

RAPPORTO ANNUALE 2016

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



temp**service**

29 marzo 2016

Contratto collettivo
di lavoro per il settore del
prestito di personale

Indice

Riepilogo / Management Summary	3
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)	5
Rapporto sull'applicazione	7
Rapporto sulla formazione continua.....	10
Rapporto sul fondo sociale	12
Rapporto della commissione delle finanze	16
Appendice	19

Riepilogo / Management Summary

Nel 2015 si sono tenute due Assemblee generali. A giugno sono stati approvati il rapporto annuale e il conto annuale 2014. All'Assemblea autunnale il punto principale all'ordine del giorno era l'approvazione del preventivo. Inoltre l'Assemblea generale ha approvato alcune piccole modifiche regolamentari e ha preso atto di alcuni mutamenti sul piano dell'organico del personale.

Infine, nel corso del 2016 si è tenuta un'Assemblea generale nell'ambito della quale sono stati approvati il rapporto annuale e il conto annuale 2015 con conseguente scarico al Comitato. Nell'approvazione del preventivo è stata esercitata la massima cautela.

Nel 2016 il Comitato della CPSPP si è incontrato sette volte e ha diretto, rispettivamente preparato, i lavori del Comitato e delle Commissioni. La CPSPP è responsabile per tutte le questioni strategiche, le questioni di principio, per la guida e il coordinamento di tutti gli organi, nonché - in prima istanza - per eventuali questioni concernenti l'interpretazione delle disposizioni del CCL. La CPSPP si è riunita 6 volte e si è occupata essenzialmente del perfezionamento e del rafforzamento dell'applicazione: la *Direttiva sulle competenze in materia di applicazione dell'APP* è stata approvata e messa in vigore; inoltre la CPSPP ha accolto l'adeguamento del calcolatore delle pene convenzionali. Con la revisione del calcolatore, la CPSPP ha reso possibile che anche le violazioni contrattuali con valore non monetario possano essere sanzionate. Inoltre la soglia delle pene convenzionali è stata abbassata al 2% (quota delle infrazioni sul totale della massa salariale controllata), ciò che permetterà di pronunciare sanzioni più severe ed adeguate. Inoltre la CPSPP si prefigge di commentare in modo paritetico il CCL del settore del prestito di personale, avvalendosi delle decisioni d'interpretazione delle CPPR, della giurisprudenza del Tribunale federale come pure delle commissioni di ricorso delle CPRP.

La versione rinnovata del CCL DOG (CCL Dichiarato di Obbligatorietà Generale) per il prestito di personale è entrata in vigore il 1° maggio 2016. Ciò ha richiesto alla CPSPP uno sforzo supplementare importante, in particolare diverse misure di accompagnamento, quali l'informazione delle agenzie di prestito di personale, l'edizione di un'informativa sul nuovo CCL, l'aggiornamento dell'opuscolo sul CCL così come l'interpretazione del nuovo campo d'applicazione aziendale dell'attività "principale" nel settore del prestito di personale.

In seguito al rinnovo del CCL, occorrerà rinnovare e ridefinire gli accordi di cooperazione con le Commissioni paritetiche degli altri rami professionali che dispongono già di un CCL DOG. Il Comitato direttivo e la CPSPP hanno iniziato ad affrontare questi compiti a partire dalla seconda metà dell'anno.

Nel 2016 l'attività di controllo è proseguita, come in precedenza, con elevata intensità e qualità. Sono inoltre stati intrapresi sforzi supplementari intesi a standardizzare ed affinare i procedimenti di controllo. Lo scorso anno le tre CPPR si sono riunite in 5 - 6 occasioni. Nel 2016 queste tre CPPR attive sul piano operativo hanno decretato ben 201 decisioni di controllo, eseguito 239 controlli, e portato a conclusione 193 procedimenti. Nella maggior parte dei casi i controlli si sono svolti senza particolari problemi. Quanto alla collaborazione con le ditte controllate, si è notato un approccio in prevalenza positivo e uno spirito cooperativo da parte delle agenzie prestatrici controllate. Gli ambiti più problematici, in cui è emerso il maggior numero d'infrazioni, sono stati il rispetto degli orari di lavoro e il versamento dei supplementi per le ore di lavoro straordinario. Nella maggior parte dei casi d'infrazioni in relazione al mancato pagamento dei supplementi per gli straordinari, i datori di lavoro hanno saldato le differenze senza discussioni: ciò si può dedurre, ad esempio, dall'elevata percentuale di procedure portate a conclusione rapidamente.

Quanto alle richieste di contributi per l'aggiornamento professionale, nel corso del 2016 il loro numero, come pure quello delle richieste accolte, è di nuovo aumentato sensibilmente. Lo scorso anno sono state inoltrate a tempra training 12'584 domande di aggiornamento professionale (2015: 9'902). Di queste, ne sono state accolte 10'738. E' inoltre stato effettuato il pagamento per 8'587 prestazioni. Nel 2016 sono state respinte complessivamente 1'229 istanze. Grazie all'introduzione di nuove condizioni di

accesso alle prestazioni, in vigore dall'agosto 2016, si è potuto evitare un ulteriore aumento delle richieste.

Le richieste accolte nel 2016 corrispondono a una spesa pari a CHF 18'977'216.- (2015: 17,3 milioni di CHF), di cui CHF 15'795'706.- sono stati versati ai lavoratori temporanei o alle aziende prestatrici (2015: 10'4 milioni di CHF).

A causa del forte aumento delle richieste, temptraining rischia un ulteriore incremento del deficit strutturale. Al termine di intense discussioni, la CPSPP ha pertanto deciso di adottare misure concrete a partire dall'agosto 2016: in particolare è stato deciso di scaglionare nel tempo il diritto a prestazioni di aggiornamento professionale. I primi trend dall'introduzione del nuovo regolamento evidenziano già un sensibile calo delle richieste. La CPSPP continuerà ad osservare l'evoluzione delle finanze e, se necessario, introdurrà ulteriori misure.

La soluzione settoriale IGM (tempcare) per l'anno in esame comprendeva le stesse compagnie d'assicurazione già presenti dall'entrata in vigore del CCL per il prestito di personale. Complessivamente erano assicurati 435 contratti collettivi di agenzie di prestito (2015: 410). Rispetto all'anno precedente la massa salariale assicurata è diminuita complessivamente di quasi il 6%. Nonostante ciò, la massa salariale assicurata nel quadro della soluzione settoriale IGM ha potuto essere incrementata rispetto allo scorso anno del 2,55% a 2,847 miliardi di CHF (2015: 2,776 miliardi di CHF). Nell'anno in esame il 68% della massa salariale rilevante per il CCL Prestito di personale era assicurata dalla soluzione settoriale IGM (2015: 62%). Dedotti i costi di terzi, ovvero, se si considerano i mezzi finanziari effettivamente disponibili, nell'anno in esame l'87.6% (2015: 74,7%) della massa salariale rilevante era assicurata nell'ambito della soluzione settoriale IGM.

I premi lordi assicurati nel quadro della soluzione settoriale IGM si attestavano a 75,197 milioni di CHF, con un calo dello 0,7% rispetto all'anno precedente (CHF 75,713 Mio.). Il calo del volume dei premi rispetto all'anno precedente, malgrado l'incremento della quota della massa salariale assicurata, è un ulteriore indicatore della maggiore concorrenzialità della soluzione settoriale. Lo si evince anche dall'ulteriore riduzione del tasso medio dei premi netti dal 2.28% nel 2015 al 2,20% nel 2016.

Per il sovvenzionamento dei premi per l'assicurazione obbligatoria IGM, nell'anno in esame il CCL per il prestito di personale ha versato 11,388 milioni di CHF (+2,55%). Le prestazioni versate dagli assicuratori hanno raggiunto 37,109 milioni di CHF (anno precedente: 39,835 milioni di CHF).

Le finanze sono state un tema sempre ricorrente. E' stato possibile allestire un budget realistico, il quale è stato rispettato. Negli scorsi anni l'incasso ha funzionato in maniera per lo più soddisfacente, ad eccezione di alcuni casi isolati, in cui è stato necessario sollecitare i versamenti mediante richiami o persino avviando la procedure d'esecuzione (precepto esecutivo).

Le entrate dal Contratto collettivo di lavoro comprendevano prevalentemente le entrate provenienti dai contributi paritetici dei lavoratori e dei datori di lavoro assoggettati.

Il costante aggiornamento della pianificazione delle liquidità ha permesso di garantire all'Associazione una liquidità sufficiente per onorare l'insieme degli obblighi, in piena conformità con il contratto.

In base a un confronto effettuato sull'arco di vari anni, risulta che le prestazioni garantite dal Contratto collettivo di lavoro progrediscono più rapidamente rispetto alle entrate. Grazie all'introduzione di una pianificazione finanziaria pluriennale e mediante misure di risparmio di vario genere, si dovrebbe tuttavia essere in grado di assicurare tutte le prestazioni in piena conformità contrattuale.

Nel corso del 2016 la Commissione di ricorso ha tenuto 6 riunioni ordinarie. Accanto alle decisioni di ordine organizzativo (questioni di procedura) essa ha portato a conclusione 116 casi 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 2016 il Comitato direttivo della CPSPP si è riunito in 7 occasioni e si è occupato prevalentemente di questioni legate al potenziamento e all'affinamento del processo d'applicazione. Sono state adottate e poste in vigore la nuova *Direttiva sulle competenze in materia di applicazione degli organi esecutivi dell'APP*, così come *l'adeguamento del calcolatore delle pene convenzionali*. La revisione del calcolatore da parte della CPSPP ha soprattutto il pregio di tenere conto delle infrazioni di valore non monetario; inoltre, con l'abbassamento della soglia delle pene convenzionali al 2% (quota parte della violazione sull'insieme della massa salariale controllata) si garantiscono sanzioni più incisive ed adeguate.

La CPSPP intende inoltre pubblicare un "commento paritetico" del CCL per il prestito di personale: tale commento deve tener conto delle decisioni e delle interpretazioni della CPSPP, della giurisprudenza del Tribunale federale, dei pareri della Commissione di ricorso nonché delle CPPR. Dovrà essere formulato in modo conciso, adeguato e comprensibile ai lettori interessati: da un lato, le aziende e le maestranze assoggettate e, dall'altro, gli organi esecutivi dell'APP e i controllori incaricati. Il commento deve fornire un'ampia panoramica della documentazione disponibile concernente le disposizioni del CCL per il prestito di personale, al fine di creare una certezza giuridica per tutti gli attori coinvolti. Il progetto è previsto per l'anno 2017.

Dopo aver trovato una soluzione con l'Unione svizzera dei contadini riguardo all'assoggettamento degli aiutanti nelle aziende agricole, la DOG della versione rivista del CCL per il prestito di personale è entrata in vigore il 1° maggio 2016. Per la CPSPP ciò ha comportato diverse misure accessorie, quali la comunicazione alle agenzie prestatrici, la pubblicazione di un'informativa sul rinnovo del CCL, l'aggiornamento dell'opuscolo sul CCL, nonché l'interpretazione del nuovo campo di applicazione aziendale dell'attività principale prestito di personale.“

In seguito al rinnovo del CCL devono essere rinnovati e rivisti gli accordi di collaborazione con le Commissioni paritetiche dei rami e del settore professionali con CCL DOG. Il Comitato e la CPSPP hanno già iniziato ad occuparsene a metà anno.

Il numero delle domande di aggiornamento professionale inoltrate e concesse è di nuovo aumentato notevolmente nel corso del 2016. Ciò comporta per il settore temptraining il rischio di un ulteriore deficit strutturale. Al termine di intense discussioni, la CPSPP ha pertanto adottato delle contromisure a partire dal mese di agosto 2016. I primi trend dall'introduzione del nuovo regolamento evidenziano un calo sensibile delle richieste. La CPSPP continuerà ad osservare l'evoluzione delle finanze e, se necessario, introdurrà ulteriori misure.

Durante il 2016 la CPSPP ha trattato in maniera approfondita diverse questioni di natura giuridica. Fra l'altro si è interessata ai rapporti da instaurare con le agenzie prestatrici di personale specializzate nell'offerta di personale di assistenza domiciliare a privati (i cosiddetti modelli *live-in*, dove la persona che assiste vive presso la persona assistita). La CPSPP ha istituito un gruppo di lavoro che dovrà chinarsi su determinate questioni. La prima riunione di questo gruppo di lavoro ha avuto luogo a fine dicembre del 2016.

Infine nel 2016 si è tenuta un'assemblea generale, nell'ambito della quale sono stati approvati il rapporto annuale e il conto annuale 2015; al Comitato è stata concessa la scarica per l'esecuzione dei conti. L'approvazione del preventivo è stata accordata con cautela e reticenza. Di conseguenza, sono

state discusse diverse misure volte a migliorare la situazione finanziaria. L'assemblea degli associati ha approvato alcune modifiche del Regolamento proposte dalla CPSPP, in particolare alcune misure di risparmio che riguardano il Segretariato di temptraining. Ora sia il rapporto annuale, sia il conto annuale devono essere sottoposti alla SECO in qualità di organo di sorveglianza.

Commissione paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP), stato al 31.12.2016

Cognome	Nome	Organizzazione	Funzione
Kaufmann	André	Unia	presidente/vicepresidente (da metà 2016), rappresentante dei lavoratori
Fischer-Rosinger	Myra	swissstaffing	vicepresidente/presidente (da metà 2016), rappresentante dei datori di lavoro

Rapporto sull'applicazione

Situazione iniziale

Anche nel 2016 l'attività di controllo ha mantenuto un'intensità e un livello elevati. Sono inoltre stati intrapresi ulteriori sforzi per affinare, standardizzare e migliorare i processi di controllo. A tal fine sono stati elaborati e messi in atto i risultati emersi dalla *retraite* 2015. Il processo di controllo rappresenta tuttora una sfida importante: sia per quanto riguarda il coordinamento con le altre Commissioni paritetiche professionali, sia per quanto riguarda le diverse strutture aziendali e le modalità sempre diverse di gestione delle missioni, che pongono i Segretariati delle CPPR e gli organi di controllo di fronte a nuovi quesiti.

Le nuova direttiva emanata dalla CPSPP sulle competenze d' applicazione ha contribuito a chiarire determinati casi e determinate situazioni. Per le CPPR è stato comunque determinante l'adeguamento del calcolatore delle pene convenzionali, grazie al quale si auspica un netto miglioramento nell'ambito delle sanzioni per infrazioni di valore non monetario.

Anche nel 2016 i Segretariati delle Commissioni paritetiche regionali sono stati confrontati a un gran numero d'interventi e di domande concernenti il CCL per il prestito di personale.

Incasso

L'ambito dell'incasso è stato particolarmente sollecitato nel 2016, perché il campo di applicazione ha subito un cambiamento a metà anno; inoltre è cambiata anche la base di calcolo, per cui invece di basarsi su un assoggettamento alla massa salariale- SUVA ora ci si basa sulla massa salariale AVS. Tutte le ditte che fino al 30.4.2016 sottostavano al CCL per il Prestito di personale hanno dovuto computare il primo trimestre nel conteggio. Si è inoltre dovuto contattare tutte le aziende che da metà 2016 in poi sottostanno al CCL Prestito di personale. Numerose aziende hanno agito in modo proattivo, facendosi avanti spontaneamente per chiarire la propria situazione di assoggettamento. Tutto sommato, soltanto alcuni casi hanno richiesto verifiche approfondite, dovute al nuovo campo di applicazione. In effetti, nella maggior parte dei casi non è difficile individuare se l'attività principale di un'azienda consista (o meno) nel prestito di personale.

Segretariato per l'applicazione, segretariati CPPR

Il Segretariato per l'applicazione e i tre Segretariati delle Commissioni paritetiche regionali (CPPR) non sono più stati potenziati a livello di personale dopo l'aumento degli effettivi avvenuto nel 2015. Il Segretariato per l'applicazione nel 2016 si è occupato principalmente del nuovo campo di applicazione e delle trattative in vista dei nuovi accordi di collaborazione.

Commissione paritetica regionale Svizzera tedesca (CPRD)

La CPRD ha tenuto sei riunioni nel 2016, in occasione delle quali sono state prese mediamente 20 decisioni. Dopo il forte aumento d'intensità dei controlli nel 2014, la CPRD si è trovata confrontata con una grande quantità di rapporti di controllo pronti per la decisione.

Attività nel corso del 2016

Delibere concernenti l'esecuzione di un controllo	115
Rapporti di controlli ricevuti	165
Decisioni inviate	124
Pene convenzionali decretate	10
Ricorsi presentati	27
Conclusioni della procedura	116

Commissione professionale paritetica della Svizzera romanda (CPRR)

La CPRR si è riunita ben 6 volte nel corso del 2016 per una riunione. Nella Svizzera romanda il livello dei controlli ha mantenuto un'intensità costante e un elevato livello di controlli durante tutto l'anno. Il Segretariato e la Commissione hanno subito vari mutamenti a livello di personale nel corso dell'anno in esame: dopo un'attività pluriennale contrassegnata da grande impegno, il presidente, signor Giongo, ha rassegnato le dimissioni. Anche il segretario della CPRR si è dimesso. Per entrambe le cariche sono stati trovati dei successori competenti. Inoltre è stata incaricata una seconda agenzia di controllo.

Attività nel corso del 2016

Delibere concernenti l'effettuazione di un controllo	49
Rapporti di controllo ricevuti	48
Delibere intime	43
Pene convenzionali pronunciate	12
Ricorsi interposti	7
Procedimenti conclusi	45

Commissione professionale paritetica del Canton Ticino (CPRT)

La CPRT ha tenuto 5 sedute nel corso del 2016 ed è stata in grado di portare a conclusione una serie di casi di lunga data. Per la prima volta sono stati affidati dei controlli anche a fiduciarie esterne. Di conseguenza, gli investimenti nella formazione sono stati assai dispendiosi.

La CPRT ha redatto ulteriori circolari per informare le agenzie di prestito di personale in merito alle pertinenti disposizioni legali. Essa continua ad essere confrontata con un numero elevato di richieste. Rispetto al passato, la CPRT constata un sostanziale miglioramento da parte delle agenzie di prestito di personale ad adeguarsi alle disposizioni del CCL per il prestito di personale. Le violazioni riscontrate riguardano principalmente il settore della costruzione.

Attività nel corso del 2016

Delibere concernenti l'effettuazione di un controllo	37
Rapporti di controllo ricevuti	26
Delibere intime	21
Pene convenzionali pronunciate	1
Ricorsi interposti	5
Procedimenti conclusi	32

Osservazioni di carattere generale

La maggior parte dei controlli si è svolta senza maggiori problemi. Di regola, la collaborazione con le agenzie è stata molto buona e contrassegnata da uno spirito di cooperazione. Si è tuttavia dovuto constatare in molti 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 si è rivelato spesso molto dispendioso, poiché i relativi dati erano in gran parte stati rilevati elettronicamente ma in modo del tutto sommario. Di conseguenza, i rapporti sulla durata di lavoro hanno dovuto essere visionati uno a uno, al fine di poter controllare, ad esempio, se erano state fornite delle ore supplementari o straordinarie e se queste erano state remunerate correttamente.

Il mancato rispetto degli orari di lavoro e il corretto versamento dei supplementi per le ore straordinarie effettuate, di fatto, erano le infrazioni riscontrate più frequentemente. Nella maggior parte dei casi le irregolarità rilevate in riferimento alle infrazioni constatate sono state corrette pacificamente e, se del caso, i relativi pagamenti compensatori sono stati effettuati con solerzia. Lo si deduce anche dal numero elevato di procedimenti conclusi.

Mancata cooperazione

In questo contesto, nel corso del 2016 la collaborazione con le autorità cantonali competenti è sensibilmente migliorata. D'altro canto, si è dovuto adottare una gestione più restrittiva rispetto alla disponibilità mostrata sinora nella concessione di proroghe dei termini.

Esecuzione

Nel 2016 le Commissioni paritetiche regionali per settore del prestito di personale si sono dovute chinare più sovente del previsto su questioni legate all'esecuzione delle decisioni pronunciate.

Saltuariamente le CPPR si sono persino dovute confrontare a casi in cui la pena convenzionale pronunciata non è stata pagata nemmeno dopo un secondo richiamo; in questi casi si è dovuto avviare una procedura d'esecuzione.

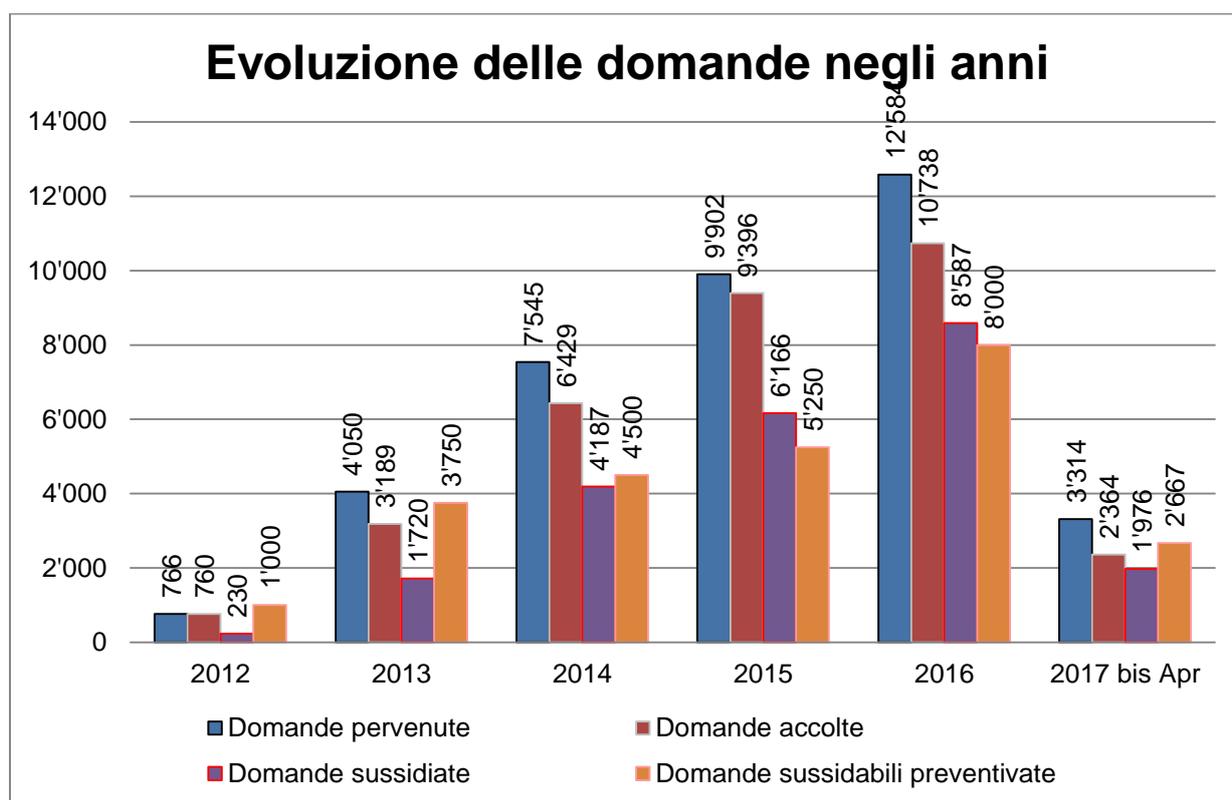
Rapporto sulla formazione continua

temptraining, il fondo per la formazione continua dei lavoratori temporanei, esiste sin dall'entrata in vigore del Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, vale a dire dal 1° gennaio 2012. In ragione di un differimento delle prestazioni deciso dalla CPSPP, temptraining è attivo dal 1° luglio 2012.

Dopo quattro anni, temptraining vanta un successo tale che il numero delle domande di formazione supera le possibilità date dai mezzi a disposizione: di conseguenza, le riserve costituite all'inizio sono state gradualmente sciolte.

Nel corso del primo semestre 2016 il numero delle domande inoltrate e accolte è di nuovo aumentato in modo massiccio. Al fine di stabilizzare la situazione finanziaria di temptraining, in occasione dell'Assemblea della CPPSP sono state adottate appropriate misure di risparmio con effetto dal 01.08.2016: ad esempio, nuove condizioni per beneficiare del diritto alla formazione continua, ecc. Ciò dovrebbe garantire che il settore del lavoro temporaneo possa beneficiare anche in futuro del proprio fondo.

A fine 2016 temptraining disponeva ancora di un organico di dieci persone. Fra il 1° gennaio 2016 e il 31.12.2016 sono state inoltrate a temptraining 12'584 domande di formazione continua (2015: 9'902 domande). Di queste, il Segretariato ne ha potuto accogliere 10'738 e per altre 8'587 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.



Le domande pervenute ed accolte nel 2016 corrispondono a un ammontare pari a CHF 18'977'216.- (2015: 17,3 milioni di CHF), di cui CHF 15'795'706.- sono stati versati ai collaboratori o alle agenzie prestatrici (2015: 10'4 milioni di CHF). Grazie all'introduzione di nuove condizioni per accedere ai corsi (in vigore dal mese di agosto 2016), è stato possibile evitare una progressione ancora maggiore dei costi.

Secondo il nuovo regolamento, ogni collaboratore/-trice che si trova in un rapporto lavorativo temporaneo (lavoro a prestito) ed è in grado di dimostrare di avere fornito almeno 352 ore di lavoro, ha il diritto di presentare una domanda di aggiornamento professionale. Dal 1° agosto 2016 l'importo massimo erogabile ammonta a CHF 4'000.- per le prestazioni di formazione e a CHF 2'000.- per le indennità di perdita di guadagno.

Nel 2016 sono state respinte complessivamente 1'229 domande. Le domande respinte non soddisfacevano i requisiti regolamentari. La quota delle domande respinte dopo la modifica del regolamento nell'agosto 2016 è passata al 30% del totale delle domande inoltrate, poiché molti richiedenti non erano ancora a conoscenza delle nuove regole. La quota si è successivamente stabilizzata attorno al 10% per la fine del 2016.

Rapporto sul fondo sociale

Parallelamente al rinnovo del CCL per il prestito di personale, che vige dal 1° maggio 2016, è entrato in vigore anche il nuovo Contratto quadro della soluzione settoriale per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (IGM).

Accanto all'integrazione di varie aggiunte che risalgono ancora al primo periodo contrattuale, è stata nuovamente adeguata la struttura delle basi tariffarie. La tariffa vincolante si applica unicamente alle agenzie prestatrici di personale con una massa salariale fino a CHF 3 milioni all'anno. La struttura della tariffa vincolante è stata ulteriormente differenziata per rendere ancora più concorrenziale la soluzione settoriale per l'assicurazione IGM. La strutturazione dei premi per le aziende con masse salariali superiori è concordata individualmente da parte degli assicuratori interessati.

La soluzione settoriale IGM per l'anno in esame comprendeva gli stessi assicuratori che ne facevano parte già all'entrata in vigore del CCL del prestito di personale. Si tratta delle compagnie CSS, Helsana, Groupe Mutuel, SWICA, Sympany, Visana e (limitatamente) Zürich.

Nel corso dell'anno oggetto del presente rapporto si è potuto chiudere definitivamente l'esercizio 2015 della soluzione settoriale IGM. Nell'ambito della soluzione settoriale IGM erano assicurati complessivamente 434 contratti collettivi di agenzie di prestito di personale (anno precedente 410) con un aumento di quasi il 6% rispetto al 2015.

Complessivamente, rispetto all'anno precedente, la massa salariale assoggettata al CCL per il prestito di personale è diminuita di circa il 6%. Ciò nonostante la massa salariale assicurata con la soluzione settoriale IGM ha potuto essere incrementata del 2,55%, portandosi a CHF 2,847 miliardi (anno precedente: CHF 2,776 miliardi).

Così 68% della massa salariale determinante per il CCL per il prestito di personale è stata assicurata tramite la soluzione settoriale (anno precedente: 62%). Dedotti i costi di terzi, ovvero considerati i mezzi effettivamente disponibili, nell'anno in esame l'87,6% della massa salariale rilevante era assicurata tramite la soluzione settoriale IGM (anno precedente: 74,7%).

Il 94% delle persone assicurate appartenevano al Gruppo di persone 1 (piena durata di prestazione) e il rimanente 6% al Gruppo di persone 2 (durata ridotta di prestazione). Il rapporto tra le due categorie è stabile e non ha subito variazioni sin dall'entrata in vigore del CCL per il prestito di personale.

I premi lordi assicurati con la soluzione settoriale ammontavano a CHF 75,197 milioni. Si costata un calo rispetto all'anno precedente (CHF 75,713 milioni) dello 0,7%. La diminuzione del volume dei premi rispetto all'anno precedente, malgrado una quota superiore della massa salariale assicurata, è un'ulteriore prova dell'aumento della concorrenzialità della soluzione settoriale IGM. Lo si deduce anche dall'ulteriore riduzione del tasso netto medio dei premi dal 2,28% (anno precedente) al 2,20% nell'anno in esame.

Nell'anno in esame il sovvenzionamento dei premi per il CCL per il Prestito di personale ha raggiunto un importo di CHF 11,388 milioni. Rispetto all'anno precedente (CHF 11,105 milioni), ciò corrisponde a un aumento del 2,55% (in linea con l'aumento della massa salariale assicurata).

Il 68,7% delle aziende prestatrici ha stipulato un termine d'attesa di 2 giorni o inferiore a 2 giorni per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia (nell'anno precedente 70,2%). Il 3,4% della massa salariale assicurata aveva un tasso di premio > 5% (anno precedente: 3,4 %). 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.

Nel 2015 erano state versate partecipazioni agli utili per un volume complessivo di CHF 3,197 milioni

(anno precedente: CHF 3,263 milioni), il che corrisponde al 4,25% dei premi lordi (anno precedente 4,30%). I versamenti di prestazioni degli assicuratori hanno raggiunto l'importo di CHF 37,109 milioni (per l'anno precedente CHF 39,835 milioni), ciò che corrisponde - con riferimento ai premi di rischio - a una quota di prestazioni pari al 67% (anno precedente: 72%). La quota relativamente contenuta della prestazione della soluzione settoriale IGM lascia intravedere un ulteriore margine di miglioramento della concorrenzialità, che era l'obiettivo perseguito mediante gli adeguamenti introdotti.

2016	Ricorsi interposti	Decisioni della Comm. di ricorso	Ricorsi accolti	Ricorsi respinti
CPRD	25	7	4	3

Rapporto della Commissione di ricorso

La Commissione di ricorso dell'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il prestito di personale rappresenta la più alta istanza giuridica dell'Associazione paritetica e delibera in merito ai ricorsi interposti dalle parti interessate contro le decisioni seguenti:

- decisioni di assoggettamento
- decisioni di constatazione
- pene convenzionali
- decisioni di controllo, segnatamente l'imposizione delle spese di controllo
- decisioni concernenti domande di sovvenzioni 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 CPPR (art. 39 cpv. 2 CCL Prestito di personale prestito di personale).

Nel 2016 la Commissione di ricorso ha tenuto 6 sedute ordinarie ed era presente a tutte le riunioni di scambio d'esperienza dei Presidi e dei Segretariati degli organi d'applicazione (in particolare *tempcontrol* e le tre Commissioni paritetiche regionali). In questi contesti, accanto alle decisioni di natura organizzativa (domande concernenti il procedimento), essa ha trattato i seguenti casi di ricorso:

Istanza di primo grado	Oggetto	Stato
CPSPP, rappresentata da <i>tempcontrol</i>	Assoggettamento al CCL per il prestito di personale	- 0 ricorsi evasi
CPRD	Controlli dei libri paga	- 7 ricorsi evasi - 18 procedimenti pendenti il 31.12.2016
CPRR	Controlli dei libri paga	- 12 ricorsi evasi - 2 procedimenti pendenti il 31.12.2016
CPRT	Controlli dei libri paga	- 11 ricorsi evasi - 8 procedimenti pendenti il 31.12.2016
CPSPP, rappresentata da <i>temptraining</i>	Aggiornamento professionale	- 88 ricorsi evasi - 13 procedimenti pendenti il 31.12.2016

CPRR	8	12	7	5
CPCT	7	11	5	6
temptraining	87	88	32	56
Totale	127	118	48	70

Rapporto della 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.

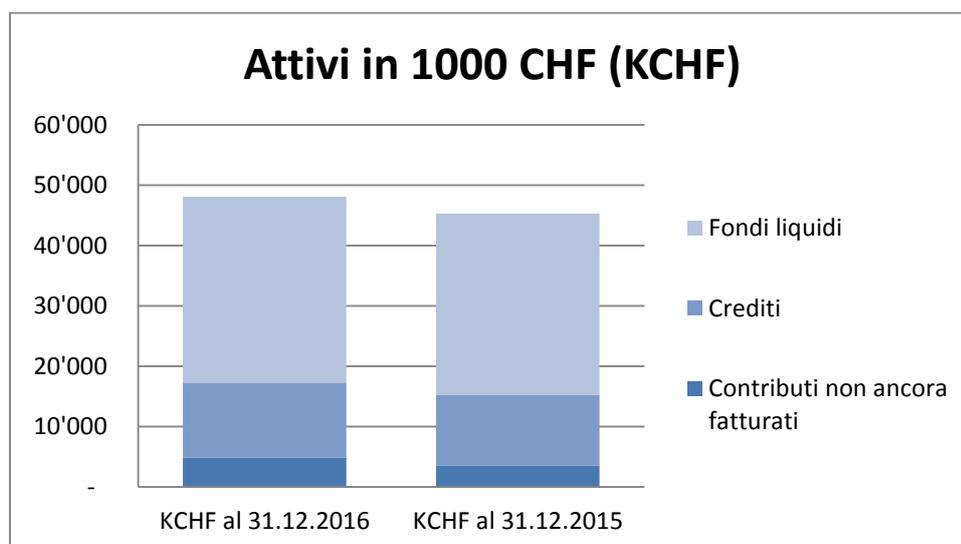
Nel 2016, grazie al forte aumento dei contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro, è stato possibile un leggero aumento degli accantonamenti.

Il conto annuale al 31.12.2016 è stato allestito in conformità con standard Swiss GAAP RPC 21 e fornisce un quadro dello stato patrimoniale, finanziario e reddituale corrispondente alla situazione reale dell'Associazione.

Conto annuale

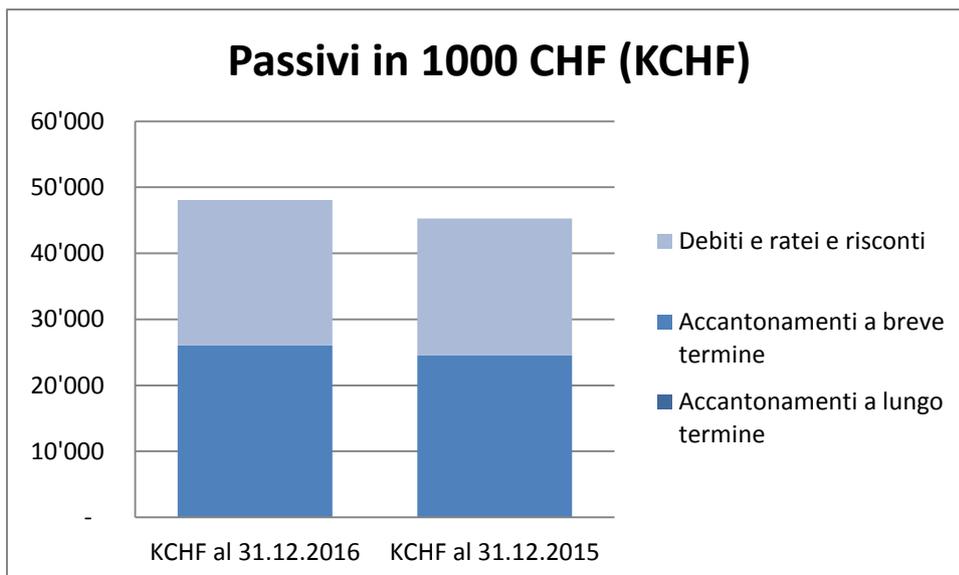
Bilancio

Gli attivi comprendono i fondi liquidi, che nel 2016 sono leggermente 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.



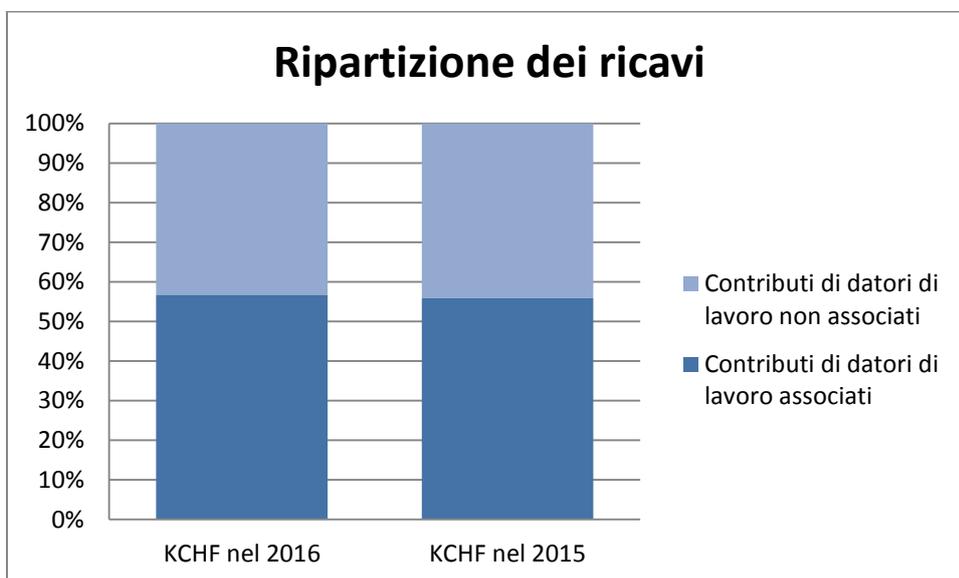
I passivi comprendono i debiti, ratei e risconti per prestazioni in sospeso del contratto collettivo di lavoro e accantonamenti a breve e lungo termine per prestazioni nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro assoggettati.

Grazie a maggiori entrate e malgrado l'aumento delle prestazioni nei settori applicazione e *temptrainig* (aggiornamento professionale), complessivamente nel 2016 gli accantonamenti sono lievemente aumentati.

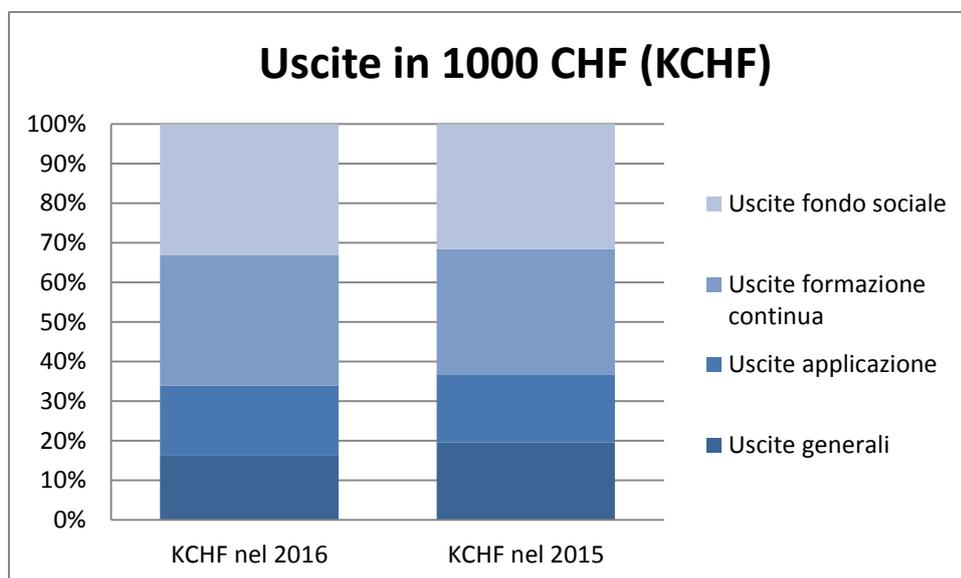


Conto d'esercizio

I ricavi del contratto collettivo di lavoro comprendono prevalentemente i contributi paritetici versati dai lavoratori e dai datori di lavoro assoggettati. Nel 2016 i contributi paritetici fatturati hanno raggiunto un importo complessivo di CHF 47 milioni (nel 2015: CHF 41,7 milioni), il che corrisponde a un incremento del 12,7%. Nel 2016, il 57% dei contributi per i costi d'applicazione sono corrisposti da datori di lavoro associati, mentre la quota versata dai datori di lavoro non associati ammonta al 43%.



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% ciascuno nei due settori Formazione continua e Fondo sociale. Le uscite dell'Associazione ammontano a CHF 46 milioni. Tale importo tiene già conto degli 1,5 milioni di CHF destinati alla costituzione di accantonamenti.



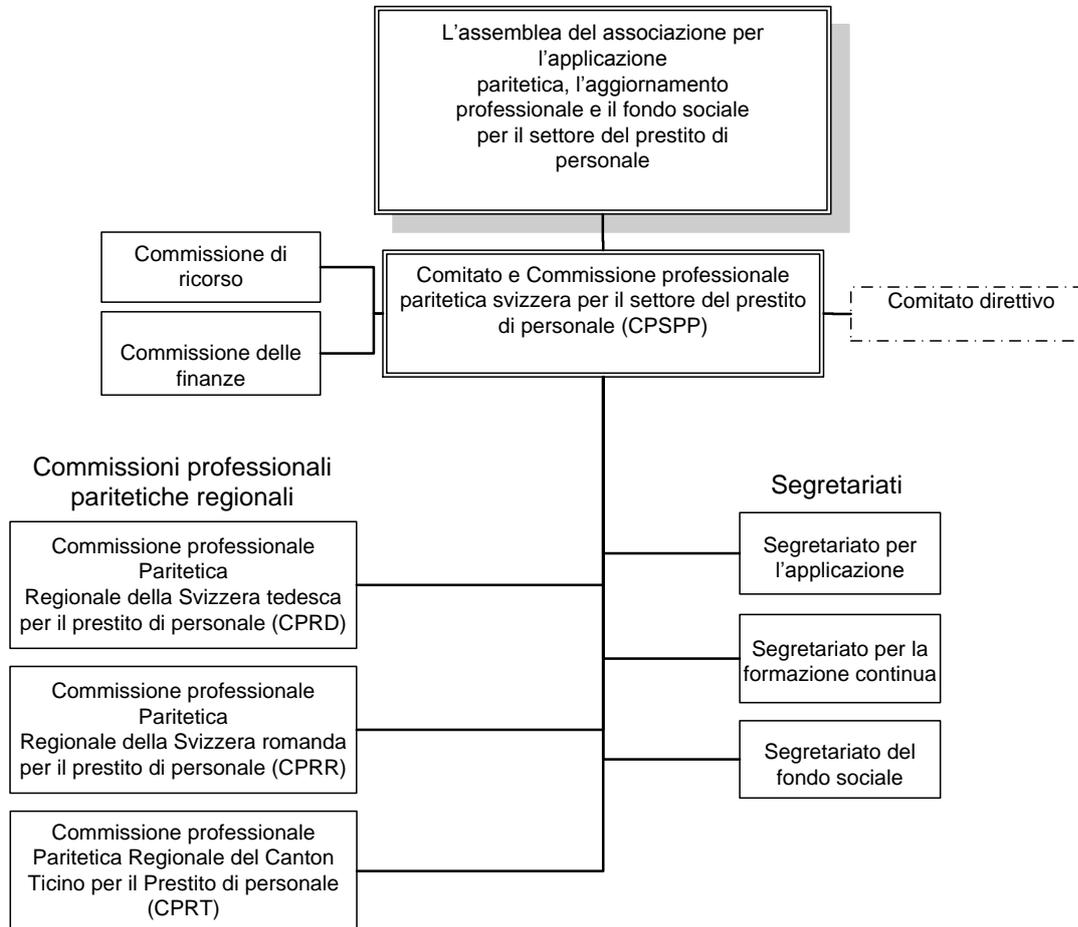
Prospettiva

La costante pianificazione della liquidità da parte dell'Associazione garantisce che essa possa disporre in ogni momento della necessaria liquidità per far fronte a tutte le prestazioni in conformità al contratto.

Nel confronto pluriennale, le prestazioni erogate dal CCL aumentano più rapidamente rispetto alle entrate. L'introduzione di una pianificazione finanziaria pluriennale, unita a misure di risparmio di varia natura, dovrebbe comunque garantire di far fronte alle prestazioni previste conformemente al CCL.

Appendice

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



Conto annuale

BILANCIO AL 31. DICEMBRE		Appendice	2016	2015	2014	2013
ATTIVO			CHF	CHF	CHF	CHF
Liquidità			30'804'100.10	30'081'753.93	30'482'102.88	25'779'342.78
Crediti per forniture e prestazioni	3.1		12'439'776.03	11'699'084.04	12'177'876.15	11'683'930.25
Altri crediti a breve termine	3.2		291.67	1'890.24	7'713.55	4'071.16
Contributi non ancora fatturati	3.3		4'851'108.59	3'516'561.47	4'361'620.44	4'391'206.78
CAPITALE CIRCOLANTE			48'095'276.39	45'299'289.68	47'029'313.02	41'858'550.97
PATRIMONIO IMMOBILIZZATO	3.4		-	-	-	-
TOTALE BILANCIO			48'095'276.39	45'299'289.68	47'029'313.02	41'858'550.97
PASSIVO						
Debiti per forniture e prestazioni	3.5		1'407'451.64	1'019'111.02	2'782'679.27	6'567'031.72
Altri debiti a breve termine	3.6		338'510.11	201'310.90	274'755.76	115'580.00
Ratei e risconti	3.7		20'268'525.87	19'480'852.33	16'872'376.67	14'726'580.72
Accantonamenti a breve termine	3.8		26'080'788.77	24'598'015.43	27'099'501.32	20'449'358.53
Totale capitale mutato a breve termine			48'095'276.39	45'299'289.68	47'029'313.02	41'858'550.97
CAPITALE MUTATO			48'095'276.39	45'299'289.68	47'029'313.02	41'858'550.97
Risultato annuale			-	-	-	-
Capitale d'organizzazione			-	-	-	-
TOTALE BILANCIO			48'095'276.39	45'299'289.68	47'029'313.02	41'858'550.97

CONTO D'ESERCIZIO		2016 CHF	2015 CHF	2014 CHF	2013 CHF
Contributi per l'applicazione da parte dei datori di lavoro associati	3.9	26'658'806.06	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	20'307'506.66	18'439'061.69	19'312'227.47	15'713'519.66
Riduzione dei proventi	3.10	-1'198'331.58	-1'237'456.16	-384'878.73	-658'234.62
Altri proventi d'esercizio	3.11	297'292.85	725'011.65	207'137.30	153'918.37
TOTALE RICAVI		46'065'273.99	41'244'227.89	44'387'546.47	38'385'235.35
Tasse di riscossione		-524'897.83	-451'510.96	-504'632.58	-463'028.12
Rimborsi contributi agli iscritti	3.12	-2'902'975.80	-3'837'435.22	-2'732'672.04	-854'794.81
Indennizzo forfettario a parti contrattuali	3.12	-2'588'777.75	-2'592'000.00	-2'592'000.00	-2'592'000.00
Altre spese CPSPP		-1'436'746.48	-1'183'777.27	-882'837.31	-661'303.36
TOTALE COSTI GENERALI		-7'453'397.86	-8'064'723.45	-6'712'141.93	-4'571'126.29
Costi d'applicazione diretti	3.13	-6'456'452.98	-5'976'610.88	-4'304'859.86	-5'439'928.01
Modifica accantonamenti applicazione		536'642.02	1'050'263.55	-1'782'727.20	
Altri spese d'applicazione		-2'245'395.10	-2'115'061.56	-1'871'198.91	-1'661'068.32
TOTALE COSTI D'APPLICAZIONE		-8'165'206.06	-7'041'408.89	-7'958'785.97	-7'100'996.33
Contributi alla formazione continua	3.14	-14'272'933.59	-13'253'569.78	-10'870'430.99	-11'796'018.93
Modifica accantonamenti formazione continua		1'448'116.09	2'432'063.06	2'096'957.32	-
Altre spese per la formazioni continua		-2'402'676.70	-2'328'282.82	-1'896'124.40	-1'564'992.30
TOTALE COSTI DI FORMAZIONE CONTINUA		-15'227'494.20	-13'149'789.54	-14'863'512.71	-13'361'011.23
Contributi all'assicurazione d'indennità giornaliera	3.15	-11'730'000.00	-11'576'412.58	-11'042'588.00	-13'156'203.53
Costituzione di accantonamento per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia		-3'240'271.00	-1'177'209.11	-3'619'794.41	
Altre spese per contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia		-249'738.20	-240'080.00	-201'130.30	-204'807.70
TOTALE COSTI FONDO SOCIALE		-15'220'009.20	-12'993'701.69	-14'863'512.71	-13'361'011.23
RISULTATO D'ESERCIZIO		-833.33	-5'395.68	-10'406.85	-8'909.73
Proventi finanziari		833.33	5'395.68	10'406.85	8'909.73
Risultato finanziario		833.33	5'395.68	10'406.85	8'909.73
RISULTATO ANNUALE		0.00	0.00	0.00	0.00