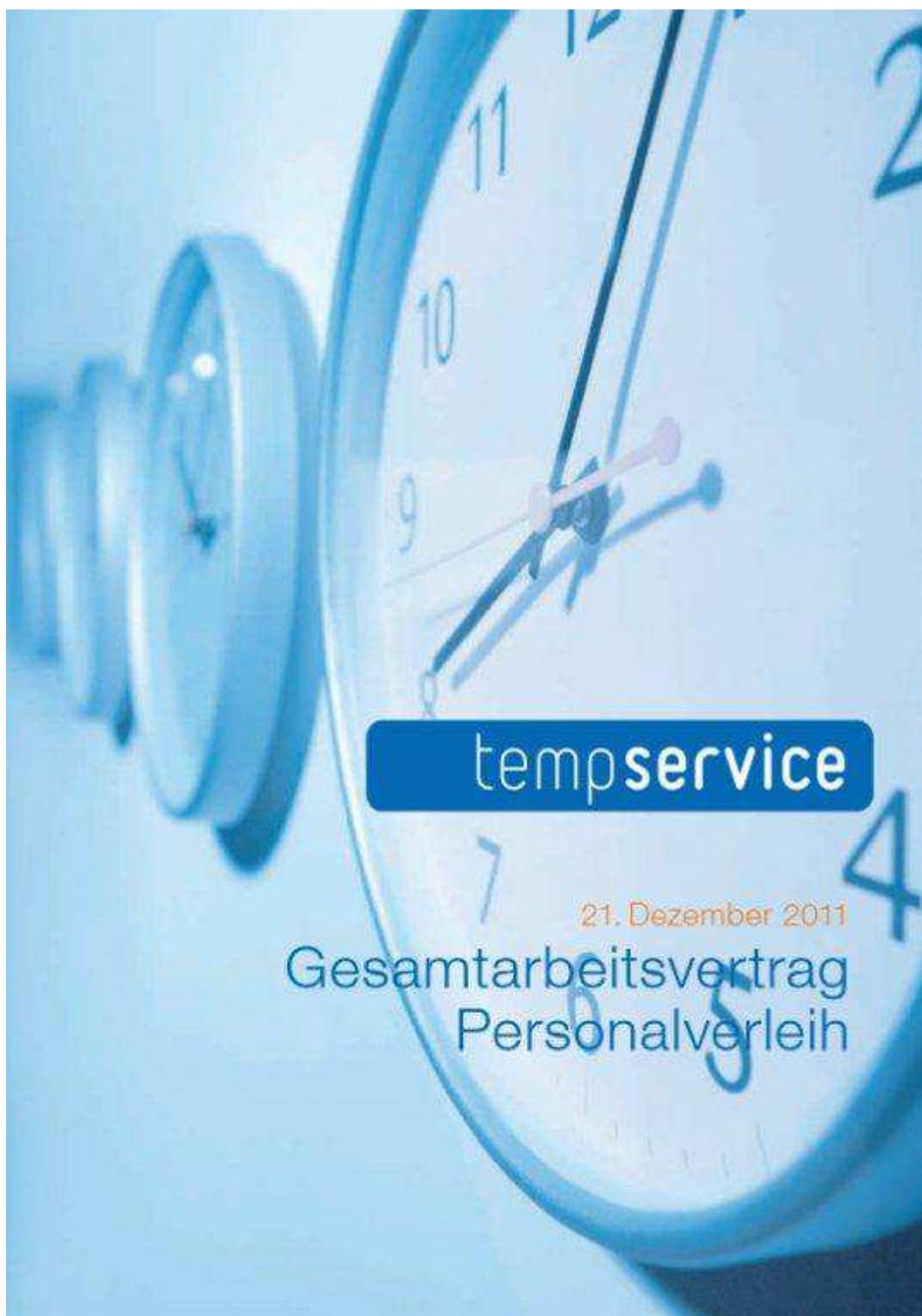


# RAPPORTO ANNUALE 2015

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



# Indice

**Riepilogo / Management Summary ..... 2**

**Commissione Paritetica Svizzera per il settore del Prestito di Personale (CPSPP) / Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito (APP) ..... 4**

**Rapporto sull'applicazione ..... 6**

**Rapporto sulla formazione continua..... 9**

**Rapporto sul fondo sociale ..... 11**

**Rapporto Commissione di ricorso ..... 13**

**Rapporto Commissione delle finanze..... 14**

**Appendice ..... 17**

## Riepilogo / Management Summary

La CPSPP è l'organo responsabile per tutte le questioni di ordine strategico e di principio, per la direzione e per il coordinamento dell'insieme degli organi, inoltre è competente in prima istanza per eventuali domande relative all'interpretazione delle disposizioni del CCL. Anche a quattro anni dall'entrata in vigore del CCL per il settore del prestito di personale sorgono ancora delle domande in merito all'interpretazione che richiedono chiarimento da parte della CPSPP.

Nel 2015 la CPSPP si è riunita sette volte ed era principalmente intenta ad affinare e potenziare maggiormente l'applicazione. Con il coinvolgimento dei responsabili delle Commissioni paritetiche regionali e della Commissione di ricorso sono state effettuate delle discussioni intense ed all'insegna della ricerca di miglioramenti. Queste discussioni erano molto controverse segnatamente per quel che concerne le questioni legate alle competenze d'applicazione e in merito agli strumenti di sanzionamento, e non potendo essere terminate nel 2015, saranno proseguite nel 2016.

Su mandato delle parti contrattuali la CPSPP e il Comitato hanno preparato la domanda tendente al conferimento della DFO e hanno accompagnato il processo unitamente alla SECO.

Per la direzione e la preparazione dei lavori di Comitato e di Commissione il Comitato CPSPP si è riunito sette volte.

Nel 2015 è stato possibile mantenere l'attività di controllo e d'informazione svolta da tempcontrol ad un alto livello. Inoltre sono stati intrapresi degli sforzi al fine di permettere di rendere ulteriormente omogeneo e affinare il processo di controllo. Le tre Commissioni professionali paritetiche regionali lo scorso anno si sono riunite sei, sette volte. Queste tre Commissioni di controllo attive a livello operativo nel 2015 hanno decretato 169 controlli, hanno inoltre effettuato 159 controlli e potuto concludere 136 procedimenti di controllo. Sporadicamente le agenzie si sono mostrate poco cooperative. Hanno rifiutato la trasmissione dei documenti necessari al controllo e la messa in regola di infrazioni manifeste, il che per questi casi ha portato ad un notevole dispendio. In confronto a ciò, la collaborazione con le commissioni paritetiche professionali degli altri settori è costantemente migliorata.

Il numero delle domande tendenti all'aggiornamento professionale e delle formazioni concesse è notevolmente incrementato nel corso del 2015. Lo scorso anno sono state inoltrate a temptraining 9902 domande di aggiornamento professionale (+ 31%). Di queste, sono state accolte 9396 domande tendenti alla concessione di prestazioni e sono stato concesso il pagamento per 6166 prestazioni (CHF 10'424'545.-). Nel 2015 complessivamente 874 istanze sono state respinte a seguito del mancato adempimento delle condizioni poste.

A seguito della forte richiesta il settore temptraining rischia la minaccia di un deficit strutturale. Per la ricerca di eventuali misure la CPSPP ha svolto delle prime discussioni aventi per scopo di poter decidere nel 2016 delle misure di riduzione dei costi.

La soluzione settoriale IGM (tempcare) per l'anno in esame comprendeva gli stessi assicuratori facenti parte già sin dall'inizio dell'entrata in vigore del CCL per il settore del prestito di personale. Complessivamente erano assicurati 410 contratti collettivi delle agenzie di prestito di personale. È stato possibile incrementare la massa salariale assicurata complessivamente di ben 5% a CHF 2,776 miliardi. In questo modo ben il 60% della massa salariale rilevato per il CCL per il settore del prestito di personale risulta assicurata tramite la soluzione settoriale IGM. I premi lordi assicurati tramite la soluzione settoriale ammontavano a CHF 75,71 milioni. Il sovvenzionamento dei premi del CCL per il settore del prestito di personale nell'anno del presente rapporto ha raggiunto la somma di CHF 11,11 milioni (+5,7%). Le prestazioni degli istituti di assicurazione hanno raggiunto l'ammontare di 39,835 milioni (+ 72%).

Durante il corso dell'anno gli assicuratori hanno rivisitato le basi tariffarie della soluzione settoriale. Per ragioni di concorrenza sono di nuovo state concesse le partecipazioni all'eccedenza e sono stati ridefiniti i tre settori di clientela. Il limite della massa salariale per le tariffe vincolanti è stato abbassato. Questo ha ulteriormente permesso un addizionale incremento della concorrenzialità di 'tempcare'.

Una necessità di chiarimento importante si era creata in merito alla durata delle prestazioni in presenza di problemi di salute preesistenti e del diritto molto restrittivo in ambito di passaggio dall'assicurazione collettiva nell'assicurazione individuale per i frontalieri. Per la prima questione si era potuto trovare una soluzione, mentre per il secondo quesito non è stato possibile, in considerazione delle convenzioni sociali internazionali applicabili in quest'ambito.

Le finanze erano un tema sempre ricorrente. Era stato possibile stabilire un budget realistico, che è potuto essere rispettato. L'incasso come gli scorsi anni di regola si è svolto senza particolari problemi. Solo sporadicamente vi erano stati dei casi in cui si era reso necessario inviare dei richiami o addirittura procedere all'introduzione di un procedimento d'esecuzione.

Le entrate del Contratto collettivo di lavoro maggiormente comprendevano le entrate da parte dei contributi paritetici dei lavoratori e dei datori di lavoro assoggettati.

Anche se per il settore dell'applicazione e dell'aggiornamento professionale si era reso necessario adeguare le riserve, le finanze dell'associazione risultano ancora in regola. Grazie al costante aggiornamento della pianificazione delle liquidità dell'associazione è stato possibile assicurare che l'associazione disponga sempre della necessaria liquidità in modo da poter soddisfare l'insieme degli obblighi in piena conformità al contratto.

A seguito di una nuova direttiva della SECO il rapporto sul resoconto concernente l'utilizzo dei mezzi da parte delle parti sociali è stato stilato in modo più dettagliato che non in passato ed è stata emanata una direttiva sui rimborsi ai membri delle parti contrattuali.

Nel 2015 hanno avuto luogo due assemblee generali. In giugno sono stati approvati il rapporto annuale e il conto annuale 2014. Inoltre, in occasione dell'assemblea autunnale il principale ordine del giorno era la concessione del discarico al Comitato per l'esecuzione del bilancio. A parte ciò l'assemblea generale ha approvato alcune minori modifiche del Regolamento e ha preso conoscenza di alcuni mutamenti a livello personale.

Nel corso del 2015 la Commissione di ricorso ha tenuto sei riunioni ordinarie. A parte le decisioni di ordine organizzativo (Regolamento, questioni di procedura) ha concluso 92 procedimenti di ricorso.

## **Commissione Paritetica Svizzera per il settore del Prestito di Personale (CPSPP) / Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il personale a prestito (APP)**

Nel 2015, la CPSPP si è riunita complessivamente in sei occasioni e si è occupata in particolare delle questioni legate al potenziamento e all'affinamento del processo d'applicazione. L'esperienza ha mostrato che le direttive per il lavoro d'applicazione richiedono precisazioni e devono essere completate. Si è anche mostrato che l'attuale calcolatore delle pene convenzionali non corrisponde alla realtà dell'applicazione e si mostra troppo poco efficace.

Con il coinvolgimento dei responsabili delle Commissioni paritetiche regionali e della Commissione di ricorso sono state tenute delle discussioni intense nell'intento di trovare delle modalità di miglioramento. Queste discussioni, assai controverse segnatamente per quel che concerne le questioni legate alle competenze d'applicazione e agli strumenti di sanzionamento, non avevano potute essere concluse nel 2015 e pertanto saranno riprese nel 2016.

Si è constatato che il flusso d'informazione tra la CPSPP e le tre CPR in entrambi i sensi non scorreva in modo ottimale. Per questo motivo sono state istituzionalizzate tre riunioni di scambi d'esperienze e un'informazione dopo ogni assemblea della CPSPP.

La CPSPP è anche la commissione incaricata in prima istanza per eventuali questioni legate all'interpretazione delle disposizioni del CCL. Anche a quattro anni dall'entrata in vigore del CCL per il settore del prestito di personale sorgono ancora delle domande in merito all'interpretazione che devono, e spesso possono, essere chiarite dalla CPSPP. Sporadicamente la CPSPP ha dovuto chinarsi e decidere in ultima istanza sulle questioni di assoggettamento di agenzie di prestito di personale.

Su mandato delle parti contrattuali la CPSPP e il Comitato hanno preparato la domanda tendente al conferimento della DFO e hanno accompagnato il processo unitamente alla SECO. Segnatamente si era reso necessario compiere diverse ricerche con swissstaffing, l'UFS e la SECO in merito alla comprova dell'adempimento della quota riguardante la parte padronale.

Il numero delle domande tendenti all'aggiornamento professionale e delle formazioni concesse è notevolmente incrementato nel corso del 2015. A seguito della forte richiesta il settore temptraining rischia la minaccia di un deficit strutturale. La CPSPP si è quindi impegnata in prime discussioni alla ricerca di eventuali misure da prendere. Obiettivo prefissato era di essere in grado di decidere nell'anno 2016 delle misure che impediscano un maggiore squilibrio della labile situazione finanziaria di temptraining.

Nel settore tempcare di tanto in tanto sorgono questioni aperte che hanno bisogno di chiarimenti da parte della CPSPP. Una domanda difficile era quella concernente il diritto in ambito di passaggio dall'assicurazione collettiva nell'assicurazione individuale per i frontalieri a termine del rapporto di lavoro in Svizzera. Si tratta di una questione importante per numerosi frontalieri occupati in Svizzera. Dopo lunghe ricerche si è rivelato che un simile diritto sussiste solo in misura molto limitata.

Naturalmente anche le finanze sono sempre un tema ricorrente. Era stato possibile stabilire un budget realistico, che ha potuto essere rispettato. Anche se per il settore dell'applicazione e dell'aggiornamento professionale si era reso necessario adeguare le riserve, le finanze dell'associazione sono ancora in regola.

A seguito di una nuova direttiva della SECO il rapporto sul resoconto riguardante l'utilizzo dei mezzi da parte delle parti sociali è stato stilato in modo più dettagliato che non in passato ed è stata emanata una direttiva sui rimborsi ai membri delle parti contrattuali.

Nel 2015 hanno avuto luogo due assemblee generali. In giugno sono stati approvati il rapporto annuale e il conto annuale 2014 ed è stata concessa la discarica al Comitato per l'esecuzione del bilancio. Sia il rapporto annuale sia il conto annuale deve essere sottoposto alla SECO in qualità di organo di sorveglianza. L'ordine del giorno principale dell'assemblea autunnale era il budget.

A parte ciò l'assemblea generale ha approvato alcune minori modifiche del Regolamento e ha preso conoscenza di alcuni mutamenti a livello personale.

Il Comitato della CPSPP si è riunito sette volte per la direzione e la preparazione dei lavori di Comitato e di Commissione.

**Presidenza Commissione Paritetica Svizzera per il settore del Prestito di Personale (CPSPP)**

<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>	<b>Organizzazione</b>	<b>Carica</b>
Kaufmann	André	Unia	Presidente, rappresentante dei lavoratori
Fischer- Rosinger	Myra	Swisstaffing	Vicepresidente, rappresentante padronale

# Rapporto sull'applicazione

## Situazione di partenza

È stato possibile mantenere l'attività di controllo a un alto livello anche nel 2015. Inoltre sono stati intrapresi altri sforzi per affinare la standardizzazione e il miglioramento del processo di controllo. A questo scopo si è svolta una retraite di un giorno dei tre Segretariati delle Commissioni regionali con il Segretariato d'applicazione e con i collaboratori della sezione incasso. In questo processo si sono tuttora poste maggiori sfide, sia per quanto al coordinamento con le altre Commissioni professionali paritetiche, sia quanto alle diverse strutture aziendali oppure in merito a modalità sempre nuove di gestione delle missioni, che pongono i Segretariati delle CPR e gli organi di controllo di fronte a nuovi quesiti.

Anche nel 2015 i Segretariato delle CPR erano confrontati a un gran numero d'interventi e domande in merito al CCL per il settore del prestito di personale.

## Incasso

Come già gli scorsi anni, la riscossione per lo più non ha creato particolari problemi. Solo sporadicamente si è dovuto procedere a richiami o ad una riscossione per via di esecuzione. Nell'anno oggetto del rapporto è intervenuta una sentenza di prima istanza in merito ai contributi sull'applicazione e per l'aggiornamento professionale. Un'agenzia di prestito di personale si era rifiutata sin dall'inizio a pagare questi contributi ed è stata intimata dal tribunale circondariale di Zurigo al pagamento.

## Segretariato per l'applicazione, Segretariato CPPR

Il Segretariato per l'applicazione e i tre Segretariati della CPPR hanno potenziato sia il comparto amministrativo sia la squadra giuridica. L'obiettivo era in primis quello di poter contare a ogni livello su interlocutori competenti nelle tre lingue nazionali.

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

La CPRD nel 2015 si è riunita a sei riprese e durante le sedute era stato possibile procedere mediamente a 10-15 delibere. A seguito della forte intensificazione della frequenza dei controlli nell'anno 2014, la CPRD era confrontata ad un elevato numero di rapporti di controllo, che giacevano pronti per la redazione dei progetti di delibera e dovevano essere smaltiti.

### Controlli nel corso dell'anno 2015

Delibere concernenti l'effettuazione controllo	114
Controlli effettuati	110
Delibere intimare	57
Pene convenzionali pronunciate	12
Ricorsi interposti	9
Procedimenti conclusi	37

## Commissione professionale paritetica regionale per la Svizzera romanda (CPRR)

La CPRR nel 2015 si è riunita sei volte. Nella Svizzera romanda il livello dei controlli ha potuto essere mantenuto a un livello alto. L'organico del Segretariato ha potuto essere ampliato sia in ambito d'amministrazione sia anche nel sostegno specialistico tramite due persone supplementari. Con ciò il Segretariato ora dispone di sufficienti risorse per poter elaborare i casi rispettando i termini auspicati.

## Controlli effettuati nel corso dell'anno 2015

Delibere concernenti l'effettuazione di un controllo	38
Controlli effettuati	41
Delibere intime	82
Penalità convenzionali pronunciate	21
Ricorsi interposti	6
Procedure di controllo concluse	88

## Commissione professionale paritetica regionale della Svizzera italiana /Ticino (CPRT)

La CPRT nel 2015 si è riunita sette volte. In Ticino vi erano ancora alcuni vecchi casi da trattare, che hanno parecchio impegnato la CPRT. Così c'erano state diverse agenzie, che tuttora rifiutavano di farsi controllare, ed altre, che non accettavano il rapporto di controllo. Il Segretariato della CPRT è stato confrontato con un numero elevato di richieste che in fondo non toccavano soltanto il CCL per il settore del prestito di personale. Si è mostrato che anche diverse informazioni riguardanti la Legge, nonché la direttiva sul collocamento di personale non sono sufficientemente conosciute in Ticino. La CPRT per questo motivo ha redatto complessivamente 8 circolari, per meglio informare le agenzie di prestito di personale sulle rispettive disposizioni legali.

## Controlli effettuati nel corso dell'anno 2015

Delibere concernenti l'effettuazione di un controllo	17
Controlli effettuati	8
Delibere intime	19
Pene convenzionali pronunciate	10
Ricorsi inoltrati	7
Procedimenti di controllo conclusi	11

La maggior parte di controlli si è svolta senza maggiori problemi. La collaborazione con le agenzie di regola era molto buona e svolta all'insegna di uno spirito di cooperazione.

Si è tuttavia dovuto constatare in un elevato numero di casi che la gestione degli incarti e dei dati non era sufficiente per permettere di procedere a un controllo. In particolare il controllo della durata di lavoro era spesso molto dispendioso in ragione del fatto che i relativi dati in gran parte dei casi erano rilevati elettronicamente solo in modo sommario. Ne derivava che i rapporti sulla durata di lavoro hanno dovuto essere consultati uno a uno, al fine di poter controllare se ad esempio erano state fatte delle ore supplementari o straordinarie ed erano state correttamente remunerate.

Il mancato rispetto degli orari di lavoro e il corretto versamento dei supplementi per le ore straordinarie effettuate, di fatto, erano le infrazioni più frequentemente riscontrate. Nella maggior parte dei casi le manchevolezze rilevate con riferimento alle infrazioni constatate sono in seguito state corrette e, se del caso, anche effettuati i relativi pagamenti compensatori. A dimostrazione di ciò parla anche il numero elevato di procedimenti conclusi.

## Mancata cooperazione

In quest'ambito, nel corso del 2015 si è riusciti a migliorare in modo sensibile la collaborazione con le competenti autorità esecutive cantonali. Inoltre, si è passati ad una gestione più restrittiva della disponibilità finora mostrata nella concessione di proroghe dei termini. La CPSPP nel corso dell'anno ha completato il regolamento, al fine di permettere alla CPPR di punire in modo adeguato il comportamento delle aziende prestatrici nei casi di mancata cooperazione.

## Esecuzione

Nel 2015 la CPPR si è dovuta maggiormente piegare su questioni legate all'esecuzione delle decisioni pronunciate.

Singolarmente, la CPPR si è inoltre vista confrontata a casi in cui la pena convenzionale pronunciata non è stata pagata nemmeno a seguito di un secondo richiamo e in cui si è reso necessario procedere all'introduzione della procedura d'esecuzione.

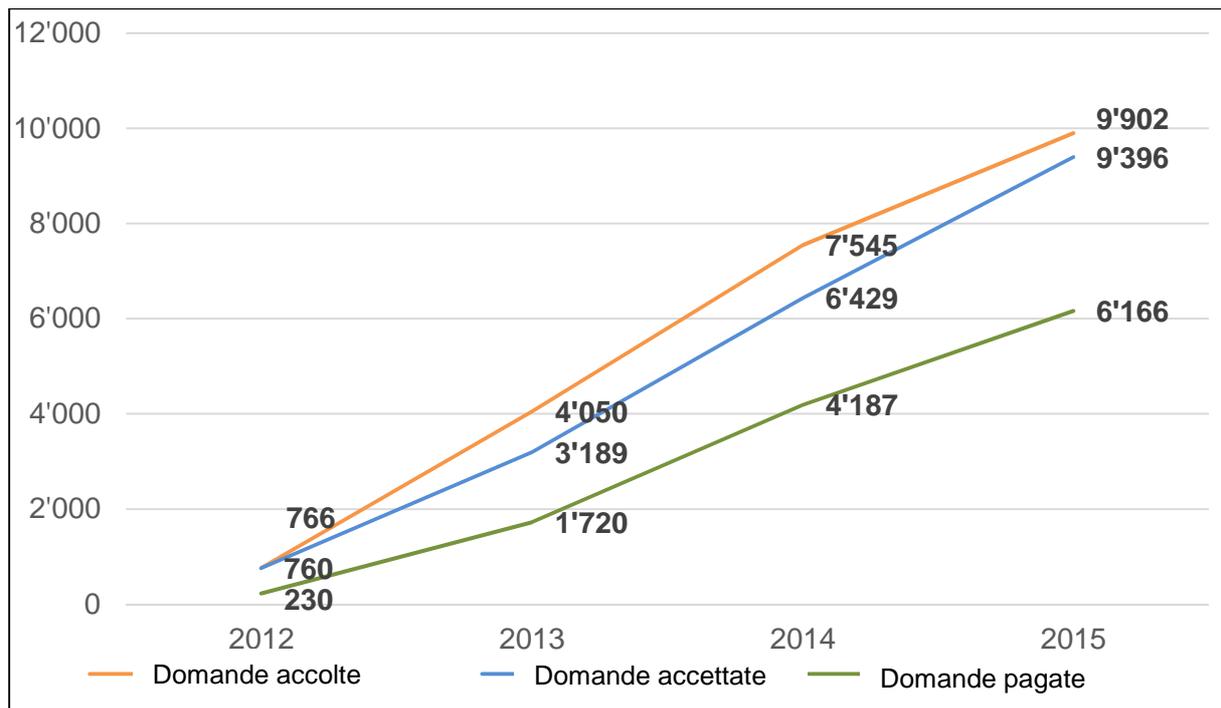
## **Collaborazione con Commissioni professionali paritetiche di altri CCL dichiarati di obbligatorietà generale**

La collaborazione con gli organi d'applicazione delle commissioni professionali paritetiche di altri CCL di obbligatorietà generale è continuamente migliorata. Tuttavia, il dispendio per il coordinamento è assai importante, ritenuto che in sostanza ogni commissione professionale paritetica richiede un trattamento individuale. Nonostante ciò, è stato possibile sviluppare una maggiore propensione a conferire alle CPPR una procura generale.

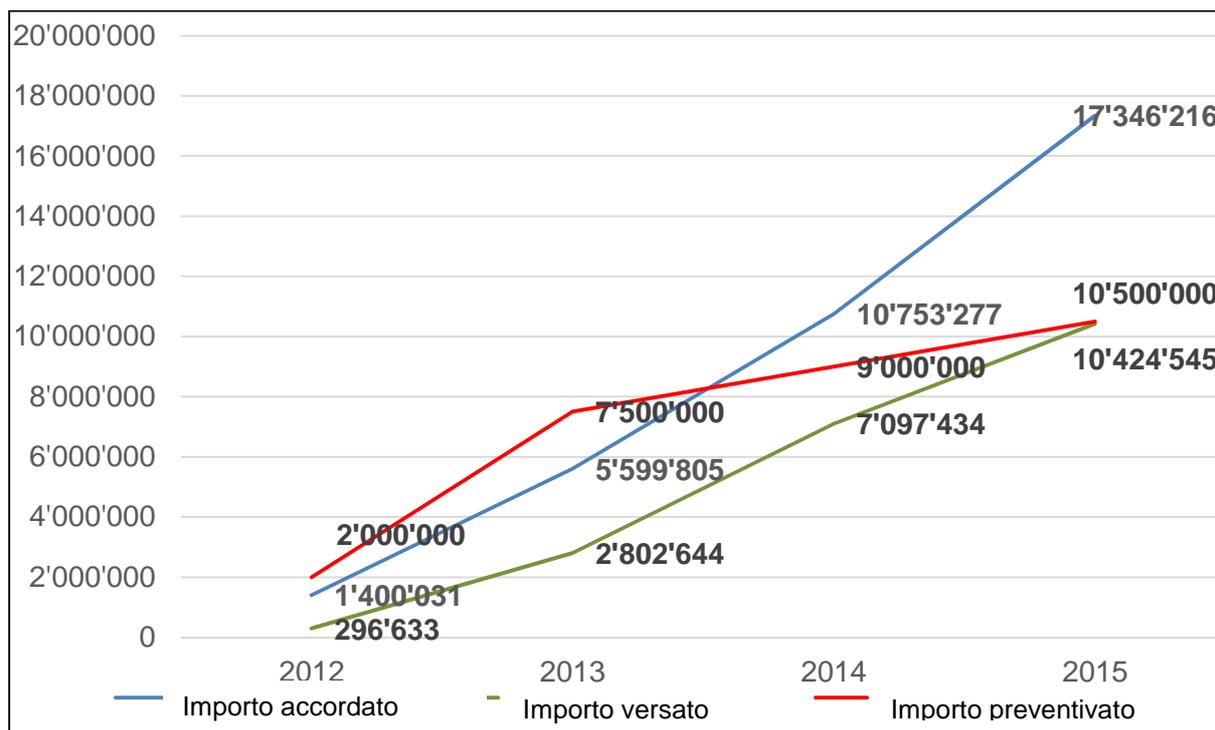
## Rapporto sulla formazione continua

Il fondo per la formazione continua per il personale a prestito denominato temptraining esiste dall'entrata in vigore del CCL per il settore del personale a prestito, in data 01.01.2012. In ragione del differimento delle prestazioni deciso dalla CPSPP, temptraining è attivo dal 01.07.2012.

A fine 2015 temptraining era al beneficio di un organico di dieci persone. Il numero delle domande accolte e inoltrate è nuovamente aumentato in modo marcato nel corso del 2015. Nel periodo dal 01.01.2015 al 31.12.2015 sono state inoltrate a temptraining 9902 domande di formazione continua (2014: 7545 domande). Di queste, il Segretariato ne ha potuto accogliere 9396 e per altre 6166 richieste sono stati stanziati dei versamenti. Le rimanenti domande non hanno ancora potuto essere conteggiate, nella misura in cui le rispettive formazioni sono ancora in corso.



Per le domande accolte per l'anno 2015 sono stati stanziati CHF 17'346'216.- (2014: CHF 10,7 mio.), di cui CHF 10'424'545.- sono stati versati ai collaboratori o alle agenzie prestatrici (2014: CHF 7 mio.). Questa cifra corrisponde per la prima volta dall'entrata in funzione di temptraining alla somma stanziata nel budget. Nelle cifre menzionate sono compresi anche i contributi per le indennità di perdita di guadagno.



Ogni collaboratore che si trova in un rapporto lavorativo di prestito di personale e che adempie le condizioni poste dal nostro regolamento può chiedere un contributo pari al massimo a CHF 2300.- d'indennità perdita di guadagno. Nell'anno 2015 si costata un ulteriore netto incremento delle domande e delle prestazioni erogate.

Nel 2015 sono state respinte complessivamente 874 domande. Le domande respinte non soddisfacevano i requisiti regolamentari. Anche quest'anno, come nel 2014, la quota delle domande respinte corrisponde al 9.0 % del totale delle domande inoltrate.

Dall'entrata in funzione di temptraining, il numero dei collaboratori interessati alle opportunità di aggiornamento professionale è in continuo e forte aumento. Per questo motivo, quest'anno il fondo per l'aggiornamento professionale ha ripetutamente erogato più contributi di quanti fossero previsti dal budget. Se anche in futuro la richiesta di contributi per l'aggiornamento professionale dovesse aumentare in misura uguale come finora, possibilmente si renderà inevitabile una modifica dei requisiti posti per beneficiare delle prestazioni.

## Rapporto sul fondo sociale

Nel corso dell'anno oggetto del rapporto gli assicuratori hanno rivisto le basi tariffarie per la soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. Per motivi di concorrenza si è deciso di continuare a concedere la partecipazione all'eccedenza. Inoltre, sono stati ridefiniti i tre settori di clientela. Tariffe vincolanti sono applicate unicamente fino ad una massa salariale di CHF 5 mio. (finora CHF 50 mio.). Questo ha permesso di incrementare ulteriormente la concorrenzialità della soluzione settoriale per l'assicurazione IGM.

Per quanto concerne il modo di procedere per i casi in cui sussistono dei problemi di salute preesistenti, in accordo con le parti sociali e con gli assicuratori l'articolo 5.4 del contratto quadro della soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia è stato precisato in modo tale da applicare la riduzione della durata delle prestazioni nei casi di problemi di salute preesistenti solo nei casi in cui la prima apparizione del problema di salute in questione sia intervenuta in un tempo in cui l'assicurato non era assicurato presso un assicuratore malattia in Svizzera.

Nell'anno oggetto del rapporto è stato possibile chiudere definitivamente l'anno d'esercizio 2014 della soluzione settoriale per l'assicurazione IGM. Il differimento nella redazione del rapporto è determinato dal fatto che il conteggio definitivo dei premi può essere compilato solo a termine dell'anno assicurato, e quindi nell'anno successivo.

Complessivamente 410 agenzie prestatrici erano assicurate con la soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (nell'anno precedente: 434). All'origine della diminuzione del numero di contratti assicurati non è la diminuzione del numero delle agenzie assicurate, bensì il consolidamento di contratti di aziende concordatarie.

La massa salariale assicurata ha potuto essere complessivamente ulteriormente incrementata di ben 5%, arrivando a CHF 2,776 miliardi (anno precedente: CHF 2.635 miliardi). Con ciò ben 60% della massa salariale determinante per il CCL per il settore del prestito di personale è stata assicurata tramite la soluzione settoriale. Il 94% delle persone assicurate appartenevano al Gruppo di persone 1 (piena durata di prestazione), rispettivamente il 6% al Gruppo di persone 2 (durata ridotta di prestazione). Il rapporto tra le due categorie è rimasto invariato rispetto all'anno precedente.

I premi lordi assicurati con la soluzione settoriale ammontavano a CHF 75,71 milioni. Si costata un incremento rispetto all'anno precedente (CHF 73.60 milioni) del 2.87%. La diminuzione dell'aumento del volume dei premi rispetto a quello dell'anno precedente (11,67%) è segno dell'incremento della concorrenzialità della soluzione settoriale per l'assicurazione IGM. A dimostrazione di ciò si constata anche la riduzione del tasso netto medio dei premi a 2,28% della massa salariale assicurata (anno precedente: 2,39%).

Il sovvenzionamento dei premi per il CCL Personale a prestito nell'anno oggetto del rapporto ha raggiunto un importo di CHF 11.11 milioni. Rispetto all'anno precedente (CHF 10.50 milioni) ciò corrisponde ad un aumento del 5,7%.

Il 70,2% delle aziende prestatrici ha stipulato un termine d'attesa di due giorni per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (nell'anno precedente 72,2%). Il 3,4% della massa salariale assicurata aveva un tasso di premio > 5% (nell'anno precedente: 3,5 %). Il livello del tasso di premio è rilevante per i contributi dei lavoratori, che nel 2014 ammontavano al massimo al 2.5% della massa salariale.

I versamenti di prestazioni degli assicuratori hanno raggiunto l'importo di CHF 39,835 milioni (per l'anno precedente l'importo ammontava a CHF 38.454 mio.), il che con riferimento ai premi di rischio corrisponde a una quota di prestazioni del 72% (per l'anno precedente: 67%).

Quanto al giudizio in merito alla quota di prestazioni si dovrà tenere conto del fatto che nei versamenti di prestazioni indicate non sono considerati gli accantonamenti per casi correnti, non ancora notificati. Considerato che la soluzione settoriale per l'assicurazione IGM ora è in funzione da ben tre anni, la quota delle prestazioni indicate dovrebbe essere abbastanza vicina alla quota delle prestazioni effettive.

La soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia si è sviluppata conformemente a quanto previsto e si è potuta collocare stabilmente sul mercato. Il Segretariato tempcare è stato di regola in grado di rispondere prontamente ed esaustivamente alle domande sollevate dalle agenzie di prestito di personale, dagli assicurati e assicuratori, dai broker e partner sociali.

## 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 forma la più alta istanza giuridica dell'Associazione paritetica e delibera in merito a ricorsi interposti da parte di parti interessate 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 CPSPP e delle CPRR (art. 39 cpv. 2 CCL per il settore del prestito di personale).

Nell'anno 2015, la Commissione di ricorso ha tenuto sei riunioni ordinarie ed era presente a tutte le riunioni di scambio d'esperienza dei Presidii e dei Segretariati degli organi d'applicazione (in particolare tempcontrol, CPRD, CPRR, CPRT). Oltre alle decisioni di ordine organizzativo (regolamento, questioni di procedura) sono stati trattati i seguenti ricorsi:

Istanza di prime cure	oggetto	stato
CPSPP, rappresentata da tempcontrol	Assoggettamento al CCL per il settore del prestito di personale	- 0 ricorsi evasi
CPRD	Controllo dei libri paga	- 4 ricorsi evasi - 3 procedimenti pendenti al 31.12.2015
CPRR	Controllo dei libri paga	- 5 ricorsi evasi - 6 procedimenti pendenti al 31.12.2015
CPRT	Controllo dei libri paga	- 4 ricorsi evasi - 11 procedimenti pendenti al 31.12.2015
CPSPP, rappresentata da temptraining	Aggiornamento professionale	- 79 ricorsi evasi - 18 procedimenti pendenti al 31.12.2015

# 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 molto sana e garantisce un'erogazione delle prestazioni conforme al contratto.

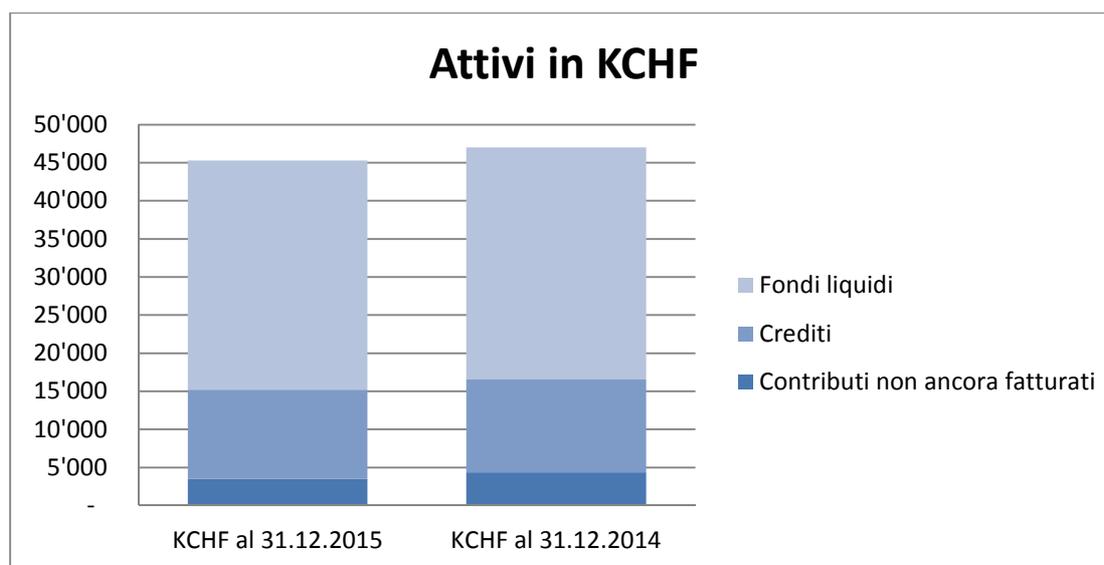
La riscossione dei contributi di lavoratori e datori di lavoro e l'utilizzo di riserve degli anni precedenti ha consentito anche nel 2015 di erogare tutte le prestazioni.

Il conto annuale al 31.12.2015 è stato elaborato in conformità agli standard Swiss GAAP RPC 21 e fornisce un quadro dello stato patrimoniale, finanziario e reddituale corrispondente alla situazione reale dell'Associazione.

## Conto annuale

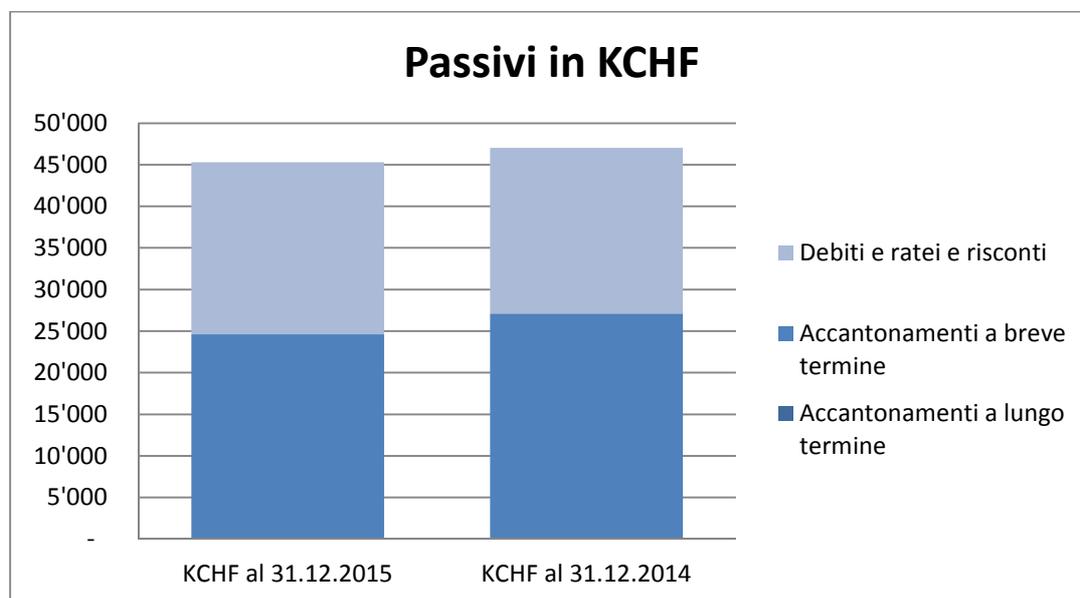
### Bilancio

Gli attivi comprendono i fondi liquidi, che nel 2015 sono leggermente diminuiti, i crediti per gli acconti di contributi per i costi di applicazione ed i contributi non ancora fatturati alla fine dell'anno per i conteggi finali sulla base delle dichiarazioni dei salari dell'anno in esame.



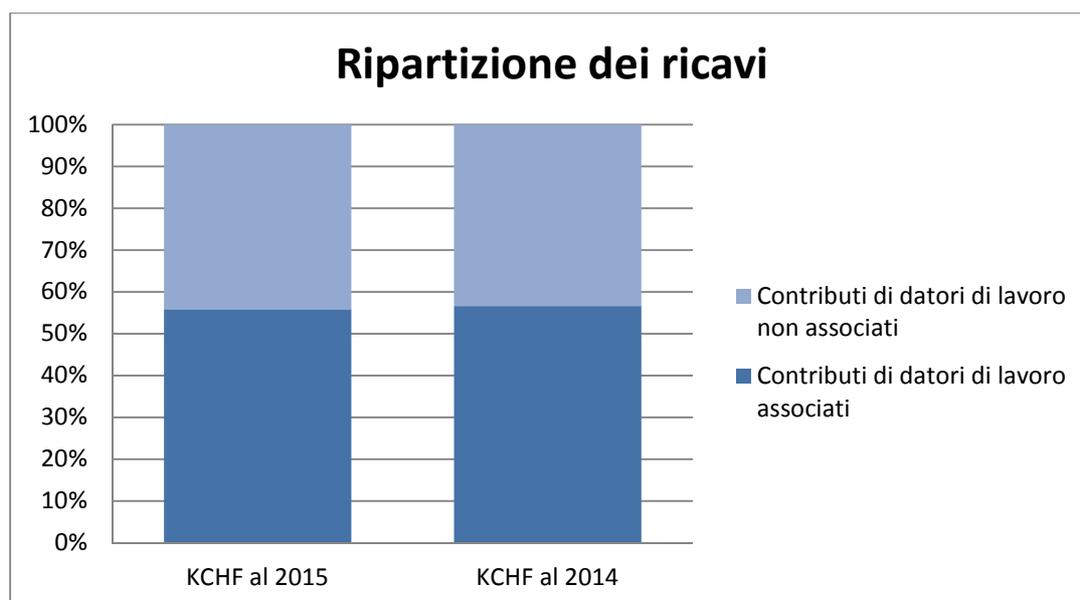
I passivi comprendono i debiti, ratei e risconti per prestazioni in sospeso del contratto collettivo di lavoro e accantonamenti a corto e a lungo termine per prestazioni nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro assoggettati.

Nel 2015 gli accantonamenti sono diminuiti in ragione di un aumento delle prestazioni nei settori applicazione e aggiornamento professionale.

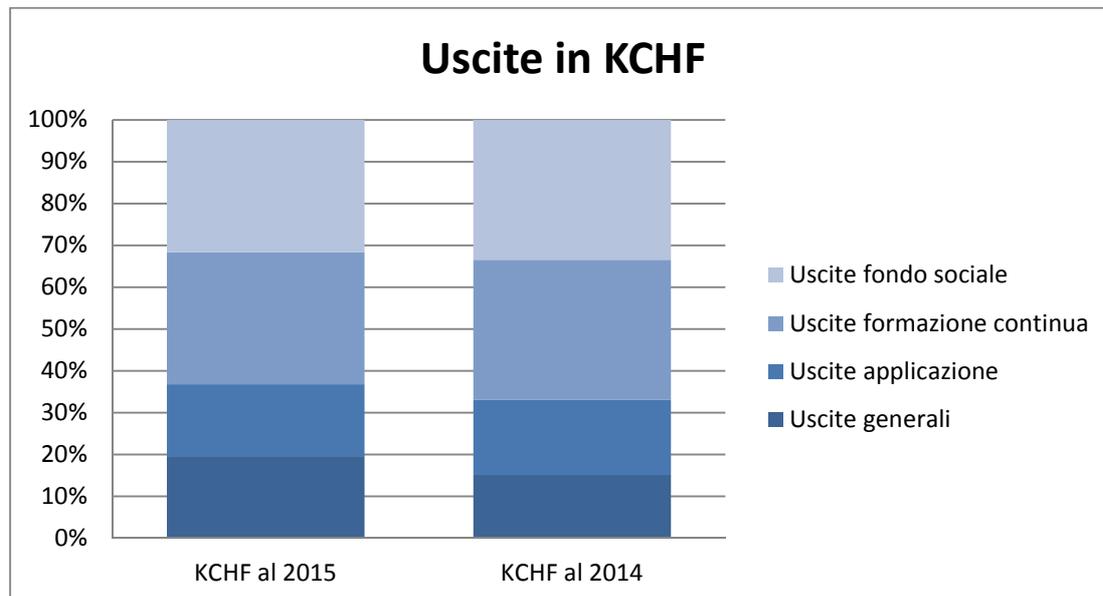


#### Conto d'esercizio

I ricavi del contratto collettivo di lavoro comprendono principalmente i contributi paritetici prestati dai lavoratori e datori di lavoro assoggettati. Nel 2015 sono stati fatturati contributi paritetici per complessivamente CHF 41,8 mio. (nell'anno 2014: CHF 44,6 mio.). Ciò corrisponde ad una diminuzione del 6,3%. Nel 2015, il 56% dei contributi per i costi d'applicazione sono corrisposti da datori di lavoro associati, il 44% da datori di lavoro non associati.



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. Le uscite dell'Associazione ammontano a CHF 43.5 milioni. Queste hanno in parte dovute essere finanziate tramite scioglimento degli accantonamenti dell'ammontare di CHF 2,3 mio.



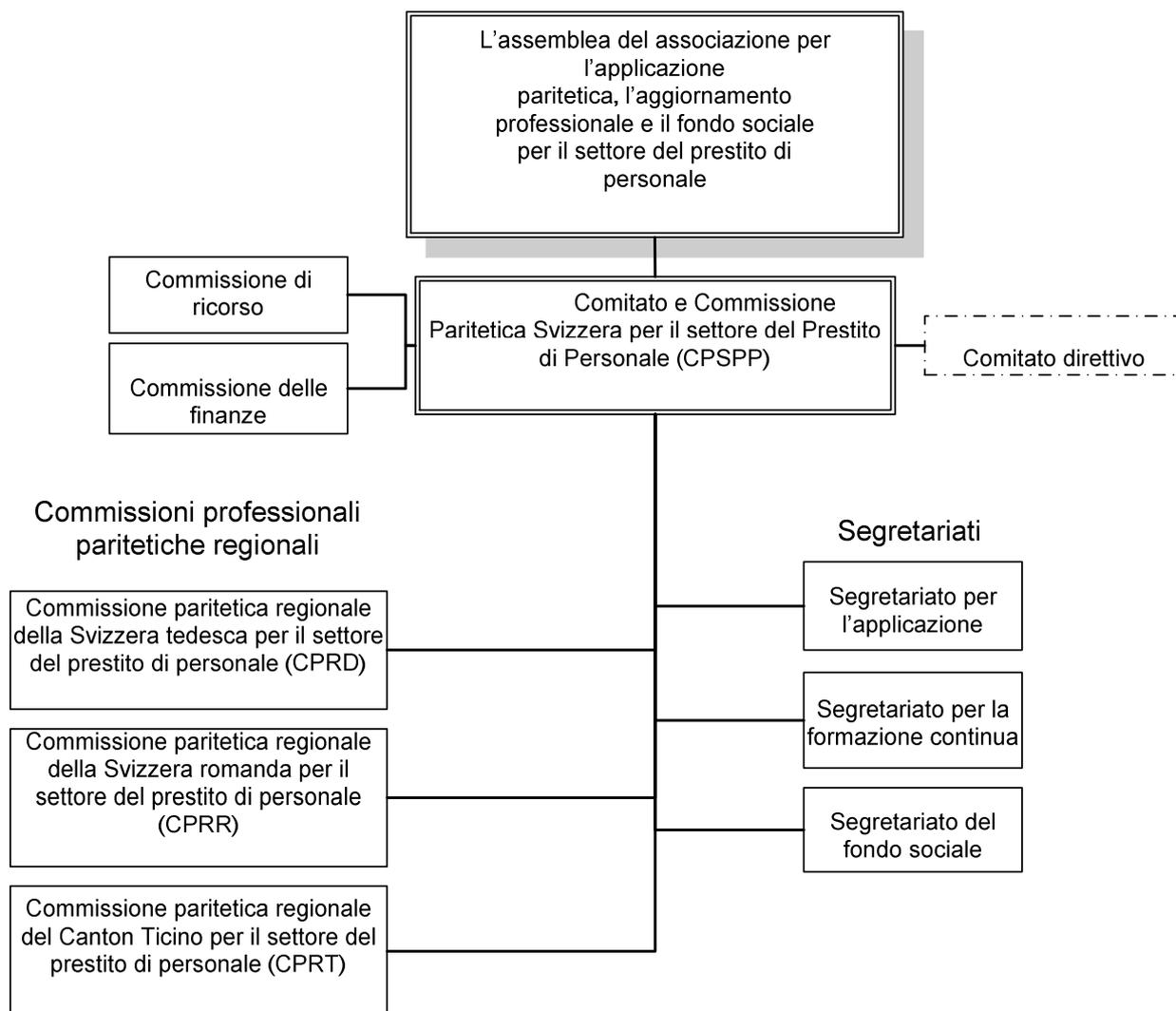
## Prospettiva

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.

Nel 2015 le prestazioni erogate da contratto collettivo di lavoro per la prima volta erano maggiori delle entrate. La presenza di accantonamenti ha comunque permesso un'erogazione delle prestazioni in piena conformità al contratto.

## Appendice

### Organigramma



## CONTO ANNUALE

BILANCIO AL 31. DICEMBRE	Appendic	2015	2014	2013
<b>ATTIVO</b>		CHF	CHF	CHF
Liquidità		30'081'753.93	30'482'102.88	25'779'342.78
Crediti per forniture e prestazioni	3.1	11'699'084.04	12'177'876.15	11'683'930.25
Altri crediti a breve termine	3.2	1'890.24	7'713.55	4'071.16
Contributi non ancora fatturati	3.3	3'516'561.47	4'361'620.44	4'391'206.78
<b>CAPITALE CIRCOLANTE</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>PATRIMONIO IMMOBILIZZATO</b>	3.4	-	-	-
<b>TOTALE BILANCIO</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>PASSIVO</b>				
Debiti per forniture e prestazioni	3.5	1'019'111.02	2'782'679.27	6'567'031.72
Altri debiti a breve termine	3.6	201'310.90	274'755.76	115'580.00
Ratei e risconti	3.7	19'480'852.33	16'872'376.67	14'726'580.72
Accantonamenti a breve termine	3.8	24'598'015.43	27'099'501.32	20'449'358.53
<b>Totale capitale mutato a breve termine</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
<b>CAPITALE MUTATO</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>
Risultato annuale		-	-	-
<b>Capitale d'organizzazione</b>		-	-	-
<b>TOTALE BILANCIO</b>		<b>45'299'289.68</b>	<b>47'029'313.02</b>	<b>41'858'550.97</b>

CONTO D'ESERCIZIO		2015	2014	2013
	Appendice	CHF	CHF	CHF
Contributi per l'applicazione da parte dei datori di lavoro associati	3.9	23'317'610.71	25'253'060.43	23'176'031.94
Contributi per l'applicazione da parte dei datori di lavoro non associati	3.9	18'439'061.69	19'312'227.47	15'713'519.66
Riduzione dei proventi	3.10	-1'237'456.16	-384'878.73	-658'234.62
Altri proventi d'esercizio	3.11	725'011.65	207'137.30	153'918.37
<b>TOTALE RICAVI</b>		<b>41'244'227.89</b>	<b>44'387'546.47</b>	<b>38'385'235.35</b>
Tasse di riscossione		-451'510.96	-504'632.58	-463'028.12
Rimborsi per contributi di membri	3.12	-3'837'435.22	-2'732'672.04	-854'794.81
Indennizzo forfettario a parti contrattuali	3.12	-2'592'000.00	-2'592'000.00	-2'592'000.00
Altre spese CPSPP		-1'183'777.27	-882'837.31	-661'303.36
<b>TOTALE COSTI GENERALI</b>		<b>-8'064'723.45</b>	<b>-6'712'141.93</b>	<b>-4'571'126.29</b>
Costi d'applicazione diretti	3.13	-5'976'610.88	-4'304'859.86	-5'439'928.01
Modifica accantonamenti applicazione		1'050'263.55	-1'782'727.20	
Altre spese d'applicazione		-2'115'061.56	-1'871'198.91	-1'661'068.32
<b>TOTALE COSTI A PPLICAZIONE</b>		<b>-7'041'408.89</b>	<b>-7'958'785.97</b>	<b>-7'100'996.33</b>
Contributi per formazione continua	3.14	-13'253'569.78	-10'870'430.99	-11'796'018.93
Modifica accantonamenti formazione continua		2'432'063.06	-2'096'957.32	
Altre spese per la formazione continua		-2'328'282.82	-1'896'124.40	-1'564'992.30
<b>TOTALE COSTI FORMA ZIONE CONTINUA</b>		<b>-13'149'789.54</b>	<b>-14'863'512.71</b>	<b>-13'361'011.23</b>
Contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia	3.15	-11'576'412.58	-11'042'588.00	-13'156'203.53
Formazione di accantonamenti per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia		-1'177'209.11	-3'619'794.41	
Altre spese per contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia		-240'080.00	-201'130.30	-204'807.70
<b>TOTALE COSTI FONDO SOCIALE</b>		<b>-12'993'701.69</b>	<b>-14'863'512.71</b>	<b>-13'361'011.23</b>
<b>RISULTATO D'ESERCIZIO</b>		<b>-5'395.68</b>	<b>-10'406.85</b>	<b>-8'909.73</b>
Proventi finanziari		5'395.68	10'406.85	8'909.73
<b>Risultato finanziario</b>		<b>5'395.68</b>	<b>10'406.85</b>	<b>8'909.73</b>
<b>RISULTATO ANNUALE</b>		<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>