

Rapporto annuale 2013

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



tempservice

21. dicembre 2011

Contratto collettivo
di lavoro per il settore del
prestito di personale

Indice

Riepilogo / Management Summary	2
Organi e compiti fondamentali	2
Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) / Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito	3
Rapporto sull'applicazione	3
Rapporto sulla formazione continua.....	6
Rapporto sul fondo sociale	9
Rapporto Commissione di ricorso.....	10
Rapporto Commissione delle finanze.....	11
Appendice	14

Riepilogo / Management Summary

Il 2013 è stato per il contratto collettivo di lavoro Personale a prestito il primo anno d'esercizio "ordinario".

Gli organi e gli strumenti dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito hanno dovuto dimostrare la loro efficacia e idoneità alla prassi.

La prova è stata superata con risultati buoni e molto buoni nei settori della formazione continua e del fondo sociale. In quello dell'applicazione, invece, la messa a disposizione del personale necessario, la sua formazione e l'infrastruttura esterna di controllo hanno posto non pochi problemi. Il Direttore del Segretariato per l'applicazione ha avviato i lavori del caso nel 2013, ma questi progetti si concluderanno soltanto nel corso del 2014.

Per il Segretariato per l'applicazione, il 2013 è stato caratterizzato dall'intensificazione dei controlli. Al contempo, tempcontrol ha attivato la collaborazione e il coordinamento delle attività di controllo a livello operativo con organi d'applicazione di altri CCL di obbligatorietà generale. Nel 2013, 643 ditte sottostavano al CCL Personale a prestito, mentre altre 301 aziende non vi erano soggette, perché la loro massa salariale non superava gli 1,2 milioni.

Nel periodo dal 1.1.2013 al 31.12.2013, temptraining ha ricevuto 4050 richieste di formazione continua e ne ha accolte 3190 (79%). 320 richieste (8%) sono state respinte perché i richiedenti non soddisfacevano i requisiti regolamentari. Le restanti 540 richieste (13%) erano ancora in sospeso fino al 31.12.2013. Per le 3190 richieste di formazione continua approvate sono stati stanziati 5,8 milioni di franchi.

Nel settore del fondo sociale, l'anno d'esercizio 2012 della soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia è stato chiuso definitivamente e si è passati da un sistema postnumerando a un prenumerando. Gli assicuratori hanno inoltre richiesto alcune modifiche del contratto quadro della soluzione settoriale, approvate dai partner sociali ed entrate in vigore il 1° gennaio 2014.

La situazione finanziaria dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito sono sani e garantisce un'erogazione delle prestazioni conforme al contratto. La riscossione dei contributi di lavoratori e datori di lavoro ha consentito nel 2013 di far fronte a tutti gli impegni e di formare gli accantonamenti necessari per le prestazioni ancora da erogare. Come già l'anno precedente, il conto annuale è stato esaminato dalla KPMG secondo gli elevati standard Swiss GAAP RPC 21 e approvati senza riserve.

Organi e compiti fondamentali

L'Associazione ha gli organi seguenti:

- l'Assemblea generale con quattordici membri delegati;
- il Comitato, rispettivamente la Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) con otto membri e tre coadiutori (Direttori dei Segretariati);
- la Commissione del Comitato, composta della Presidenza e dei tre Direttori dei Segretariati;
- tre Commissioni professionali paritetiche regionali: Svizzera tedesca, Romanda, Ticino;
- la Commissione di ricorso;
- la Commissione delle finanze;
- tre Segretariati: applicazione, formazione continua e fondo sociale.

L'organo direttivo strategico è la CPPC, che si riunisce quasi mensilmente. La Commissione del Comitato prepara, coordina e dirige l'attuazione delle decisioni della CPPC. La CPPC è sostenuta dalla Commissione delle finanze in tutte le questioni di ordine finanziario.

L'applicazione operativa e i controlli sono responsabilità del Segretariato per l'applicazione (tempcontrol) e compito delle tre Commissioni professionali paritetiche regionali.

Il Segretariato per la formazione continua (temptraining) organizza l'intera attività formativa dell'Associazione, mentre il Segretariato del fondo sociale (tempcare) dirige e sorveglia la soluzione settoriale.

Il compito principale di quest'ultimo Segretariato è di mettere a disposizione delle parti sociali una soluzione settoriale per l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia, obbligatoria nel CCL Personale a prestito.

Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPPC) / Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito

Nel 2013, la CPPC si è occupata in particolare del rinnovamento del calcolatore dei costi convenzionali e di controllo. I negoziati con i partner dei contratti di collaborazione si sono svolti positivamente e sono stati sottoscritti venticinque accordi. La campagna pubblicitaria di temptraining è stata lanciata e ha ottenuto un buon riscontro. La CPPC ha invece incontrato grandi difficoltà nell'attuazione del CCL Personale a prestito in Ticino. Si sta tuttora lavorando per migliorare una situazione dettata in primis dalla geografia economica e dalla politica. È stata inoltre presentata una domanda alla Commissione della concorrenza riguardo alla conformità della soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia, un tema che accompagnerà la CPPC anche nel 2014. La CPPC si è concentrata altresì sulla costituzione e sul perfezionamento dell'organizzazione e degli strumenti dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito. In tale contesto, vengono per esempio discusse le interpretazioni di concetti giuridici. Il 28 novembre 2013, si è tenuta l'Assemblea dell'Associazione, durante la quale i membri sono stati informati sulle ultime novità ed è stata presa posizione sulle questioni in sospeso.

Per svolgere i compiti di cui sopra, nel 2013 la CPPC si è riunita nove volte. Per la direzione e la preparazione dei lavori del Comitato e delle Commissioni, il Comitato della CPPC si è riunito otto volte, tante quanto la Commissione della CPPC.

Rapporto sull'applicazione

Situazione di partenza

Dopo la costituzione delle strutture di applicazione nel 2012, il 2013 ha debuttato con una fase intensa di controlli. È stato inoltre possibile attivare la collaborazione e il coordinamento delle attività di controllo a livello operativo con gli organi d'applicazione di altri CCL di obbligatorietà generale. I collaboratori del Segretariato per l'applicazione e delle Commissioni professionali paritetiche regionali hanno gestito molte richieste, che hanno funto da base per la redazione di un catalogo di domande frequenti.

Riscossione

A fine 2012, le aziende sono state invitate a notificare entro fine gennaio 2013 la loro massa salariale definitiva. Il tasso di risposta del 90% è stato soddisfacente. Nel complesso, la massa salariale non divergeva da quanto dichiarato, ma è stato necessario avviare le prime esecuzioni. La maggior parte di queste procedure è ancora in corso, ma singolarmente è stato possibile accordarsi o stipulare piani di pagamento. Secondo quanto emerso da altri organi di riscossione, il settore del prestito di personale è contraddistinto da una buona morale di pagamento. Le prime fatture per gli acconti 2013 sono state inviate alle aziende a fine giugno, le seconde come previsto a fine novembre 2013.

L'invito a notificare la massa salariale definitiva è stato trasmesso alla fine dell'anno. La Commissione delle finanze ha costituito un sistema di controllo interno che ha agevolato ulteriormente il processo.

Commissioni professionali paritetiche regionali per il settore del prestito di personale

Le tre Commissioni regionali costituite a fine 2012, hanno proseguito il loro intenso lavoro. Si sono riunite mensilmente per deliberare in merito alle aziende da controllare e in base ai rapporti di controllo.

Commissione paritetica regionale della Svizzera tedesca per il settore del prestito di personale (CPRD)

Casella Postale 272

3000 Berna 15

Tel.: 031 350 22 16

Fax: 031 350 22 11

tempcontrol@tempservice.ch

Commissione paritetica regionale della Svizzera romanda per il settore del prestito di personale (CPRR)

Casella Postale 230

1705 Fribourg

Tel.: 026 347 31 34

Fax: 026 347 31 49

natanael.esseiva@tempservice.ch

Commissione paritetica regionale del Canton Ticino per il settore del prestito di personale (CPRT)

Via Trevano 63

6900 Lugano

Tel.: 091 971 56 12

Fax: 091 971 56 14

cpc-ticino@tempservice.ch

Attività di controllo

L'attività di controllo è stata intensificata nel 2013. In Ticino e in Romanda, in particolare, sono stati svolti molti controlli sin dall'inizio. Nella Svizzera tedesca, invece, le Commissioni professionali paritetiche regionali non avevano un numero sufficiente di ditte preposte. Ci si è quindi dapprima concentrati sulla ricerca di aziende che avessero le capacità necessarie. Quest'operazione di reclutamento è andata a buon fine e, al termine del 2013, l'intensità dei controlli è aumentata anche nella Svizzera tedesca.

Nel 2013, sono state formulate in totale 168 delibere di controllo. 165 controlli sono stati svolti e 148 rapporti redatti, di cui 86 discussi in seno alle Commissioni professionali paritetiche regionali. 38 controlli sono potuti essere finiti.

Controlli nel 2013

Livello nazionale

Delibere di controllo	168
Controlli effettuati (rapporto redatto)	148
Delibere notificate all'azienda	73
Pene convenzionali formulate	33
Procedure concluse	38

Commissione professionale paritetica Svizzera tedesca

Delibere di controllo	75
Controlli effettuati (rapporto redatto)	46
Delibere notificate all'azienda	31
Pene convenzionali formulate	21
Procedure concluse	22

Commissione professionale paritetica Svizzera romanda

Delibere di controllo	75
Controlli effettuati (rapporto redatto)	83
Delibere notificate all'azienda	28
Pene convenzionali formulate	7
Procedure concluse	10

Commissione professionale paritetica Ticino

Delibere di controllo	18
Controlli effettuati (rapporto redatto)	19
Delibere notificate all'azienda	14
Pene convenzionali formulate	5
Procedure concluse	6

La maggior parte dei controlli si sono svolti senza grossi problemi. La collaborazione con le aziende era per lo più ottima e contrassegnata da uno spirito cooperativo.

Constatiamo tuttavia viepiù che la gestione degli incarti e dei dati è lacunosa. Il controllo degli orari di lavoro, in particolare, è molto oneroso perché la loro registrazione elettronica è nella maggior parte dei casi sommaria. Ciò comporta l'esame di ogni singolo rapporto per verificare se siano state prestate ore supplementari e se siano state indennizzate correttamente. Il mancato rispetto degli orari di lavoro e dell'indennizzo delle ore supplementari sono del resto le infrazioni più spesso constatate.

Le lacune accertate in questo campo vengono per lo più corrette senza reclami e, se necessario, si procede ai versamenti del caso.

Singole aziende si dimostrano poco cooperative. Si rifiutano di mettere a disposizione i dati e i documenti necessari, e di correggere errori palesi. In questi casi, il controllo si rivela molto impegnativo e gli strumenti di applicazione del CCL Personale a prestito raggiungono presto i propri limiti. Le possibilità di procrastinare i controlli sono quasi infinite e singole aziende se ne servono spudoratamente. In quest'ambito, sarebbe auspicabile un migliore coordinamento con le autorità esecutive cantonali per la LC.

Ticino

I riscontri positivi di cui sopra non valgono per il Ticino. In Ticino, la maggior parte dei prestatori di personale si oppone con tutti i mezzi all'attività di controllo della Commissione professionale paritetica regionale. È altresì noto che buona parte delle aziende non si attiene alle disposizioni del CCL Personale a prestito. Per il 2014, sono state adottate le misure del caso.

Armonizzazione dei controlli

Un obiettivo dichiarato della CPPC è di svolgere i controlli secondo una procedura standardizzata in tutta la Svizzera. A tale scopo, tre ditte di controllo sono state incaricate di elaborare gli strumenti del caso. Questi lavori non erano ancora conclusi a fine 2013, anche se il processo di controllo è stato migliorato progressivamente e uniformato nelle tre regioni. L'attuazione definitiva è prevista nel 2014.

Collaborazione con Commissioni professionali paritetiche di altri CCL di obbligatorietà generale

A fine 2013, erano stati stipulati accordi di collaborazione con venticinque organi d'applicazione di altri CCL di obbligatorietà generale. Sono in seguito stati contattati i rispettivi Segretariati per concretare l'accordo a livello operativo. In una prima fase, si è trattato di assicurare il flusso d'informazioni. Una volta accertato quale organo d'applicazione, controlla quale prestatore di personale è stato possibile procedere al coordinamento

Sono stati stipulati i seguenti accordi di collaborazione:

- CNM dell'edilizia e del genio civile
- CCL per la posa di materiale rotabile
- GAV für das Ausbaugewerbe Baselland, Basel-Stadt und Solothurn
- GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz
- GAV für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme
- CCL per il ramo pittura e gessatura
- CCL nel ramo svizzero dell'installazione elettrica e dell'installazione delle telecomunicazioni
- CCL per il settore svizzero dell'isolazione
- CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione
- CCL per i rami professionali della carrozzeria
- CCNL per l'industria svizzera meccanica, metallurgica, macchine agricole, ferramenta e carpenteria metallica
- CCL nel settore svizzero dei copritetto e dei costruttori di facciate
- Schweiz. Marmor- und Granitgewerbe
- CCL per il settore delle costruzioni in legno
- GAV für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich
- CCL per la posa di ponteggi
- CCL dell'industria di mobili
- CCL per l'industria svizzera dei prodotti in calcestruzzo
- Gipsergewerbe Kt. BS
- GAV für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft
- GAV für das Basler Ausbaugewerbe (Kanton Basel-Stadt)
- CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione
- CCT du nettoyage dans le Canton de Genève
- CCT du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture dans le Canton de Genève
- CCT romande du second oeuvre

Rapporto sulla formazione continua

Ai sensi dell'art. 14, cpv. 2 degli statuti dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito, la direzione operativa del fondo per la formazione continua spetta a swissstaffing. A fine 2013, il team temptraining comprendeva sei persone.

Nel corso del 2013, la richiesta di prestazioni di formazione continua di temptraining, ha fatto segnare un chiaro incremento (grafico 1). Se all'inizio dell'anno le domande erano una sessantina a settimana, alla fine erano in media 95 a settimana.

Nel periodo dal 1.1.2013 al 31.12.2013, temptraining ha ricevuto 4050 richieste di formazione continua e ne ha accolte 3190 (79%). 320 richieste (8%) sono state respinte perché i richiedenti non soddisfacevano i requisiti regolamentari. Le restanti 540 richieste (13%) erano ancora in sospeso fino al 31.12.2013.

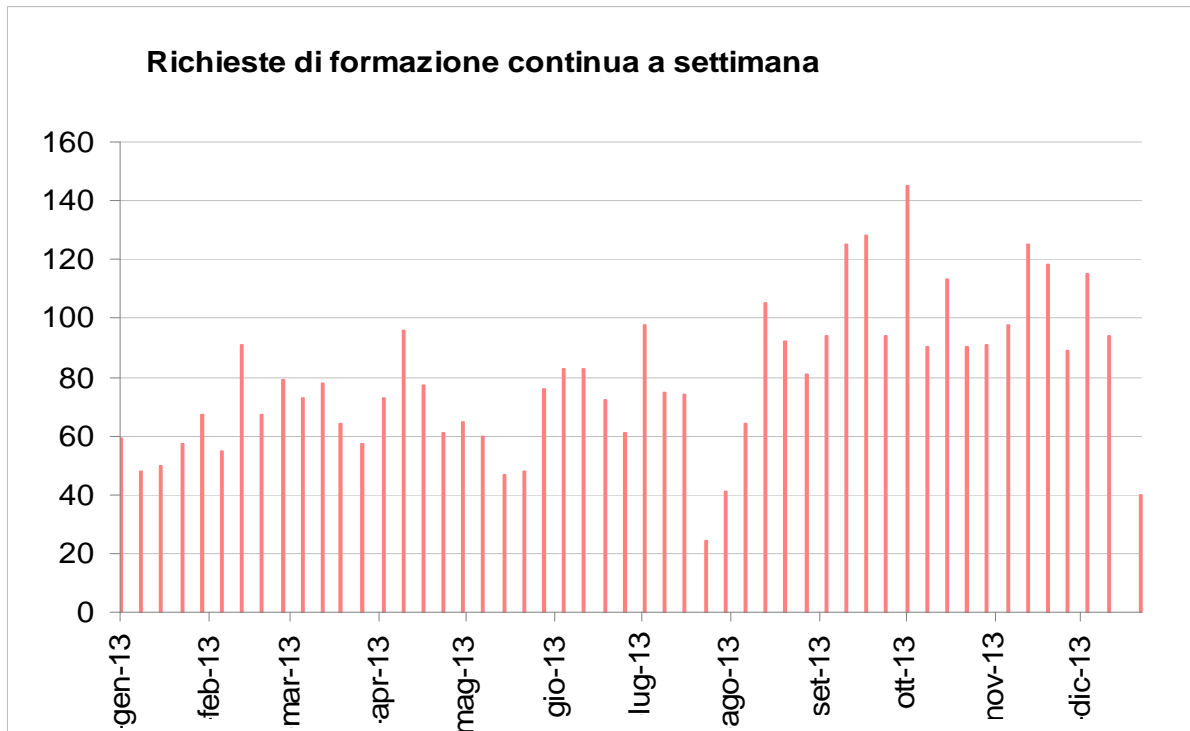
Per le 3190 richieste di formazione continua approvate sono stati stanziati 5,8 milioni di franchi. La maggior parte (4,9 milioni di franchi, 84%) è stata utilizzata per il rimborso dei costi dei corsi, mentre la porzione più contenuta è servita alla copertura della perdita di guadagno (900'000 franchi, 15%), rispettivamente delle spese (13'000 franchi, <1%). La prestazione di formazione continua media per i costi dei corsi, la perdita di guadagno e le spese sono state nel 2013 di 1830 franchi per richiesta.

Nel periodo dal 1.1.2013 al 31.12.2013, sono state erogate prestazioni per 1720 richieste di formazione continua per un totale di 2,8 milioni di franchi. Il versamento è differito rispetto all'approvazione in quanto, secondo regolamento, temptraining attende la conferma della frequentazione del corso per erogare le prestazioni. A causa dell'aumento del numero di richieste e del sistema di versamento differito, l'importo versato nel 2013 risulta inferiore a quello delle domande approvate.

Nell'interesse dei lavoratori temporanei che cambiano sovente settore d'impiego, temptraining sostiene formazioni continue sia nella professionale attuale sia in quella auspicata. Il registro con gli istituti di formazione riconosciuti da temptraining comprendeva a fine 2013 mille scuole. L'eterogeneità dei lavoratori temporanei si rispecchia anche nella scelta di corsi (grafico 2). La maggior parte (27%) delle formazioni finanziate da temptraining riguarda corsi di lingue (nazionali). È pertanto lecito affermare che temptraining fornisce un notevole contributo all'integrazione.

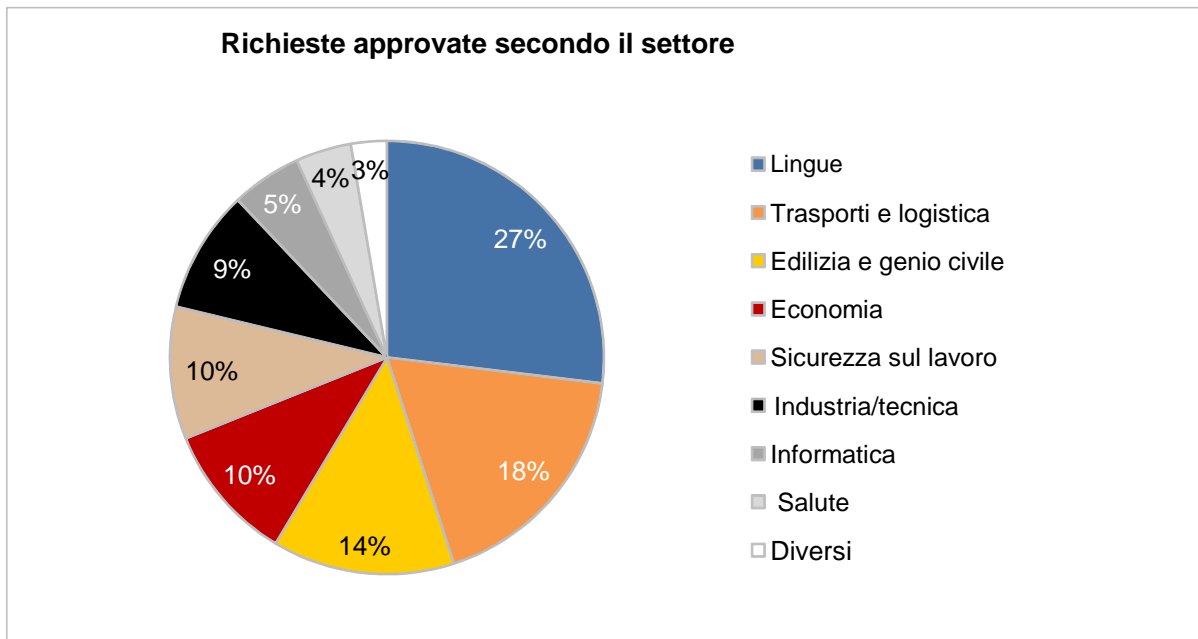
Circa la metà delle richieste di formazione continua è stata presentata direttamente da lavoratori temporanei, mentre l'altra metà è giunta a temptraining tramite le aziende di servizi per il personale, le quali occupandosi delle formalità per la domanda, segnalando un corso adeguato o assumendosi il prefinanziamento dei costi, assumono un'importante funzione di sostegno per i loro collaboratori.

Grafica 1



Fonte: temptraining

Grafica 2



Fonte: temptraining

Rapporto sul fondo sociale

Il compito principale del Segretariato del fondo sociale è quello di mettere a disposizione delle parti sociali una soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera, in caso di malattia obbligatoria nel CCL Personale a prestito. La soluzione settoriale è sovvenzionata dal fondo per l'applicazione e la formazione continua con lo 0,4% della massa salariale assicurata.

Nel 2013, è stato chiuso definitivamente l'anno d'esercizio 2012 della soluzione settoriale. Di seguito, una panoramica dei punti principali:

- la soluzione settoriale per l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia ha coperto nel 2012 una massa salariale di 2,291 miliardi di franchi;
- il sovvenzionamento del premio dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia ha riguardato una massa salariale di 2,285 miliardi di franchi;
- ciò corrisponde a circa due terzi della massa salariale rilevante delle aziende assoggettate;
- i premi lordi assicurati ammontavano a 65,91 milioni di franchi;
- i sovvenzionamenti dei premi per il CCL Personale a prestito hanno raggiunto un importo di 9,14 milioni di franchi;
- il tasso netto dei premi 2012 era in media del 2,48% della massa salariale assicurata;
- quasi tre quarti della massa salariale assicurata avevano un termine d'attesa di due giorni;
- solo lo 0,1% della massa salariale assicurata aveva un tasso di premio > 6%. Il tasso di premio è rilevante per i contributi dei lavoratori, che nel 2012 ammontavano al massimo al 3% della massa salariale;
- i versamenti di prestazioni degli assicuratori hanno raggiunto l'importo di 27'775'565 franchi, il che corrisponde a una quota di prestazioni del 54% in riferimento ai premi di rischio (previa deduzione dei costi amministrativi);
- nei versamenti di prestazioni degli assicuratori non sono considerati accantonamenti per casi in corso e non ancora notificati. La quota effettiva di prestazioni per il 2012 è notevolmente superiore.

Gli assicuratori hanno chiesto una serie di modifiche del contratto quadro della soluzione settoriale approvate dalle parti sociali ed entrate in vigore il 1° gennaio 2014. Gli adeguamenti concernono i punti seguenti:

- nuovi limiti della massa salariale per l'assegnazione ai segmenti;
- riduzione del supplemento di premio per l'attuazione ai sensi della LAMaI;
- nuova regolamentazione della partecipazione contrattuale alle eccedenze.

Alla soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia continuano a partecipare gli stessi assicuratori.

Rapporto Commissione di ricorso

La Commissione di ricorso dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito è la più alta istanza giuridica e delibera in merito a ricorsi contro:

- decisioni di assoggettamento,
- decisioni di constatazione,
- pene convenzionali,
- decisioni di controllo, segnatamente l'imposizione delle spese di controllo,
- decisioni concernenti domande di sovvenzione per la formazione continua,
- decisioni concernenti domande di sovvenzione di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della CPPC e delle Commissioni professionali paritetiche regionali (art. 39, cpv. 2 CCL Personale a prestito).

Nel 2013, la Commissione di ricorso si è riunita otto volte. Nel corso delle sedute, sono state prese decisioni di ordine organizzativo (regolamento, procedure) e sono stati trattati i casi di ricorso seguenti.

Istanza precedente	Oggetto	Stato
CPPC, rappresentata da tempcontrol	Assoggettamento al CCL Personale a prestito	5 decisioni prese
CPRD	Controllo libri paga	- 4 decisioni prese - 3 ricorsi in sospenso al 31.12.2013
CPRR	Controllo libri paga	Nessun caso
CPRT	Controllo libri paga	7 ricorsi in sospenso al 31.12.2013
CPPC, rappresentata da temptraining	Formazione continua	- 39 decisioni prese - 13 ricorsi in sospenso al 31.12.2013

Rapporto Commissione delle finanze

Finanze

La situazione finanziaria dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito è sana e garantisce un'erogazione delle prestazioni conforme al contratto.

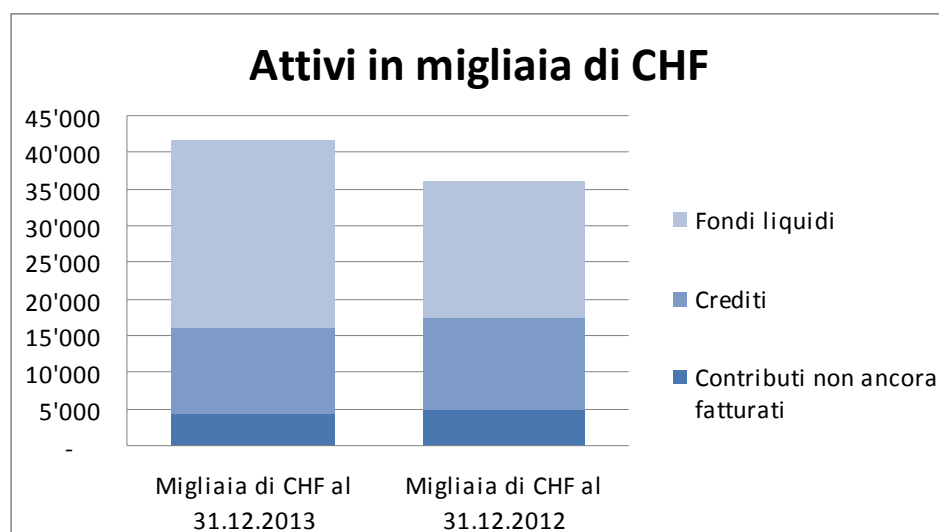
La riscossione dei contributi di lavoratori e datori di lavoro ha consentito anche nel 2013 di erogare tutte le prestazioni. Gli accantonamenti necessari per le prestazioni ancora da erogare sono aumentati rispetto alla fine dell'anno precedente.

Il conto annuale al 31.12.2013 è stato redatto in conformità agli standard Swiss GAAP RPC 21 e fornisce un quadro dello stato patrimoniale, finanziario e reddituale corrispondente alla situazione reale dell'Associazione. Come già l'anno precedente, il conto annuale è stato esaminato dalla KPMG e approvato senza riserve.

Conto annuale

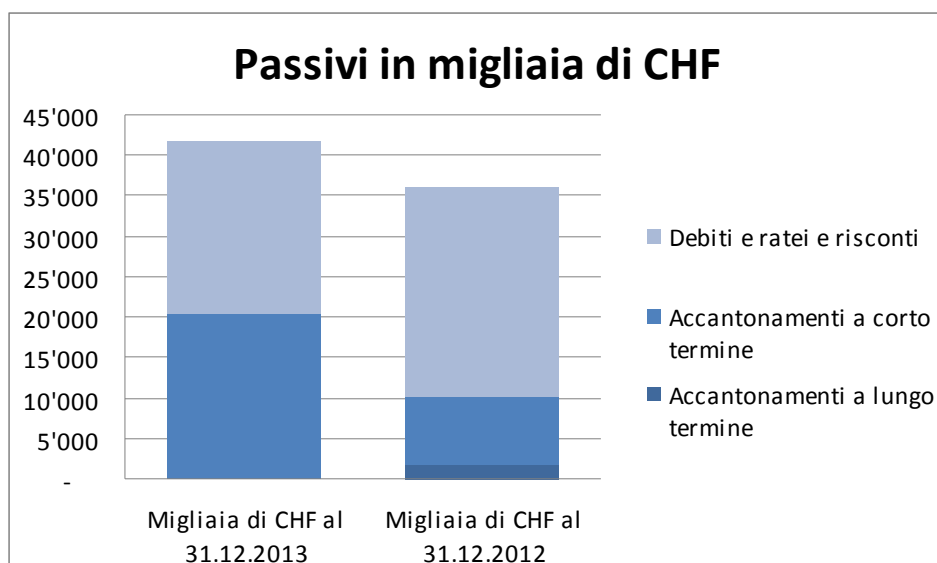
Bilancio

Gli attivi comprendono i fondi liquidi, che nel 2013 sono aumentati, i crediti per gli acconti di contributi per i costi di applicazione e i contributi non ancora fatturati alla fine dell'anno per i conteggi finali sulla base delle dichiarazioni dei salari dell'anno in esame.



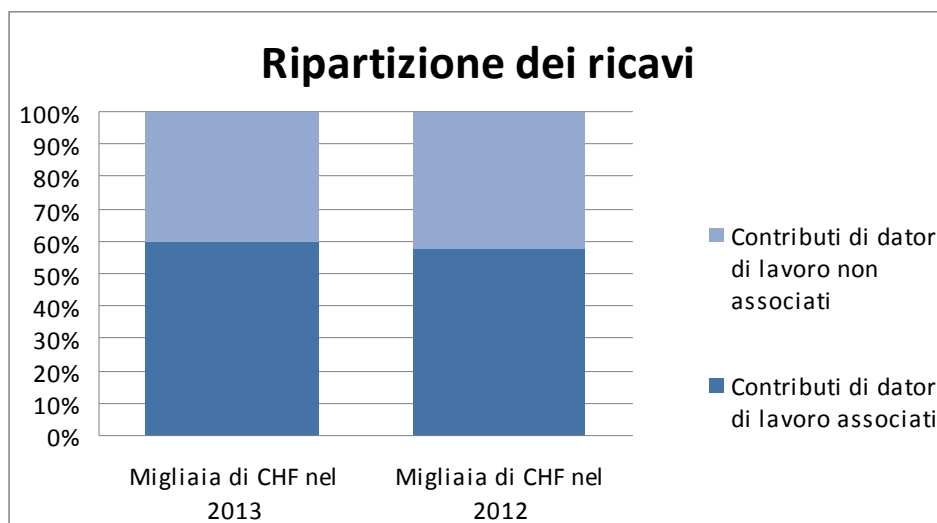
I passivi comprendono i debiti, ratei e risconti per prestazioni in sospeso del contratto collettivo di lavoro e accantonamenti a corto e a lungo termine per prestazioni nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro assoggettati.

Nel 2013, i debiti e i ratei e risconti sono diminuiti, mentre gli accantonamenti sono aumentati.



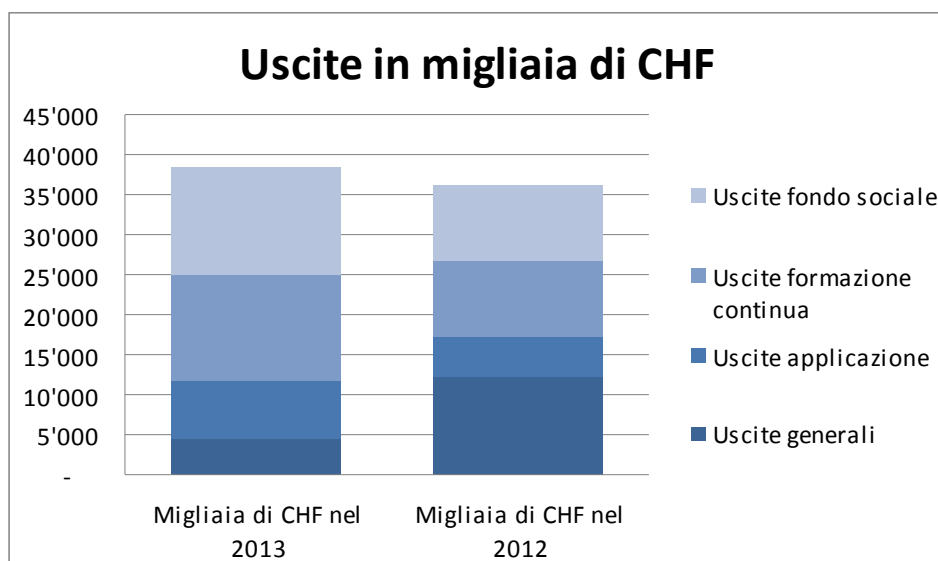
Conto d'esercizio

I ricavi del contratto collettivo di lavoro comprendono principalmente i contributi paritetici dei lavoratori assoggettati. Nel 2012, il 58% dei contributi per i costi d'applicazione corrispondono da datori di lavoro associati, il 42% da datori di lavoro non associati. Nel 2013, la quota di prestazioni dei datori di lavoro associati è salita al 60%, quella dei datori di lavoro non associati è calata leggermente al 40%.



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 dell'applicazione, il 40% in ciascuno dei due settori formazione continua e fondo sociale, oppure accantonato specificamente per prestazioni dopo il 31.12.2013, rispettivamente il 31.12.2012.

Grazie alle spese generali più contenute, nel 2013 è stato possibile erogare prestazioni maggiori nei singoli settori ho effettuare accantonamenti più consistenti.

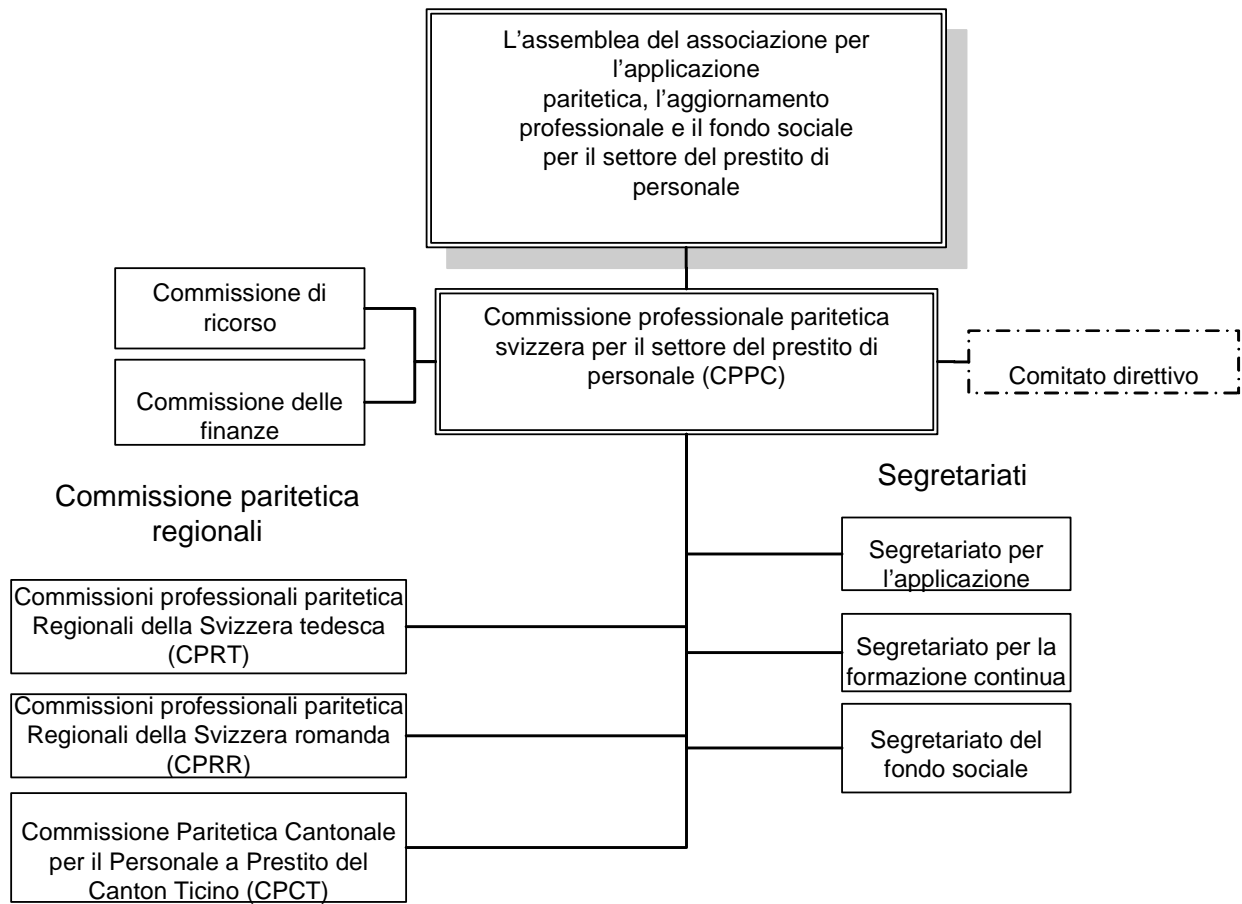


Prospettiva

La costante pianificazione della liquidità da parte dell'Associazione garantisce che essa possa disporre in ogni momento della necessaria liquidità per far fronte alla prestazione conforme al contratto.

La situazione finanziaria dell'Associazione al 31.12.2013 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



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

CONTO ANNUALE

BILANCIO AL 31 DICEMBRE	Commento	2013	2012
ATTIVO		CHF	CHF
Liquidità	1	25'779'342.78	18'583'101.21
Crediti per forniture e prestazioni		11'683'930.25	12'588'313.09
Altri crediti a breve termine		4'071.16	969.82
Contributi non ancora fatturati		4'391'206.78	4'819'281.45
Ratei e risconti		-	70'814.40
CAPITALE CIRCOLANTE		41'858'550.97	36'062'479.97
PATRIMONIO IMMOBILIZZATO		-	-
TOTALE BILANCIO		41'858'550.97	36'062'479.97
PASSIVO			
Debiti per forniture e prestazioni		6'567'031.72	158'123.20
Altri debiti a breve termine		115'580.00	44'518.45
Ratei e risconti		14'726'580.72	25'674'470.97
Accantonamenti a breve termine	2	20'449'358.53	8'491'975.25
Totale capitale mutuato a breve termine		41'858'550.97	34'369'087.87
Accantonamenti a lungo termine		-	1'693'392.10
Totale capitale mutuato a lungo termine		-	1'693'392.10
CAPITALE MUTUATO		41'858'550.97	36'062'479.97
Risultato annuale		-	-
Capitale d'organizzazione		-	-
TOTALE BILANCIO		41'858'550.97	36'062'479.97

Commento:

1 Liquidità

Mezzi destinati al pagamento degli impegni esistenti e delle spese differite nel tempo per i settori Formazione continua, Fondo sociale ed Esecuzione CCL.

2 Accantonamenti a breve termine

Accantonamenti mirati, destinati all'adempimento di compiti legati al CCL. Questi accantonamenti sono necessari, considerato lo scarto temporale esistente fra le entrate e le relative prestazioni nei settori Formazione, Fondo sociale ed Esecuzione.

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

CONTO D'ESERCIZIO	2013	2012
	CHF	CHF
Contributi per l'applicazione da datori di lavoro associati	23'176'031.94	21'195'247.93
Contributi per l'applicazione da datori di lavoro non associati	15'713'519.66	15'232'654.16
Riduzione dei proventi	-658'234.62	-304'976.66
Altri proventi d'esercizio	153'918.37	2'509.80
TOTALE RICAVI	38'385'235.35	36'125'435.23
Costi generali e spese CPPC e partner sociali	-4'571'126.29	-12'276'559.00
TOTALE COSTI GENERALI	-4'571'126.29	-12'276'559.00
Costi d'applicazione diretti	-5'439'928.01	-3'487'119.61
Altre spese d'applicazione	-1'661'068.32	-1'528'338.68
TOTALE COSTI APPLICAZIONE	-7'100'996.33	-5'015'458.29
Contributi per la formazione continua	-11'796'018.93	-8'301'725.73
Altre spese per la formazione continua	-1'564'992.30	-1'116'420.67
TOTALE COSTI FORMAZIONE CONTINUA	-13'361'011.23	-9'418'146.40
Contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	-13'156'203.53	-9'213'392.10
Altre spese per contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	-204'807.70	-204'754.30
TOTALE COSTI FONDO SOCIALE	-13'361'011.23	-9'418'146.40
RISULTATO D'ESERCIZIO	-8'909.73	-2'874.86
Proventi finanziari	8'909.73	2'874.86
Risultato finanziario	8'909.73	2'874.86
RISULTATO ANNUALE	0.00	0.00