

Rapporto annuale 2012

dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale



1

tempervice

21. dicembre 2011

Contratto collettivo
di lavoro per il settore del
prestito di personale

Indice

2 Organi e loro compiti fondamentali.....	3
3 La Commissione professionale paritetica del settore prestito del personale (SPKA) / Comitato dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale (PVP)	5
4 Rapporto di attuazione pratica dell' applicazione.....	5
5 Rapporto sull'aggiornamento professionale.....	6
6 Rapporto sul fondo sociale.....	8
7 Rapporto Commissione di ricorso	9
8 Rapporto Commissione finanziaria.....	9
Appendice	11

1 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Il CCL del settore prestito di personale è stato stipulato nei primi mesi del 2009 dalle seguenti parti contraenti: Swisstaffing, i sindacati Unia e Syna, come pure SIC Svizzera e Impiegati svizzeri. Nell'estate 2009 è stata pubblicata l'istanza di obbligatorietà generale del CCL, contro la quale sono stati inoltrati ben 247 ricorsi. Ci sono voluti due anni di negoziati con il SECO e con i ricorrenti per ottenere infine la dichiarazione di obbligatorietà generale. Alcune modifiche, nell'autunno 2011, hanno permesso di trovare una soluzione, e l'istanza DOG modificata è stata nuovamente pubblicata. Il 13 dicembre 2011 il Consiglio Federale ha deliberato la DOG e messo in vigore il CCL a partire dal 1. gennaio 2012.

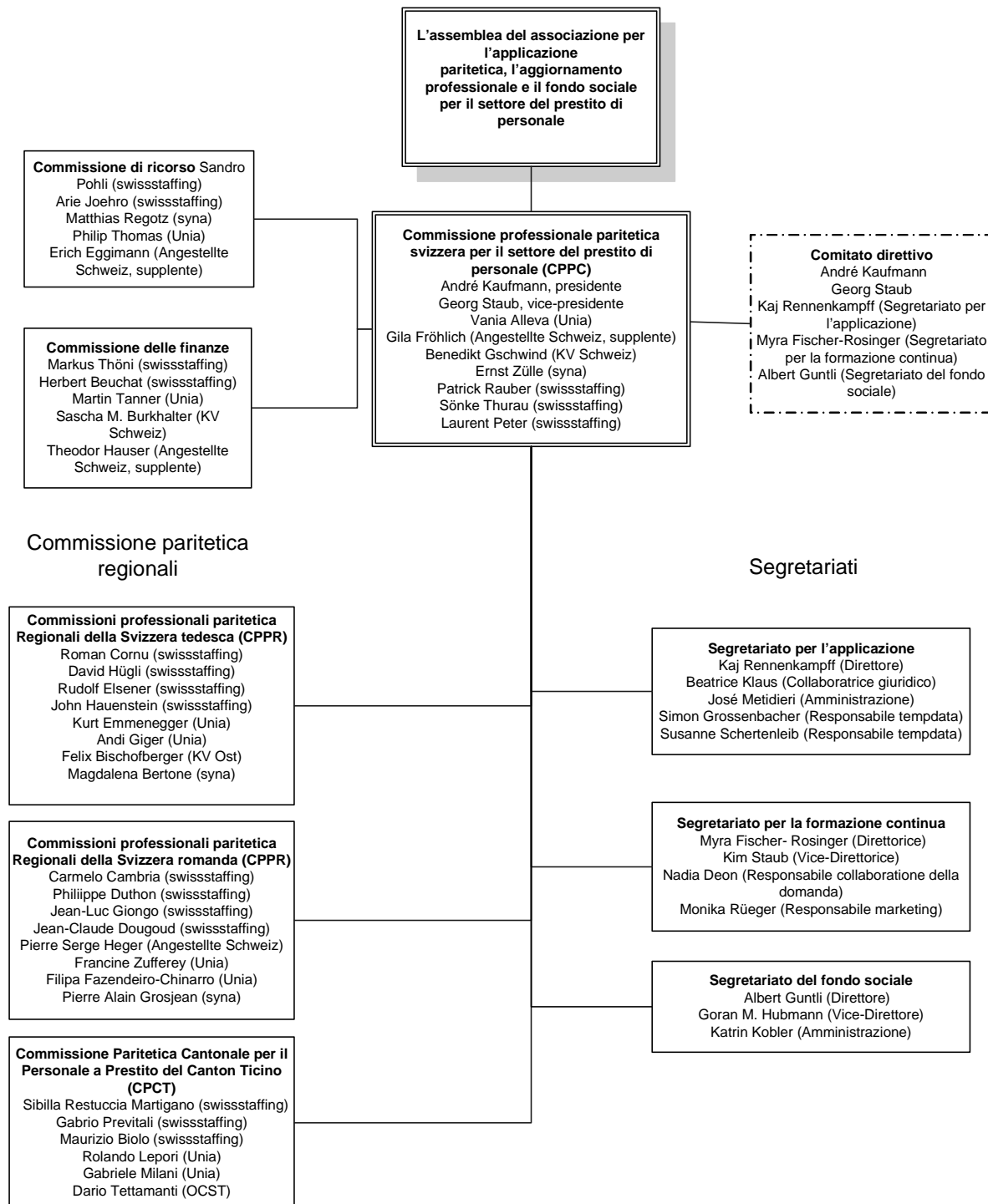
2 Organi e loro compiti fondamentali

L'Associazione dispone dei seguenti organi:

- Assemblea sociale con 14 delegati degli associati
- Comitato, risp. Commissione professionale paritetica (SPKA) con 8 membri e 3 coadiutori (responsabili dei Segretariati)
- Comitato direttivo formato dalla presidenza e dai tre responsabili dei Segretariati
- Tre Commissioni professionali paritetiche regionali: Svizzera tedesca, Svizzera romanda, Ticino
- Commissione di ricorso
- Commissione delle finanze
- Tre segretariati: applicazione, aggiornamento professionale, fondo sociale.

Prospetto Organi ed Organigramma

L'organigramma L'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale (PVP)



3 La Commissione professionale paritetica del settore prestito del personale (SPKA) / Comitato dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale (PVP)

La SPKA era già attiva prima dell'entrata in vigore del CCL per il settore del prestito di personale. Durante la prima metà dell'anno in esame, la SPKA ha trattato soprattutto questioni relative all'applicazione del CCL. La SPKA ha preparato gli statuti dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale per l'Assemblea dei soci, ed anche un regolamento integrativo. Facevano inoltre parte dei compiti ad essa affidati la creazione, e la determinazione dei contenuti, della pagina Web www.tempservice.ch, attivata il 1. luglio 2012.

Il 5 luglio 2012 il Comitato della PVP ha convocato un'Assemblea dei soci, in seno alla quale i soci sono stati informati sullo stato dell'applicazione, e sono stati anche varati statuti e regolamenti.

4 Rapporto di attuazione pratica dell' applicazione

Posizione di partenza

Il CCL per il settore del prestito di personale è entrato in vigore l'1.1.2012 con la dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG). Poiché la DOG è stata deliberata dal Consiglio Federale solo verso la metà di dicembre 2011, all'inizio del 2012 le strutture per l'applicazione non erano ancora state create definitivamente. La banca dati tempdata è stata attivata online il 3 gennaio 2012 grazie ad un investimento preventivo di Unia ed ha costituito un'importante premessa per l'attuazione del CCL per il settore del prestito di personale.

Assoggettamento

Con la definizione dei criteri di assoggettamento, in particolare della massa salariale soggetta alla SUVA di almeno 1.2 milioni di franchi, stabilita nella DOG, una delle prime sfide è stata l'identificazione delle aziende assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale.

La situazione delle aziende assoggettate alla fine del 2012 era:

aziende che hanno inviato il modulo di dichiarazione al segretariato per l'applicazione	991
aziende assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale	552
aziende non assoggettate con una massa salariale annua inferiore a Fr.1.2 milioni.	439

Il ramo del prestito di personale è un ramo molto volatile, per cui è necessario un continuo impegno nel censimento di nuove aziende e nella ricerca di aziende che non si sono sinora dichiarate.

Riscossione

La SPKA ha deciso per una riscossione separata fra gli associati a swisstaffing ed i non associati. La riscossione dagli associati a swisstaffing avviene attraverso la cassa di compensazione di swisstaffing (swisstempcomp), quella dei non associati avviene attraverso l'ufficio competente del Segretariato d'applicazione.

La SPKA ha emanato un regolamento per la riscossione ed ha concluso accordi di prestazioni con la cassa di compensazione swisstaffing (swisstempcomp) e l'Unia.

Segretariato per l'applicazione

Per il 1. aprile 2012 è stata trovata una persona per l'amministrazione mentre il 1. luglio si sono insediate sia la direzione, che una collaboratrice giurista. In quel momento anche le due collaboratrici/collaboratori, responsabili di tempdata, si sono trasferite dall'Unia al Segretariato per l'applicazione.

Commissioni paritetiche regionali per il settore del prestito di personale (CPPR)

Il Segretariato per l'applicazione è stato incaricato di predisporre la costituzione della Commissione paritetica regionale per il settore del prestito di personale. L'Art. 33 CCL per il settore del prestito di personale prevede che venga istituita una CPPR in ogni regione linguistica. Nel settembre 2012 la SPKA ha potuto eleggere i membri delle tre CPPR nonché i Segretariati.

Le tre CPPR sono state istituite nell'ottobre 2012. Le CPPR hanno iniziato subito il loro lavoro, stabilendo un elenco di aziende-agenzie di collocamento da controllare e determinando anche i dettagli dei controlli nonché le priorità.

Attività di vigilanza

Le strutture preposte ad eseguire i controlli sono state create solo nell'ultimo quadrimestre, pertanto si sono potuti effettuare solo pochi controlli. Nella Svizzera tedesca, in particolare, è sorto un ulteriore problema: solo poche istituzioni specializzate disponevano di sufficiente capacità. Entro la fine del 2012 sono state formulate 104 delibere di controllo. Nell'anno in esame sono stati eseguiti 40 controlli e redatti 28 rapporti di controllo, di cui due sottoposti a verifica.

Collaborazione con Commissioni professionali paritetiche di altre associazioni di categoria con CCL DOG

La SPKA deve stipulare accordi di collaborazione con tutte le commissioni paritetiche di altri CCL DOG per assicurare il coordinamento dell'applicazione, ed il compenso per gli oneri sostenuti, presso aziende-agenzie di collocamento e prestito di personale nei vari rami professionali. Con la Commissione paritetica svizzera dell'industria edilizia è stato stipulato un accordo di collaborazione che si sarebbe dovuto sottoporre anche alle altre CP. Nell'agosto del 2012 questo modello è stato sottoposto, con uno scritto, a tutte le altre Commissioni paritetiche. Le stesse avevano già fatto grandi progressi entro la fine del 2012, nonostante entro tale data non fosse ancora stato firmato alcun accordo. Tuttavia si erano concluse trattative con le seguenti CP, e all'inizio del 2013, i rispettivi accordi erano già firmati:

- CNM per l'edilizia
- CCL per la posa di materiale rotabile
- CCL per l'industria delle finiture edili Basel Campagna, Basel Città e Soletta
- CCL per il ramo delle Imprese di pulizia della Svizzera tedesca
- CCL per l'industria svizzera sistemi di copertura edile e rifiniture interne
- CCL per l'Ass. Imprenditori pittori e gessatori della Svizzera tedesca e del Ticino
- CCL per l'industria svizzera degli installatori elettrici e delle telecomunicazioni
- CCL per l'industria svizzera della coibentazione
- CCL nel ramo svizzero delle tecniche edili
- CCL per l'industria svizzera delle carrozzerie
- CCNL per l'industria Svizzera meccanica, metallurgica, macchine agricole, ferramenta e carpenteria metallica

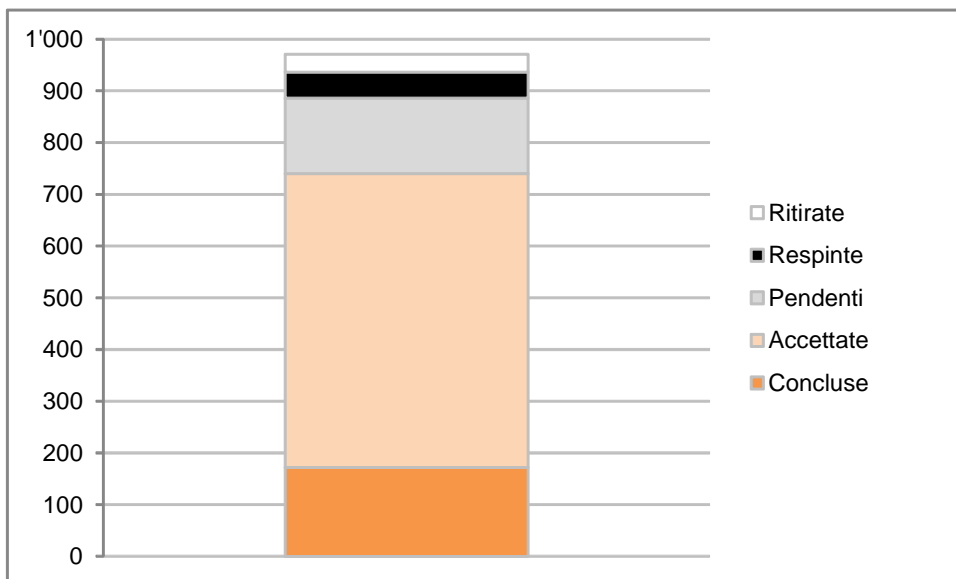
5 Rapporto sull'aggiornamento professionale

Il fondo per la formazione e l'aggiornamento professionale a favore dei lavoratori interinali, chiamato temptraining, esiste già dall'1.1.2012, data dell'entrata in vigore del CCL per il settore del prestito di personale. La SPKA ha tuttavia deliberato una proroga di sei mesi, cosicché temptraining ha iniziato la sua attività solo dall'1.7.2012. Questo rinvio concordato è stato necessario per potenziare il nuovo fondo prima che potesse fornire prestazioni.

La direzione operativa del fondo per la formazione e l'aggiornamento è stata affidata all'Associazione dei datori di lavoro swissstaffing.

Nel periodo dall'1.7.2012 al 31.12.2012 temptraning ha ricevuto 970 richieste di aggiornamento professionale.

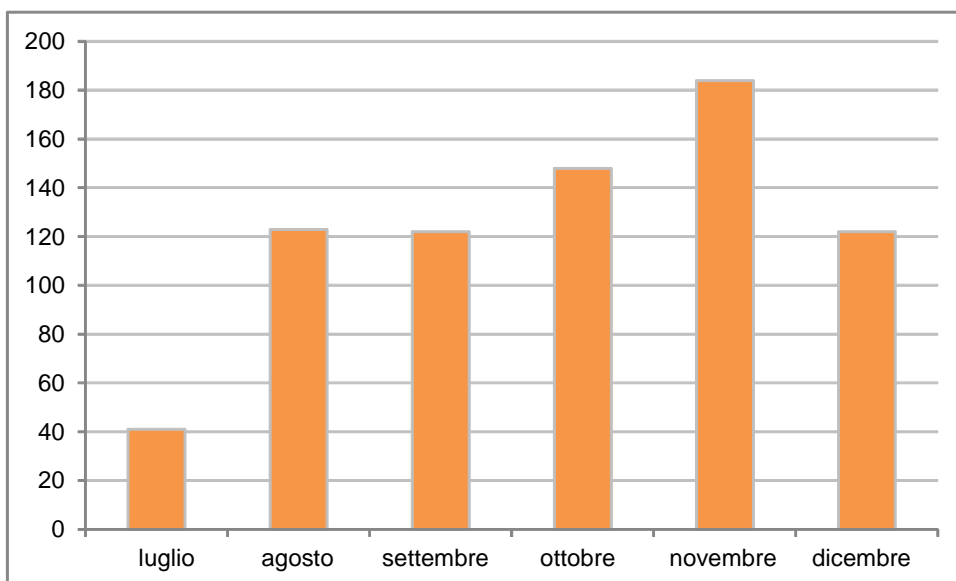
Grafico 1: Numero di domande, situazione al 31.12.2012



Fonte: temptraining

Grafico 2: Domande accettate al mese

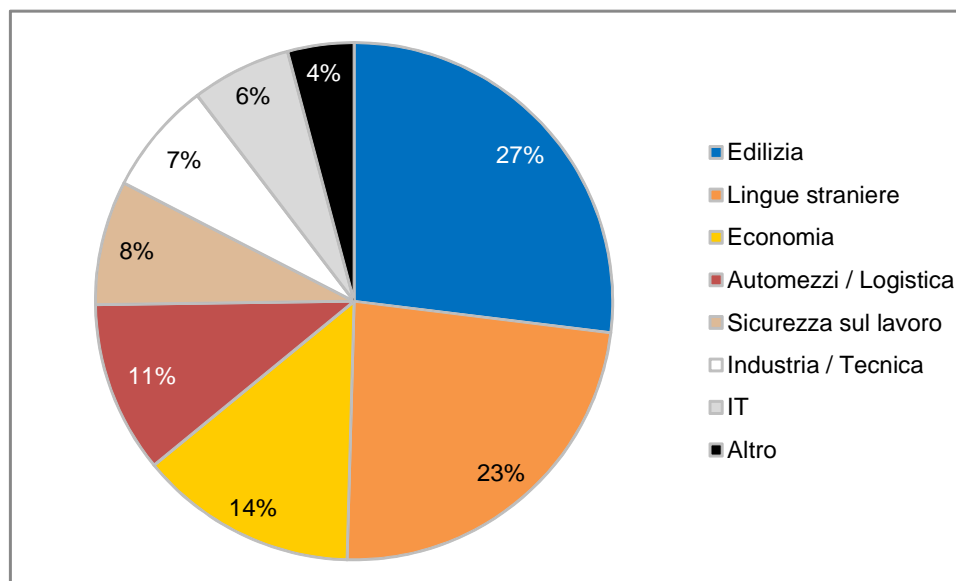
Il numero delle domande autorizzate mensilmente è salito di continuo, se si prescinde dal mese festivo di dicembre.



Fonte: temptraining

Grafico 3: Corsi autorizzati per ramo professionale, situazione al 22.11.2012

I corsi di perfezionamento professionale per il lavoro nell'economia edile rappresentano la metà dei corsi autorizzati.



Fonte: temptraining

In base ai regolamenti in vigore nel 2012, ogni lavoratore interinale aveva diritto ad un corso di aggiornamento, qualora

- avesse svolto lavoro interinale almeno durante 22 giorni (176 ore) e versato il contributo per il CCL;
- il corso di aggiornamento scelto avesse luogo in un istituto riportato nell'elenco specifico redatto da temptraining.

L'importo massimo, che i lavoratori interinali potevano ottenere da temptraining nel 2012, si aggirava intorno a Fr. 5'000, nell'arco di 12 mesi, per l'onere dei corsi, e Fr. 2'300, per anno civile, a copertura della perdita di guadagno.

Nell'interesse dei lavoratori interinali, che cambiano spesso ramo professionale, temptraining sovvenziona sia aggiornamenti professionali nella professione da loro svolta in quel momento, sia in una professione cui essi mirano in futuro. Il traguardo più importante per temptraining è quello di promuovere lo sviluppo professionale dei lavoratori interinali e la loro idoneità nel mercato del lavoro.

6 Rapporto sul fondo sociale

Il compito più importante del Segretariato per il fondo sociale consiste nel mettere a disposizione dei partner sociali una soluzione settoriale IGM per l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia (IGM) prevista nel CCL per il settore del prestito di personale. La soluzione settoriale IGM viene sovvenzionata, con lo 0,4 % della massa salariale, dal fondo per l'applicazione e per l'aggiornamento professionale per il settore del prestito di personale.

Assicurazioni di indennità giornaliera in caso di malattia presso altri assicuratori, che non aderiscono alla soluzione settoriale IGM, non potranno godere della riduzione dei premi assicurativi.

L'01.01.2012, in occasione dell'introduzione del CCL per il settore del prestito di personale, era già pronta anche la soluzione settoriale dell'assicurazione indennità giornaliera in caso di malattia (IGM). Alla soluzione hanno contribuito le seguenti sette assicurazioni contro le malattie: CSS, Groupe Mutuel, Helsana, Swica, Sympany, Visana, Zürich (solo per clienti prestigiosi). Queste assicurazioni contro le malattie si sono vincolate ad un contratto base unitario, adottando le stesse condizioni e gli stessi premi assicurativi. Nel corso del 2012, aziende-agenzie operanti nel settore del prestito di personale, con una massa salariale totale pari a 2 miliardi di franchi circa, avevano deciso di aderire alla soluzione settoriale IGM.

Il Segretariato per il fondo sociale costituisce anche il punto di riferimento per i partner sociali, le aziende-agenzie del settore per il prestito di personale, le assicurazioni e, non da ultimo, per gli assicurati, in relazione a tutte le domande connesse alla soluzione settoriale IGM.

Alla fine del primo anno di CCL per il settore del prestito di personale si può affermare che la soluzione settoriale IGM dei partner sociali si è ben affermata sul mercato.

7 Rapporto Commissione di ricorso

La Commissione di ricorso dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale si è costituita il 3 settembre 2012. È l'organo giuridico più alto, in seno all'Associazione paritetica, e delibera in merito a 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 sovvenzione per l'aggiornamento professionale,
- decisioni concernenti domande di sovvenzione di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della SPKA e delle CPPR (Art. 39 Cpv. 2 CCL Settore prestito di personale)

8 Rapporto Commissione finanziaria

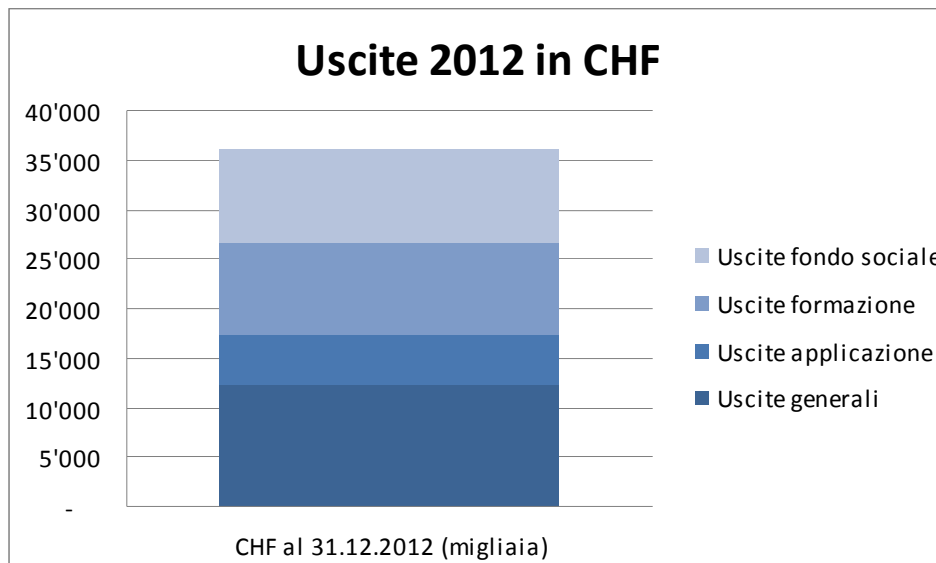
Finanze

La situazione finanziaria dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale è sana e garantisce che le prestazioni vengano corrisposte conformemente al contratto.

Grazie ai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro nel 2012, sono state corrisposte tutte le prestazioni ed anche accantonate le riserve per sostenere quelle prestazioni.

Il conto annuale al 31.12.2012 è stato redatto conformemente agli standard Swiss GAAP FER 21 e fornisce un quadro dello stato patrimoniale, finanziario e reddituale che corrisponde alla situazione reale dell'Associazione. Il presente conto annuale è stato verificato da kpmg ed attestato senza limitazioni.

Le uscite dell'Associazione rispecchiano gli impegni per le prestazioni. L'importo che rimane a disposizione dopo le uscite generali, è stato così utilizzato: il 20 % nel settore applicazione, il 40 % in ciascuno dei due settori, aggiornamento e fondo sociale, oppure accantonato specificamente per prestazioni dopo il 31.12.2012.



Prospettiva

La costante pianificazione della liquidità, da parte dell'Associazione, garantisce che essa possa disporre in ogni momento della necessaria liquidità per far fronte alle prestazioni conformi al contratto.

La situazione finanziaria dell'Associazione al 31.12.2012 permette di accantonare i fondi che dovranno garantire le prestazioni previste dal contratto collettivo di lavoro durante l'intera durata dello stesso, incluse le prestazioni supplementari.

Appendice

Bilancio / Conto d'esercizio / Conto annuale

BILANCIO AL 31. DICEMBRE

2012

ATTIVO

CHF

Liquidità	18'583'101.21
Crediti per forniture e prestazioni	12'588'313.09
Altri crediti a breve termine	969.82
Contributi non ancora fatturati	4'819'281.45
Ratei e risconti	70'814.40

CAPITALE CIRCOLANTE

36'062'479.97

PATRIMONIO IMMOBILIZZATO

-

TOTALE BILANCIO

36'062'479.97

PASSIVO

Debiti per forniture e prestazioni	158'123.20
Altri debiti a breve termine	44'518.45

Ratei e risconti	25'674'470.97
Accantonamenti a breve termine	8'491'975.25
Totale capitale mutuato a breve termine	<u>34'369'087.87</u>

Accantonamenti a lungo termine	1'693'392.10
Totale capitale mutuato a lungo termine	<u>1'693'392.10</u>

CAPITALE MUTUATO

36'062'479.97

Risultato annuale	-
-------------------	---

Captale d'organizzazione	-
---------------------------------	----------

TOTALE BILANCIO

36'062'479.97

CONTO D'ESERCIZIO	2012 CHF
Contributi per l'applicazione da datori di lavoro associati	21'195'247.93
Contributi per l'applicazione da datori di lav. non associati	15'232'654.16
Riduzione dei proventi	-304'976.66
Altri proventi d'esercizio	<u>2'509.80</u>
TOTALE RICAVI	36'125'435.23
Costi comuni e spesa generale della CPPC e dei partner sociali	<u>-12'276'559.00</u>
TOTALE COSTI GENERALI	-12'276'559.00
Costi d'applicazione diretti	-3'487'119.61
Altre spese d'applicazione	<u>-1'528'338.68</u>
TOTALE COSTI APPLICAZIONE	-5'015'458.29
Contributi per l'aggiornamento professionale	-8'301'725.73
Altre spese per l'aggiornamento professionale	<u>-1'116'420.67</u>
TOTALE COSTI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	-9'418'146.40
Contributi ad assicurazioni d'indennità giornaliera per malattia	-9'213'392.10
Altre spese per contributi indennità giornaliera per malattia	<u>-204'754.30</u>
TOTALE COSTI FONDO SOCIALE	-9'418'146.40
RISULTATO D'ESERCIZIO	-2'874.86
Proventi finanziari	<u>2'874.86</u>
Risultato finanziario	2'874.86
RISULTATO ANNUALE	<u>0.00</u>

CONTO FLUSSO LIQUIDI	2012
	CHF
Risultato annuale	0.00
Ammortamento del patrimonio immobilizzato	-
Aumento / (riduzione) accantonamenti	10'185'367.35
Aumento / (riduzione) crediti per forniture e prestazioni	-12'588'313.09
Aumento / (riduzione) contributi non ancora fatturati	-4'819'281.45
Aumento / (riduzione) altri crediti e ratei e risconti	-71'784.22
Aumento / (riduzione) debiti per forniture e prestazioni	158'123.20
Aumento / (riduzione) altri debiti a breve termine e ratei e risconti	<u>25'718'989.42</u>
Flusso liquidi da attività aziendale	18'583'101.21
Flusso liquidi da attività d'investimento	-
Flusso liquidi da attività di finanziamento	-
VARIAZIONE NETTA DELLA LIQUIDITÀ	<u>18'583'101.21</u>
Rendiconto	
Liquidità al 1. gennaio	-
Liquidità al 31 dicembre	<u>18'583'101.21</u>
Variazione liquidità	18'583'101.21
CONTO VARIAZIONI DEL CAPITALE	2012
	CHF
Capitale versato	-
Risultato annuale	-
Capitale d'organizzazione alla fine dell'anno d'esercizio	-