



Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale

Proroga e modifica del 29 marzo 2016

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 13 dicembre 2011, del 20 giugno 2013 e dell'11 dicembre 2014¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale menzionati nella cifra I sono stati modificati come segue:

Art. 2

¹ La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida per tutto il territorio della Svizzera.

² La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida per tutte le aziende

- a. che sono titolari di un'autorizzazione federale o cantonale per l'attività di prestito di personale conformemente alla legge federale sul collocamento (LC) e
- b. la cui attività principale è costituita dal prestito di personale.

³ La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale per i lavoratori che vengono prestati dalle aziende conformemente alla cifra 2. Sono esclusi i lavoratori con salari al di sopra del guadagno massimo assicurato in base alla SUVA. Sono anche esclusi lavoratori che vengono prestati nelle aziende agricole in caso di difficoltà (per esempio assenze dovute alle vacanze e impedimenti al lavoro del dirigente dell'azienda o a situazioni di ingente lavoro).

¹ FF 2011 8165, 2013 5353, 2014 8421

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi (art. 7 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che la SECO richiede in singoli casi. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, allegate ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 7 cpv. 7

⁷ L'incasso dei contributi professionali in base alla massa salariale soggetta all'AVS viene effettuato dall'Associazione per l'applicazione, per l'aggiornamento professionale e per il fondo sociale. ...

Art. 8 cpv. 6

⁶ Il finanziamento è garantito dai lavoratori e dai datori di lavoro assoggettati, i cui contributi, stabiliti in base alla massa salariale soggetta alla Suva, sono prelevati presso i datori di lavoro. Queste trattenute sostituiscono ogni sorta di contributo a fondi d'applicazione e formazione (Parifonds) previsti dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 3.

Art. 9 cpv. 2

² ... i datori di lavoro s'impegnano a non lasciare eseguire opere in nero.

Art. 11 Disdetta

¹ Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di due giorni lavorativi.

² La disdetta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato deve avvenire con un preavviso di:

- due giorni lavorativi, durante i primi tre mesi
- sette giorni, dal quarto al sesto mese di lavoro (compreso)
- un mese, a partire dal settimo mese di lavoro, per lo stesso giorno del mese successivo.

³ I termini di disdetta giusta i cpv. 1 e 2 sono applicabili unicamente ai lavoratori prestati nelle aziende acquisitrici sotto forma di lavoro temporaneo.

Art. 12 cpv. 2 e 3

² Le ore di lavoro prestate in più – a partire dalla 9.5^a ora di lavoro giornaliero, nonché a partire dalla 45^a ora di lavoro settimanale– sono considerate ore di lavoro straordinario giornaliero, rispettivamente settimanale, e sono indennizzate con un supplemento del 25% (salario di base + parte 13^a mensilità) per i giorni settimanali. I supplementi per il lavoro straordinario giornaliero e quello settimanale non vengono accumulati. Per il supplemento fa stato quella categoria di lavoro straordinario con il maggior numero di ore per settimana.

³ Il lavoro domenicale è indennizzato con un supplemento del 50% (salario di base + parte 13^a mensilità).

Art. 13 cpv. 1

¹ Fino al compimento del 20° anno di età e a partire dal 50° anno di età il lavoratore ha diritto a 25 giorni lavorativi di vacanza (10,6%). Tutti gli altri lavoratori hanno diritto a 20 giorni lavorativi (8,33%) di vacanza (per il conteggio fa stato l'Appendice 2).

Art. 14 cpv. 1

¹ Trascorse 13 settimane, il lavoratore ha diritto all'indennità per la perdita di guadagno per tutti i giorni festivi ufficiali equiparabili alla domenica che cadono su un giorno lavorativo. Il datore di lavoro è libero di indennizzare il giorno festivo con un supplemento forfettario pari al 3,2% (per le modalità di conteggio fa stato l'Appendice 2). Il lavoratore ha diritto sin dal primo giorno di lavoro all'indennità per la perdita di guadagno per il 1° agosto, ammesso che esso cada su un giorno lavorativo.

Art. 15

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

- Matrimonio (al matrimonio è equiparata l'unione domestica registrata) del lavoratore, decesso di un membro del nucleo familiare o del partner convivente 3 giorni
- Decesso di fratelli/sorelle, genitori, nonni e suoceri 1 giorno
- Nascita o matrimonio (al matrimonio è equiparata l'unione domestica registrata) di un/a figlio/a 1 giorno
- Proprio trasloco 1 giorno
- Ispezione militare ½ giorno
- Cura dei propri figli malati o di quelli che vivono nella stessa 3 giorni al

economia domestica	massimo per ogni caso di malattia
– Adempimento di obblighi legali	le ore necessarie

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

Art. 18 cpv. 1

¹ Le classi salariali, le assegnazioni alle classi e i salari inseriti ... nella banca dati elettronica CCL 'tempdata' costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale.

Art. 20 Salario minimo

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

	2016	2017	2018
Lavoratori non qualificati	41 600/anno o 3200/mese × 13 o 17.56/ora	42 900/anno o 3300/mese × 13 o 18.11/ora	44 200/anno o 3400/mese × 13 o 18.66/ora
Lavoratori non qualificati, Ticino	39 000/anno o 3000/mese × 13 o 16.46/ora		
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato	44 200/anno o 3400/mese × 13 o 18.66/ora	45 500/anno o 3500/mese × 13 o 19.20/ora	46 800/anno o 3600/mese × 13 o 19.75/ora
Lavoratori qualificati	53 300/anno o 4100/mese × 13 o 22.50/ora	53 950/anno o 4150/mese × 13 o 22.77/ora	55 250/anno o 4250/mese × 13 o 23.32/ora
Lavoratori qualificati, Ticino	52 000/anno o 4000/mese × 13 o 21.95/ora		
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato	57 200/anno o 4400/mese × 13 o 24.14/ora	57 850/anno o 4450/mese × 13 o 24.42/ora	59 150/anno o 4550/mese × 13 o 24.97/ora

² ...

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

⁴ Sono considerati lavoratori qualificati quelli in possesso di

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

⁵ Sono considerati lavoratori formati, coloro che possono vantare almeno quattro anni di esperienza professionale nell'attività in questione, sempre che per l'attività esista una formazione professionale, e che hanno svolto almeno 1000 ore di lavoro per anno civile.

Il salario minimo per i lavoratori formati corrisponde all'88% dei salari minimi dei lavoratori qualificati.

	2016	2017	2018
Lavoratori formati	46 904/anno o 3608/mese × 13 o 19.80/ora	47 476/ anno o 3652/mese × 13 o 20.04/ora	48 620/ anno o 3740/mese × 13 o 20.52/ora
Lavoratori formati in una zona con salario elevato	50 336/anno o 3872/mese × 13 o 21.25/ora	50 908/anno o 3916/mese × 13 o 21.49/ora	52 052/anno o 4004/mese × 13 o 21.97/ora
Lavoratori formati Cantone TI	45 760/anno o 3520/mese × 13 o 19.31/ora	45 760/anno o 3520/mese × 13 o 19.31/ora	45 760/anno o 3520/mese × 13 o 19.31/ora

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

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

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

Art. 21 Casi particolari

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

Art. 24 cpv. 2

² Sono fatte salve le regolamentazioni dei CCL e aziendali per il lavoro a turni e per i settori in cui il lavoro domenicale è istituzionalizzato (ambito sanitario, gastronomia, trasporti pubblici, enti pubblici, aziende del turismo ecc.). Per quanto riguarda i

supplementi salariali, le disposizioni dei CCL o aziendali vigenti in questi ambiti si applicano anche al personale a prestito.

Art. 26 cpv. 1

¹ I titolari di autorizzazioni per l'attività di prestito di personale devono dimostrare alla Commissione d'applicazione che il rispetto delle direttive della CFSL è garantito.

Art. 28 cpv. 1 e 3

¹ Se un lavoratore o una lavoratrice si ammala durante la missione, ha diritto all'indennità per perdita di guadagno. Tutti i lavoratori che non sono a beneficio di una rendita AVS sono obbligatoriamente assicurati per un'indennità giornaliera in caso di malattia presso un'assicurazione malattia riconosciuta o presso una compagnia svizzera d'assicurazione. Le condizioni e le prestazioni sono disciplinate all'articolo 29 del presente contratto. Le prestazioni di tali assicurazioni equivalgono all'indennità per perdita di guadagno ai sensi dell'articolo 324a CO. La copertura assicurativa inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto. I lavoratori che beneficiano di una rendita AVS sono indennizzati conformemente all'articolo 324a CO.

³ Trascorso un termine di attesa della durata massima di 2 giorni civili, matura il seguente diritto:

- per lavoratori impiegati in aziende in cui vige un CCL DOG, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni ,
- per lavoratori assoggettati alla LPP in virtù del CCL per il settore del prestito di personale, prestazioni in denaro per 720 giorni sull'arco di 900 giorni,
- per lavoratori che non operano in un'azienda sottoposta a un CCL DOG, né sono assoggettati alla LPP in virtù del presente CCL per il settore del prestito di personale prestazioni in denaro per 60 giorni sull'arco di 360 giorni.

Art. 29 cpv. 2 e cpv. 3 lett. a

² *Premi:*

- a) *Pagamento dei premi:* la parte dei premi a carico dei lavoratori ammonta al massimo al 50%, al massimo al 2,5%. Le eventuali eccedenze di premi vengono destinate ogni anno alla riduzione dei premi.
- b) *Pagamento differito delle indennità giornaliera:* qualora un'impresa stipuli un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia che preveda una prestazione differita e due giorni di attesa per ogni caso di malattia, essa dovrà sopportare l'80% del salario perso durante il periodo di differimento. ...

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

- a) la copertura dell'assicurazione inizia il giorno dell'entrata in servizio convenuta nel contratto,

Art. 31 cpv. 4 e 5

⁴ Salario mensile assicurato

Il salario mensile assicurato deve essere calcolato e assicurato secondo il seguente esempio:

Salario orario, dal quale vengono dedotti i contributi AVS: (dall'1.1.2015: max. CHF 38.65 – corrisponde al massimo LPP riportato all'ora)	CHF	25.75
Importo di coordinamento da dedurre	CHF	11.25
Salario orario assicurato (almeno CHF 1.60)	CHF	14.45
Moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente prestate durante il mese:		150
Salario mensile assicurato	CHF	2175.00

⁵ Gli importi «massimi» e «minimi» nonché gli importi di coordinamento cambiano ogniqualvolta subentra un adeguamento della LPP. I cambiamenti vengono registrati dalla Fondazione 2° pilastro swissstaffing nella banca dati tempdata e pubblicati tempestivamente.

Art. 32 Applicazione

L'attuazione, applicazione ed esecuzione congiunta delle disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale è di competenza della Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP). ...

Art. 33 Commissioni professionali paritetiche regionali

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

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

¹ Al fine di garantire un'efficiente applicazione del presente CCL per il settore del prestito di personale, laddove esistano già organi di applicazione paritetici settoriali, la Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) nei settori dotati di un CCL DFO oppure dei CCL elencati all'Appendice 1, affida l'applicazione contrat-

tuale alle rispettive commissioni professionali paritetiche e provvede a indennizzarle per il loro lavoro, premesso che vi sia un accordo di collaborazione tra l'organo d'applicazione del settore e la CPSPP. Tale delega dell'applicazione implica anche le competenze concernenti i controlli delle condizioni di salario e della durata del lavoro ai sensi dell'articolo 20 LC e 48a OC, nonché la competenza di infliggere pene convenzionali e di addossare delle spese di procedura nel quadro previsto dal pertinente CCL, premesso che null'altro sia previsto nell'accordo di collaborazione.

² La Commissione professionale paritetica svizzera (CPSPP) assicura il coordinamento e difende gli interessi del settore del collocamento e prestito di personale. Può inoltre esaminare l'adeguatezza delle pene convenzionali inflitte in base a CCL privi della dichiarazione d'obbligatorietà generale.

Art. 35 Controlli aziendali

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

Art. 36 Organi di controllo

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

Art. 37 cpv. 1

¹ Nei casi di contravvenzione di lieve portata, la Commissione paritetica (CPSPP/CPPR) decide in merito alla fatturazione dei costi del controllo. La decisione terrà conto dell'avvenuta correzione delle infrazioni constatate e dell'adempimento dei doveri da parte dell'azienda controllata. ...

Art. 38 cpv. 2, 3, 4, 5 e 6

² Sia la CPSPP, sia le CPPR possono imporre alle aziende responsabili di violazioni contrattuali, oltre al pagamento della pena convenzionale, di assumere le spese procedurali e di controllo sostenute e dimostrate per gli oggetti di cui all'art. 35 CCL e all'art. 357b cpv. 1 CO. Questo vale anche per le spese sostenute da terzi incaricati dalla CPSPP o da una CCPR. ...

³ L'azienda controllata deve assumere i costi della compensazione finanziaria risultante dalla violazione constatata. Entro un mese a decorrere dalla pubblicazione scritta della decisione, essa è tenuta a presentare alla CPSPP/CPPR per iscritto la prova del versamento compensatorio effettuato.

⁴ La CPSPP/CPPR può infliggere pene convenzionali fino a franchi 50 000 nei confronti di aziende che violano le disposizioni del CCL per il settore del prestito di personale. Per stabilire l'ammontare della multa convenzionale vengono considerati l'entità delle prestazioni monetarie negate, la durata del controllo, il numero dei dipendenti controllati nonché elementi attenuanti, quali il versamento tempestivo delle prestazioni monetarie negate, così come elementi aggravanti, quali la violazione di disposizioni contrattuali non monetarie e un supplemento per la particolare gravità in caso di violazioni ripetute. ...

⁵ Nei casi di violazione recidiva o ripetuta delle norme del CCL per il settore del prestito di personale, può essere inflitta la massima multa prevista. Va comunque tenuto debitamente conto anche delle dimensioni dell'azienda giudicata colpevole.

⁶ Una pena convenzionale inflitta va pagata entro 30 giorni alla CPSPP. La Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del collocamento di personale (CPSPP) impiega gli importi relativi alle pene convenzionali per coprire le spese di controllo e i relativi eccedenti in maniera adeguata, soprattutto a favore degli scopi comuni del presente contratto. ...

Art. 39 cpv. 2, 3 e 4

² La commissione di ricorso tratta e decide in merito ai ricorsi presentati dagli interessati contro decisioni di assoggettamento, decisioni di constatazione, pene convenzionali, decisioni di controllo, segnatamente contro l'imposizione delle spese di controllo, decisioni concernenti domande di sostegno per l'aggiornamento professionale, decisioni concernenti domande di sostegno di misure per la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro della CPSPP e delle CPPR.

³ Il ricorso dev'essere interposto per iscritto entro 30 giorni dalla ricezione della decisione impugnata presso la commissione di ricorso e debitamente motivato. La decisione impugnata dev'essere allegata, unitamente ad eventuali mezzi di prova.

⁴ Il termine di ricorso inizia a decorrere il giorno successivo alla ricezione della decisione impugnata. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno riconosciuto festivo dal diritto federale o cantonale, il termine scade il primo giorno feriale seguente. Gli atti scritti devono essere consegnati alla commissione di ricorso oppure, all'indirizzo di questa, a un ufficio postale svizzero al più tardi l'ultimo giorno del termine.

*Appendice 1***Elenco dei CCL non dichiarati d'obbligatorietà generale, per i quali ai sensi dell'art. 3 CCL vale il principio del primato**

Settore	CCL (versione abbreviata)
<i>Artigianato</i>	
Falegnami	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Industria del legno	Industria del legno Svizzera
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG Concessionari Canton BE e JU Concessionari Canton BS e BL Concessionari Canton LU/NW/OW Concessionari Canton SO Concessionari Canton ZG Concessionari Canton ZH
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industria</i>	
Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG Basel (Textil-Leasing)
<i>Terziario</i>	
Porti	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Sanità	Ospedali cantonali Canton Argovia Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospedalieri Privati TI Ospedale cantonale di Zugo Personale ospedali di Berna Inselgruppe AG
Trasporto aereo	ISS Aviation Genève ISS Aviation Zürich – Personale fisso (grado occupazionale pari o superiore al 50%) ISS Aviation Zürich – Personale a tempo parziale con salario all'ora Swissport Basilea Swissport International SA – Genève per il personale con salario all'ora CCT Swissport International SA – Genève per il personale con salario mensile Swissport International AG, Station Zürich

Settore	CCL (versione abbreviata)
Settore posta/trasporto/logistica	Posta CH SA PostLogistics SA AutoPostale PostFinance SA

*Appendice 2***Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il personale non qualificato, qualificato e formato per l'anno 2016****Non qualificato, da 20 a 49 anni**

	Salario normale 3200/mese	Salario elevato 3400/mese.	TI 3000/mese
Salario di base / ora.	17.56	18.66	16.46
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.56	0.60	0.53
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.51	1.60	1.42
13a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.64	1.74	1.53
Salario lordo / ora	21.27	22.60	19.94

Non qualificato, fino a 19 anni oppure oltre 50 anni

	Salario normale 3200/mese	Salario elevato 3400/mese	TI 3000/mese
Salario di base / ora	17.56	18.66	16.46
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.56	0.60	0.53
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.92	2.04	1.80
13ª mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanza)	1.67	1.77	1.57
Salario lordo / ora.	21.71	23.07	20.36

Qualificato, da 20 a 49 anni

	Salario normale 4100/mese	Salario elevato 4400/mese	TI 4000/mese
Salario di base / ora	22.50	24.14	21.95
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.72	0.77	0.70
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.93	2.08	1.89
13ª mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanze)	2.09	2.25	2.04
Salario lordo /ora	27.24	29.25	26.58

Qualificato, fino a 19 anni oppure oltre ai 50 anni

	Salario normale 4100/mese.	Salario elevato 4400/mese.	TI 4000/mese
Salario di base / ora	22.50	24.14	21.95
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.72	0.77	0.70
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	2.46	2.64	2.40
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanze)	2.14	2.29	2.09
Salario lordo / ora	27.82	29.84	27.14

Formato, da 20 a 49 anni

	Salario normale 3608/mese	Salario elevato 3872/mese	TI 3520/mese
Salario di base / ora.	19.80	21.25	19.31
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.63	0.68	0.62
Indennità di vacanza (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	1.70	1.83	1.66
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanze)	1.84	1.98	1.80
Salario lordo / ora	23.98	25.74	23.39

Formato, dai 19 anni oppure oltre ai 50 anni

	Salario normale 3608/ mese	Salario elevato 3872/ mese	TI 3520/ mese
Salario di base / ora	19.80	21.25	19.31
Indennità per giorni festivi (3,2% del salario di base)	0.63	0.68	0.62
Indennità di vacanza (10,6% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi)	2.17	2.32	2.11
13 ^a mensilità (8,33% della somma: salario di base + indennità per giorni festivi + indennità di vacanze)	1.88	2.02	1.84
Salario lordo / ora	24.48	26.27	23.88

*Appendice 3***Zone a salario elevato dell'agglomerazione di Berna e dell'Arco del Lemano (elenco secondo codice di avviamento postale)****Agglomerazione di Berna**

3000	Bern
3098	Köniz
3074	Muri bei Bern
3072	Ostermündingen
3063	Ittigen
3065	Bolligen
3052	Zollikofen
3122	Kehrsatz
3065	Belp
3110	Münsingen
3113	Rubigen
3112	Allmendingen
3076	Worb
3066	Stettlen
3047	Bremgarten bei Bern
3033	Wohlen bei Bern
3053	Münchenbuchsee

Arco del Lemano

1290	Versoix	1278	La Rippe
1295	Mies + Tannay	1274	Grens
1291	Commugny	1275	Chésèrex
1296	Coppet	1276	Gingins
1297	Founex	1270	Trélex
1279	Chavanne-de-Bogis	1267	Coinsins
1298	Céligny	1271	Givrins
1299	Crans	1272	Genolier
1263	Crassier	1267	Vich
1262	Eysins	1268	Begnins
1260	Nyon	1273	Le Muids
1277	Borex	1196	Gland

3050

1184	Vinzel	1032	Romanel-sur-Lausanne
1183	Bursins	1052	Le Mont-sur-Lausanne
1195	Bursinel + Dully	1066	Epalinges
1180	Rolle	1000	Le Chalet-à-Gobet/ Lausanne 25
1185	Mont-sur-Rolle		
1166	Perroy	1033	Cheseaux-sur- Lausanne
1273	Arzier		
1269	Bassins	1073	Savigny
1170	Aubonne	1090	La Croix
1165	Allaman	1096	Villette
1164	Buchillon	1091	Grandvaux
1162	St-Prex	1096	Cully
1163	Etoy	1009	Pully
1175	Lavigny	1095	Lutry
1168	Villars-sous-Yens	1098	Epesses
1167	Lussy	1071	Rivaz
1132	Lully	1071	St-Saphorin Lavaux
1135	Denens	1070	Puidoux
1136	Bussy-Chardonney	1071	Chexbres
1143	Apples	1802	Corseaux
1113	St-Saphorin-sur-Morges	1803	Chardonne
1134	Vufflens-le-Château	1805	Jongny
1112	Echichens	1800	Vevey
1026	Echandens	1806	St-Légier
1110	Morges	1804	Corsier-sur-Vevey
1122	Romanel-sur-Morges	1806	La Chiésaz
1121	Bremblens	1807	Blonay
1028	Préverenges	1814	La Tour de Peilz
1025	St-Sulpice	1816	Chailly-Montreux
1026	Denges	1820	Montreux
1024	Ecublens	1815	Clarens
1302	Vufflens-la-Ville	1823	Glion
1030	Bussigny-près-Lausanne	1824	Caux
1023	Crissier	1820	Veytaux
1020	Renens	1820	Territet
1008	Prilly	1844	Villeneuve
1000	Lausanne		

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° maggio 2016 e ha effetto sino al 31 dicembre 2018.

Il decreto del 23 ottobre 2015 concernente la proroga delle dichiarazioni di obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale viene abrogato.

29 marzo 2016

In nome del Consiglio federale svizzero:

La vicepresidente della Confederazione, Doris Leuthard
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr