzera per il prestito di personale (CPSPP), in applicazione dell'art. 5 lett. b del Regolamento di procedura della CPSPP, può disporre l'esecuzione di un controllo sulla questione dell'assoggettamento, e meglio sul fatto se l'attività principale svolta dall'azienda è quella del prestito di personale oppure se nell'azienda sussistono delle unità operative autonome, tali da dover essere considerate alla stregua di un'azienda a sé stante, la cui attività principale consiste nel prestito di personale. Questo controllo può essere richiesto sia da parte dell'azienda sia dal Segretariato per l'applicazione.

Nell'esecuzione di un controllo in merito all'accertamento dell'assoggettamento viene esaminato ad esempio l'attività principalmente svolta dal personale fisso impiegato dalla ditta, il volume del giro d'affari complessivo, nonché la quota rappresentata dal prestito di personale parte del volume del giro d'affari complessivo (superiore o inferiore al 50%).

Organizzazioni Non-Profit / istituzioni per l'inserimento professionale o simili che svolgono attività di prestito di personale

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 prestito di personale.

Aziende agricole

Ne fanno parte sostanzialmente le aziende agricole di cui all'art. 6 dell' Ordinanza sulla terminologia agricola (OTerm, RS 910.91) che:

- a. si occupano della produzione vegetale o della tenuta di animali da reddito oppure delle due attività contemporaneamente
- b. comprendono una o più unità di produzione
- c. sono autonome dal profilo giuridico, economico, organizzativo e finanziario e sono indipendenti da altre aziende;
- d. hanno un proprio risultato d'esercizio; e
- e. sono gestite durante tutto l'anno.

Prestito ad aziende agricole

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 Prestito di personale.

“Impedimento al lavoro del responsabile dell'azienda”

L'impedimento al lavoro si riferisce a malattia, infortunio, decesso, maternità o servizio militare (incl. la protezione civile e il servizio civile) e non soggiace a limiti di tempo.

Si consiglia al prestatore di chiedere all'azienda agricola una conferma scritta che attesti tale necessità (certificato di malattia, notifica di infortunio ecc.).

Ingente lavoro

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 Prestito di personale. Si consiglia al prestatore di chiedere all'azienda agricola una conferma scritta che attesti tale necessità (certificato di malattia, notifica di infortunio ecc.).

Art. 3 Aziende con altri contratti collettivi di lavoro

- 1 Il CCL per il settore del prestito di personale si applica anche se un'azienda acquisitrice sottostà già a un altro contratto collettivo di lavoro. In questi casi – fatta salva l'applicazione delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale – il CCL per il settore del prestito di personale recepisce le disposizioni vincolanti e convenute in base ad un contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro ai sensi dell'articolo 20 LC (RS 823.11) e dell'articolo 48a OC (RS 823.111), disciplinate dai CCL esistenti nelle aziende,
 - che sono dichiarate d'obbligatorietà generale, oppure
 - che rappresentano – in quanto regolamentazioni non dichiarate d'obbligatorietà generale – contratti tra i partner ..sociali, di cui all'Appendice 1
 - nonché eventuali disposizioni concernenti il pensionamento flessibile conformemente all'articolo 20 LC.
- 2 Non vengono invece recepite le disposizioni concernenti l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, la previdenza professionale, i contributi per l'applicazione e la formazione continua, ammesso che le soluzioni previste dal presente CCL per il settore del prestito di personale siano almeno equivalenti alle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale (CCL DOG) dei rispettivi settori.
- 3 In aziende con contratti collettivi di lavoro non dichiarati d'obbligatorietà generale e non elencati nell'Appendice 1 del presente CCL, valgono le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Da tale validità sono escluse le disposizioni sui salari minimi ai sensi dell'art. 20 CCL (salario minimo) per il settore del prestito di personale, nelle aziende dell'industria chimico-farmaceutica, dell'industria meccanica, dell'industria grafica, dell'industria orologiera, dell'industria alimentare e dei generi voluttuari, nonché in aziende dei trasporti pubblici.

Questa esclusione è convenuta poiché i salari consueti di questi settori sono superiori ai salari minimi indicati all'art. 20 del presente CCL. Se la Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP) è in possesso di indizi concreti di dumping salariale in uno o più di questi settori, la CPSPP od ogni parte contraente del CCL per il settore del prestito di personale, può incaricare la Commissione tripartita (art. 360b CO) di svolgere un'inchiesta.
- 4 I parametri quantitativi fondamentali dei contratti collettivi di lavoro elencati all'Appendice 1, nonché le loro modifiche, entrano in vigore decorsi 30 giorni dalla pubblicazione da parte delle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica CCL 'tempdata' indicata dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP). I parametri dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale ai sensi dell'art. 3, cpv. 1 vengono parimenti pubblicati dalle organizzazioni dei lavoratori nella banca dati elettronica 'tempdata' indicata dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP).
- 5 Alla scadenza di uno o più CCL dichiarati d'obbligatorietà generale o di un CCL giusta l'Appendice 1, come parimenti in caso di disdetta o abrogazione di uno di questi CCL, le disposizioni di tali CCL concernenti il salario e la durata del lavoro, così come eventuali disposizioni sul pensionamento flessibile del CCL in questione, rimangono applicabili durante il periodo dei negoziati, fino a che non interviene l'abbandono dei negoziati oppure la conclusione definitiva della procedura di dichiarazione d'obbligatorietà. I particolari sono stabiliti dalla Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale CPSPP.

cpv. 1 altri CCL

Esistono casi in cui le aziende acquisitrici sottostanno già a un proprio contratto collettivo di lavoro. Quale CCL vale in questi casi? L'art. 3 CCL-P così come l'art. 20 della Legge sul collocamento (LC) definiscono in modo esaustivo questo scenario. In linea di principio il CCL-P vale anche nei settori in cui vige un altro CCL. Tuttavia vengono recepite le disposizioni concernenti il salario e l'orario di lavoro del CCL valido nell'azienda acquisitrice,

- se tali disposizioni sono dichiarate di obbligatorietà generale oppure
- se – in quanto regolamentazioni non dichiarate d'obbligatorietà generale - tali disposizioni rappresentano contratti tra i partner sociali, secondo l'elenco di cui all'Appendice 1 CCL-P
- e se si tratta di eventuali norme sul pensionamento flessibile conformemente all'art. 20 LC.

Di principio, quindi, vengono recepite solo le disposizioni concernenti il salario, l'orario di lavoro e il pensionamento flessibile da CCL estranei dichiarati di obbligatorietà generale (cfr. anche art. 20 LC). Se un CCL, pur non essendo dichiarato di obbligatorietà generale, figura all'appendice 1 del CCL-P, le sue disposizioni concernenti il salario e l'orario di lavoro prevalgono rispetto a quelle del CCL-P. L'art. 48a OC precisa dettagliatamente cosa s'intende per disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro ai sensi dell'art. 20 LC.

La seguente panoramica riassume la situazione in modo comprensibile. Il settore rosso rappresenta quando si applicano le regole del CCL-P e quando prevalgono le regole contenute in altre emanazioni:

	CCL con DOG	CCL dell'appendice 1	Azienda acquisitrice dei servizi dell' industria/trasporti c/industria chimicofarmaceutica, meccanica, grafica, orologiera, alimentare e prodotti di lusso, trasporti pubblici	Azienda acquisitrice di servizi senza CCL = CCL prestito di personale
Salario minimo			Rispetto dei salari usuali (luogo/ramo)	
Durata del lavoro	Secondo CCL con DOG	Secondo CCL dell'appendice 1		
Vacanze				
Giorni festivi				
Aggiornamento + contrib. esecuzione	Secondo il CCL prestito di personale			
Previdenza professionale (LPP)				
Indennità giornaliera per malattia				

Contratto normale di lavoro (CNL) vs CCL Prestito di personale

Se un CNL prescrive salari minimi, questi si applicano anche per i lavoratori in prestito (art. 360d Cpv. 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).

cpv. 2 equivalenti

La CPSPP non ha trovato un accordo riguardo ad una definizione unitaria del termine «equivalenti». Data questa premessa, fino a che non venga chiarita la questione dell'equivalenza, gli organi di applicazione del CCL Prestito di personale non effettuano controlli e non emettono sanzioni al riguardo.

cpv. 3 Salari minimi giusta Art. 20 esclusi

Secondo l'articolo 3 cpv. 3 del CCL per il 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 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 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:

- 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 CPSPP 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 Libro salari Zurigo.

Per qualsiasi domanda o consiglio concernente i salari d'uso locale e settoriale ci si può rivolgere alle Commissioni tripartite. Lista delle Commissioni tripartite https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/tripartite-kommission-des-bundes.html

Come si può stabilire se un'impresa acquisitrice appartiene ad uno dei sei settori esclusi?

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

cpv. 5 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.

Art. 4 Campo d'applicazione dal profilo personale

1 Il CCL per il settore del prestito di personale si applica a tutti i lavoratori impiegati come lavoratori a prestito in aziende ai sensi dell'articolo 2.

2 Eccezioni:

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

3 I singoli datori di lavoro che non sottostanno al CCL per il settore del prestito di personale sono liberi di aderire al CCL per il settore del prestito del personale.

cpv. 1 impiegati come lavoratori a prestito

Dal profilo personale il CCL-P si applica a tutti i lavoratori impiegati come lavoratori a prestito in aziende che rientrano nel campo d'applicazione aziendale ai sensi dell'articolo 2 cpv. 1 CCL-P. Il CCL-P si applica esclusivamente al personale impiegato a prestito e non al personale interno (p. es. consulenti del personale, personale amministrativo).

Esistono due casi di eccezioni:

- Lavoratori impiegati a prestito il cui salario supera il guadagno massimo assicurato dalla SUVA (vedi commento del cpv. 2 qui sotto);
- Lavoratori impiegati a prestito nelle aziende agricole per i periodi di ingente lavoro (vedi commento riguardo all'art. 2 cpv. 2 CCL-P).

cpv. 2 guadagno massimo assicurato secondo SUVA

Il Consiglio federale aumenta l'importo massimo del guadagno assicurato nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni a partire dal 1° gennaio 2016, portandolo da CHF 126'000 a CHF 148'200. Dal nuovo limite massimo si deduce se un lavoratore sottostà al CCL per il prestito di personale (art. 4). Se un lavoratore temporaneo guadagna più di CHF 62.55 all'ora, dal 1° gennaio 2016 egli non è più assoggettato al CCL-P. Di conseguenza, per questi collaboratori non deve più essere dedotto il contributo di aggiornamento professionale e d'applicazione. Queste cifre si riferiscono ai salari base (vale a dire senza vacanze, giorni festivi & quota parte della 13^a mensilità).

Formula di calcolo dal 1.1.2016: (DCF del 12 novembre 2014)

CHF 148'200 (13 salari base) : 13 x 12 = CHF 136'800 (12 salari base)

CHF 136'800 : 2187* = CHF 62.55 (senza giorni festivi, vacanze e 13^a mensilità)

* Numero delle ore di lavoro annuali secondo l'art. 20 cpv. 5 CCL-P.

Art. 5 Durata dell'impiego

Per tutte le prestazioni definite in base alla durata dell'impiego del lavoratore presso l'azienda acquisitrice [recte: prestatrice] (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 [recte: prestatrice]. 22 giorni retribuiti di lavoro, di vacanza, festivi, di malattia o infortunio sono considerati un mese.

Missioni compiute sull'arco di 12 mesi

Vengono addizionate le missioni compiute sull'arco di 12 mesi. Si considerano i mesi effettivi e non l'anno civile.

L'addizione delle durate d'impiego è rilevante per i seguenti aspetti:

- Obbligo di indennizzo dei giorni festivi che cadono su un giorno lavorativo (art. 14 cpv. 2 CCL-P);
- Prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (art. 28 cpv. 5 CCL-P);
- Obbligo di assicurazione presso un'istituzione di previdenza professionale (art. 31 cpv. 3 CCL-P).

Tale calcolo non si applica invece al periodo di prova e al periodo di disdetta del CCL-P; pertanto con ogni nuovo contratto di missione presso una nuova ditta acquisitrice o con nuovi compiti nella stessa ditta acquisitrice inizia sostanzialmente a decorrere un nuovo periodo di prova.

Secondo la giurisprudenza e dottrina, un periodo di prova ha inizio quando il lavoratore:

- inizia una missione presso una nuova azienda acquisitrice oppure
- espleta una nuova funzione/un'altra attività lavorativa presso la stessa azienda acquisitrice che lo ha impiegato finora.

Un nuovo periodo di prova inizia anche nel caso in cui un lavoratore passi da un'agenzia prestatrice ad un'azienda acquisitrice o viceversa. In tal caso non viene computato il periodo di prova effettuato presso il precedente datore di lavoro (DTF 129 III 124).

Art. 6 Dichiarazione di obbligatorietà generale

1 *Le parti contraenti si impegnano affinché al presente CCL per il settore del prestito di personale venga conferita l'obbligatorietà generale (DOG).*

2 *La DOG viene chiesta con durata di 6 mesi al di là della scadenza del contratto.*

3 *Questa disposizione entra in vigore già prima della dichiarazione di obbligatorietà generale con la firma del contratto.*

Art. 7 Applicazione, formazione continua e fondo sociale

1 Alle parti contraenti del CCL per il settore del prestito di personale spetta in comune il diritto di esigere l'adempimento delle disposizioni del Contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati ai sensi dell'art. 357b CO.

2 *Le parti contraenti provvedono comunemente all'esecuzione del presente contratto e all'applicazione delle singole disposizioni. Inoltre esse sostengono e promuovono la formazione continua dei lavoratori a prestito, al fine di consentire loro di progredire sul piano professionale e di migliorare la loro posizione sul mercato del lavoro, nonché per divulgare e migliorare la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori. Le parti contraenti costituiscono un Fondo sociale per sostenere l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (cfr. artt. 28 e 29).*

3 Esse affidano l'applicazione, la promozione e l'esecuzione delle misure di formazione e perfezionamento professionale così come la promozione della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute dei lavoratori a prestito a un'associazione composta in modo paritetico, fermo restando che nei settori coperti da CCL l'applicazione è delegata agli organi paritetici competenti. L'associazione deve presentare annualmente un resoconto e allestire un preventivo conformemente agli articoli 2 e 3 LOCCL. La gestione degli affari è affidata al sindacato Unia per quanto riguarda l'ambito dell'applicazione, e a swissstaffing per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. Il Fondo sociale è invece gestito dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing.

4 Il finanziamento è assicurato da contributi professionali versati dai datori di lavoro e dai lavoratori; la somma dei contributi delle due parti deve ammontare all'1% della massa salariale. La quota a carico dei datori di lavoro è dello 0,3%, quella dei lavoratori è dello 0,7%. I dettagli sono disciplinati dal Regolamento.

5 *Per i membri delle organizzazioni contraenti le spese occasionate dall'applicazione del contratto e dalla formazione sono incluse nella quota sociale. Il rimborso della quota è disciplinato in un regolamento specifico e ammonta al massimo all'80% della quota sociale.*

6 L'offerta di corsi di formazione e aggiornamento professionale proposta dai CCL settoriali si rivolge anche al personale a prestito, alle condizioni stabilite dai pertinenti regolamenti.

7 L'incasso dei contributi professionali in base alla massa salariale soggetta alla AVS viene effettuato dall'Associazione per l'applicazione, per l'aggiornamento professionale e per il fondo sociale. Il Regolamento disciplina l'organizzazione e l'utilizzazione dei fondi nei singoli casi.

cpv. 3 Fondo sociale

Il Fondo sociale è gestito dalla Febs AG su incarico della Fondazione 2° pilastro swissstaffing.

cpv. 4 contributi professionali

Il contributo previsto dal CCL Prestito di personale rimpiazza tutti i contributi Parifonds corrisposti a CCL dichiarati di obbligatorietà generale. Il CCL Prestito di personale 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.

(Vedi anche al foglio informativo della SECO 23-07-2012)

Contributi per il pensionamento flessibile

Il contributo del CCL Prestito di personale 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.

Massa salariale massima

I contributi devono essere conteggiati solo per la massa salariale dei lavoratori assoggettati personalmente (= dal 1° gennaio 2016 salario annuo inferiore a CHF 148'200 risp. CHF 62.55 all'ora; ved. commento relativo all'art. 4 cpv. 2 CCL-P). Ciò può significare nei casi limite che un prestatore di personale sottostà al CCL, anche se nessuno dei suoi dipendenti è assoggettato, poiché tutti percepiscono salari annui superiori al limite massimo previsto dalla SUVA.

cpv. 6 Promozione della formazione continua

Il sostegno della formazione continua è retto dal Regolamento dell'APP. Informazioni di dettaglio si trovano consultando il sito web www.temptraining.ch. L'offerta di corsi di aggiornamento di altri rami professionali è accessibile anche ai collaboratori dei rispettivi rami e possono essere sussidiati da temptraining.

Il Fondo per l'aggiornamento professionale fornisce un contributo finanziario a una selezione di corsi d'aggiornamento conformemente alle disposizioni attuali del Regolamento dell'APP. Inoltre il Fondo contribuisce a compensare la perdita di guadagno durante il corso nonché eventuali spese di vitto e alloggio.

Considerata la varietà di lavoratori temporanei, vengono sostenuti corsi attinenti a diversi rami professionali secondo il registro degli istituti di formazione. A medio termine il Fondo per l'aggiornamento istituirà dei partenariati con varie istituti di formazioni, al fine di potere adeguare nel migliore dei modi la propria offerta di corsi alle esigenze dei lavoratori interinali.

Fondi cantonali di formazione professionale

Il contributo dell'1% del salario non è sufficiente per coprire il debito attuale nei confronti dei fondi di formazione professionale dei Cantoni di ZH, FR, VD, VS, NE, JU, TI e GE. I fondi cantonali per la formazione professionale servono a cofinanziare la formazione degli apprendisti, vale a dire la formazione di base e non quella continua.

Contributi a fondi di formazione professionale DOG

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 LFP. Una decisione di rifiuto può essere impugnata di fronte all'organo di vigilanza del fondo per la formazione professionale, la SEFRI.

cpv. 7 Incasso dei contributi professionali

Il contributo del CCL Personale a prestito viene versato a due uffici di incasso diversi: l'ufficio di incasso della Commissione paritetica del CCL Personale a prestito riscuote i contributi di tutte le aziende non affiliate a swissfaffing, mentre la cassa di compensazione swisstempcomp è responsabile dell'incasso presso i membri di swisstaffing.

Franchigia

Pensionati, giovani, franchigia, servizio militare e maternità

- I beneficiari di una rendita AVS sono esonerati dell'obbligo contributivo fino a un reddito mensile di CHF 1'400.-.
- Collaboratori/trici d'età inferiore a 18 anni non pagano contributi AVS.
- Anche collaboratori/trici con un reddito annuo fino a CHF 2'300.- sono esonerati dai contributi AVS.

Per queste tre categorie di lavoratori, analogamente alle disposizioni AVS, non vengono riscossi nell'ambito del CCL-P i contributi per l'applicazione e la formazione continua. Non hanno diritto a prestazioni di aggiornamento professionale, né alla riduzione (sovvenzione del Fondo) dei premi IGM nell'ambito della soluzione settoriale, ma sottostanno ugualmente al CCL-P. Se i contributi AVS vengono dedotti volontariamente, malgrado l'importo della franchigia non venga raggiunto, diventano esigibili anche i contributi per l'applicazione e la formazione continua (e sussiste il diritto a prestazioni per la formazione continua nonché alla riduzioni dei premi IGM).

Perdita di guadagno

Le prestazioni del datore di lavoro per la perdita di guadagno dovuta a servizio militare, servizio civile o di protezione civile, oppure in seguito a maternità, sono parte del salario determinante. Queste prestazioni sono soggette ai contributi AVS così come ai contributi per l'applicazione e la formazione continua.

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

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

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

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

Art. 10 Periodo di prova

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

Situazione di base:

- 3 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato, art. 335b cpv. 1/2 CO in combinato disposto con art. 10 cpv. 1 CCL-P
- Due terzi della durata del contratto, al massimo 3 mesi in caso di contratto a tempo determinato, art. 335b cpv. 1/2 CO in combinato disposto con art. 10 cpv. 1 CCL-P
- Il termine di disdetta ammonta a 2 giorni lavorativi, art. 19 cpv. 4 LC in combinato disposto con art. 49 OC in combinato disposto con art. 11 cpv. 1 CCL-P

Nuovo periodo di prova in caso di nuova missione?

- Nel lavoro temporaneo, con ogni nuovo impiego (o missione) presso una nuova azienda acquisitrice o con nuove funzioni o compiti nella stessa azienda inizia un nuovo rapporto di lavoro e quindi, di principio, un nuovo periodo di prova, cfr. art. 5 CCL-P e contrario: «Per tutte le prestazioni definite in base alla durata dell'impiego del lavoratore presso l'azienda acquisitrice [recte: prestatrice] (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[recte: prestatrice]»
- Ma: nella giurisprudenza e nella dottrina un nuovo periodo di prova ha inizio quando il lavoratore/la lavoratrice:
 - inizia una nuova missione presso una nuova azienda acquisitrice oppure
 - esercita presso l'attuale azienda acquisitrice una nuova funzione/un'altra prestazione lavorativa.

cpv. 2 Prolungamento del periodo di prova

Il periodo di prova è prolungato di un periodo equivalente alla riduzione.

cpv. 3 due terzi

Esempio: per un contratto d'impiego di durata limitata a tre mesi il periodo di prova corrisponde a due mesi. Per un contratto di durata limitata a 4 mesi il periodo di prova corrisponde a 2 mesi e 20 giorni.

Art. 11 Disdetta

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

Premesse

La disdetta è una dichiarazione di volontà, unilaterale e soggetta a ricezione, che non necessita di una forma particolare. In linea di massima è quindi ammissibile anche una disdetta orale, ammesso che il contratto non preveda altrimenti. In caso di controversie, tuttavia, la disdetta orale sarebbe difficilmente dimostrabile. Perciò si raccomanda di darla per iscritto.

La disdetta esplica i suoi effetti (solo) al momento della ricezione o presa di conoscenza da parte del destinatario. Di conseguenza, la data del timbro postale non è determinante. Il termine di disdetta decorre a partire dal giorno successivo al recapito o alla consegna della disdetta.

La durata di preavviso si determina in base alla durata concreta della missione (cfr. sotto cpv. 1 e 2). Per determinarla ci si può basare esclusivamente sulla data della comunicazione (ricezione o presa di conoscenza) della disdetta. In altre parole ciò significa che se la disdetta viene data all'ultimo giorno del periodo di prova di tre mesi, il termine di disdetta è di 2 giorni lavorativi, anche se termina nel quarto mese di assunzione (nel quale vale un termine di disdetta di 7 giorni).

L'azienda prestatrice è il datore di lavoro. Spetta dunque a lei (e non all'azienda acquisitrice) pronunciare la disdetta nei confronti dei collaboratori temporanei, qualora che non vuole più continuare il rapporto di lavoro.

Il diritto di disdire il contratto può comunque essere delegato all'azienda acquisitrice (SECO, direttive e commenti relativi alla LC, p. 145).

Di principio, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento. Tuttavia sono fatti salvi i casi di disdetta abusiva (art. 336 del Codice delle obbligazioni (CO)) o le disdette in tempo inopportuno (periodi protetti; cfr. art. 336c OR). Queste limitazioni si applicano anche al campo di applicazione del CCL-P (cfr. art. 41 CCL-P).

I termini di disdetta non sono parte delle disposizioni sui salari e sulla durata di lavoro; pertanto, se è applicabile il CCL-P, fanno stato i termini di disdetta di quest'ultimo e non quelli previsti da altri CCL dichiarati d'obbligatorietà generale o da un CCL che figura all'appendice 1 del CCL-P (cfr. art. 3 cpv. 1 CCL-P in combinato disposto con art. 20 cpv. 1 della Legge sul collocamento [LC] e art. 48a dell'Ordinanza sul Collocamento [OC]).

cpv. 1 Periodo di prova

Il periodo di prova è definito all'art. 10 CCL-P

Qui si parla esplicitamente di giorni di lavoro e non di giorni del calendario civile.

Il cpv. 1 si riferisce ai termini di disdetta riportati al cpv.2 nel modo seguente:

- Se, in singoli casi, il periodo di prova dura meno dei tre mesi (oppure esattamente 3 mesi), durante il periodo di prova si applicano i termini di disdetta previsti al cpv. 1; dopodiché vanno osservati i termini di disdetta di cui al cpv. 2
- Se, eccezionalmente, il periodo di prova supera la durata di tre mesi (ciò che può verificarsi se il lavoratore temporaneo si ammala durante il periodo di prova [cfr. art. 10 cpv. 2 CCL-P], durante il periodo di prova (prolungato) si applicano i termini di disdetta previsti al cpv. 1 a prescindere da eventuali termini prolungati conformemente al cpv. 2. Solo una volta concluso il periodo di prova, subentrano i termini di disdetta di cui al cpv. 2.

Pro memoria: durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può di principio essere disdetto anche in caso di malattia, infortunio, servizio militare o maternità. I periodi protetti valgono solo dopo che il periodo di prova è terminato (cfr. art. 336c CO).

cpv. 2 Termini di disdetta

I termini di disdetta secondo il cpv. 2 si applicano solo dopo che il periodo di prova è terminato.

Essi valgono esplicitamente per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Tuttavia essi possono essere applicati analogamente anche per le missioni a tempo determinato, ma soltanto a condizione che nel contratto di lavoro individuale sia stato concordato che il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente (cioè, nel rispetto dei termini di disdetta). In caso contrario, la missione di lavoro a tempo determinato termina solo alla fine della durata concordata e può essere disdetta solo straordinariamente (cioè: con risoluzione immediata).

I termini di disdetta elencati al cpv. 2 sono considerati come termini minimi. Ciò significa che possono essere prolungati per contratto.

Durante i primi tre mesi vale un termine di disdetta di due giorni lavorativi. Dal quarto al sesto mese deve essere osservato un termine di sette giorni (del calendario).

A decorrere dal settimo mese, vale a dire dopo avere prestato 6 mesi di missione completi, il termine di disdetta è sempre di un mese. Il termine, quindi, non si prolunga (più) con l'aumento della durata di missione.

Il capoverso 2 disciplina solo il termine di preavviso della disdetta. Non vengono precisate le date finali (p. es. "per la fine di una settimana o di un mese"). Ciò ha un'importanza laddove il termine di disdetta viene interrotto in seguito a un periodo protetto e riprende a decorrere soltanto dopo la fine di tale periodo (cfr. art. 336c cpv. 3 CO).

Con ogni nuova missione in una nuova azienda acquisitrice o con ogni nuovo impiego con nuove funzioni o compiti nella stessa azienda acquisitrice – salvo in caso di contratti a catena inammissibili – inizia un nuovo termine di disdetta.

La ripetuta mancata osservanza dei termini di disdetta menzionati è punita con una multa convenzionale di CHF 200.00 per ogni lavoratore/lavoratrice interessato/a (cfr. Appendice 1, cifra 2 del Regolamento dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il prestito di personale [APP]).

cpv. 3 Termini di disdetta in caso di lavoro a prestito

I termini di disdetta sono applicabili esclusivamente al lavoro temporaneo. Questo concetto è ulteriormente precisato all'art. 27 cpv. 2 OC.

Di conseguenza, essi non si applicano alla cessione di servizi del lavoratore/della lavoratrice a imprese acquisitrici – definita “lavoro a prestito” (cfr. art. 27 cpv. 3 OC). D'altronde, per il lavoro a prestito i termini di disdetta non sono retti dalla LC (ved. art. 49 OC), bensì dall'art. 335a e segg. del Codice delle obbligazioni (CO).

Art. 12 Orario di lavoro

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

Premesse

Sono considerate ore di lavoro supplementari le ore prestate che superano l'orario di lavoro settimanale convenuto nel contratto. L'art. 321c CO costituisce la base legale delle ore di lavoro supplementari.

Il lavoro straordinario è costituito dalle ore supplementari prestate oltre la durata massima di lavoro previsto dalla legge. La base legale del concetto di lavoro straordinario si trova agli articoli 12 e 13 della Legge sul lavoro (LL).

Le prescrizioni concernenti le ore supplementari e il lavoro straordinario sono parte delle disposizioni salariali e sulla durata del lavoro. Se un'azienda acquisitrice sottoposta ad un altro CCL dichiarato d'obbligatorietà generale (p.es. CNM Edilizia) oppure a un altro CCL che figura all'Appendice 1 CCL-P (es: CCL Posta CH SA), le ore supplementari e il lavoro straordinario non sono indennizzate in base all'art 12 CCL-P, bensì in conformità con le disposizioni dei relativi CCL (cfr. rt. 3 cpv. 1 CCL-P in combinato disposto con l'art. 20 LC e l'art. 48a OC).

Servizi di assistenza: „live in“

Da poco anche i servizi di assistenza sottostanno al CCL Prestito di personale. Tra questi figura anche il modello „live-in“.

Cosa s'intende con modello „live-in“?

Il modello „live-in“ comporta che la persona che fornisce servizi di assistenza viva temporaneamente o in maniera duratura nell'economia domestica della persona assistita. La persona assistita non deve necessariamente essere seguita costantemente. La persona assistita dispone di una certa autonomia e il/la dipendente ha a disposizione del tempo a sua discrezione (tempo libero).

Delimitazioni

Il modello „live-in“ non consiste in un accudimento 24h su 24, in cui la persona da assistere deve essere seguita costantemente. Un accudimento 24h su 24 è possibile soltanto con un modello a turni con almeno tre turni.

Come dev'essere applicato il CCL Prestito di personale nel contesto di un modello „live-in“?

Secondo l'art. 19 cpv. 2 lett. d LC l'orario di lavoro deve essere regolato nel contratto d'impiego.

L'orario di lavoro deve essere registrato dal/dalla lavoratore/-trice e confermato dall'impresa acquisitrice.

Il tempo di lavoro registrato deve essere remunerato secondo il salario pattuito nel contratto (in considerazione del salario minimo applicabile, art. 20 CCL-P).

Il tempo di disponibilità (di chiamata) pattuito (tempo oltre l'orario di lavoro in cui la persona che assiste deve essere a disposizione) è da remunerare anch'esso e dev'essere documentato separatamente nel conteggio del salario. Il tempo di disponibilità dev'essere limitato, di modo che il/la lavoratrice disponga di sufficiente tempo libero. Nel contesto del tempo di disponibilità deve essere definito anche il tempo di reazione.

Impieghi al di fuori dell'orario di lavoro sono da retribuire secondo il salario pattuito nel contratto (evt. con i supplementi salariali di cui agli art. 12, 24 e 25 CCL Prestito di personale).

Nel contratto quadro risp. nel contratto d'impiego e nel conteggio salariale devono figurare tutti i componenti salariali (vacanze, giorni festivi, tredicesima) secondo l'art. 19 cpv. 2 lett. e LC.

Se viene superata la durata massima della giornata lavorativa (9,5 ore) o della settimana lavorativa sono dovuti i supplementi di cui agli art. 12, 24 e 25 CCL Prestito di personale. Devono essere rispettati gli art. 5 e 13 CCL-P.

Dev'essere definito quanto tempo libero (tempo completamente a libera disposizione) è a disposizione del/della collaboratore/-trice. In questo tempo la persona non è disponibile per impieghi a breve termine e non deve essere raggiungibile.

cpv. 1 Ore supplementari

Le ore di lavoro settimanali fra le 42 (orario di lavoro normale) e le 45 (durata massima del lavoro) sono considerate ore supplementari. Ciò equivale alla formulazione scelta nel capoverso 1 "43ª fino a 45ª ora settimanale".

Le ore supplementari possono essere indennizzate secondo le due modalità alternative seguenti:

- Salario corrisposto (al 100%) oppure
- Non deve essere versato un supplemento salariale pari al 25 %. Questo è stato escluso nel campo di applicazione del CCL-P (cfr. art. 321c cpv. 3 CO).

Compensazione in tempo libero di pari durata

- La compensazione necessita sia del consenso del datore di lavoro, sia di quello del lavoratore/della lavoratrice (art. 41 CCL-P in combinato disposto con art. 321c cpv. 2 CO). Il consenso non deve essere espresso tassativamente, bensì può anche essere dedotto dalle circostanze o dal comportamento delle parti contraenti.
- La compensazione deve avvenire entro un termine adeguato (cfr. art. 41 CCL-P in combinato disposto con art. 321c cpv. 2 CO). Il CO non fornisce una risposta concreta riguardo al significato di termine adeguato. Di conseguenza viene pertanto applicata per analogia la regola dell'art. 25 cpv. 2 dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1). Di principio, la compensazione in tempo libero deve avvenire entro 14 settimane. I datori di lavoro e i lavoratori possono convenire un termine più esteso, senza tuttavia superare i 12 mesi di durata.

Salari minimi con una settimana di 40 o di 41 ore

Anche se è stata adottata una settimana di 42 ore quale base di calcolo per i salari minimi orari, i salari minimi orari di cui all'art. 20 CCL-P si applicano anche quando è stata pattuita contrattualmente una settimana di 40 o di 41 ore.

cpv. 2 Lavoro straordinario giornaliero o settimanale

Durante la giornata il lavoro straordinario inizia dopo 9,5 ore di lavoro, durante la settimana dopo 45 ore di lavoro.

I supplementi per ore straordinarie giornaliere e settimanali non vengono accumulati

Se vengono prestate ore straordinarie sia giornaliere che settimanali, le ore in più non vengono accumulate. Per il supplemento fa stato quella categoria di lavoro straordinario con il maggior numero di ore per settimana.

Esempio:

Durata del lavoro secondo rapporto dell'impresa acquisitrice lunedì: 9 ore; martedì: 11 ore; mercoledì: 8 ore; giovedì: 10 ore; venerdì: 3 ore; sabato: 9 ore.

Queste sono complessivamente 50 ore di lavoro settimanali, di cui 5 ore di lavoro straordinario su base settimanale e 2 ore su base giornaliera (1,5 ore il martedì e 0,5 ore il giovedì). In questo caso dev'essere pagato un supplemento del 25% (solo) per le 5 ore di lavoro straordinario settimanale.

Se nel corso di una settimana si prestano solo ore straordinarie giornaliere (o solo settimanali), vengono versati i rispettivi supplementi.

Esempio:

Un collaboratore temporaneo lavora 42 ore in una settimana. Il martedì presta ben 10 ore di lavoro. Malgrado non sia stato raggiunto il limite di 45 ore settimanali, in questo caso il collaboratore ha diritto al supplemento per 0,5 ore straordinarie giornaliere (martedì). Questa mezz'ora viene retribuita con un supplemento del 25%.

Calcolo del supplemento salariale per 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 CPSPP 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 per il supplemento per lavoro straordinario del 25%:

Salario orario di base (qualificato, zona a salario elevato)	CHF 24.97
13. ma mensilità (8.33 % di CHF 24.97)	CHF 2.08
Totale	CHF 27.05
Supplemento per ore straordinarie (25% del totale)	CHF 6.76

In base all'art. 12 CCL Prestito di personale le ore di lavoro straordinario sono da indennizzare con un supplemento del 25% (salario di base + parte di 13.ma mensilità), ossia nella retribuzione deve essere considerata almeno la quota parte di 13.ma mensilità in aggiunta al salario orario di base (salario di base). I supplementi per giorni festivi e di vacanza non devono essere invece considerati nella retribuzione del lavoro straordinario, poiché prestando del lavoro straordinario non si generano né giorni festivi né giorni di vacanza aggiuntivi .

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 prestito di personale.

Se nello stesso periodo oltre al supplemento per lavoro straordinario fossero applicabili altri supplementi (p.es. per lavoro domenicale e/o notturno) non ha luogo un cumulo degli stessi. Si applica il supplemento maggiore (art. 24 cpv. 1 CCL-P).

Lavoro prestato in anticipo e lavoro recuperato in caso di lavoro straordinario giornaliero

Se viene prestato lavoro in anticipo, per esempio in vista del ponte tra Natale e Capodanno, queste ore devono essere pagate se un lavoratore lascia l'azienda nel corso dell'anno; tuttavia queste ore non danno diritto al supplemento per lavoro straordinario, poiché si tratta di un semplice trasferimento delle ore da prestare per contratto nel corso dell'anno (Streiff/von Kaenel, "Arbeitsvertrag, Praxiskommentar" (it: "contratto di lavoro, commento sulla prassi concernente gli art. 319-362 CO, art. 321c, N 4, pag. 213-214; Schulthess, 2012; AGER ZH in ZR 2000 Nr. 70 e JAR 1985 pag. 138).

La Commissione professionale Paritetica Svizzera per il Prestito di Personale (CPSPP) ha precisato la disposizione dell'art. 12 cpv. 2 CCL-P asserendo che il supplemento per le ore di lavoro straordinario non è dovuto per il superamento dell'orario giornaliero massimo fissato dal contratto (9.5 ore) qualora queste ore sorgano come conseguenza di lavoro prestato in anticipo o recuperato.

Se un lavoratore temporaneo anticipa del tempo di lavoro prestando delle ore giornaliere in più, superando in singoli giorni l'orario massimo di 9.5 ore giornaliere, queste ore in più saranno retribuite normalmente senza il supplemento previsto per gli straordinari. Una situazione di questo tipo si presenta quando, p. es., lavoratori temporanei desiderano ritornare al loro luogo d'origine durante il fine settimana: dal lunedì al giovedì superano l'orario giornaliero contrattuale massimo di 9.5 ore per poter staccare prima il venerdì e rientrare per il weekend. Anche nel caso contrario in cui un lavoratore temporaneo deve lavorare di più per recuperare delle ore di assenza (ore di recupero) non sono dovuti supplementi per le ore di lavoro straordinario.

Secondo una prassi consolidata degli organi di applicazione del CCL-P, la regolamentazione citata per le ore di recupero o anticipate dev'essere applicata in maniera restrittiva. Non deve servire da pretesto per una flessibilizzazione dell'orario di lavoro o per compensare le oscillazioni e l'irregolarità della mole di lavoro con sistemi comparabili al lavoro su chiamata. Il lavoro prestato per recuperare o anticipare delle ore deve corrispondere a un desiderio dei lavoratori. In tal senso deve svolgersi secondo una sistematica riconoscibile.

L'onere della prova, secondo l'articolo 8 del Codice civile svizzero (CC), incombe sull'azienda prestatrice, la quale deve dimostrare che si tratta effettivamente di ore recuperate o anticipate. Tale prova può essere fornita ad esempio con un'indicazione nel rapporto delle ore confermata dal lavoratore. Se il prestatore non è in grado di produrre tale prova, egli deve subirne le conseguenze e sarà chiamato a versare al lavoratore il supplemento del 25% per le ore di lavoro straordinario.

Massimo lavoro straordinario consentito

Il CCL-P non risponde alla domanda «Qual è il massimo delle ore straordinarie giornaliere o annuali?». In applicazione dell'art. 41 CCL-P è necessario rispettare l'art. 12 cpv. 2 LL:

- Il lavoro straordinario di regola non può superare due ore al giorno;
- Per anno civile la durata massima del lavoro straordinario non può superare 170 o 140 ore, a dipendenza della durata massima del lavoro settimanale a cui sottosta il lavoratore in questione: 45 o 50 ore (al riguardo confronta l'art. 9 cpv. 1, lett. a e b, LL

Art. 13 Vacanze

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

Premesse

L'art. 13 CCL-P disciplina il diritto alle vacanze e risponde al quesito concernente le situazioni in cui può essere versato il salario per la vacanze.

Non si esprime tuttavia sul periodo delle vacanze né sulla possibilità di ridurre il diritto alla vacanze. Pertanto anche nel campo di applicazione del CCL-P occorre tenere conto degli art. 329b e 329c CO (art. 41 CCL-P). Ne consegue che le vacanze devono di regola essere prese durante lo stesso anno. Inoltre i lavoratori devono potere beneficiare almeno di due settimane consecutive di vacanze. Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze. Tuttavia egli tiene conto dei desideri dei collaboratori temporanei.

Le regolamentazioni concernenti le vacanze rientrano nelle disposizioni sul salario e sulla durata del lavoro. Se l'azienda acquisitrice sottostà ad un altro CCL dichiarato d'obbligatorietà generale (p. es. CNM) o ad un CCL di cui all'Appendice 1 (p. es. CCL Posta CH SA), la questione relativa alle vacanze e al loro pagamento non è disciplinata dall'art. 13 CCL-P, bensì in base alle prescrizioni del rispettivo CCL (cfr. art. 3 cpv. 1 CCL-P in combinato disposto con art. 20 LC e art. 48a OC).

cpv. 1 Diritto alle vacanze

Fino al 20° compleanno e a partire dal 50° compleanno il diritto alle vacanze ammonta a 25 giorni di lavoro risp. al 10,6%. Negli anni d'età che intercorrono tra i 20 e i 50 le vacanze corrispondono a 20 giorni lavorativi rispettivamente all'8,33%.

Il diritto alla vacanze sussiste a partire dal primo giorno di servizio (diversamente dall'indennità per giorni festivi secondo l'art. 14 CCL-P e dalle assenze di breve durata secondo l'art. 15 CCL-P)

L'indennità per le vacanze si calcola secondo lo schema riportato nell'Appendice 2 CCL-P, in base al salario base e all'indennità per i giorni festivi.

cpv. 2 Versamento in denaro

Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere indennizzate con denaro (vedi art. 329d cpv. 2 CO). Al riguardo esiste il concetto di "divieto di pagamento in denaro".

Il CCL-P prevede tuttavia un'eccezione a questa regola: per rapporti di lavoro unici, 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 pagamento in denaro è possibile solo nelle due costellazioni seguenti:

- al momento delle vacanze - e solo in proporzione alle vacanze effettivamente prese;
- in caso di cessazione definitiva del rapporto di lavoro, ammesso che fruire delle vacanze durante il periodo di disdetta non sia più possibile (ad esempio perché il saldo delle vacanze è troppo grande) o sia vietato dalla legge (ad es. perché il termine per annunciare le vacanze è troppo breve e il collaboratore non è d'accordo di prenderle a breve termine).

In un altro momento il versamento in denaro del saldo di vacanze nei rapporti di lavoro che durano più di tre mesi non è ammissibile, nemmeno se a richiederlo esplicitamente siano i lavoratori temporanei.

Art. 14 Giorni festivi

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

Premesse

Le regolamentazioni sui giorni festivi fanno parte delle disposizioni sul salario e sulla durata del lavoro. Se l'azienda acquisitrice sottostà ad un altro CCL dichiarato di obbligatorietà generale (p. es. CNM) o ad uno dei CCL elencati all'Appendice 1 (p. es. CCL Posta CH SA), le questioni riguardanti i giorni festivi e il loro indennizzo non sono disciplinate dall'art. 14 CCL-P, bensì dalle prescrizioni contenute nei rispettivi CCL (cfr. art. 3 cpv 1 CCL-P in combinato disposto con art. 20 LC e art. 48a OC).

Versamento delle indennità per giorni festivi

L'azienda prestatrice di personale è libera di indennizzare il giorno festivo con un supplemento forfettario pari al 3.2% oppure di compensare la perdita di guadagno solo quando un giorno festivo cade effettivamente su un giorno lavorativo.

L'indennità per i giorni festivi prevista dal CCL-P comprende 8 giorni festivi ufficiali dei rispettivi Cantoni, che equivalgono alla domenica, nonché il 1° agosto. Se i giorni festivi vengono indennizzati con un supplemento salariale forfettario del 3.2%, l'indennità per il 1° agosto è già contenuta nel forfait.

L'indennità forfettaria per giorni festivi in base all'Appendice 2 CCL-P viene calcolata in funzione del salario di base.

Se un collaboratore temporaneo lavora in un giorno festivo ufficiale, egli ha diritto – indipendentemente dall'indennità forfettaria eventualmente percepita - al pagamento delle ore prestate con un supplemento del 50%.

Indennità cantonali, usuali per festivi, superiori al 3.2% di cui al CCL-P

Il 3.2% di cui al CCL-P prevale in ogni caso (perchè più specifico per impieghi temporanei). In aziende acquisitrici con un CCL di obbligatorietà generale valgono le disposizioni inerenti i festivi del corrispondente CCL DOG.

Indennità per il 1° agosto nelle prime 13 settimane

Se il 1° agosto cade su di un giorno lavorativo, il collaboratore temporaneo ha diritto al salario per un giorno, ossia per 8.4 ore di lavoro.

cpv. 2 Missioni di lavoro compiute sull'arco di 12 mesi

Le missioni di lavoro compiute nell'arco di 12 mesi presso la medesima azienda prestatrice vengono addizionate.

L'esempio riportato qui di seguito mira a dimostrare l'importanza di questa regola:

La signora Meier lavora dai primi di luglio fino a fine agosto 2017 quale collaboratrice temporanea specializzata presso l'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari a Berna. Considerato che la durata di questa missione di lavoro ha raggiunto appena 9 settimane, la signora Meier non ha diritto al pagamento di un'indennità per giorni festivi. Ad eccezione, tuttavia, del 1° d'agosto, festività che cade su un giorno lavorativo e di conseguenza, secondo l'art. 14 CCL-P, deve essere remunerata (fin dal primo giorno di lavoro).

A partire dal 1° ottobre 2017 essa assolve un'ulteriore missione di lavoro (di durata indeterminata) tramite la stessa azienda di prestito di personale. Dato che l'interruzione dell'attività fra una missione e l'altra è stata inferiore a 12 mesi, le due missioni vengono addizionate, di modo che non appena la signora Meier avrà assolto le prime quattro settimane della seconda missione, raggiungerà - tenendo conto delle prime 9 settimane di attività - le 13 settimane di missione necessarie per avere diritto alle indennità per giorni festivi.

Art. 15 Assenze di breve durata

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

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

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

Premesse

Le regole concernenti le assenze di breve durata fanno parte delle disposizioni sulla durata del lavoro. Perciò, se un'azienda acquisitrice sottosta a un altro CCL dichiarato di obbligatorietà generale (p.es CNM) o a un CCL che figura nell'Appendice 1 (p. es. CCL Posta CH SA) le questioni riguardanti le assenze di breve durata e il loro indennizzo non sono disciplinate dall'art. 15 CCL-P, bensì dalle prescrizioni contenute nei rispettivi CCL (cfr. art. 3 cpv. 1 CCL-P in combinato disposto con art. 20 LC e art. 48a OC).

Base di calcolo

La base di calcolo è l'orario di lavoro normale stabilito dal contratto. Se il grado di occupazione è inferiore al 100% il diritto al versamento continuato del salario si riduce di conseguenza. La perdita di guadagno va indennizzata in base alla perdita effettiva.

Matrimonio, decesso e nascita (punti 1 - 3)

L'unione domestica registrata è trattata alla pari del matrimonio conformemente alla Legge federale sull'unione domestica registrata di coppie omosessuali (LUD).

In particolare - per motivi di pietà - nei casi di decesso, la dimostrazione dell'evento (e/o la prova che il decesso è avvenuto all'interno della comunità familiare di un'unione domestica) non dovrebbe essere resa troppo difficile.

Se in singoli casi dovessero sussistere dei dubbi sul fatto che l'evento legato all'assenza di breve durata si sia effettivamente verificato, rispettivamente se per l'evento in questione vi è un diritto al pagamento del salario continuato, le aziende prestatrici possono esigere dei mezzi di prova (ad esempio l'atto di morte, annunci mortuari, certificato di residenza, atto di nascita o atto di matrimonio) e subordinare il versamento del salario compensativo alla fornitura di tali prove.

I giorni di congedo non devono necessariamente essere presi al giorno dell'evento (ad esempio, il giorno del decesso), ma obbligatoriamente in prossimità dello stesso (ad esempio, il giorno del funerale). In caso contrario il diritto si può prescrivere. Ciò in ragione del fatto che questi giorni di congedo devono permettere al/la collaboratore/trice di svolgere delle commissioni personali e sbrigare delle faccende che comportano di regola tali eventi. Questa esigenza diminuisce gradualmente con l'allontanarsi dell'evento nel tempo. I tre giorni di congedo menzionati al punto 1 non devono necessariamente essere presi consecutivamente, bensì possono essere distribuiti. Ad esempio, è senz'altro lecito beneficiare del venerdì e successivamente del lunedì e del martedì, se il matrimonio ha luogo di sabato.

Il caso del decesso di un figlio che non vive nella comunità familiare non viene menzionato, ma va tuttavia annoverato nel diritto a tre giorni retribuiti a causa della sua portata.

Trasloco (punto 4)

Indipendentemente dal fatto che il trasloco abbia luogo all'interno dell'attuale cantone di domicilio o meno, il CCL-P prevede un giorno retribuito di assenza.

In caso di dubbio, l'azienda prestatrice può chiedere al/la collaboratore/trice temporaneo/a di presentare l'annuncio presso il nuovo comune di domicilio o un attestato di residenza presso il nuovo comune.

Riguardo al giorno il cui il/la collaboratore/ trice beneficia del congedo per l'assenza di breve durata, le osservazioni di cui sopra (punti 1 - 3) si applicano per analogia.

Ispezione militare (punto 5)

In caso di un'ispezione militare – di regola si tratta sostanzialmente del proscioglimento dall'obbligo di prestare servizio militare – il CCL-P prevede mezza giornata di congedo. Il proscioglimento non dà diritto al soldo e perciò non vengono applicate le disposizioni concernenti l'indennità di perdita di guadagno.

La mezza giornata di congedo deve coincidere obbligatoriamente con il giorno dell'evento. In caso di dubbio il collaboratore temporaneo è tenuto a presentare l'ordine di marcia.

Cura di un/a figlio/a malato/a (punto 6)

Non vengono considerati soltanto i propri figli, bensì anche i bambini ammalati che vivono nella stessa economia domestica. Ne fanno parte anche i figli adottivi e/o figliastri.

È vero che viene menzionata esplicitamente solo la malattia. La necessità di cure di un bambino dopo un incidente è comunque equiparata alla malattia stessa.

Il diritto qui non ammonta obbligatoriamente a tre giorni, bensì soltanto a “fino a tre giorni” per caso (di malattia). Il lavoratori interessati possono fare valere il diritto retribuito a un'assenza di breve durata soltanto finché l'assistenza del bimbo malato non può essere garantita altrimenti (ad es. da un dall'altro genitore o dai nonni) - in ogni caso comunque per una durata massima di tre giorni.

In questi casi la durata massima dell'assenza accordata dipende in larga misura dal caso specifico, in particolare dai seguenti criteri:

- l'età del bambino interessato (poiché, ad esempio, in fatto di necessità di assistenza, il caso di un teenager non può essere paragonato con la situazione di un bambino piccolo);
- la gravità della malattia;
- assistenze alternative (genitori che vivono sotto lo stesso tetto possono dividersi le cure da dedicare al bambino – a differenza di una madre che provvede da sola a crescere ed educare i propri figli).

Le aziende prestatrici di personale possono, in virtù dell'art. 36 cpv. 3 LL, esigere la presentazione di un certificato medico e retribuire la perdita di guadagno solo previa presentazione di tale certificato.

Adempimento di obblighi legali (punto 7)

Ai collaboratori e alle collaboratrici temporanei che devono adempiere degli obblighi legati devono essere concesse le ore necessarie.

In particolare vengono considerate le assenze legate all'amministrazione giudiziaria risp. all'accertamento del diritto – ad esempio la convocazione nel quadro di indagini della polizia, procedimenti giudiziari di diritto penale o civile in qualità di testimoni o rispondenti. Anche se il/la collaboratore/trice è chiamato/a dalla polizia o davanti a un tribunale a deporre in qualità di persona accusato/a, all'assenza è applicabile, almeno in un primo momento, l'art. 15 CCL-P, dato che vale la presunzione di innocenza. Se il procedimento penale dovesse concludersi con una sentenza di colpevolezza, si tratterebbe tuttavia di un'assenza imputabile al comportamento del lavoratore e in quanto tale non sarebbe indennizzata; il datore di lavoro potrebbe esigere la restituzione del salario eventualmente già versato.

In caso di dubbio l'azienda prestatrice può richiedere la convocazione della polizia, del procuratore o del tribunale competente.

Non sono per contro considerate ai sensi dell'art. 15 CCL-P le assenze dovute a servizio militare, civile o di protezione civile obbligatori. L'indennizzo di queste assenze è interamente disciplinata secondo l'art. 16 CCL-P.

Anche per appuntamenti con notai, avvocati, medici, dentisti o autorità pubbliche (ad esempio per il rilascio di un passaporto o di una carta d'identità) non è applicabile l'art. 15 CCL-P. Va tuttavia tenuto conto dell'articolo 329 cpv. 3 CO (cfr. art. 41 CCL-P). L'azienda prestatrice è tenuta ad accordare ai collaboratori temporanei il tempo necessario per queste incombenze. Tuttavia non è obbligata per legge a retribuire le ore di assenza.

Se a seguito di una visita medica viene presentato un certificato medico che attesta un'incapacità lavorativa e comprende anche il tempo della visita, il versamento del salario (continuato) viene valutato secondo l'art. 28 segg. CCL-P.

Art. 16 Servizio militare o civile obbligatorio

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

cpv. 1 Perdita di guadagno

Dopo quattro settimane non sussiste più il diritto a percepire un'indennità per la perdita di guadagno, bensì solo ancora prestazioni complementari.

Per la prosecuzione del pagamento del salario la scala bernese prevede gli obblighi seguenti:

Anno di servizio	Prosecuzione del pagamento del salario
nel 1° anno di servizio	3 settimane
nel 2° anno di servizio	1 mese
nel 3° e 4° anno di servizio	2 mesi
dal 5° al 9° anno di servizio	3 mesi
dal 10° al 14° anno di servizio	4 mesi
dal 15° al 19° anno di servizio	5 mesi
dal 20° al 24° anno di servizio	6 mesi
dal 25° al 29° anno di servizio	7 mesi
dal 30° al 34° anno di servizio	8 mesi
dal 35° anno di servizio in poi	9 mesi

cpv. 2 Differenza

E' possibile che prestazioni dell'indennità di perdita di guadagno siano superiori alle prestazioni effettive previste a titolo di prosecuzione del pagamento del salario. In tal caso il datore di lavoro deve versare la differenza al lavoratore.

Art. 17 Maternità

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

Art. 18 Retribuzione

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

cpv. 1 Salari minimi di altri CCL DOG o di CCL elencati all'Appendice 1

La banca dati CCL elaborata e curata pariteticamente per il CCL-P fornisce informazioni dettagliate, specifiche e vincolanti sui salari minimi, le indennità per vacanze e giorni festivi, le spese ecc. È consultabile su www.tempdata.ch.

È possibile immettere, attraverso un'interfaccia, questi dati nel proprio software aziendale.

cpv. 2 13^a mensilità

Se le condizioni salariali usuali per il luogo, la professione o ramo per i settori esclusi non prevedono una 13^a mensilità, non deve essere dichiarata separatamente una 13^a mensilità.

Se le condizioni salariali usuali per il luogo, la professione o ramo per i settori esclusi prevedono una 13^a mensilità, deve essere dichiarata separatamente una 13^a mensilità.

Se in questi casi si fa riferimento a un salario annuo in cui non è considerata la 13^a mensilità, quest'ultima deve essere addizionata.

Tempo di attesa, di trasferta e di viaggio, gratifica

La 13^a mensilità deve essere corrisposta anche sul tempo di attesa, di trasferta e di viaggio. La 13^a mensilità non è una gratifica in quanto l'interessato ne ha diritto. Pertanto non può essere computata con le gratifiche.

Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, la 13^a mensilità ha carattere di salario e, salvo in caso che un contratto preveda una formula di calcolo diversa, essa consiste nella somma dei salari versati negli ultimi 12 mesi divisa per 12. La formula di calcolo è $100/12 = 8.33\%$. L'8.33% è dovuto sulla somma dei salari versati e non solo sul salario base.

Supplementi per lavoro a turni

Sui supplementi per lavoro a turni il versamento della 13^a mensilità è dovuto, se si tratta di lavoro a turni regolare (TF 4C.313/2005, Sentenza Orange).

Supplementi per lavoro domenicale

La 13^a mensilità costituisce una parte integrante del salario e va quindi considerata anche nel contesto dei supplementi per lavoro domenicale. Vedi anche DTF 4C.424/1999 del 20 marzo 2000, consid. 8, in cui il Tribunale federale ha calcolato il supplemento salariale in base al salario di base anno inclusa la 13^a mensilità (cfr. Senti, Christoph, Zulagen, Zuschläge und andere Lohnbestandteile, pag. 25).

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.

Il contratto di missione deve indicare in modo inconfutabile l'assegnazione alla classe salariale. Designazioni che non lasciano intendere senza dubbio la classificazione effettuata sono illecite e ledono l'art. 19 CCL-P. Se le assegnazioni alle classi salariali dipendono anche dagli anni di esperienza, anche questi vanno registrati.

Correzione

La correzione dell'assegnazione alla classe salariale non può essere effettuata retroattivamente a sfavore del lavoratore.

Art. 20 Salario minimo

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

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

	2019	2020
Lavoratori non qualificati	45'175/anno o 3'475/mese x 13 o 19.07/ora	46'150/anno o 3'550/mese x 13 o 19.48/ora
Lavoratori non qualificati, Ticino	39'780/anno o 3'060/mese x 13 o 16.79/ora	39'780/anno o 3'060/mese x 13 o 16.79/ora
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato	47'775/anno o 3'675/mese x 13 o 20.16/ora	48'750/anno o 3'750/mese x 13 o 20.58/ora
Lavoratori qualificati	56'030/anno o 4'310/mese x 13 o 23.65/ora	56'810/anno o 4'370/mese x 13 o 23.98/ora
Lavoratori qualificati, Ticino	52'780/anno o 4'060/mese x 13 o 22.28/ora	52'780/anno o 4'060/mese x 13 o 22.28/ora
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato	59'930/anno o 4'610/mese x 13 o 25.29/ora	60'710/anno o 4'670/mese x 13 o 25.62/ora

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

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

4 Sono considerati lavoratori qualificati quelli in possesso di

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

5 Sono considerati lavoratori formati, coloro che possono vantare almeno quattro anni di esperienza professionale nell'attività in questione, sempre che per l'attività esista una formazione professionale, e che hanno svolto almeno 1000 ore di lavoro per anno civile. Il salario minimo per i lavoratori formati corrisponde all'88% dei salari minimi dei lavoratori qualificati.

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

	2019	2020
Lavoratori formati	49'307/anno o 3'793/mese x 13 o 20.81/ora	49'993/anno o 3'846/mese x 13 o 21.10/ora
Lavoratori formati, Ticino	46'446/anno o 3'573/mese x 13 o 19.60/ora	46'446/anno o 3'573/mese x 13 o 19.60/ora
Lavoratori formati in zona con salario elevato	52'738/anno o 4'057/mese x 13 o 22.26/ora	53'425/anno o 4'110/mese x 13 o 22.55/ora

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

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

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

cpv. 1, cpv. 2 e cpv. 3 Zone salariali

La tabella dettagliata, strutturata secondo i codici di avviamento postale e i Comuni è pubblicata nel CCL per il prestito di personale 2016-2018 (Appendice 3).

cpv. 4 e cpv. 5 Categorie d'assunzione

Qualificato, formato, non qualificato

Sono considerati lavoratori qualificati quelli in possesso di

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

Sono considerati lavoratori formati quelli con almeno quattro anni di esperienza nell'attività in questione, per cui esista una formazione professionale. Il/la lavoratore/trice deve aver svolto almeno 1000 ore lavorative per anno civile di esperienza.

Callcenter

Per collaboratori di contact- e callcenter in aziende con più di 20 collaboratori esiste dal 1° luglio 2018 und CCL nazionale dichiarato di obbligatorietà generale, che dev'essere rispettato. Ulteriori informazioni sono consultabili con il seguente collegamento ipertestuale: [Prestito di personale Settore dei contact center e call center](#)

Per collaboratori di contact- e callcenter in aziende con meno di 20 collaboratori valgono le seguenti regole di assegnazione alle classi salariali:

In base alle definizioni riportate al cpv. 4, per i/le collaboratori/trici di callcenter si applicano le seguenti regole di assegnazione alle classi salariale:

Sono considerati qualificati i collaboratori in possesso di un attestato federale di capacità (AFC) come

- Operatore/-trice comunicazione con la clientela oppure
- Impiegato/ di commercio oppure
- Impiegato/a del commercio al dettaglio oppure
- collaboratori/trici in possesso di una formazione professionale di base conclusa, della durata di almeno tre anni nel settore della comunicazione telefonica.

Sono altresì considerati qualificati

- collaboratori/trici con una formazione professionale di livello AFC e almeno un anno di esperienza professionale in un callcenter.
- collaboratori/trici con un certificato federale di formazione pratica (CFP) e almeno tre anni di esperienza professionale in un callcenter.

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").

Formazione empirica e lavoratori formati

La Legge sulla formazione professionale entrata in vigore a inizio del 2004 prevede per giovani portati prevalentemente per mansioni pratiche una formazione professionale di base biennale con un certificato professionale CFP invece della formazione empirica (www.formazioneprof.ch).

L'avviamento professionale o formazione empirica di un tempo è stata sostituita dal certificato federale di formazione pratica (CFP). In tal senso, le disposizioni concernenti il CFP si applicano per analogia anche alle persone con una formazione empirica.

Diplomi e formazioni acquisite all'estero

- „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 CPSPP 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.

Assegnazione a classi salariali per il modello „live in“

Formazioni riconosciute nel quadro dell'applicazione del CCL Prestito di personale per il modello « live-in »

Impiegati/-e qualificati secondo l'art. 20 cpv. 4 CCL Prestito di personale:

Formazione professionale di base

Operatore/-tric socio-sanitaria AFC
(N. professione 86914)

Operatore/-trice socio-assistenziale AFC
(N. professione 94303)

Professioni affini

Assistente di studio medico AFC
(N. professione 86910)

Addetto/-a alle cure socio-sanitarie CFP
(con almeno 3 anni di esperienza professionale)
(N. professione 86913)

Impiegato/-a d'economia domestica AFC
(N. professione 79615)

Impiegato/-a d'economia domestica AFC
(N. professione 79615)

Addetto/-a alle cure socio-sanitarie CFP
(con almeno 3 anni di esperienza professionale)
(N. professione 86913)

Provvigioni

I salari minimi indicati nell'art. 20 del CCL Personale a prestito devono essere rispettati anche senza la quota delle provvigioni.

Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, questa regola non vale in modo assoluto. A condizione che il salario minimo è garantito e viene regolarmente raggiunto ogni mese (anche nei periodi di infortunio, malattia così come nella retribuzione delle vacanze), è ammesso integrare la quota delle provvigioni nel calcolo del rispetto del salario minimo (cfr: DTF 116 II 153).

cpv. 6 Primo anno dopo l'apprendistato

Il primo anno d'occupazione dopo l'apprendistato termina dal momento che il lavoratore ha svolto la professione appresa per un anno, indipendentemente dal fatto che la fine dell'apprendistato risalga a più di un anno.

Art. 21 Casi particolari

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

Su richiesta, i salari minimi per persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale possono tuttavia essere fino al 15% inferiori rispetto alle tariffe fissate (secondo l'art. 21). Per le persone al beneficio di una rendita AI o di prestazioni assistenziali, la somma della rendita risp. delle prestazioni assistenziali e del salario deve corrispondere almeno al salario minimo secondo l'art. 20 CCL-P.

Questa disposizione si riferisce in modo implicito ai salari minimi di cui all'art. 20 CCL-P al quale s'intende derogare. Il riconoscimento di una deroga ai salari minimi è espressamente subordinata a un'autorizzazione della Commissione professionale Paritetica Svizzera per il Prestito di Personale (CPSPP), la quale deve pure ottenere il consenso della commissione paritetica d'applicazione competente del settore nel quale i lavoratori temporanei sono prestati.

Il testo dell'art. 21 CCL-P (« ... studenti, praticanti e persone che lavorano al massimo due mesi durante l'anno civile ») indica che le persone occupate al massimo due mesi durante l'anno civile costituiscono un gruppo chiuso, al quale si applica dunque la possibilità di deroga dalla scala salariale di cui all'art. 20 CCL-P. Non si tratta quindi di un termine d'assieme, con le categorie che precedono nel testo (i lavoratori d'età inferiore ai 17 anni, studenti, praticanti) né con quelle successive (persone con limitate capacità di rendimento fisico o intellettuale), bensì di una categoria a sé stante.

La domanda di autorizzazione che deve essere formulata precedentemente all'attenzione della CPPSP dev'essere accompagnata da una lista nominativa dei collaboratori interessati, in cui vanno indicate le date di nascita, le durate di impiego precise, le aziende acquisitrici, le attività e i salari.

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.

Il luogo in cui si trova l'azienda acquisitrice corrisponde alla sua sede secondo il Registro di commercio. Benché una succursale non possa avere una «sede» nel senso giuridico, occorre evidentemente considerare che l'indirizzo della succursale è il luogo di riferimento voluto da questa disposizione. La situazione geografica di una succursale è facilmente definibile. In casi dubbi occorre consultare la CPRP competente.

Il luogo in cui si trova l'azienda acquisitrice viene di regola indicato nel contratto di missione. In mancanza di indicazioni chiare al riguardo nel contratto di missione, occorre basarsi sul luogo in cui il lavoratore svolge prevalentemente il suo lavoro (fulcro geografico). Un cantiere o un luogo di montaggio non può essere il luogo in cui si trova l'azienda acquisitrice.

Con l'aggiunta della locuzione avverbiale «in principio», il Consiglio federale ha rinunciato a far sì che il criterio del luogo abbia un carattere assoluto. Non sono quindi escluse delle eccezioni. Si tratta evidentemente di un riferimento alla direttiva 2009/01 emanata dal SECO che, prima dell'entrata in vigore del CCL-P, tendevano a raccomandare l'applicazione del CCL DOG valido nel luogo di esecuzione della missione. A livello di dottrina si tratta d'un approccio controverso.

Il tempo che s'impiega per recarsi dal luogo di lavoro secondo il contratto di missione e il luogo effettivo di lavoro o d'impiego è considerato tempo di lavoro. Se la missione deve svolgersi al di fuori del luogo di lavoro previsto dal contratto di missione o del luogo di lavoro abituale e quindi il tempo di viaggio risulta più lungo del solito, il tempo supplementare dedicato al viaggio è considerato tempo di lavoro (ved. art. 13 cpv. 2 dell'ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro).

È difficile circoscrivere i limiti della riserva aggiunta dal Consiglio federale; conviene attenersi, salvo in casi eccezionali, alla regola del luogo (sede) dell'azienda acquisitrice. Ciò nonostante la regola può talvolta porre dei problemi. Sarebbe per esempio problematico il caso di un lavoratore impiegato da un'azienda che si trova in Ticino il quale viene inviato a Zurigo per eseguire una missione di lavoro della durata di diverse settimane. In una situazione di questo tipo è possibile che il lavoratore, sottostante di principio alle regole ticinesi, lavori in un giorno festivo zurighese che non esiste in Ticino e di conseguenza non percepisca nessuna indennità per il giorno festivo in cui ha lavorato.

D'altro canto, i suoi colleghi zurighesi assunti dalla succursale zurighese della stessa azienda riceverebbero un'indennità del 50% secondo l'art. 12 cpv. 3 CCL-P [in caso di missioni di breve durata]. A nostro avviso, delle eccezioni al criterio del luogo (della sede) dell'azienda acquisitrice a favore del luogo d'impiego effettivo potrebbero quindi intervenire in caso di missioni di lunga durata e di situazioni manifestamente abusive e eludenti l'obiettivo della regola.

In tal modo, in caso di un soggiorno prolungato a Zurigo, ci si dovrebbe basare sulle circostanze che regnano effettivamente dove ha luogo la missione risp. dove viene fornito il lavoro effettivo a Zurigo.

Le «tutte le prestazioni e deduzioni» menzionate da questa disposizione riguardano segnatamente il supplemento salariale del 50% per i giorni festivi lavorati. Sotto questo aspetto è consigliabile riferirsi (salvo per il 1° agosto) alle disposizioni cantonali per determinare i giorni festivi da prendere in considerazione nel luogo della sede della azienda acquisitrice.

Art. 23 Versamento del salario

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

Art. 24 Supplementi

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

cpv. 1 Divieto di accumulo

Un lavoratore chiamato a lavorare di notte una domenica non ha per esempio diritto a un supplemento superiore a quello previsto per il lavoro domenicale, ossia il 50%. Allo stesso modo, se un lavoratore effettua delle ore di lavoro straordinario di notte, queste ore gli vengono retribuite con un supplemento del 25%. **In caso di più supplementi concomitanti, viene quindi considerato solo quello più elevato.** Ciò corrisponde all'art. 33 cpv. 4 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro.

cpv. 2 Regolamentazioni di CCL e aziendali

In alcuni settori, tuttavia, accade che le disposizioni interne o del CCL dell'azienda alla quale viene prestato il lavoratore prevalgono sul riconoscimento del supplemento che dovrebbe essere concesso di solito. Non è necessario accumulare le condizioni del lavoro a turni e del lavoro domenicale istituzionalizzato affinché si applichi l'eccezione di cui all'art. 24 cpv. 2 CCL-P, malgrado il testo di questa disposizione non sia perfettamente chiaro. È sufficiente che una delle due condizioni sia soddisfatta (in lavoro a turni o il lavoro domenicale istituzionalizzato).

Secondo questa disposizione, le regolamentazioni e i contratti collettivi interni dell'azienda acquisitrice prevalgono sulle regole usuali del CCL-P e vengono applicate anche quando esse sono meno favorevoli per il personale rispetto a quelle che si applicherebbero di solito in virtù del CCL-P.

Non vi è un legame diretto fra l'art. 3 cpv. 1 CCL-P e l'art. 24 cpv. 2 CCL-P, poiché quest'ultima disposizione, contrariamente all'art. 3 cpv. 1 CCL-P, non esige la presenza di un contratto collettivo di lavoro DOG o di un contratto concluso fra le parti sociali, affinché i contratti collettivi delle aziende acquisitrici vengano applicati. Le due disposizioni, pertanto, non hanno lo stesso oggetto.

Concretamente ciò significa che regolamentazioni dei CCL e aziendali che prevedono un accumulo dei supplementi si applicano anche al personale prestato.

Art. 25 Lavoro notturno

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

Svolge lavoro notturno temporaneo il lavoratore occupato durante meno di 25 notti per anno civile, per le quali percepisce un supplemento salariale del 25%. Quanto eccede le 25 notti costituisce lavoro notturno regolare o periodico e viene compensato con un supplemento in tempo libero del 10% secondo la Legge sul lavoro.

Se contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro notturno per o più 25 notti, il supplemento salariale per le prime 24 notti non deve essere convertito in tempo di riposo supplementare. Tuttavia, a partire dalla 25a notte, dev'essere accordato un supplemento in tempo di riposo pari al 10%.

Conformemente all'art. 31 cpv. 2 OLL 1, il tempo di riposo supplementare viene stabilito in base al tempo di lavoro effettivamente prestato, ovvero sulle 7 ore considerate come tempo di lavoro notturno. Le pause non sono incluse nel tempo di lavoro se il lavoratore ha la possibilità di allontanarsi dal posto di lavoro.

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

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

cpv. 1 Direttive CFSL

La CFSL è la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro. Essa ha elaborato direttive su numerosi tipi di lavoro potenzialmente pericolosi in diversi rami professionali. Esse possono essere ordinate sotto forma di opuscoli o scaricati in formato elettronico dal sito Internet della CFSL. Il datore di lavoro deve familiarizzare con le direttive che riguardano l'attività dei propri lavoratori e istruirli di conseguenza. La dimostrazione nei confronti della Commissione d'applicazione è fornita dal momento in cui le lavoratrici e i lavoratori sono stati istruiti in materia di sicurezza sul lavoro (p. es. attraverso un colloquio personale oppure tramite eventi di informazione), tali istruzioni sono menzionate nel contratto di missione e l'azienda prestatrice ha consegnato al lavoratore l'opuscolo CFSL concernente la sua attività. L'argomentazione di un prestatore che asserisce di occupare esclusivamente personale dell'ambito IT, ragione per cui non sono necessarie particolari istruzioni in materia di sicurezza, non è risultata convincente, dato che esiste un'istruzione CFSL concepita su misura anche per le attività d'ufficio, in cui vengono trattate tematiche di carattere ergonomico per chi lavora a lungo seduto.

cpv. 2 Istruzioni in materia di sicurezza sul lavoro

Non si prescrive una forma particolare dell'istruzione. Essa deve tuttavia soddisfare i criteri dell'art. 6 OPI, ossia essere sufficiente ed adeguata al rispettivo ambito lavorativo, aver luogo al momento dell'entrata in servizio e ogniqualvolta intervenga un cambiamento sostanziale delle condizioni di lavoro. L'istruzione deve inoltre aver luogo durante il tempo di lavoro e non deve andare a discapito del lavoratore. La conferma del fatto che l'istruzione è stata eseguita deve figurare esplicitamente nel rispettivo contratto di missione.

cpv. 3 Attrezzatura di sicurezza

L'azienda acquisitrice è tenuta a mettere a disposizione dei lavoratori gratuitamente l'attrezzatura di sicurezza. Rinvio all'art. 10 OPI.

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.

Sovente i CCL DOG o quelli elencati nell'Appendice 1 del CCL-P prevedono un'indennità in contanti per il pranzo in caso di lavoro fuori sede, ovvero se il lavoratore non può trascorrere la pausa di mezzogiorno sul luogo di lavoro usuale o stabilito per contratto e non ha la possibilità di rientrare al suo domicilio. Che le prescrizioni salariali dei rispettivi CCL settoriali e dei CCL elencati nell'Appendice 1 del CCL-P costituiscono parte integrante del CCL-P e sono quindi applicabili anche ai lavoratori in prestito si evince dalle regole di interpretazione di cui all'art. 3 CCL-P.

Art. 28 Malattia

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

Premesse

L'art. 324a del Codice delle obbligazioni disciplina cosa avviene qualora il/la lavoratore/trice è impedito/a senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona. Di principio, il datore di lavoro deve pagargli il salario intero, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi. Durante il primo anno di servizio, in caso di malattia o infortunio il/la lavoratore/trice ha diritto al salario per tre settimane. Dopo il primo anno di servizio questo diritto si prolunga per un «tempo adeguatamente più lungo», secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari (cfr. scala bernese, zurighese o basilese).

Alla durata del pagamento del salario continuato giusta l'art. 324a cpv.2 CO può essere derogato mediante contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore (art. 324a cpv. 4 CO).

Nel CCL-P ciò è stato disciplinato agli articoli 28 e 29. Tutti i lavoratori che non beneficiano di una rendita AVS, sono obbligatoriamente assicurati per un'indennità giornaliera in caso di malattia. Il lavoratore/la lavoratrice deve partecipare al massimo nella misura del 50% ai premi d'assicurazione. La protezione assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto.

Secondo l'art. 28 cpv. 2 CCL-P, le prestazioni ammontano almeno all'80% del salario medio, premesso che l'incapacità lavorativa raggiunga almeno il 25%. Per la determinazione dell'indennità giornaliera in caso di malattia durante il primo mese del rapporto di lavoro si tiene conto dei salariali concordati nel contratto. A partire dal secondo mese del rapporto di lavoro, viene considerata la somma dei salari effettivi corrisposti fino agli ultimi tre mesi.

Il capoverso 3 dello stesso articolo precisa che il diritto al pagamento del salario continuato, risp. alle indennità giornaliere, nasce solo dopo un termine di attesa di due giorni civili. Inoltre il cpv. 3 regola la durata del diritto:

Se le prestazioni 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.

Oggi, di regola, la maggior parte delle assicurazioni vengono stipulate secondo i criteri della Legge sul contratto d'assicurazione (LCA). In base all'art. 3 LCA e all'art. 28 cpv. 4 CCL Prestito di personale, lo stipulante (azienda prestatrice) è obbligato ad informare per scritto le persone che, in base a un contratto collettivo d'assicurazione, hanno un diritto immediato a prestazioni da parte dell'assicuratore in merito ai contenuti essenziali del contratto (entità delle prestazioni, ente responsabile, premi), nonché sulle modifiche e lo scioglimento del contratto.

Il/La lavoratore/trice deve informare immediatamente il datore di lavoro e l'azienda acquisitrice in caso di malattia. Inoltre deve essere in grado di dimostrare (segnatamente mediante certificato medico) di essere malato in quel momento.

cpv. 1 Entrata in servizio

La copertura assicurativa per la perdita di guadagno in caso di malattia inizia, secondo la formulazione dell'art. 28 cpv. CCL-P il giorno "dell'entrata in servizio convenuta nel contratto".

In conformità con l'art. 3 cpv. 1 LAlnf (revisione in vigore dal 01.01.2017) l'entrata in servizio è il giorno in cui inizia il rapporto di lavoro o in cui per la prima volta sussiste il diritto al salario. Determinante per l'inizio della copertura assicurativa è quindi la data di entrata in servizio convenuta nel contratto, la quale non deve necessariamente coincidere con l'effettiva entrata in servizio. Ciò dovrebbe evitare che ci siano delle lacune di copertura, in particolare nei casi in cui il rapporto di lavoro inizia con una vacanza o con un giorno festivo e quindi il lavoro inizia, di fatto, solo dopo l'inizio del rapporto lavorativo convenuto per contratto.

Il momento dell'entrata in servizio o dell'inizio dell'attività viene stabilito di volta in volta nel contratto di missione. Di conseguenza l'inizio della copertura assicurativa è determinato in base alla data d'inizio del lavoro convenuta nel contratto di missione.

La copertura assicurativa decorre della mezzanotte (ore 00.01) del primo giorno di contratto lavorativo.

La perdita di guadagno è così già coperta a partire dal primo giorno di contratto (entrata in servizio convenuta nel contratto), a condizione che il/la collaboratore/trice non si sia già ammalato/a prima di questa data.

Esempio: Secondo il contratto di missione l'entrata in servizio convenuta nel contratto è il 1° luglio. Il lavoratore si ammala il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto, il 1° luglio. In questo caso la copertura assicurativa secondo gli articoli. 28/29 CCL-P è valida; ciò significa che l'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia eroga le prestazioni assicurative dopo un eventuale periodo di attesa.

Se tuttavia il lavoratore si è ammalato già prima del suo primo giorno di lavoro (giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto) per esempio il 30 giugno, l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia non versa indennità. In questo caso il diritto del lavoratore a prestazioni assicurative non è retto dagli articoli 28/29 CCL-P, bensì eventualmente secondo l'art. 324a CO.

Malattia in caso di cessazione del rapporto di lavoro

Secondo il CCL Prestito di personale esiste una garanzia di prestazione in caso di malattia. Pertanto le prestazioni IGM vengono erogate anche oltre la durata del rapporto di lavoro.

Se un lavoratore è inabile al lavoro al momento dell'entrata in vigore della disdetta, le prestazioni dell'assicurazione IGM vengono erogate anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro fino alla durata massima pattuita contrattualmente.

La durata massima delle prestazioni ammonta per il gruppo di persone 1 a 720 giorni, risp. a 60 giorni per il gruppo di persone 2. È irrilevante se la disdetta sia stata pronunciata dal datore di lavoro o dal lavoratore.

cpv. 2 Salario medio

Nei rapporti di lavoro secondo il CCL Prestito di personale, spesso il lavoro viene prestato per una durata indeterminata, a frequenza irregolare e retribuito con salario orario. Dato che ciò comporta importanti oscillazioni, vi sono diverse modalità di calcolo del salario determinante per stabilire l'ammontare delle indennità giornaliera. Al fine di garantire una regolamentazione unitaria secondo la prassi delle CPPR, sono stati adottati per il calcolo delle indennità giornaliera i seguenti periodi di riferimento:

Durante il primo mese del rapporto di lavoro si applicano i dati salariali convenuti del contratto di lavoro. A partire dal secondo mese del rapporto di lavoro si tengono in considerazione i salari effettivamente versati fino agli ultimi tre mesi. Se le variazioni delle somme salariali effettive degli ultimi tre mesi superano il 10%, si considera l'intera durata d'impiego. Dato che vengono considerati i salari effettivamente versati, occorre tenere conto nel calcolo anche delle ore supplementari e di lavoro straordinario effettivamente prestate, ammesso che queste non vengano compensate in tempo libero di pari durata.

cpv. 3 Termine di attesa

Il cpv. 3 deve essere letto in combinazione con gli art. 29 cpv. 2 lett. b e cpv. 3 lett. b CCL (pagamento differito dell'indennità giornaliera di malattia). Il datore di lavoro (azienda prestatrice) deve stipulare un'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia con un periodo massimo di attesa di 2 giorni civili.

La durata del periodo di attesa è di due giorni civili (non due giorni di lavoro, benché la versione francese del CCL parli erroneamente di "giorni lavorativi", e lascia quindi intendere che i giorni non lavorati non contano). In conformità con l'art. 72 cpv. 2 frase 2 LAMa il periodo di attesa di due giorni inizia già al primo giorno di incapacità lavorativa. Ciò è in sintonia con la prassi del Tribunale federale, secondo cui il periodo d'attesa inizia allo stesso momento in cui ha inizio l'obbligo del datore di lavoro di proseguire a versare il salario in caso di incapacità lavorativa totale o parziale dovuta a problemi di salute (vedi sentenza del TF del 26 settembre 2007, Corte di diritto sociale, K 58/05 consid. 6.2.2=SVR 2008 KV n° 6).

Di conseguenza il primo giorno d'incapacità lavorativa va contato. Il periodo di attesa di 2 giorni civili al massimo inizia quindi a decorrere dal primo giorno di incapacità al lavoro.

L'inizio del periodo di attesa di 2 giorni civili viene messo in atto in modo coerente nella soluzione settoriale, che fissa l'inizio del diritto già dal primo giorno d'incapacità lavorativa di almeno il 25% attestata dal medico.

Se il datore di lavoro ha concordato con la società d'assicurazione un periodo di differimento successivo al periodo di attesa, esso dovrà provvedere da sé, durante il periodo di differimento e fino all'inizio delle prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia, al pagamento delle compensazioni salariali a partire dal terzo giorno di incapacità lavorativa (ved. anche art. 29 cpv. 2 lett. b CCL-P).

Esempio: L'entrata in servizio del lavoratore è il 1° luglio. Anche la malattia del lavoratore ha inizio il 1° luglio. Periodo di attesa massimo 2 giorni civili. Di conseguenza, il periodo d'attesa di due giorni civili dal 1° al 2 luglio (compreso). Il diritto al pagamento del salario compensativo ha inizio il 3 luglio.

L'entità della copertura assicurativa (art. 28 cpv. 3 in combinato disposto con art. 29 CCL-P) è strutturata secondo due diversi gruppi di persone:

Gruppo di persone 1:

Lavoratori prestati con un salario lordo pari tutt'al più allo stipendio massimo assicurato secondo la SUVA, che sono assoggettati a un CCL d'obbligatorietà generale oppure soggetti obbligatoriamente alla LPP e i quali non percepiscono una rendita AVS.

Durata delle prestazioni: 720 giorni nell'arco di 900 giorni oppure 730 con deduzione del periodo di attesa.

Il periodo di attesa è di 2 giorni. Questo può essere differito fino a 90 giorni, sempre che l'azienda di prestito di personale si assuma durante il periodo di differimento l'80% della perdita di salario dovuto a malattia.

Gruppo di persone 2:

I lavoratori prestati con un salario lordo pari tutt'al più allo stipendio massimo assicurato secondo la SUVA, che sono assoggettati esclusivamente al CCL d'obbligatorietà generale per il settore del prestito di personale e non sono obbligatoriamente soggetti alla LPP e non percepiscono una rendita AVS.

Durata delle prestazioni: 60 giorni nell'arco di 360 giorni.

Il periodo di attesa è di 2 giorni. Esso può essere differito fino a 30 giorni, sempreché l'azienda prestatrice si assuma l'onere di pagare, durante il periodo di differimento, l'80% della perdita di salario dovuta a malattia.

cpv. 4 Malattie preesistenti

La prima frase del cpv. 4 regola eventuali riserve delle compagnie di assicurazione legate a malattie preesistenti. A questa frase il Consiglio federale non ha conferito il carattere d'obbligatorietà generale.

Sono considerate "malattie preesistenti" quelle che non possono essere intese come nuovi casi indipendenti di malattia. Si tratta pertanto di sintomi che si ripresentano di una patologia preesistente con rischio di ricaduta (ricaduta vera e propria) (ved. anche DTF 127 III 21).

La soluzione settoriale prevede, a determinate condizioni e secondo una scala, un diritto a prestazioni in caso di incapacità lavorativa dovuta al ripresentarsi di una malattia preesistente che era stata trattata prima che l'assicurato aderisse all'assicurazione (v. cifra 5.4 della soluzione settoriale).

5.4 Diritto alle prestazioni in caso di malattie preesistenti

Un'incapacità lavorativa dovuta al ripresentarsi di una malattia preesistente, per la quale l'assicurato era in cura precedentemente alla sua affiliazione all'assicurazione, è indennizzata secondo la scala seguente:

Durata d'impiego ininterrotta presso l'attuale datore di lavoro	Durata massima delle prestazioni per caso di malattia
fino a 6 mesi	4 settimane
fino a 9 mesi	6 settimane
fino a 12 mesi	2 mesi
fino a 5 anni	4 mesi

1. Le prestazioni summenzionate sono coperte se l'assicurato, contestualmente al primo manifestarsi della malattia, non era assicurato in Svizzera per un'indennità giornaliera in caso di malattia.
2. La limitazione della durata delle prestazioni si applica anche ad eventuali casi di ricaduta di una malattia, per la cui prima manifestazione la durata delle prestazioni era limitata (deducendo le prestazioni già versate).

3. In caso di una ricaduta di una malattia per la quale l'assicurato ha già beneficiato precedentemente di prestazioni di un assicuratore per indennità giornaliera malattia in Svizzera – senza i limiti di durata di prestazione di cui al capoverso 1 – l'assicuratore della soluzione settoriale IGM eroga le indennità giornaliera per una durata corrispondente alla durata che non è stata utilizzata nel quadro delle prestazioni per il caso iniziale (deducendo le prestazioni già versate).

4. La durata delle prestazioni per i casi descritti al capoverso 2 non può oltrepassare complessivamente 720 giorni (primo manifestarsi e ricaduta) per il gruppo di persone 1 risp. complessivamente 60 giorni per gli assicurati del gruppo di persone 2.

L'erogazione di prestazioni assicurative per un tempo limitato secondo la scala di cui all'art. 5.4 della soluzione settoriale prevede quindi per il lavoratore ammalato una soluzione più vantaggiosa rispetto a quanto prescritto dalla legge. Secondo le disposizioni dell'art. 9 LCA (divieto di assicurazione con effetto retroattivo) le compagnie d'assicurazione non sono tenute ad assicurare l'incapacità lavorativa imputabile a malattie preesistenti.

Giusta l'art. 28 cpv. 4 CCL, il datore di lavoro deve informare il lavoratore in merito sull'entità delle prestazioni cui ha diritto, sull'ente responsabile, nonché in merito ai premi d'assicurazione.

Art. 29 Assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia

1 Continuatione 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 giornaliera dell'assicurazione collettiva e con la partecipazione del 50% del datore di lavoro al premio, l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio ai sensi degli articoli 324a e 324b CO è interamente tacitato.*

2 Premi:

a) Pagamento dei premi: la parte dei premi a carico dei lavoratori ammonta al massimo al 50%, al massimo al 2,5%.
Le eventuali eccedenze di premi vengono destinate ogni anno alla riduzione dei premi.

b) Pagamento differito delle indennità giornaliera: qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia che preveda una prestazione differita e due giorni di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80 % del salario perso durante il periodo di differimento. In tal caso, il lavoratore deve pagare al massimo la metà del premio dell'assicurazione di indennità giornaliera differita in base alla scala delle riduzioni stabilita nel contratto quadro previsto dalla soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia, al massimo il 2,5%.

3 Condizioni minime d'assicurazione: le condizioni assicurative devono prevedere almeno quanto segue:

- a) la copertura dell'assicurazione inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto,
- b) il versamento di un'indennità in maniera analoga ai criteri della SUVA dopo al massimo due giorni di attesa a carico del lavoratore. Nel caso di un obbligo di prestazione differito, la perdita di guadagno deve essere corrisposta dal datore di lavoro alle stesse condizioni,
- c) il pagamento dell'indennità va definito in base all'art. 28,
- d) in caso di incapacità lavorativa parziale l'indennità giornaliera è proporzionata al grado di inabilità, a condizione che questa sia almeno del 25%,
- e) l'esclusione del diritto alle prestazioni in caso di un soggiorno all'estero di oltre tre mesi, salvo nei casi di soggiorno all'estero determinato da impegni di lavoro, di altre disposizioni giuridiche o di soggiorno in una clinica all'estero per convalescenza durante il quale non sia possibile il rientro in Svizzera per motivi di salute,
- f) l'esonero dal pagamento dei premi durante il periodo di malattia,
- g) la possibilità per il lavoratore, in caso di uscita dall'assicurazione collettiva, di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal e dell'art. 109 OAMal, fermo restando che il premio per l'assicurazione individuale è stabilito in base all'età del lavoratore al momento dell'entrata nell'assicurazione collettiva. Se l'assicurazione collettiva prevede prestazioni differite dell'indennità giornaliera, le condizioni di assicurazione devono essere tali da non mettere il lavoratore uscito dall'assicurazione collettiva in una situazione peggiore di quella di un'assicurazione malattia senza premi differiti; in altre parole il termine di attesa può su richiesta del lavoratore uscente essere ridotto fino a due giorni, senza esame della salute.

4 I partner sociali offrono alle aziende di prestito di personale un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera.

cpv. 1 Assicurazione per indennità giornaliera in caso di malattia

In questo capoverso si prescrive all'azienda prestatrice di assicurare collettivamente i/le lavoratori/trici che sottostanno al CCL Prestito di personale per un'indennità giornaliera pari all'80% del salario in caso di perdita del salario per malattia, tenuto conto dell'ultimo salario versato in base alla normale durata lavorativa prevista dal contratto. Tale regolamentazione vale in via di principio in caso di lavoro regolare, senza oscillazioni salariali. Qualora la mole di lavoro svolta è irregolare e comporta oscillazioni salariali si rimanda al commento relativo all'art. 28 cpv. 2 CCL-P.

cpv. 2 lett. a Eccedenze di premi

„finanziamento dei premi“:

Il CCL-P prevede che i premi dell'assicurazione IGM siano pagati dai datori di lavoro e dai lavoratori nella misura del 50% ciascuno. Al lavoratore, tuttavia, possono essere dedotti al massimo un tasso del 2,5% della sua massa salariale per coprire la sua quota-premio del 50%.

Nel quadro della soluzione settoriale, i pagamenti dei premi alla compagnia di assicurazione sono sussidiati mediante contributi del 0,40% della massa salariale soggetta a AVS prelevati dal Fondo sociale. Nelle aliquote dei premi dell'assicuratore questo contributo del Fondo sociale è già stato preso in considerazione (cfr. Appendice1 Soluzione settoriale).

Tutte le aziende prestatrici di personale beneficiano dunque di sovvenzioni, purché aderiscano alla soluzione settoriale; ciò vale anche per le aziende prestatrici che non sono affiliate a swissstaffing.

Esempio: l'azienda prestatrice X paga un premio annuo effettivo pari al 4,81%. Ai/Alle collaboratori/-trici impiegati dall'impresa viene quindi dedotta una quota premio di solo il 2,405% per l'affiliazione a Swissstaffing.

“Premi in eccesso e loro impiego (cosiddetta partecipazione alle eccedenze)“

A volte dai periodi di assicurazione possono risultare dei premi in eccesso. In tal caso questi vengono messi a disposizione pariteticamente per la riduzione dei premi dell'assicurazione IGM.

Il divieto di pattuire contrattualmente, nel quadro della soluzione settoriale IGM, una partecipazione alle eccedenze rappresenta uno svantaggio nelle concorrenze con assicuratori che non hanno aderito alla soluzione settoriale.

Per compensare questo svantaggio e per rendere ancora più attrattiva la soluzione settoriale IGM i partner sociali nel corso di una seduta del 14 febbraio 2013 hanno deciso di eliminare il divieto.

Con effetto dal 1. gennaio 2014 nel quadro della soluzione settoriale IGM è ammissibile la concessione di partecipazioni alle eccedenze.

Gli assicuratori s'impegnano ad adottare un unico modello. Eventuali eccedenze sono da utilizzare pariteticamente per la riduzione dei premi assicurativi.

Per il calcolo delle eccedenze si individuano di regola – a periodi regolari (di solito a cicli di conteggio triennali) – tutte le prestazioni assicurative erogate, inclusi gli accantonamenti e i costi amministrativi etc., per dedurre questa somma rispettive somme dei premi lordi.

Gli accrediti di premi o le sovvenzioni dal Fondo sociale non vengono considerate nelle partecipazioni contrattuali alle eccedenze (soluzione settoriale).

Quanto alla partecipazione alle eccedenze, nella soluzione settoriale si distinguono 2 segmenti salariali:

Segmento 1 (aziende con una massa salariale annuale \leq CHF 3 milioni)

Con una massa salariale di CHF 1.5 milioni: **NESSUNA partecipazione alle eccedenze.**

Con una massa salariale annuale superiore a CHF 1.5 milioni fino a CHF 3 milioni (compresi):

Partecipazione obbligatoria alle eccedenze secondo la quota 60% premi e 50% partecipazione alle eccedenze.

Segmento 2 (aziende con una massa salariale annuale $>$ CHF 3 milioni)

Nel segmento 2 la soluzione settoriale prevede una strutturazione libera delle quote determinanti dei premi e delle eccedenze.

Esempio: l'azienda prestatrice X assicura presso la compagnia d'assicurazione Y una massa salariale di CHF 2 milioni. L'azienda prestatrice x si trova quindi nel segmento 1. Le tariffe e le disposizioni concernenti le aliquote dei premi di questo prestatore sono disciplinate secondo la cifra 4 dell'allegato della soluzione settoriale (vedi sopra).

La partecipazione alle eccedenze si valuta secondo la regolamentazione vincolante di 60% di partecipazione ai premi e 50% di partecipazione alle eccedenze (cifra 2.2.3. soluzione settoriale).

Il 60% di partecipazione ai premi significa che il 60% della somma dei premi pagati (60 di 100 %). Il valore individuato in questo modo viene confrontato con le prestazioni effettivamente erogate sotto forma di indennità giornaliera di malattia. Se dalla sottrazione risulta un'eventuale eccedenza, il 50% di tale importo viene assegnato agli assicurati come cosiddetta partecipazione all'eccedenza. La partecipazione all'eccedenza calcolata in questo modo viene quindi ripartita pariteticamente (ovvero, tra i datori di lavoro e i lavoratori) e utilizzata per la riduzione dei premi dell'anno di assicurazione in corso.

cpv. 2 lett. b Scala delle riduzioni

Le aliquote effettive dei premi dipendono dai periodi di attesa e di differimento stipulati tra il datore di lavoro e la compagnia d'assicurazione secondo i fattori di sconto e di supplemento contenuti nella scala degli sconti della soluzione settoriale. Questi fattori devono essere osservati tassativamente secondo la soluzione settoriale e si applicano a tutte le aziende che hanno aderito alla soluzione settoriale.

Esempio:

riduzione dei premi per il prolungamento del periodo di attesa da 2 a 30 giorni:

Se l'aliquota di premio complessiva (quote del datore di lavoro e dei lavoratori) dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia ammonta - p, es. con un tempo di attesa di 2 giorni - al 2,80% della massa salariale, essa si riduce con un periodo di attesa di 30 giorni, applicando il fattore di sconto 0,259 sull'aliquota di premio dal 2,80% a 0,725% della massa salariale ($2,80\% \times 0,259$).

Esempio:

supplemento di premio per la riduzione del periodo di attesa da 30 giorni a 2 giorni:

Se l'aliquota di premio complessiva (quote del datore di lavoro e dei lavoratori) con un periodo di attesa assicurato di 30 giorni ammonta (come nell'esempio sopra) a 0,725% della massa salariale, essa aumenta in caso di riduzione a 2 giorni del periodo di attesa assicurato, applicando il fattore 3,855 al 2,80% della massa salariale ($0,725\% \times 3,855$).

Cosa può essere addebitato all'assicurato?

Se l'azienda ha stipulato un periodo di attesa di 30 giorni con l'assicuratore, al lavoratore può essere addebitata al massimo la metà dell'aliquota di premio per un periodo di attesa di 2 giorni, al massimo comunque il 2,5% della massa salariale assicurata.

Nel nostro esempio si sostiene che l'azienda (datore di lavoro e lavoratori) versa all'assicuratore una quota pari allo 0,725% della massa salariale (periodo di attesa: 30 giorni) come premio: al lavoratore può essere addebitato al massimo la metà del 2,80% della massa salariale (periodo di attesa: 2 giorni).

In caso di malattia i costi per la prosecuzione del pagamento del salario, dopo il periodo di attesa di due giorni e fino alla scadenza del periodo di attesa di 30 giorni concordato con l'assicuratore, vanno completamente a carico dell'azienda prestatrice.

cpv. 3 lett. a Entrata in servizio

Riguardo all' "entrata in servizio convenuta per contratto" si rimanda al commento sull'art. 28 cpv. 1 CCL-P (ved. sopra).

cpv. 3 lit. d Incapacità lavorativa minima

Un'incapacità lavorativa minima del 25% è da considerarsi usuale oggigiorno. Il CCL Prestito di personale rispecchia al riguardo la prassi corrente.

Per quanto riguarda il calcolo del termine di attesa di 2 giorni si rimanda al commento all'art. 28 cpv. 3 CCL-P.

Art. 30 Infortunio

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

Art. 31 Previdenza professionale

- 1 Il datore di lavoro e il lavoratore sono obbligati, in conformità alle disposizioni della LPP, ad aderire a un'istituzione di previdenza professionale. Il Regolamento deve garantire almeno i seguenti punti:
- 2 Obbligo di assicurazione
 - lavoratori con obblighi di assistenza nei confronti di figli: obbligatoria dal 1° giorno
 - altri lavoratori: facoltativa dal 1° giorno
 - lavoratori con contratti a tempo indeterminato o contratti la cui durata supera i tre mesi: obbligatoria dal 1° giorno
 - lavoratori con contratti di durata limitata fino a tre mesi: nessun obbligo di assicurazione, possibilità di assicurarsi facoltativamente
 - se un contratto di durata limitata (vedi qui sopra) è prorogato a una durata che supera i tre mesi: obbligatoria dal momento della presa di conoscenza della proroga
 - a partire dalla 14^a settimana di lavoro: sempre obbligatoria.
- 3 Per tutte le prestazioni che vengono definite in funzione della durata di impiego presso l'azienda prestatrice, vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore sull'arco di 12 mesi per la medesima azienda prestatrice.
- 4 **Salario mensile assicurato fino al 2018:**
 Il salario mensile assicurato deve essere calcolato e assicurato secondo il seguente esempio:
 Salario orario, dal quale vengono dedotti i contributi AVS:
 (dal 1.1.2015: max. CHF 38.65 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora) CHF 25.75
 Importo di coordinamento da dedurre: CHF 11.25
Salario orario assicurato (min. CHF 1.60): **CHF 14.45**
 Moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente prestate durante il mese: 150
Salario mensile assicurato: CHF 2'175.00
- Salario mensile assicurato dal 1.1.2019:**
 Il salario mensile assicurato deve essere calcolato e assicurato secondo il seguente esempio:
 Salario orario, dal quale vengono dedotti i contributi AVS:
 (dal 1.1.2019: max. CHF 39.00 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora) CHF 25.75
 Importo di coordinamento da dedurre: CHF 11.40
 Salario orario assicurato (min. CHF 1.65): **CHF 14.35**
 Moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente prestate durante il mese: 150
Salario mensile assicurato: CHF 2'152.50
- 5 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 tempdata e pubblicati tempestivamente.

cpv. 1 Responsabilità

Un datore di lavoro che ha scelto una cassa pensioni non conforme all'articolo 31 CCL Prestito di personale risponde nei confronti del lavoratore per le prestazioni mancanti.

Per rispettare quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro, le imprese che non sono membri di swissstaffing e che non hanno aderito alla fondazione 2o pilastro swissstaffing, ma che devono rispettare l'articolo 31 CCL Prestito di personale, devono trovare un'altra cassa pensioni che non sia la fondazione 2o pilastro swissstaffing, che fornisca le garanzie minime stabilite in questo articolo.

cpv. 2 Obbligo di assistenza/mantenimento nei confronti dei figli

Lavoratrici e lavoratori con obblighi di mantenimento nei confronti di figli devono sottostare obbligatoriamente dal primo giorno di lavoro (= giorno d'entrata in servizio convenuto per contratto, ved. commento analogo ad art. 28 CCL-P) alla previdenza professionale.

È possibile classificare un/a collaboratore/trice in base alla fiducia. Se il/la collaboratore/trice dichiara di avere degli obblighi di mantenimento nei confronti di figli, è sufficiente - di per sè - per assoggettarlo/a alla LPP. In alternativa, in caso di dubbio, l'azienda prestatrice può esigere una prova o una conferma degli obblighi di mantenimento fatti valere (p. es. il libretto di famiglia, la decisione concernente gli assegni familiari, un atto di nascita straniero) e procedere all'affiliazione solo dopo che questi documenti siano stati presentati. L'azienda prestatrice ha l'obbligo di verificare se il/la collaboratore/trice sottosta ad obblighi di mantenimento nei confronti di figli. Quest'obbligo di verifica non sussiste più se il lavoratore omette di presentare i documenti necessari. Il lavoratore inadempiente in questo caso non deve essere assoggettato alla previdenza professionale del personale.

Occorre tuttavia menzionare che il/la lavoratore/trice non può rinunciare all'assoggettamento alla previdenza professionale: l'assicurazione è obbligatoria se esistono degli obblighi di mantenimento.

D'altronde è prassi corrente assoggettare immediatamente alla LPP i/le lavoratori/trici con obblighi di mantenimento, a prescindere dal fatto che percepiscano o meno degli assegni familiari.

La disposizione del contratto collettivo ammette in linea di massima che i collaboratori vengano assicurati in base alla fiducia o che venga richiesta una prova. Se la classificazione, per via di dubbi, non avviene in base alla fiducia, ma soltanto dopo presentazione di un documento da parte del collaboratore, l'azienda prestatrice deve provare, secondo le regole generali sull'onere della prova di cui all'art. 8 del Codice Civile Svizzero del 10. Dicembre 1907 (CC), di aver richiesto al collaboratore in questione di presentare un documento che attestasse il suo obbligo di mantenimento. Se il datore di lavoro non fornisce questa prova, si presume che sussista un obbligo di mantenimento con la conseguenza che la classificazione avrebbe dovuto avvenire in base alla fiducia sostenuta dal curriculum vitae fornito dal collaboratore.

Nel caso opposto può succedere che il lavoratore smentisca le informazioni contenute nel suo curriculum vitae, affermando di non avere alcun obbligo di mantenimento. A prescindere dal fatto che tale affermazione non è provata e che il datore di lavoro deve sopportarne le conseguenze in base all'art. 8 CC, rispetto al caso summenzionato in questo caso opposto vale quanto segue: se il lavoratore contesta, malgrado gli indizi presenti nel suo dossier, il suo obbligo di mantenimento e con ciò l'assoggettamento immediato alla previdenza professionale, il datore di lavoro deve verificare la veridicità di tale affermazione, assegnando al lavoratore un termine per fornirgli la prova (negativa) della mancanza di un obbligo di mantenimento. Fino alla scadenza di tale termine - relativamente breve (di regola di 2 settimane) - il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di assoggettare subito risp. dal 1° giorno di impiego il collaboratore, e, ovviamente, se venisse fornita la prova negativa, ne è esonerato in via definitiva. Se la prova negativa non viene invece fornita tempestivamente, il datore di lavoro deve partire dal presupposto che sussista un obbligo di mantenimento e assicurare il collaboratore retroattivamente a partire dal 1° giorno d'impiego. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver proceduto in tal modo, e la mancanza di tale prova lo obbliga, giusta l'art. 8 CC - in caso di indizi nel dossier riguardo ad un obbligo di mantenimento - ad effettuare un assoggettamento a partire dal 1° giorno.

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.

Assicurazione facoltativa LPP

Secondo gli art. 4, 44 e 46 LPP i lavoratori e le lavoratrici possono anche farsi assicurare facoltativamente secondo la LPP. L'iniziativa dell'assicurazione facoltativa deve però giungere dal collaboratore/dalla collaboratrice. Deve essere inoltrata una richiesta in tal senso all'Istituto collettore o a un'altra fondazione competente in materia di previdenza professionale (Art. 28 OPP 2).

L'adesione facoltativa all'assicurazione LPP vale per i seguenti gruppi di lavoratori/trici:

- altri lavoratori/altre lavoratrici
- lavoratori/lavoratrici (senza obblighi di mantenimento nei confronti di figli), ma con contratti di missione di durata limitata fino a 3 mesi.

A partire dalla 14ª settimana lavorativa

A partire dalla 14ma settimana lavorativa il/la lavoratore/trice interessato/a deve obbligatoriamente essere affiliato/a alla previdenza professionale. Per facilitare la determinazione della data d'inizio dell'obbligo assicurativo, si raccomanda di assicurare il/la lavoratore/trice obbligatoriamente dal 92mo giorno civile (1° giorno della 14ma settimana lavorativa). Ai sensi dell'art. 31 cpv. 3 CCL-P vengono addizionate tutte le missioni compiute dal lavoratore sull'arco di 12 mesi per la medesima azienda prestatrice.

cpv. 4 salario assicurato

Ai sensi dell'art. 8 LPP, dev'essere assicurata la parte del salario annuo da CHF 24'885.– (fino al 2018: CHF 24'675.–) sino a CHF 85'320.– (fino al 2018: CHF 84'600.–) franchi. Tale parte è detta salario coordinato CHF 85'320.– - CHF 24'885.– = CHF 60'435.– (fino al 2018: CHF 84'600.– - CHF 24'675.– = CHF 59'925.–). L'importo di CHF 24'885.– (fino al 2018: 24'675.–) corrisponde alla deduzione di coordinamento. La deduzione di coordinamento viene effettuata perché si presuppone che tale importo è già assicurato tramite il 1o pilastro (AVS).

L'importo della deduzione di coordinamento convertito in salario orario si calcola nel modo seguente: CHF 24'885.– (fino al 2018: CHF 24'675.–) (deduzione di coordinamento) / 261 giorni / 8.4 ore di lavoro giornaliera = CHF 11.35 (fino al 2018: CHF 11.25).

La fondazione 2o pilastro swissstaffing così come l'esempio di calcolo nell'art. 31 CCL Prestito di personale si basano su 2'160 ore annue. Tuttavia è anche possibile effettuare il calcolo con le 2'187 ore annue di cui all'art. 20 CCL Prestito di personale.

Art. 32 Applicazione

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

Come ogni CCL anche il CCL-P è suddiviso in disposizioni materiali (normative) e disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni. Le disposizioni materiali (Art. 10-31) disciplinano il rapporto di lavoro in quanto tale. Esse diventano parte del contratto di lavoro individuale, anche se stipulato solo oralmente, indipendentemente dalla volontà dei rispettivi datori di lavoro e lavoratori/trici. Possono essere fatte valere direttamente da ogni singolo lavoratore, sporgendo causa davanti al tribunale competente. Le modalità di procedure sono definite nel Codice di procedura civile (CPC). Inoltre il CCL-P prevede i propri meccanismi di controllo che dovrebbero garantire l'attuazione delle disposizioni materiali del CCL. I controlli sono di competenza della Commissione professionale paritetica svizzera per il prestito di personale (CPSPP). In caso di constatazione di violazioni contro il CCL-P, la CPSPP può infliggere alle aziende responsabili delle violazioni delle multe convenzionali e il pagamento dei costi di controllo (Art. 37 und 38). In caso di divergenze tra le parti contraenti riguardanti questioni di interpretazione del presente contratto, le parti possono rivolgersi a un Tribunale arbitrale (Art. 40).

Le disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni (art. 32-42) definiscono i diritti e i doveri fra le parti contraenti stesse del CCL-P, ossia tra swissstaffing e i quattro sindacati. Tali disposizioni non disciplinano i singoli rapporti di lavoro e non hanno un effetto diretto sulla posizione legale dei singoli dipendenti. La loro violazione non può pertanto essere reclamata giudizialmente dai lavoratori. Nelle disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni le parti si accordano fra di esse sulle modalità di applicazione/esecuzione del CCL-P. Anche in caso di divergenze tra le parti contraenti riguardanti l'interpretazione di questi articoli, le parti possono rivolgersi al Tribunale arbitrale (Art. 40).

Conviene precisare che le disposizioni normative vengono interpretate secondo le regole applicabili alle leggi, mentre le disposizioni inerenti al diritto delle obbligazioni vengono interpretate come un contratto (DTF 136 III 283, consid. 2.3.1; DTF 127 III 318 consid. 2a).

L'attuazione, applicazione ed esecuzione congiunta delle disposizioni del CCL-P è di competenza della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP). La composizione esatta della CPSPP è definita nell'art. 9 dello Statuto dell'Associazione per l'applicazione Paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il Prestito di personale (APP). Costituisce il comitato dell'associazione, i cui membri sono le parti contraenti del CCL-P: swissstaffing e i quattro sindacati. All'associazione sono affiliate le aziende assoggettate al CCL-P e i/le loro lavoratori/trici (art. 2 dello Statuto). I compiti d'applicazione della CPSPP e la procedura da seguire nello svolgimento di tali compiti, sono descritti nel Regolamento di procedura della Commissione professionale Paritetica Svizzera per il prestito di personale (Regolamento di procedura CPSPP).

Tuttavia i veri e propri compiti d'applicazione (controlli dei rapporti di lavoro che sottostanno al CCL-P) sono di competenza delle tre Commissioni professionali paritetiche regionali (ved. commento ad art. 33), che sottostanno alla CPSPP. La CPSPP ha la funzione di organo di vigilanza.

Art. 33 Commissioni professionali paritetiche regionali

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

Le tre Commissioni professionali paritetiche regionali (CPPR) assumono il compito principale nell'applicazione del CCL Prestito di personale. Si occupano dell'applicazione vera e propria del CCL-P, in particolare dell'esecuzione di controlli dei rapporti di lavoro che sottostanno al CCL-P. L'art. 1 della Direttiva sulle competenze delle CPPR in materia di applicazione definisce quali sono i contenuti di queste competenze, ovvero: controllo, ossia verifica dell'azienda interessata e constatazione delle violazioni in un rapporto secondo l'art. 35 CCL-P; sanzionamento, ovvero infliggere pene convenzionali e addossare dei costi di controllo in caso di violazioni delle disposizioni del CCL-P (art. 37 e 38 CCL-P) nonché in caso di inosservanza delle disposizioni procedurali, ved. renitenza e rallentamento del controllo (cfr. Regolamento APP); obbligo di provvedere alla conformità al CCL, ovvero esigere p. es il versamento compensatorio delle prestazioni negate; segnalazione alle autorità competenti in caso di infrazioni constatate o presunte.

Le commissioni possono limitarsi a formulare delle raccomandazioni all'indirizzo delle aziende inadempienti. Il contenuto dei controlli e il procedimento da seguire sono descritti nel Regolamento di procedura della CPSPP. Quali siano le condizioni per infliggere una pena convenzionale come pure i criteri per definire l'ammontare di tale pena, sono descritti all'art. 31 nonché all'Appendice 1 del Regolamento APP.

L'imputazione dei costi di controllo è descritta all'art. 31bis nonché all'Appendice 2 del Regolamento APP. La CPSPP è l'organo di vigilanza delle tre CPPR, ciò significa che essa ha il compito di verificare se le CPPR hanno ottemperato ai loro doveri e se l'hanno fatto correttamente. Osservazione: negli ambiti in cui esistono degli organi d'applicazione settoriali, questi ultimi sono responsabili dell'applicazione del CCL-P e non le CPPR, premesso che esista un accordo di collaborazione (ved. commento all'art. 34).

Art. 34 Collaborazione con commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria

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

Nei settori dotati di un CCL DOG, esistono anche Commissioni professionali paritetiche risp. organi d'applicazione che eseguono controlli presso i datori di lavoro che sottostanno al loro CCL. È pertanto opportuno affidare a questi organi anche i controlli relativi al rispetto del CCL-P invece di effettuare doppi controlli presso il medesimo datore di lavoro. Rami professionali con CCL secondo l'Appendice 1 del CCL-P sono equiparati ai settori con un CCL DOG. L'affidamento di competenze in materia di applicazione avviene in base a un accordo di collaborazione tra la CPSPP o la CPPR e il rispettivo organo d'applicazione settoriale (art. 4 del Regolamento di procedura CPSPP). Nell'accordo di collaborazione, al rispettivo organo d'applicazione settoriale può essere affidata l'intera competenza di controllo e di sanzione ai sensi dell'art. 20 LC (cosiddetta procura generale), oppure anche una sola competenza di controllo (vale a dire: è legittimato a controllare il datore di lavoro, ma non è autorizzato ad infliggere sanzioni) oppure può ricevere soltanto un mandato di coordinamento (p. es. approntare la lista del personale). In quest'ultimo caso, la competenza in materia d'applicazione rimane nelle mani della CPSPP o della CPPR. Gli organi d'applicazione del ramo professionale devono essere indennizzati per i compiti supplementari dovuti agli oneri supplementari sostenuti in materia d'applicazione.

Il Consiglio federale era partito dal presupposto che tali accordi di applicazione sarebbero stati ultimati per tempo in vista della Dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL-P, cosa che tuttavia non è stato il caso. Ha però tenuto a precisare che è compito dell'organo d'applicazione del CCL-P verificare il rispetto delle disposizioni del CCL-P, anche se in singoli rami non è (ancora) stato raggiunto un accordo. Di fatto ciò significa che anche in settori con un CCL settoriale DOG nonché in settori di cui all'Appendice 1 CCL-P, la CPSPP e le CPPR continuano ad essere responsabili per l'applicazione risp. i controlli ed eventuali sanzioni nei confronti di datori di lavoro, finché non è in vigore un accordo di collaborazione con i rispettivi organi d'applicazione settoriali. La Commissione di ricorso (ved. art. 39) ha dovuto trattare alcuni casi in cui la competenza di controllo di un organo d'applicazione, CPSPP o CPPR o di un organo d'applicazione settoriale, era oggetto controverso.

Art. 35 Controlli aziendali

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

Mentre gli art. 32-34 definiscono competenze per i controlli di aziende assoggettati al CCL-P, l'articolo 35 indica qual è il contenuto di tali controlli o verifiche aziendali. L'avverbio "segnatamente" che precede l'enumerazione nell'art. 35 segnala che l'elenco non è esaustivo. Oltre le disposizioni sugli orari di lavoro e i 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, possono quindi essere controllati altre obbligazioni derivanti dal CCL. È importante sottolineare che possono essere controllati solo obblighi, che risultano esplicitamente dal CCL-P, mentre restano escluse ulteriori pretese del diritto sul lavoro, p. es. basate sul Codice delle obbligazioni. Per esempio gli organi d'applicazione, secondo le decisioni della Commissione di ricorso non erano legittimati a verificare la correttezza d'una trattenuta salariale in virtù dell'articolo 337d CO, a un lavoratore che non si è presentato sul posto di lavoro senza giustificazione. Lo stesso vale per il controllo di un caso di mancato raggiungimento dell'orario di lavoro convenuto per contratto per mora del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324 CO. In casi del genere il lavoratore ha comunque sempre la possibilità di chiamare in causa il tribunale del lavoro, per fare valere le proprie pretese e i propri diritti nei confronti del datore di lavoro. La Direttiva sulle competenze delle CPPR in materia di applicazione offre una panoramica più ampia sull'ammissibilità del controllo di determinati problemi del diritto sul lavoro. Considerato che in determinati rami professionali, in virtù dell'art. 3 CCL-P, vengono recepite dal CCL-P delle disposizioni salariali e sulla durata del lavoro dei CCL settoriali, la CPSPP risp. le CPR possono dal canto loro controllare anche l'osservanza delle disposizioni dei CCL recepiti. L'art. 5 del Regolamento di procedura CPSPP descrive come devono essere svolti i controlli. A dipendenza del mandato e dell'urgenza, le CPPR incaricate dell'applicazione scelgono tra un controllo aziendale e un'inchiesta delle condizioni di lavoro (art. 5 lett. a), un controllo d'assoggettamento (art. 5 lett. b) o un controllo semplice (art. 5 lett. c). L'art. 6 disciplina nei dettagli lo svolgimento della procedura dei controlli.

Art. 36 Organi di controllo

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

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

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

cpv. 1 Contravvenzioni di lieve portata

Questa disposizione, il cui enunciato in francese presenta un errore di sintassi (dovrebbe essere: „il est tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées“), assegna al Regolamento dell'Associazione per l'applicazione, la formazione continua e il fondo sociale (APP), di cui viene regolarmente pubblicata una versione aggiornata, un grosso margine di manovra. Questo regolamento prevede infatti una moltitudine di precisazioni, in particolare riguardo al numero delle pene convenzionali inflitte e al loro calcolo.

L'ultima frase dell'art. 37 cpv. 1 CCL-P non è dichiarata di obbligatorietà generale, alla stregua di tutte le disposizioni del CCL-P che rimandato al Regolamento. In altri termini, le disposizioni regolamentari sono solo vincolanti per le parti contraenti e i loro membri, nonché per le aziende prestatrici che si sono assoggettate volontariamente al CCL-P.

Per le altre aziende prestatrici, i principi del controllo e della possibilità d'infliggere delle pene convenzionali in caso di contravvenzione restano tuttavia valide. Il fatto che il Regolamento non sia dichiarato di obbligatorietà generale non esclude che la sua applicazione sia tuttavia conforme ai principi perseguiti da questa disposizione del contratto collettivo, ammesso che rappresentino una deroga al CCL-P. Il fatto che una pena venga inflitta in base al Regolamento a un'azienda per la quale esso non è applicabile non significa che la sanzione sia contraria al CCL-P.

Art. 38 Conseguenze in caso di constatazione di violazioni

- 1 In caso di violazioni del contratto rilevate dagli organi d'applicazione settoriali si applicano le disposizioni del CCL prevalente.
- 2 Sia la CPSPP, sia le CPPR possono imporre alle aziende responsabili di violazioni contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, di assumere le spese procedurali e di controllo sostenute e dimostrate per gli oggetti di cui all'art. 35 CCL e all'art. 357b cpv. 1 CO. Questo vale anche per le spese sostenute da terzi incaricati dalla CPSPP o da una CCPR. *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*
- 3 L'azienda controllata deve assumere i costi della compensazione finanziaria risultante dalla violazione constatata. Entro un mese a decorrere dalla pubblicazione scritta della decisione, essa è tenuta a presentare alla CPSPP/PPR per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.
- 4 La CPSPP/PPR può infliggere pene convenzionali fino a CHF 50'000.- nei confronti di aziende che violano le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Per stabilire l'ammontare della multa convenzionale vengono considerati l'entità delle prestazioni monetarie negate, la durata del controllo, il numero dei dipendenti controllati nonché elementi attenuanti, quali il versamento tempestivo delle prestazioni monetarie negate, così come elementi aggravanti, quali la violazione di disposizioni contrattuali non monetarie e un supplemento per la particolare gravità in caso di violazioni ripetute. *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*
- 5 Nei casi di violazione recidiva o ripetuta delle norme del CCL per il settore del prestito di personale, può essere inflitta la massima multa prevista. Va comunque tenuto debitamente conto anche delle dimensioni dell'azienda giudicata colpevole.
- 6 Una pena convenzionale inflitta va pagata entro 30 giorni alla CPSPP. La Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP) impiega gli importi relativi alle pene convenzionali per coprire le spese di controllo e i relativi eccedenti in maniera adeguata, soprattutto a favore degli scopi comuni del presente contratto. *I dettagli sono disciplinati dagli statuti dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale Prestito di personale, APP.*
- 7 *In caso di violazione grave oppure ripetuta di una certa gravità del CCL per il settore del prestito di personale la CPSPP può proporre la revoca dell'autorizzazione per l'attività di prestito di personale.*

Art. 39 Istanza di ricorso

- 1 Viene creata una commissione di ricorso composta da due rappresentanti dei datori di lavoro e due rappresentanti dei lavoratori facenti parte dell'assemblea del Fondo paritetico d'applicazione, di formazione e sociale per il settore del prestito di personale.
 - 2 La commissione di ricorso tratta e decide in merito ai ricorsi presentati dagli interessati contro decisioni di assoggettamento, decisioni di constatazione, pene convenzionali, decisioni di controllo, segnatamente contro l'imposizione delle spese di controllo, decisioni concernenti domande di sostegno per l'aggiornamento professionale, decisioni concernenti domande di sostegno di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della CPSPP e delle CPPR.
 - 3 Il ricorso dev'essere interposto per iscritto entro 30 giorni dalla ricezione della decisione impugnata presso la commissione di ricorso e debitamente motivato. La decisione impugnata dev'essere allegata, unitamente ad eventuali mezzi di prova.
 - 4 Il termine di ricorso inizia a decorrere il giorno successivo alla ricezione della decisione impugnata. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno riconosciuto festivo dal diritto federale o cantonale, il termine scade il primo giorno feriale seguente. Gli atti scritti devono essere consegnati alla commissione di ricorso oppure, all'indirizzo di questa, a un ufficio postale svizzero al più tardi l'ultimo giorno del termine.
 - 5 *I dettagli sono disciplinati dal regolamento.*
- Il CCL-P non prevede per vie di ricorso straordinarie quali la «riconsiderazione» o la «revisione».

Art. 40 Tribunale arbitrale

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

Questa disposizione non è di obbligatorietà generale poiché, ai sensi dell'art. 1 cpv. 3 LECCT, il carattere obbligatorio generale non può essere conferito alle disposizioni che sottomettono le contestazioni al giudizio di tribunali arbitrali.

Art. 41 Disposizioni di altre leggi

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