

Contratto quadro

(approvato dalla SECO)

tra la: Esempio SA
 (nome, indirizzo)

e: Pietro Piccipocci
 (nome, indirizzo)

1. Campo d'applicazione

Il presente è un contratto quadro volto a regolare un numero indeterminato di missioni temporanee del lavoratore in ditte terze (ditta acquisitrice) durante un determinato periodo. Esso non costituisce né un obbligo per il datore di lavoro di offrire una missione, né un obbligo per il lavoratore di accettare una missione offerta.

Il contratto quadro entra in vigore al momento dell'assunzione di una missione con la stipulazione di un contratto di missione scritto, da redigere per ogni missione. Essa deve regolare almeno i punti seguenti:

- tipo di lavoro da svolgere;
- luogo di lavoro;
- inizio della missione;
- durata di una missione a tempo determinato e/o termine di disdetta;
- orari di lavoro effettivi;
- determinazione del salario effettivo;
- determinazione di una tredicesima mensilità pro rata temporis, indennità, spese;
- deduzioni percentuali, segnatamente:
 - AVS/AI/IPG¹
 - assicurazione disoccupazione
 - previdenza professionale²
 - contributo all'esecuzione del contratto collettivo di lavoro
 - assicurazione contro gli infortuni professionali³
 - assicurazione contro gli infortuni non professionali
 - assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia⁴
 - assicurazione maternità
 - assegni familiari
 - contributi a soluzioni di pensionamento flessibili dichiarate di obbligatorietà generale
 - imposte alla fonte
 - pignoramento del salario.

¹ Stesse quote datore di lavoro/lavoratore

² Stesse quote datore di lavoro/lavoratore

³ Nessuna partecipazione del lavoratore

⁴ Stesse quote datore di lavoro/lavoratore

Se la ditta acquisitrice è soggetta a un CCL dichiarato di obbligatorietà generale o a un CCL non dichiarato di obbligatorietà generale ai sensi dell'appendice 1 del CCL prestito di personale, il prestatore è tenuto a rispettarne le disposizioni in materia di salario e orario di lavoro nei confronti del lavoratore. Il Contratto collettivo di lavoro per il prestito di personale dichiarato di obbligatorietà generale costituisce parte integrante del presente contratto di lavoro quadro. Se una ditta acquisitrice è soggetta a un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale che disciplina il pensionamento di vecchiaia flessibile, il prestatore è tenuto nei confronti del lavoratore a rispettare anche tale regolamentazione.

La panoramica seguente presenta le disposizioni del contratto collettivo di lavoro da applicare al rapporto di lavoro.

Disposizioni vigenti

	Ditta acquisitrice con CCL dichiarato d'obbligatorietà generale	Ditta acquisitrice con CCL non dichiarato d'obbligatorietà generale <small>secondo appendice 1 del CCL Prestito di personale</small>	Zona d'impiego con CNL <small>secondo art. 360a CO</small>	Ditta acquisitrice senza CCL <small>(risp. con CCL non dichiarato d'obbligatorietà generale, ma non riportato nell'appendice 1)</small>	
Salario minimo	Secondo CCL dichiarato d'obbligatorietà generale	Secondo CCL non dichiarato d'obbligatorietà generale	Secondo CNL	Secondo CCL Prestito di personale	
Orario di lavoro			Orario di lavoro secondo CCL Prestito di personale		
Vacanze			10.6% (25 giorni lavorativi)		Il collaboratore temporaneo ha meno di 20 o più di 50 anni
			8.33% (20 giorni lavorativi)		Tutti gli altri collaboratori temporanei
Giorni festivi			Nessun indennizzo		Nelle prime 13 settimane di un impiego (eccezione: 1° agosto)
			3.2%		A partire dalla 14° settimana
Contributo formazione continua ed esecuzione <small>Valido dal' 1.3.24</small>	0.8%, di cui 0.4% contributo del datore di lavoro e 0.4% contributo del dipendente				
Previdenza professionale (LPP) <small>Ripartizione del premio: 50% datore di lavoro 50% dipendente</small>	Nessun obbligo LPP				Impiego a scadenza di al massimo 13 settimane
	Il collaboratore temporaneo ha diritto alla previdenza professionale (a partire dal 1° giorno)				<ul style="list-style-type: none"> • Impiego senza scadenza ☐ • impiego a scadenza superiore alle 13 settimane ☐ • collaboratore temporaneo con obblighi di assistenza nei confronti di figli
Indennità giornaliera di malattia <small>Ripartizione del premio: 50% datore di lavoro 50% dipendente</small>	720 giorni	60 giorni			Impiego a scadenza di al massimo 13 settimane
		720 giorni			<ul style="list-style-type: none"> • Impiego senza scadenza ☐ • impiego a scadenza superiore alle 13 settimane ☐ • collaboratore temporaneo con obblighi di assistenza nei confronti di figli

2. Durata dell'impiego

Per tutte le prestazioni definite dalla durata dell'impiego del collaboratore temporaneo presso la Esemplio SA, le missioni compiute nell'arco di dodici mesi vengono conteggiate insieme. Questa somma delle missioni non vale in riferimento al periodo di prova e alla durata dei termini di disdetta, dato che il periodo di prova e la durata dell'impiego determinante per la definizione dei termini di disdetta ricominciano con ogni nuova missione (la prassi giudiziaria in merito ai contratti di lavoro a catena è da tenere in conto).

3. Periodo di prova

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la cui assunzione determina l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, i primi tre mesi d'impiego sono considerati periodo di prova.

Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, sono considerati periodo di prova i primi due terzi di tale durata, al massimo comunque tre mesi.

Durante il periodo di prova il contratto può essere disdetto in ogni momento, rispettando un termine di preavviso di due giorni lavorativi.

4. Disdetta del rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si conclude fundamentalmente alla fine della durata convenuta, ma può essere disdetto rispettando gli stessi termini del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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, ovvero per lo stesso giorno del mese successivo, a partire dal settimo mese di lavoro.

Per i collaboratori temporanei con un rapporto di lavoro fisso con salario mensile (lavoro a prestito), il termine di disdetta è di un mese per lo stesso giorno del mese successivo.

Resta riservata la disdetta immediata per cause gravi (art. 337 CO).

5. Orario di lavoro, ore supplementari, lavoro straordinario

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 12 del CCL prestito di personale. Ai sensi dell'art. 24 cpv. 2 CCL-PP, sono fatte salve le regolamentazioni aziendali e previste dal contratto collettivo di lavoro vigenti in aziende con lavoro a turni e lavoro domenicale permanente. Tali disposizioni devono essere applicate anche al personale in prestito.

6. **Vacanze**

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 rapporti di lavoro di durata massima di 3 mesi, il salario per le vacanze può essere versato direttamente con il salario, ma deve essere indicato separatamente nel conteggio salariale. Per tutti gli altri rapporti di lavoro, il salario per le vacanze può essere versato soltanto al momento delle vacanze o in caso di cessazione definitiva del rapporto di lavoro, ammesso che fruire delle vacanze durante il periodo di disdetta non sia possibile o sia vietato dalla legge. I conteggi salariali devono regolarmente riportare il saldo aggiornato dei giorni di vacanza.

7. **Giorni festivi**

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% del salario soggetto all'AVS. Il lavoratore ha diritto sin dal primo giorno di lavoro all'indennità per la perdita di guadagno il 1° agosto, ammesso che esso cada su un giorno lavorativo.

Le missioni di lavoro compiute sull'arco di 12 mesi presso la medesima azienda acquisitrice vengono addizionate. Quale base di calcolo viene considerato l'orario di lavoro normale stipulato per contratto.

8. **Assenze di breve durata**

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 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 di un/a figlio/a | 1 giorno |
| ■ Proprio trasloco | 1 giorno |
| ■ Ispezione militare | ½ giornata |
| ■ Cura dei figli malati: per ogni caso di malattia | fino a 3 giorni |
| ■ Adempimento di obblighi legali | le ore necessarie |

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

9. **Congedo dell'altro genitore**

Ai sensi dell'art. 329g CO, il lavoratore che è il padre legale al momento della nascita del figlio o lo diventa nei sei mesi seguenti, nonché la lavoratrice che è l'altro genitore legale al momento della nascita del figlio, hanno diritto a un congedo genitoriale di due settimane. I relativi requisiti sono disciplinati dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG). Il congedo deve essere preso entro 6 mesi dalla nascita del figlio. La decorrenza di tale termine è sospesa durante il congedo secondo l'art. 329gbis. Il congedo può essere preso in settimane o in giorni.

10. Congedo di assistenza ai familiari

Ai sensi dell'art. 329h CO, il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo ammonta tuttavia al massimo a tre giorni per evento e dieci giorni all'anno.

11. Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio

Se il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a un'indennità di assistenza secondo gli articoli 16n-16s LIPG, perché assiste un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, ha diritto a un congedo di assistenza fino a un massimo di 14 settimane ai sensi dell'art. 329i CO. Il congedo di assistenza deve essere preso entro un termine di 18 mesi. Il termine decorre dal giorno in cui viene percepita la prima indennità giornaliera. Se entrambi i genitori lavorano, ciascun genitore ha diritto a un congedo di assistenza fino a un massimo di sette settimane, ma possono scegliere una diversa ripartizione del congedo. Il congedo può essere preso in settimane o in giorni. Il lavoratore deve essere informato senza indugio in merito alle modalità per poter usufruire del congedo, nonché alle relative modifiche.

12. Servizi obbligatori

Dopo il periodo di prova, nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato o di oltre tre mesi, i lavoratori hanno diritto a percepire un'indennità per la perdita di guadagno durante il servizio militare o civile obbligatorio prestato in Svizzera:

- l'80% del salario per una durata di quattro settimane l'anno al massimo e
- dopo due anni di impiego senza interruzione l'80% del salario secondo la scala bernese.

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

Se le prestazioni dell'indennità di perdita di guadagno sono superiori alle prestazioni versate dal datore di lavoro, la differenza va a favore del lavoratore.

Se, per ragioni d'ordine amministrativo, vengono trattenuti dalle prestazioni dell'IPG (indennità di perdita di guadagno) contributi alla Suva, al fondo di applicazione e formazione, tali contributi non vengono rimborsati ai lavoratori. L'indennità per perdita di guadagno secondo l'articolo 16 cpv. 1 del CCL Personale a prestito, in tal caso, viene considerata ridotta dell'importo di tali deduzioni.

Le prestazioni summenzionate sono considerate una prosecuzione del pagamento del salario da parte del datore di lavoro ai sensi degli articoli 324a e 324b CO.

13. Maternità

Secondo gli articoli 16b segg. della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità se durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto era assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS), se durante tale periodo ha esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi e se al momento del parto è ancora salariata.

Il diritto all'indennità inizia il giorno del parto. Durante il congedo maternità di al massimo 14 settimane (a Ginevra 16 settimane), la donna riceve l'80% del reddito medio conseguito prima dell'inizio del diritto all'indennità. L'indennità di maternità è versata sotto forma di indennità giornaliera, max. 98 indennità giornaliere (a Ginevra max. 112 indennità giornaliere). Il diritto si estingue prima se la madre riprende la sua attività lucrativa. L'assicurazione per perdita di guadagno non versa indennità in caso di assenze dovute alla gravidanza.

Le indennità per perdita di guadagno dovute a malattia durante la gravidanza sono versate conformemente alle disposizioni dell'articolo 28 del CCL Personale a prestito.

14. Salario

Il collaboratore temporaneo ha diritto al salario convenuto nel contratto di missione ai sensi dell'accordo sull'orario di lavoro. Il collaboratore deve redigere un rapporto delle ore settimanali firmato dalla ditta acquisitrice e inoltrarlo immediatamente alla Esempio SA. Se il numero di ore effettive diverge dalle ore lavorative convenute, viene remunerato solo l'orario di lavoro comprovato, a meno che il lavoratore non sia in grado di dimostrare che la sua prestazione lavorativa sia stata rifiutata dalla ditta acquisitrice. Questi casi vanno comunicati senza indugio alla Esempio SA.

Sussiste un diritto alla tredicesima mensilità. Il versamento del salario deve avvenire almeno una volta al mese, al più tardi il quinto giorno del mese immediatamente successivo al mese d'impiego.

Il collaboratore temporaneo riceve dalla Esempio SA un conteggio salariale dettagliato con le deduzioni legali, del CCL e/o contrattuali ai sensi del contratto di missione.

Il conteggio salariale riporta il saldo vacanze pro rata temporis e l'importo della tredicesima mensilità. Il versamento della tredicesima mensilità avviene di solito con il salario di novembre, il salario delle vacanze in caso di vacanze. Alla fine di una missione, entrambi gli importi vengono corrisposti pro rata temporis.

15. Supplementi salariali

I supplementi per lavoro straordinario, notturno e domenicale vengono pagati secondo quanto previsto dagli artt. 12, 24 e 25 del CCL prestito di personale. Ai sensi dell'art. 24 cpv. 2 CCL-PP, sono fatte salve le regolamentazioni aziendali e previste dal contratto collettivo di lavoro vigenti in aziende con lavoro a turni e lavoro domenicale permanente. Secondo l'art. 24 cpv. 2 CCL-PP le relative disposizioni in materia di supplementi salariali – aziendali o ai sensi del contratto collettivo di lavoro – devono essere applicate anche al personale in prestito.

16. Assegni familiari e per i figli

Gli assegni familiari e per i figli sono concessi secondo le regolamentazioni cantonali del luogo della missione e ai sensi della Legge federale sugli assegni familiari. Per lo stesso figlio viene versato un solo assegno.

La comprova giuridica (libretto di famiglia/formulario E411) per il diritto agli assegni familiari e per i figli va presentata all'inizio del rapporto di lavoro.

17. Spese

Il rimborso di eventuali spese va convenuto prima di ogni missione e definito nel contratto di missione.

18. Malattia

Il collaboratore temporaneo è assicurato ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCL Personale a prestito. Per avere diritto alle prestazioni dell'assicurazione, occorre presentare un certificato medico entro tre giorni. Le condizioni generali di assicurazione dell'assicuratore dell'indennità giornaliera di malattia sono parte integrante del contratto di lavoro e sono allegate al presente.

19. Infortunio

Durante la missione in una ditta acquisitrice, il collaboratore è assicurato alla Suva contro gli infortuni professionali e, se lavora almeno otto ore la settimana, anche

contro quelli non professionali. Le prestazioni della Suva sostituiscono gli obblighi di pagamento del salario secondo gli artt. 324a e 324b CO. A partire dal momento del riconoscimento dell'infortunio da parte della Suva, la Esempio SA paga il salario del collaboratore durante il periodo di attesa.

20. Previdenza professionale

Ai sensi dell'art. 31 del CCL prestito di personale. Nel caso di un contratto di impiego a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo superiore a 3 mesi, il lavoratore è soggetto all'obbligo LPP a partire dal primo giorno. Se un contratto di durata inferiore a 3 mesi viene prolungato oltre tale durata, l'obbligo LPP sussiste dalla data del prolungamento. Se il lavoratore raggiunge la 14a settimana di lavoro attraverso diverse missioni, è soggetto all'obbligo LPP a decorrere da tale data. Per la determinazione del numero di settimane, si sommano le missioni svolte nell'arco di 12 mesi. Le missioni possono essere svolte in diverse aziende acquisitrici e non devono essere obbligatoriamente consecutive. I lavoratori con obblighi di assistenza nei confronti di figli sono obbligatoriamente soggetti all'obbligo LPP a partire dal primo giorno.

21. Imposte alla fonte

Se il collaboratore sottostà alle imposte alla fonte e non è d'accordo con la deduzione, entro la fine di marzo dell'anno successivo alla scadenza della prestazione può chiedere all'autorità di tassazione una decisione in merito all'esistenza e all'estensione dell'assoggettamento. Se la Esempio SA non ha operato oppure ha operato solo in parte la ritenuta d'imposta, l'autorità di tassazione la obbliga a versare l'imposta non trattenuta. Rimane salvo il regresso della Esempio SA nei confronti del collaboratore.

22. Obblighi del collaboratore temporaneo

Adempimento dei doveri Il collaboratore temporaneo si impegna a svolgere ogni missione con la massima efficienza e coscienziosità professionale, e a effettuare il lavoro secondo la conduzione e le direttive della ditta acquisitrice.

Obbligo di diligenza Il collaboratore temporaneo tratta con estrema cura il materiale, i dispositivi, le macchine e gli attrezzi che gli vengono messi a disposizione per lo svolgimento delle sue mansioni.

Sicurezza sul lavoro Il collaboratore temporaneo osserva tutte le misure di sicurezza e di prevenzione previste nel suo settore di attività. Egli fa un uso scrupoloso dei mezzi messi a disposizione, tutela la salute e la vita del personale della ditta acquisitrice e rispetta le direttive definite a tale scopo.

Responsabilità Il collaboratore temporaneo è responsabile personalmente nei limiti dell'art. 321e, cpv. 2 CO nei confronti della Esempio SA e della ditta acquisitrice/il cliente per tutti i danni cagionati intenzionalmente o per

grave negligenza. Lo stesso vale per le conseguenze della mancata osservanza del contratto di missione, del contratto quadro e/o del CCL Personale a prestito.

Segreto professionale Il collaboratore temporaneo si impegna a mantenere il segreto professionale sugli affari della Esempio SA nei confronti delle ditte acquisitrici e di terze persone. Viceversa, si impegna a mantenere il segreto professionale sugli affari delle ditte acquisitrici/dei clienti nei confronti della Esempio SA e di terze persone. Tale obbligo sussiste anche dopo la conclusione della missione, nella misura in cui la tutela degli interessi del datore di lavoro lo esiga (art. 321a, cpv. 4 CO).

Obbligo di notifica Il collaboratore temporaneo che deve interrompere o che non può svolgere la missione è tenuto a comunicarlo immediatamente per telefono o posta elettronica alla Esempio SA e alla ditta acquisitrice. Per qualsiasi modifica della durata, dell'orario, del luogo o del tipo di lavoro oppure dell'indirizzo di domicilio, occorre redigere un'appendice al contratto di missione, che la Esempio SA e il collaboratore temporaneo dovranno firmare. Il collaboratore temporaneo informa la Esempio SA su ogni fine di missione.

Violazione dell'obbligo di lavoro Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a un'indennità corrispondente a un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo (art. 337d CO). Tale indennità può essere dedotta dal salario del collaboratore temporaneo.

Regola di passaggio Alla conclusione del contratto di lavoro, il collaboratore temporaneo può passare alla ditta acquisitrice. Un'eventuale indennità è dovuta dalla ditta acquisitrice. L'indennità non può essere addebitata al collaboratore temporaneo.

23. Formazione continua

Se il lavoratore può dimostrare (mediante certificato di salario) di avere svolto, nel corso di un anno, almeno 88 ore di lavoro presso una o più ditte prestatrici di personale, ha diritto a partecipare a un corso di formazione continua a sua richiesta. I dettagli sono riportati nel Regolamento APP.

24. Protezione dei dati

Il collaboratore temporaneo autorizza la Esempio SA a conservare la sua candidatura e a elaborare i suoi dati personali nei sistemi informatici della Esempio SA. Inoltre, autorizza la Esempio SA a ottenere informazioni su di lui dai suoi precedenti datori di lavoro. I consensi specifici dei collaboratori temporanei per quanto riguarda il trattamento, l'archiviazione o la trasmissione dei dati personali possono anche essere regolati in un documento separato in singoli casi. Il collaboratore temporaneo può revocare il proprio consenso separatamente in qualsiasi momento.

25. Riserva legale

Per tutti i punti non regolati nel presente contratto quadro, fanno stato le disposizioni della Legge sul collocamento (LC), della Legge sul lavoro con le rispettive ordinanze (LL), del diritto del contratto di lavoro (art. 319 segg. CO) e del contratto collettivo di lavoro Personale a prestito valido e dichiarato di obbligatorietà generale.

26. Foro

Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il giudice del domicilio o della sede del convenuto o il giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il lavoro (art. 34, cpv. 1 CPC). Per i lavoratori prestati è competente anche il giudice del luogo del domicilio d'affari del prestatore con cui è stato concluso il contratto (art. 34, cpv. 2 CPC). Il lavoratore non può rinunciare né a priori, né mediante costituzione in giudizio a questi fori (art. 35, cpv. 1, lett. d CPC).

Firmando il presente contratto quadro, il lavoratore temporaneo conferma di aver ricevuto una copia del contratto collettivo di lavoro Personale a prestito dichiarato di obbligatorietà generale.

Il contratto collettivo di lavoro può essere letto in ogni momento sul sito internet della **Esempio SA** all'indirizzo

Il presente contratto quadro è redatto in duplice esemplare. Il collaboratore temporaneo conferma di averlo letto attentamente e di averlo capito. Egli conferma inoltre di aver ricevuto un esemplare firmato del presente contratto e delle note informative summenzionate.

Luogo, data:

Esempio SA

Firma lavoratore