

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

**Modifica dell'11 dicembre 2025**

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore del prestito di personale, allegato ai decreti del Consiglio federale del 13 dicembre 2011, del 20 giugno 2013, del 11 dicembre 2014, del 23 ottobre 2015, del 29 marzo 2016, del 17 novembre 2017, del 12 dicembre 2018, del 15 febbraio 2021, del 25 maggio 2021, del 30 novembre 2022, del 14 dicembre 2023, del 9 febbraio 2024, del 5 dicembre 2024 e del 16 gennaio 2025<sup>1</sup>, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 20 cpv. 1 e 5* (Salario minimo)

<sup>1</sup> Devono essere rispettati i seguenti salari minimi<sup>2,3</sup> soggetti all'AVS (in CHF.) secondo le tabelle dell'Appendice 2:

	2026
Lavoratori non qualificati	50 277/anno o 3 67.45/mese × 13 o 21.22/ora
Lavoratori non qualificati, Ticino	44 834/anno o 3448.80/mese × 13 o 18.92/ora
Lavoratori non qualificati in zona con salario elevato	53 050/anno o 4080.75/mese × 13 o 22.39/ora
Lavoratori non qualificati Ginevra	53 780/anno o 4136.90/mese × 13 o 22.70/ora
Lavoratori qualificati	61 273/anno o 4713.29/mese × 13 o 25.86/ora

<sup>1</sup> FF **2011** 8165; **2013** 5353; **2014** 8421; **2015** 7103; **2016** 3037; **2017** 6713; **2018** 6569; **2021** 263; **2021** 1337; **2022** 2982; **2023** 2867; **2024** 368, 3069; **2025** 178

<sup>2</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>3</sup> Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	2026
Lavoratori qualificati, Ticino	56 940/anno o $4\,379.96/\text{mese} \times 13$ o 24.03/ora
Lavoratori qualificati in zona con salario elevato	65 432/anno o $5\,033.24/\text{mese} \times 13$ o 27.62/ora

<sup>5</sup> 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. Il lavoratore deve aver svolto almeno 1000 ore di lavoro per anno civile.

Il salario minimo per i lavoratori formati corrisponde all'88 % del salario minimo dei lavoratori qualificati:

	2026
Lavoratori formati	53 920/anno o $4\,147.70/\text{mese} \times 13$ o 22.76/ora
Lavoratori formati, Ticino	50 106.8/anno o $3\,854.36/\text{mese} \times 13$ o 21.15/ora
Lavoratori formati in zona con salario elevato	57 580/anno o $4\,429.25/\text{mese} \times 13$ o 24.30/ora

Per l'anno 2026, il calcolo dei salari lordi per i lavoratori non qualificati, qualificati e formati è determinato in base a quanto indicato all'appendice 2.

*Il resto del capoverso 1 rimane invariato.*

*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)
Edilizia	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
<i>Artigianato</i>	
Falegnami	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Pittura	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Industria del legno	Industria del legno Svizzera
Concessionari/autorimesse	Concessionari Canton AG Concessionari Canton BE Concessionari Canton BS e BL Concessionari Canton LU/NW/OW Concessionari Canton ZG Concessionari Canton ZH
Posatori di pavimenti	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industria</i>	
Cura dei tessuti/lavanderie	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Industrie orologiera e microtecnica	Industrie orologiera e microtecnica svizzere / Unia Industrie orologiera e microtecnica svizzere / Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik
<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 Berner Spitäler und KlinikenGAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen

Settore	CCL (versione abbreviata)
	CCT Santé 21 version privé et version droit public CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES) CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)
Trasporto aereo	ISS Facility Services AG und Vebege Airport AG – Personale fisso (grado occupazionale pari o superiore al 50 %) ISS Facility Services AG und Vebege Airport AG – Personale a tempo parziale con salario ad ora Swissport Basilea Swissport International SA – Genève per il personale con salario all'ora CCT Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire mensuel Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn Gate Gourmet Zürich Teilzeit Stundenlohn
Posta/trasporto/logistica	Posta CH Swiss Post Cargo CH SA AutoPostale PostFinance SA IMS (Immobilien Management und Services AG)

## Appendice 2

## Modulo per il calcolo dei salari minimi CCL per il personale non qualificato, qualificato e formato per l'anno 2026

### Non qualificato, da 20 a 49 anni

	Salario normale 3867.45/mese	Salario elevato TI 4080.75/mese	TI 3448.80/mese	GE4136.90/mese
Salario di base / ora	21.22	22.39	18.92	22.70
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indennità vacanze (8,33 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	1.82	1.92	1.63	1.95
13 <sup>a</sup> mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	1.98	2.09	1.76	2.11
Salario lordo / ora	25.70	27.12	22.92	27.49

### Non qualificato, fino a 19 anni o oltre 50 anni

	Salario normale 3867.45/mese	Salario elevato TI 4080.75/mese	TI 3448.80/mese	GE4136.90/mese
Salario di base / ora	21.22	22.39	18.92	22.70
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.68	0.72	0.61	0.73
Indennità vacanze (10,6 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.32	2.45	2.07	2.48
13 <sup>a</sup> mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.02	2.13	1.80	2.16
Salario lordo / ora	26.24	27.69	23.40	28.07

### Qualificato, da 20 a 49 anni

	Salario normale 4713.29/mese	Salario elevato TI 5033.24/mese	TI 4379.96/mese
Salario di base / ora	25.86	27.62	24.03
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.83	0.88	0.77
Indennità vacanze (8,33 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.22	2.37	2.07
13 <sup>a</sup> mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.41	2.57	2.24
Salario lordo / ora	31.32	33.44	29.11

**Qualificato, fino a 19 anni o oltre 50 anni**

	Salario normale 4713.29/mese	Salario elevato 5033.24/mese	TI 4379.96/mese
Salario di base / ora	25.86	27.62	24.03
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.83	0.88	0.77
Indennità vacanze (10,6 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.83	3.02	2.63
13ª mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.46	2.63	2.28
Salario lordo / ora	31.98	34.15	29.71

**Formato, da 20 a 49 anni**

	Salario normale 4147.70/mese	Salario elevato 4429.25/mese	TI 3854.36/mese
Salario di base / ora	22.76	24.30	21.15
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.73	0.78	0.68
Indennità vacanze (8,33 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	1.96	2.09	1.82
13ª mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.12	2.26	1.97
Salario lordo / ora	27.57	29.43	25.62

**Formato, fino a 19 anni o oltre 50 anni**

	Salario normale 4147.70/mese	Salario elevato 4429.25/mese	TI 3854.36/mese
Salario di base / ora	22.76	24.30	21.15
Indennità giorni festivi (3,2 % del salario di base)	0.73	0.78	0.68
Indennità vacanze (10,6 % della somma: salario di base + indennità giorni festivi)	2.49	2.66	2.31
13ª mensilità (8,33 % della somma: salario di base + indennità vacanze + indennità giorni festivi)	2.16	2.31	2.01
Salario lordo / ora	28.14	30.05	26.15

## Appendice Live-In al CCL per il prestito di personale

### 1. Definizione e campo di applicazione

1.1	Il presente allegato integra le disposizioni normative del CCL per il prestito di personale; esso costituisce parte integrante del CCL prestito di personale. In quanto regolamento speciale, le disposizioni del presente allegato prevalgono su quelle del CCL PP. Se alcuni aspetti non sono regolati in questo allegato, si applicano le disposizioni del CCL PP e dell'art. 17a-e OLL 2. Restano riservate le altre disposizioni della Legge sul lavoro e delle relative ordinanze.
1.2	Il presente allegato si applica ai datori di lavoro che cedono lavoratori che, nell'ambito di un'assistenza «live-in», prestano servizi domestici sotto forma di aiuto e supporto in casa a persone bisognose di assistenza come anziani, malati e persone con disabilità, li assistono, li aiutano nella gestione quotidiana e tengono loro compagnia, e pertanto di regola vivono nella casa della persona da assistere.
1.3	Non è consentito assumere persone che non abbiano compiuto 18 anni per questo tipo di assistenza.

### 2. Definizione dell'incarico e obbligo di documentazione

2.1	Il datore di lavoro valuta sistematicamente il fabbisogno di assistenza del committente e, sulla base di questa valutazione, redige per iscritto un mansionario.
2.2	Il mansionario viene valutato mensilmente e, se necessario, adeguato secondo l'articolo 2.1.
2.3	I lavoratori sono tenuti a documentare per iscritto le attività svolte al di fuori del mansionario e a comunicarle al datore di lavoro al più tardi alla fine del mese o della missione.
2.4	All'inizio del rapporto di lavoro, al lavoratore/lavoratrice deve essere consegnata una copia del CCL per il prestito di personale con l'allegato «live-in» e del contratto di lavoro.
2.5	L'orario di lavoro, il servizio di reperibilità e il tempo libero (incluse le pause) o le variazioni rispetto ai piani di lavoro (settimanali/mensili) devono essere registrati continuamente e almeno ogni due settimane devono essere firmati dalle parti contrattuali. In caso di missioni di brevi fino a max. 2 settimane, devono essere firmati al più tardi alla fine della missione incarico.

2.6	Il prestatore redige un rendiconto completo di salario e orario di lavoro. Questo comprende, oltre ai pagamenti salariali, supplementi e detrazioni, almeno il tempo di lavoro e di reperibilità prestato, gli interventi effettuati durante il servizio di reperibilità, le ore di lavoro notturno e domenicale, nonché supplementari e lavoro straordinario.
-----	--

### 3. Orario normale settimanale di lavoro

3.1	L'orario normale settimanale contrattuale è di 42 ore/settimana (secondo l'art. 12 CCL per il prestito di personale).
3.2	Devono essere pianificate almeno 40 ore di lavoro. Non possono essere pianificate più di 9 ore di lavoro al giorno.
3.3	Le prestazioni OPre sono considerate nell'orario normale e minimo di lavoro.

### 4. Definizione del servizio di reperibilità

4.1	Durante il servizio di reperibilità, il lavoratore/la lavoratrice può lasciare la casa, ma deve assicurarsi di rispettare il tempo di intervento.
4.2	Se il lavoratore/la lavoratrice, su istruzioni dell'azienda acquisitrice, non può lasciare la casa, il tempo è considerato orario di lavoro e non servizio di reperibilità.
4.3	In caso di chiamata durante il servizio di reperibilità, il tempo dall'inizio alla fine della missione, compreso il tempo di percorrenza, è considerato orario di lavoro e deve essere retribuito come tale, inclusi i supplementi.

### 5. Periodi di riposo, pause e definizione del tempo libero

5.1	Durante i periodi che nel piano di lavoro non sono definiti come orario di lavoro o servizio di reperibilità, nonché durante il periodo di riposo settimanale continuativo di 35 ore consecutive, il lavoratore/la lavoratrice non è a disposizione della persona assistita. La sorveglianza o l'assistenza della persona deve, se necessario, essere garantita in altro modo.
-----	--

<b>6. Modello di orario di lavoro</b>	L'orario di lavoro, il servizio di reperibilità e il tempo libero devono essere regolati nel contratto di missione.
---------------------------------------	---

### 7. Indennità e supplementi

7.1	Come salario minimo nel modello live-in, in tutte le regioni della Svizzera deve essere rispettato il seguente salario minimo per i formati secondo l'articolo 20 cpv. 5 e dell'appendice 2 CCL per il prestito di personale. Resta riservata la disposizione sui salari minimi legali secondo l'articolo 20 cpv. 8 CCL per il prestito di personale.
-----	---

2026

Lavoratori formati 53 920/anno o 4147.70/mese x 13 o 22.76/ora



7.2	<p>Per i lavoratori che dispongono di un attestato federale di capacità (AFC) del settore in Svizzera o di un diploma equivalente e di esperienza lavorativa nel paese d'origine, si applica il seguente salario minimo per qualificati secondo l'articolo 20 cpv. 1 per tutte le regioni della Svizzera.</p>
	<p>2026</p>
	<p>Lavoratori qualificati 61 273/anno o 4713.29/mese x 13 o 25.86/ora</p>
	<p>Sono considerati titoli di formazione del settore i seguenti diplomi: Operatore/operatrice sociosanitario/a AFC, Assistente di studio medico AFC, Addetto/a alle cure sociosanitarie CFP (con almeno 3 anni di esperienza professionale), Addetto/a all'economia domestica AFC, Addetto/a alle economie domestiche CFP (con almeno 3 anni di esperienza professionale), Operatore/operatrice socioassistenziale AFC. I diplomi esteri sono presi in considerazione per la classificazione salariale se la relativa formazione all'estero ha una durata pari o superiore a quella della formazione svizzera.</p>
7.3	[...]
7.4	<p>Il supplemento salariale per il lavoro domenicale nell'assistenza live-in è del 50 %. Tutti gli altri supplementi e indennità sono regolati dal CCL per il prestito di personale.</p>
7.5	<p>Il servizio di reperibilità è retribuito come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nessun intervento o fino a due interventi per periodo di reperibilità: 30 % del salario orario.</li> <li>b. Se il lavoratore/la lavoratrice viene chiamato/a più di due volte nello stesso periodo di reperibilità, l'intero periodo è considerato orario di lavoro.</li> </ul>
7.6	<p>Tutti gli interventi durante il servizio di reperibilità devono essere registrate dai lavoratori.</p>
<b>8. Spese di viaggio</b>	<p>Le spese di viaggio dall'estero in Svizzera e ritorno sono rimborsate dal datore di lavoro secondo la seguente indennità forfettaria, se il viaggio è organizzato dal lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– fino a 100 km: almeno 100 franchi;</li> <li>– 100-200 km: almeno 200 franchi;</li> <li>– 200-300 km: almeno 300 franchi;</li> <li>– oltre 300 km: almeno 400 franchi.</li> </ul> <p>L'indennità è corrisposta una sola volta per il viaggio di andata e ritorno complessivo. Se il viaggio è organizzato dal datore di lavoro, quest'ultimo ne assume i costi. Tali costi non possono essere dedotti dal salario.</p>
<b>9. Vitto e alloggio</b>	<p>Per vitto e alloggio effettivamente forniti e comprovati possono essere dedotti al massimo 33 franchi al giorno o 990 franchi al mese.</p>

---

**10. Condizioni di lavoro e di vita**


---

- 10.1 I lavoratori che vivono nella stessa abitazione privata della persona da assistere hanno diritto a:
- a) preparare autonomamente il proprio cibo, utilizzare la cucina e gli utensili, avere uno scomparto frigorifero personale;
  - b) una camera singola chiudibile a chiave,
    - conforme ai requisiti igienici,
    - ben illuminata con luce naturale e artificiale,
    - riscaldata e ventilata,
    - arredata (letto, tavolo, sedia, armadio o casset-tiera),
    - spazioso per poter trascorrere il tempo di presenza e il tempo libero.
  - c) uso illimitato dei servizi igienici (WC, bagno con doccia o vasca) e della lavanderia.
  - d) accesso illimitato e gratuito a Internet, con tutela della privacy.
- 
- 10.2 Su accordo reciproco, il lavoratore/la lavoratrice può vivere fuori dall'azienda acquisitrice. Il pasto non deve necessariamente essere consumato in casa.
- 

**11. Tutela della salute e della personalità**


---

- 11.1 I datori di lavoro devono rispettare e proteggere la personalità dei lavoratori nel rapporto di lavoro, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore/la lavoratrice non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.
- Devono adottare le misure necessarie per la protezione della vita, della salute e dell'integrità personale:
- a. Informare e formare le aziende acquisitrici e i lavoratori, prima dell'inizio dell'incarico, sui loro diritti e doveri in materia di molestie sessuali e aggressioni, con modalità diverse dalla semplice consegna di materiale scritto.
  - b. Garantire, in applicazione dell'articolo 10, che presso le aziende acquisitrici vi siano spazi di ritiro per i lavoratori.
  - c. Le parti sociali incaricano un centro di consulenza neutrale e qualificato, al quale i lavoratori possono rivolgersi in qualsiasi momento.
  - d. Promuovere la formazione continua specifica per la professione tramite temppraining.
-

---

11.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Se il lavoratore/lavoratrice si sente leso/a nella propria integrità personale, vittima di molestie sessuali o di aggressione, ha il diritto di rivolgersi al centro di consulenza menzionato all'art. 11.1, lett. c.</li> <li>b. Se il datore di lavoro viene informato di aggressioni, molestie sessuali o violazioni dell'integrità personale, deve adottare misure adeguate di protezione. I risultati delle verifiche e le misure adottate devono essere documentati nel fascicolo personale, al quale la lavoratrice ha diritto di accesso e copia.</li> <li>c. Se la lavoratrice rende credibile un'aggressione violenta, una molestia sessuale o un'altra grave violazione della personalità che renda inaccettabile la permanenza sul luogo di lavoro, il datore di lavoro deve mettere immediatamente a disposizione un alloggio esterno adeguato oppure farsi carico dei relativi costi. Sono considerate credibili, in ogni caso, le azioni segnalate a un centro di consulenza ai sensi dell'art. 11.1, lett. c o denunciate alle autorità. Il diritto al salario e all'alloggio sostitutivo sussiste fino a una nuova missione o alla fine del rapporto di lavoro. Se vengono sollevate accuse false in modo abusivo e contro il miglior sapere, il diritto al salario e all'alloggio sostitutivo può essere revocato ai sensi del CO (o del diritto civile). Restano riservate ulteriori pretese di diritto civile.</li> </ul>
------	---

---

## 12. Termini di disdetta

---

12.1	In deroga agli art. 5 e 10 CCL per il prestito di personale, le missioni presso lo stesso datore di lavoro entro dodici mesi sono sommati per il calcolo del termine di disdetta. Restano riservati i termini di disdetta durante il periodo di prova (vedi art. 12.3 dell'allegato e art. 11 cpv. 1 del CCL per il prestito di personale).
12.2	In deroga agli art. 5 e 10 CCL per il prestito di personale, una nuova missione presso lo stesso datore di lavoro e azienda acquisitrice non comporta mai un nuovo periodo di prova.
12.3	Una nuova missione presso lo stesso datore di lavoro ma in una nuova azienda acquisitrice comporta un nuovo periodo di prova di massimo 3 settimane, fermo restando che il periodo di prova non può superare la durata del primo turno o i 2/3 della durata della missione a tempo determinato. Dopo il periodo di prova si applicano i termini di disdetta secondo l'articolo 12.1. Questi periodi di prova ridotti si applicano solo dopo la scadenza del primo periodo di prova di 3 mesi.

---

II

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2026 e ha effetto fino al 31 dicembre 2027.

11 dicembre 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter

Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi