

White Paper

Più che equivalente: stipendi e ore straordinarie nel lavoro temporaneo

Inhalt

Introduzione	3
I prestatori di personale prendono posizione	5
Stesso livello di retribuzione – già realtà nel settore del lavoro temporaneo	6
Lavoratori temporanei in vantaggio: ore straordinarie pagate, raramente lavoro supplementare	10
Flessibilità: oggi importante, domani irrinunciabile	13
Riferimenti bibliografici	15

Informazioni:

Dott. Marius Osterfeld, economista
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

swisstaffing

Unione svizzera dei prestatori di personale
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf
Tel.: +41 (0)44 388 95 40
www.swisstaffing.ch
info@swisstaffing.ch

Riproduzione, anche di estratti,
autorizzata con indicazione della fonte.
Aprile 2021, ©swisstaffing

Introduzione

Il mondo del lavoro sta divenendo sempre più flessibile. A dare impulso a questo sviluppo è la domanda sia da parte delle aziende sia da parte dei lavoratori. Mentre le imprese optano per forme di lavoro flessibili al fine di rimanere agili e competitive, i lavoratori le usano come trampolino di lancio verso il mondo del lavoro o come un modo per coniugare attività lavorativa, tempo libero e impegni privati. Molte persone e gruppi di interesse guardano con preoccupazione alla crescente flessibilità del lavoro, poiché temono che essa comporti svantaggi per le condizioni di assunzione dei lavoratori flessibili. In particolare, il timore di salari più bassi e ore straordinarie estenuanti sono oggetto di accesi dibattiti. Il presente White Paper sonda le ragioni di queste preoccupazioni e analizza le condizioni di lavoro dei dipendenti temporanei, confrontandole con quelle dei dipendenti assunti direttamente, sulla base dei dati forniti dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (vedi spiegazione 1).

Queste conoscenze sono di fondamentale rilevanza nei dibattiti sulla regolamentazione del lavoro temporaneo. Le limitazioni possono avere un alto prezzo: i disoccupati rimangono disoccupati più a lungo, la competitività delle imprese svizzere si riduce e il lavoro flessibile viene relegato in modelli di occupazione meno sicuri, come il lavoro autonomo, il subappalto o addirittura l'economia sommersa. L'allentamento di regolamenti obsoleti nell'ambito del lavoro temporaneo potrebbe, al contrario, spianare la strada alla conciliazione tra flessibilità e protezione sociale.

I risultati della rilevazione sulle forze di lavoro confermano le riserve nei confronti del lavoro temporaneo.

Avvalendosi di metodi come quelli usati per identificare il divario salariale di genere (vedi Strittmatter & Wunsch, 2020; Jann, 2008), si può constatare che, tenendo conto di differenze quali anni di servizio, qualifiche, funzioni dirigenziali ed esperienza professionale, i lavoratori temporanei e i dipendenti direttamente assunti percepiscono all'incirca la stessa retribuzione. Se poi nella valutazione si include il tipo di contratto, emerge che i lavoratori temporanei sono addirittura meglio retribuiti rispetto ai dipendenti assunti direttamente con contratti a tempo determinato. Questo sembrerebbe indicare che il lavoro flessibile è più redditizio per gli occupati, se essi vengono collocati tramite un prestatore di personale che funge da intermediario.

Un simile risultato si evince anche per quanto concerne gli orari di lavoro. Spesso i lavoratori temporanei devono prestare meno ore straordinarie rispetto ai loro colleghi assunti direttamente. Inoltre è più probabile che vengano ricompensati per l'onere di lavoro supplementare/straordinario. I dati rivelano tuttavia anche svantaggi: mentre i dipendenti assunti direttamente in genere possono riprendersi dalle ore straordinarie prestate fruendo di giorni di ferie supplementari o lavorando meno ore nei giorni successivi, i lavoratori temporanei vengono di regola ricompensati economicamente. Questi risultati dimostrano che, per quanto riguarda la Svizzera, i timori concernenti il lavoro temporaneo non solo si sono rivelati falsi, ma sono anche la manifestazione di pericolosi pregiudizi; pericolosi in quanto portano a svantaggiose limitazioni nel mercato liberale, dissuadendo eventualmente chi cerca lavoro ad avvalersi tempestivamente del sostegno dei prestatori di personale (swissstaffing, 2019).

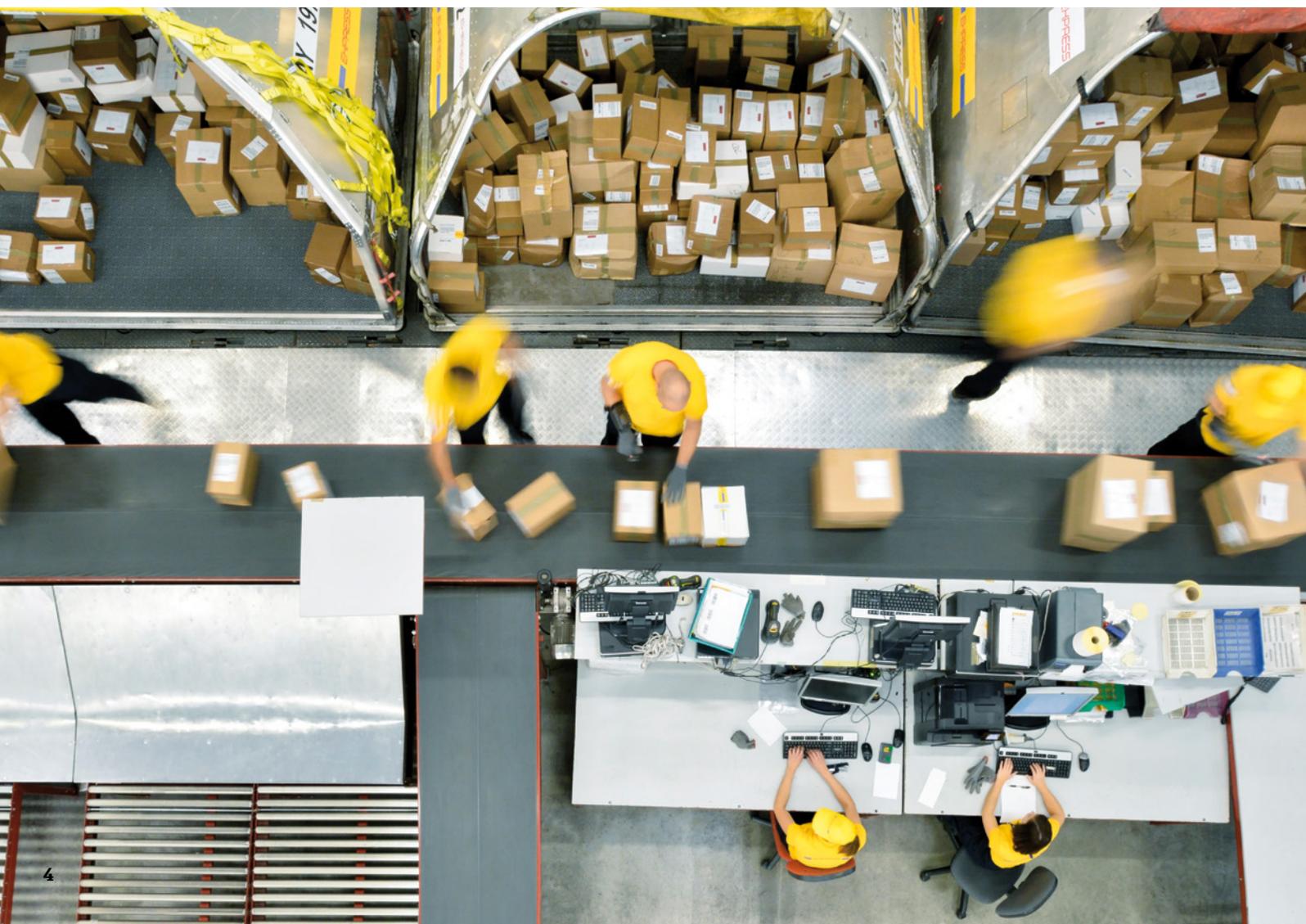
Il lavoro temporaneo offre ai lavoratori flessibili condizioni quadro rivelatesi eque e sicure.

Con allentamenti mirati della legge federale sul collocamento, le condizioni quadro sicure del lavoro temporaneo potrebbero essere rese ancora più efficienti a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile.

Spiegazione 1: la rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

L'obiettivo della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) è quello di ottenere informazioni sull'organizzazione delle persone occupate in Svizzera. I risultati contengono un ampio spettro di dati concernenti il background socio-demografico dei dipendenti e la loro situazione professionale, incluse le condizioni di lavoro e la retribuzione. Ogni anno vengono intervistate telefonicamente 120'000 persone occupate. Per garantire la rappresentatività dei dati, essi vengono raccolti proporzionalmente alle diverse regioni linguistiche e un campione supplementare di lavoratori stranieri viene aggiunto al campione principale. Grazie all'osservanza delle definizioni internazionali, i risultati sono comparabili ai dati dell'OCSE o dell'UE.

La creazione di un confronto salariale sulla base della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) rappresenta una sfida. Ogni anno vengono intervistati circa 300 lavoratori temporanei, troppo pochi per un confronto fondato. Al fine di ottenere ugualmente un quadro affidabile, il numero di osservazioni viene aumentato considerando diversi anni d'indagine contemporaneamente. I risultati riportati nella tabella 1 dimostrano che le conoscenze dedotte sono fondate a prescindere dal periodo considerato. Inoltre, si è controllato se il quadro risulta confermato anche analizzando ogni anno singolarmente, nonostante il limitato numero di casi. Unicamente nel 2013 si sono osservati significativi effetti negativi del lavoro temporaneo sui salari, dopo aver esaminato il background personale e professionale dei dipendenti. Il modello stabile che emerge negli altri punti di osservazione rafforza la fiducia nei risultati presentati.



I prestatori di personale prendono posizione

La superiorità del settore del lavoro temporaneo nel combinare flessibilità e protezione sociale si riflette nella valutazione della rilevanza sulle forze di lavoro in Svizzera, che attesta le stesse opportunità di guadagno per i dipendenti temporanei e i dipendenti diretti:

- I lavoratori temporanei guadagnano quanto i loro colleghi assunti direttamente. Essi guadagnano addirittura molto di più dei dipendenti assunti direttamente con un contratto a tempo determinato.
- I lavoratori temporanei devono prestare meno ore straordinarie, ma vengono più spesso risarciti economicamente per questo.
- L'alto tasso di lavoratori temporanei, occupati con guadagno intermedio, evidenzia l'importante funzione del settore del lavoro temporaneo per il mercato del lavoro.

I timori ampiamente diffusi nei confronti del lavoro temporaneo, quali salari più bassi o più ore straordinarie, non possono essere confermati dalla valutazione della rilevanza sulle forze di lavoro in Svizzera che, al contrario, sembra indirizzare nella direzione opposta.

Il lavoro temporaneo è uno strumento accettato e comprovato, che consente l'inserimento del lavoro flessibile all'interno di un quadro legale e di partenariato sociale. Inoltre, grazie al mercato del lavoro liberale, le pari condizioni di lavoro sono già una realtà. Limitazioni a questa forma di occupazione pregiudicherebbero il suo importante ruolo di stimolo per il mercato del lavoro, creerebbero barriere a nuovi rapporti di lavoro, peggiorerebbero le condizioni di lavoro dei lavoratori flessibili, ridurrebbero la flessibilità e comprometterebbero la competitività della Svizzera nel suo complesso.

Nel nostro mondo digitale, in rapida trasformazione, la flessibilità non deve essere vista come una minaccia bensì come un'opportunità. Il lavoro temporaneo offre un contesto equo e sicuro.

L'organizzazione ordinata del mondo del lavoro di domani richiede:

- la salvaguardia del mercato del lavoro liberale in Svizzera al fine di poter garantire un basso tasso di disoccupazione, buone condizioni di lavoro e competitività;
- un sistema di sicurezza sociale che protegga i lavoratori anche in condizioni di lavoro flessibili e a prescindere dalla forma occupazionale contro i rischi di infortunio, malattia, decesso, vecchiaia e disoccupazione;
- il sostegno dei prestatori di personale per poter far fronte alla crescente complessità del mercato del lavoro e accompagnare datori di lavoro e lavoratori in uno scenario economico in rapida trasformazione;
- una cultura in grado di accettare il lavoro flessibile e il passaggio dinamico tra le varie forme occupazionali, consentendo così un'evoluzione fluida dell'economia.

Stesso livello di retribuzione – già realtà nel settore del lavoro temporaneo

Rimandando a singoli esempi, i sindacati, i politici e i media insinuano spesso che i lavoratori temporanei guadagnino sistematicamente meno rispetto ai dipendenti assunti direttamente presso la stessa azienda. Questi casi dovrebbero stimolare un confronto fondato, ma mai assolutamente dovrebbero essere la base su cui prendere decisioni politiche. Utilizzando la rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), i salari dei lavoratori temporanei vengono confrontati con quelli dei dipendenti assunti direttamente. Tenendo conto delle differenze relative a struttura del settore, distribuzione regionale dei lavoratori, sesso e nazionalità, un semplice confronto del genere rivela effettivamente un livello salariale più basso per i dipendenti temporanei. Ma si tratta di un confronto salariale equo? La risposta è probabilmente no. Una delle differenze più evidenti tra i lavoratori temporanei e i dipendenti assunti direttamente è che i lavoratori temporanei di norma sono entrati in azienda solo da poco rispetto ai colleghi assunti direttamente e spesso vi rimangono meno a lungo. L'esperienza professionale più lunga dei dipendenti assunti direttamente si traduce nei salari più alti, che essi percepiscono come ricompensa per la loro ampia esperienza settoriale specifica (vedi Blau & Kahn, 2013; Schönberg 2007; Kim et al. 2014). Ma questa non è l'unica differenza.

I lavoratori temporanei e i dipendenti assunti direttamente dalle aziende acquisitrici si differenziano anche in termini di livello di formazione, responsabilità dirigenziale ed esperienza professionale in generale.

Una delle ragioni per questa osservazione è il fatto che i lavoratori temporanei sono in media più giovani rispetto a quelli del gruppo di confronto e hanno più spesso lacune nel loro curriculum professionale (vedi Michaud, 2018). Se si tiene conto di questi fattori d'influenza per effettuare un confronto salariale equo, si evince che i lavoratori temporanei percepiscono stipendi più o meno uguali a quelli dei loro colleghi direttamente assunti nelle aziende acquisitrici. Le differenze di retribuzione sono in tutti i periodi osservati esigue e irrilevanti. Queste conoscenze possono contribuire a spiegare la discrepanza tra la retribu-

zione effettiva dei lavoratori temporanei e la percezione che ne ha l'opinione pubblica: da un lato il mercato del lavoro liberale garantisce la parità di retribuzione per le persone con la stessa carriera lavorativa, senza che ciò debba essere imposto dalla legge o da un CCL. D'altro canto pare che le discrepanze salariali abbiano un impatto sull'opinione pubblica quando fattori quali esperienza, istruzione e posizioni dirigenziali non vengono tenuti sufficientemente in considerazione.¹

In una terza fase si tiene anche in considerazione se i lavoratori temporanei e i dipendenti direttamente assunti hanno un contratto a tempo determinato o indeterminato – una segnale importante per quanto concerne la presunta durata dell'occupazione.

Se si include questa differenza, si evince che i lavoratori temporanei guadagnano nettamente di più rispetto ai dipendenti assunti direttamente.

Tre potrebbero essere le ragioni alla base di questo sorprendente risultato: in primo luogo, i dipendenti direttamente assunti con contratti a tempo determinato possono avere meno potere contrattuale. In secondo luogo, potrebbero non essere sufficientemente informati sulle prevalenti rivendicazioni salariali o pur essendolo, potrebbero avere difficoltà a far valere rivendicazioni legittime nell'ambito delle negoziazioni. Vista la durata limitata del contratto, la loro disponibilità a negoziare potrebbe ridursi ulteriormente. In contrapposizione a ciò però, i dipendenti temporanei beneficiano delle conoscenze del mercato del lavoro della loro impresa di lavoro temporaneo, che si occupa delle trattative salariali con l'azienda acquisitrice. La forte concorrenza nel frammentato mercato del lavoro temporaneo svizzero² fa sì che i prestatori di personale trasferiscano le tariffe negoziate senza eccessive detrazioni ai lavoratori temporanei. Per questi ultimi sarebbe facile candidarsi presso diverse imprese di lavoro temporaneo per avere una rapida impressione di quella che dovrebbe essere una retribuzione equa (vedi Card & Kruger, 1994; Schönberg, 2007). Secondariamente il mercato del lavoro temporaneo potrebbe essere strutturato in modo diverso rispetto al mercato del lavoro per le assunzioni dirette a tempo determinato. In genere le aziende che assumono i lavoratori temporanei hanno immediatamente bisogno di queste risorse e ciò indebolisce il loro potere negoziale.

¹ Per verificare l'affidabilità dei risultati, i metodi di stima sono stati applicati ad ogni singolo anno di indagine. I risultati si differenziano solo minimamente e confermano il modello rappresentato nella tabella 1.

I prestatori di personale possono aiutare i loro candidati a sfruttare questo vantaggio facendosi risarcire per la loro flessibilità (vedi Weenden, 2005). In terzo luogo le imprese di lavoro temporaneo sono soggette a rigorosi controlli da parte della Commissione paritetica tempcontrol a seguito del CCL Prestito di personale. Per controllare l'osservanza delle disposizioni da parte dell'agenzia vengono effettuati accertamenti

periodici con una frequenza da uno a cinque anni. Grazie al contratto collettivo di lavoro, i lavoratori temporanei sono dunque molto più protetti rispetto ai dipendenti direttamente assunti con contratti a tempo determinato, i cui datori di lavoro vengono raramente, se non mai, controllati da un'autorità pubblica o paritetica (vedi Erne, Imboden, 2015).

² In Svizzera oltre 893 aziende operano nel settore dei servizi per le risorse umane (cfr. UST, 2021). Secondo le stime di swissstaffing i cinque maggiori attori presenti sul mercato detengono una quota di mercato del 25 %. Queste cifre testimoniano la forte frammentazione del mercato svizzero delle risorse umane.

Tabella 1: confronto salariale (annuo) tra dipendenti temporanei e dipendenti assunti direttamente.

	Confronto salariale semplicitico senza un'esperienza professionale	Confronto salariale alla luce dell'esperienza professionale	Confronto salariale alla luce dell'esperienza professionale del tipo di contratto
2017-2019 Osservazioni: 88'116; Lavoratori temporanei: 814	-6370	(160)	2410
2014-2016 Osservazioni: 91'125; Lavoratori temporanei: 751	-6330	(840)	2800
2012-2013 Osservazioni: 62'644; Lavoratori temporanei: 478	-8560	(-1090)	(320)
2010-2011 Osservazioni: 60'941; Lavoratori temporanei: 578	-7920	(-210)	(1260)
Contratto a tempo determinato			✓
Background personale e livello di formazione		✓	✓
Background professionale		✓	✓
Classe NOGA	✓	✓	✓
Grande regione	✓	✓	✓
Anno	✓	✓	✓
Orario di lavoro settimanale	✓	✓	✓

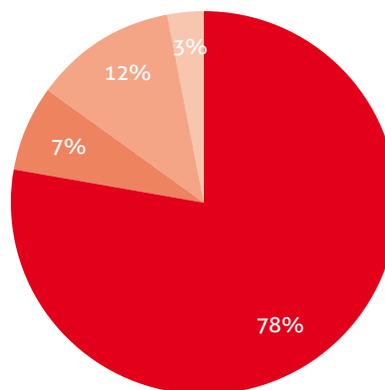
Nota: la tabella mostra i risultati di un confronto salariale effettuato tra i lavoratori temporanei e i dipendenti assunti direttamente sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS). I valori tra parentesi non differiscono statisticamente da zero. In ogni stima, si utilizzano dummies per diversi anni di indagine, la regione di residenza, compresa una variabile di città, nonché per il settore economico (in base a un codice NOGA a due cifre). Inoltre, in ogni analisi è incluso il livello di occupazione misurato in ore di lavoro settimanali. Come menzionato, gli ulteriori confronti salariali tengono conto del background personale (cittadinanza svizzera, sesso, età), del livello di formazione (titolo di studio professionale o universitario) nonché del background professionale (disoccupazione prima del lavoro temporaneo, responsabilità dirigenziale, numero di mesi nella posizione attuale, attività nel settore pubblico, contratto di lavoro a tempo determinato come variabile supplementare nell'ultima stima).

I risultati della stima della nostra analisi salariale sorprendono. Il mercato del lavoro liberale garantisce la parità salariale tra i lavoratori temporanei e i dipendenti occupati direttamente, sebbene il 12 per cento dei lavoratori temporanei si trovi in un rapporto di lavoro con guadagno intermedio. Il salario in un tale rapporto di lavoro dovrebbe essere inferiore a quello offerto sul mercato del lavoro in generale. Questo effetto potrebbe tuttavia essere tenuto in considerazione al massimo nell'approccio di stima, controllando il curriculum del rispettivo dipendente.

Da un punto di vista politico le possibilità di guadagno intermedio, offerte dalle imprese di lavoro temporaneo, rivestono una grande importanza: da un lato lo stato può risparmiare sull'indennità di disoccupazione e, dall'altro, i disoccupati possono prolungare i loro diritti ai sussidi statali riuscendo così a gestire al meglio il reinserimento nel mondo del lavoro

Un nuovo studio di Conny Wunsch (2021), professoressa presso l'Università di Basilea, mostra l'effetto nel complesso positivo del guadagno intermedio sui risultati del mercato del lavoro. Secondo le analisi condotte, il settore del lavoro temporaneo crea il 25 per cento di queste possibilità di occupazione sull'intero mercato del lavoro.

Figura 1: tipo di registrazione presso l'URC nel mese dell'indagine



- Non registrati come disoccupati
- Registrati come disoccupati
- Guadagno intermedio
- Altri registrati in cerca di lavoro

Nota: la figura mostra lo stato di registrazione dei lavoratori temporanei presso l'Ufficio regionale di collocamento (URC) nel mese dell'indagine. I dati sono ponderati. RIFOS, 2017 – 2019. Osservazioni: 900.



Lavoratori temporanei in vantaggio: ore straordinarie pagate, raramente lavoro supplementare

Il work-life balance è un tema ricorrente nel dibattito sull'argomento della fidelizzazione dei dipendenti (vedi Oswald, et al., 2015; Davis et al., 2014; Davis & Tuttle, 2017). Per la maggior parte dei lavoratori le ore straordinarie sono una realtà. Secondo quanto si evince dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) il 76 per cento dei lavoratori svizzeri fa spesso o qualche volta ore straordinarie.

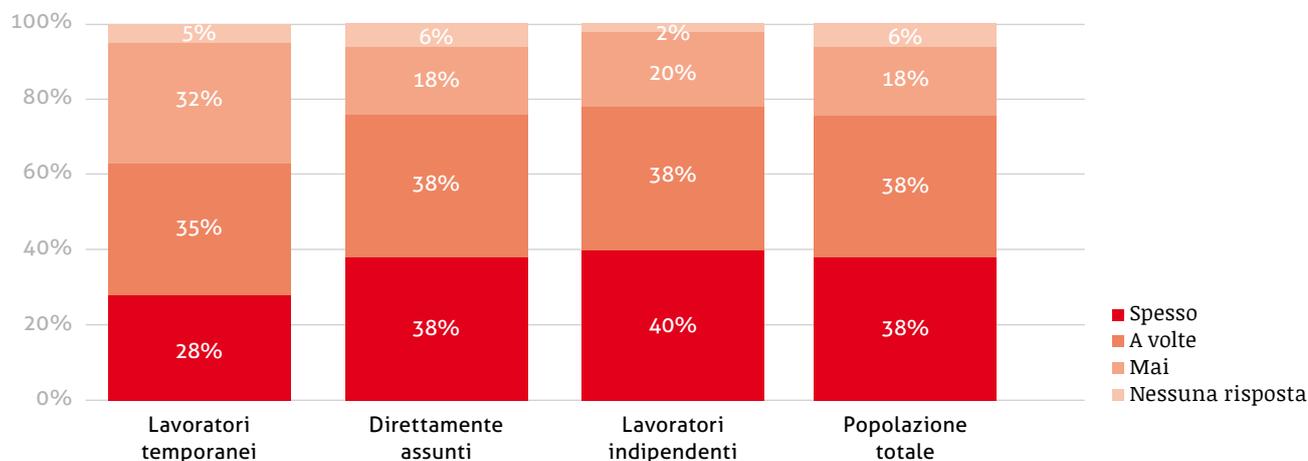
Sorprendentemente i lavoratori temporanei prestano ore straordinarie più raramente rispetto ai dipendenti direttamente assunti. Solo il 28 per cento dei lavoratori temporanei dichiara di dover fare regolarmente straordinari, a confronto con il 38 per cento dei dipendenti direttamente assunti.

Per quanto concerne le ore straordinarie, i lavoratori temporanei sono quindi in una posizione avvantaggiata rispetto ai loro colleghi direttamente assunti. Ciò vale anche per quanto concerne la retribuzione del lavoro supplementare prestato. Mentre il 15 per cento dei dipendenti direttamente assunti dichiara di non venire affatto risarcito per il lavoro supplementare svolto, per i lavoratori temporanei questa percentuale è solo del 6 per cento. Due potrebbero essere le ragioni alla base di queste differenze. Innanzitutto,

il rapporto di dipendenza tra lavoratore e datore di lavoro effettivo in un rapporto a tre, come lo è quello del lavoro temporaneo, è meno accentuato di quanto non lo sia in un regolare rapporto di lavoro. Per timore di perdere il proprio posto fisso o di rallentare la progressione della carriera, i dipendenti assunti direttamente sono più propensi a svolgere regolarmente straordinari non pagati (vedi Gicheva, 2013). Diversamente l'impresa di lavoro temporaneo agisce da parte terza neutrale, responsabile della registrazione dell'orario di lavoro e del pagamento del salario. In secondo luogo la posizione neutrale dell'impresa di lavoro temporaneo è rafforzata da tempcontrol, l'organismo paritetico con funzione di controllo del CCL Prestito di personale, che vigila sull'osservanza delle disposizioni relative a salari e orario di lavoro presso le imprese di lavoro temporaneo.

Relativamente agli straordinari, tuttavia, questo non è l'unico vantaggio di cui beneficiano i lavoratori temporanei. Complessivamente, essi prestano anche meno ore straordinarie. Mentre il 32 per cento dei lavoratori temporanei dichiara di non dover mai fare straordinari, tra i loro colleghi assunti direttamente la percentuale è solo del 18 per cento circa. Si può dunque trarre la seguente conclusione: i lavoratori temporanei sono in una posizione avvantaggiata per quanto concerne le ore straordinarie rispetto ai lavoratori direttamente assunti dal loro datore di lavoro, sia relativamente alla quantità del lavoro supplementare da svolgere sia relativamente al compenso.

Figura 2: frequenza degli straordinari secondo i lavoratori



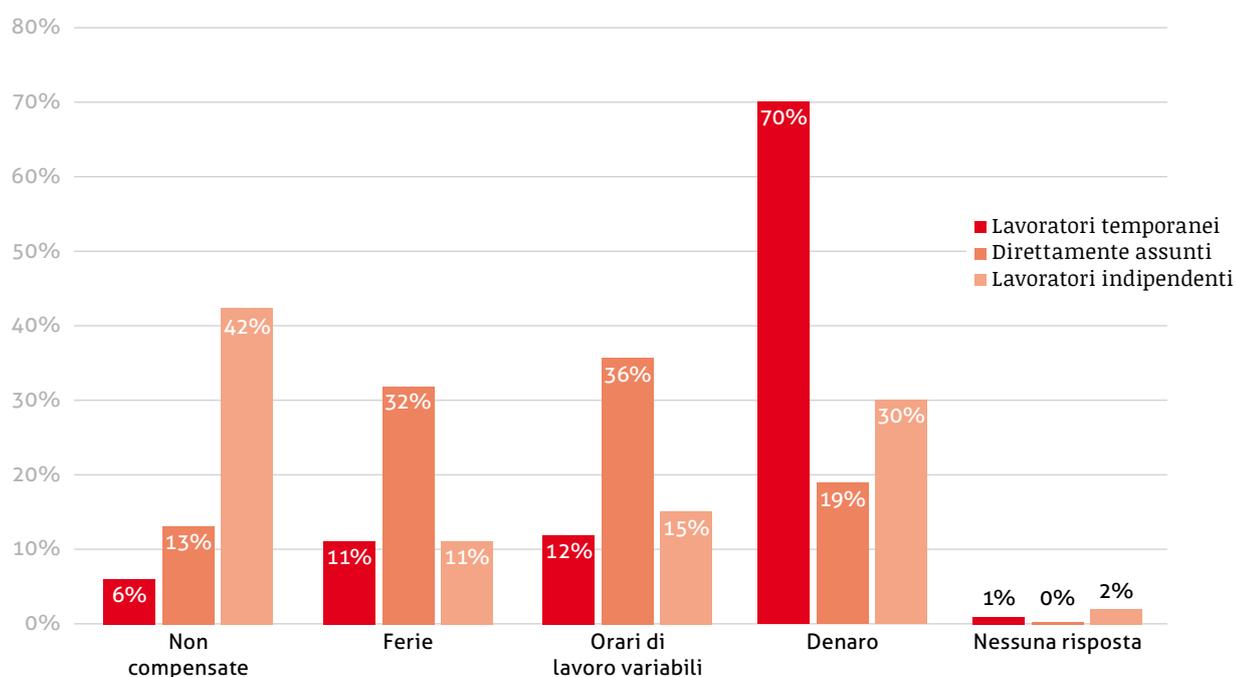
Nota: la figura mostra, sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), la frequenza delle ore straordinarie che i lavoratori temporanei, i dipendenti direttamente assunti e gli indipendenti devono prestare. RIFOS, 2017 – 2019.

Osservazioni: 836 (lavoratori temporanei), 95'370 (dipendenti assunti direttamente), 14'479 (indipendenti), 110'685 (campione totale).

I rischi per chi presta regolarmente ore straordinarie possono essere esaurimento, malattia e isolamento sociale (Dahlgren, et al., 2006, Ke, 2012, Lupu & Empson, 2015). Per evitare che ciò accada, sarebbe opportuno compensare gli straordinari direttamente con tempo libero anziché con denaro (Beckers et al., 2008). In questo punto i lavoratori temporanei se la passano peggio rispetto ai loro colleghi assunti direttamente. Il 70 per cento dei lavoratori temporanei percepisce un compenso in denaro per le ore straordinarie prestate. A confronto: per i dipendenti assunti direttamente ciò avviene solo nel 19 per cento dei casi. Essi possono invece beneficiare di orari di lavoro variabili (36 per cento) o di ulteriori ferie (32 per cento), opzioni previste rispettivamente per il 12 per

cento e l'11 per cento dei lavoratori temporanei soltanto. Questo risultato è meno sorprendente di quanto non appaia a prima vista. Purtroppo, il CCL prestito di personale è relativamente inflessibile per quanto riguarda l'orario di lavoro e la remunerazione degli straordinari. Disposizioni sull'orario di lavoro da altri CCL settoriali, che sono pienamente adottate dalle società di prestito di personale (CCL prestito di personale, art. 3, comma 1, 2018, 2020; CCL prestito di personale, Allegato 1, 2018, 2020), spesso offrono più flessibilità. Si tratta di uno svantaggio di cui soffrono ancora i lavoratori temporanei e che le parti sociali dovrebbero accettare di risolvere in futuro per ottenere progressi significativi.

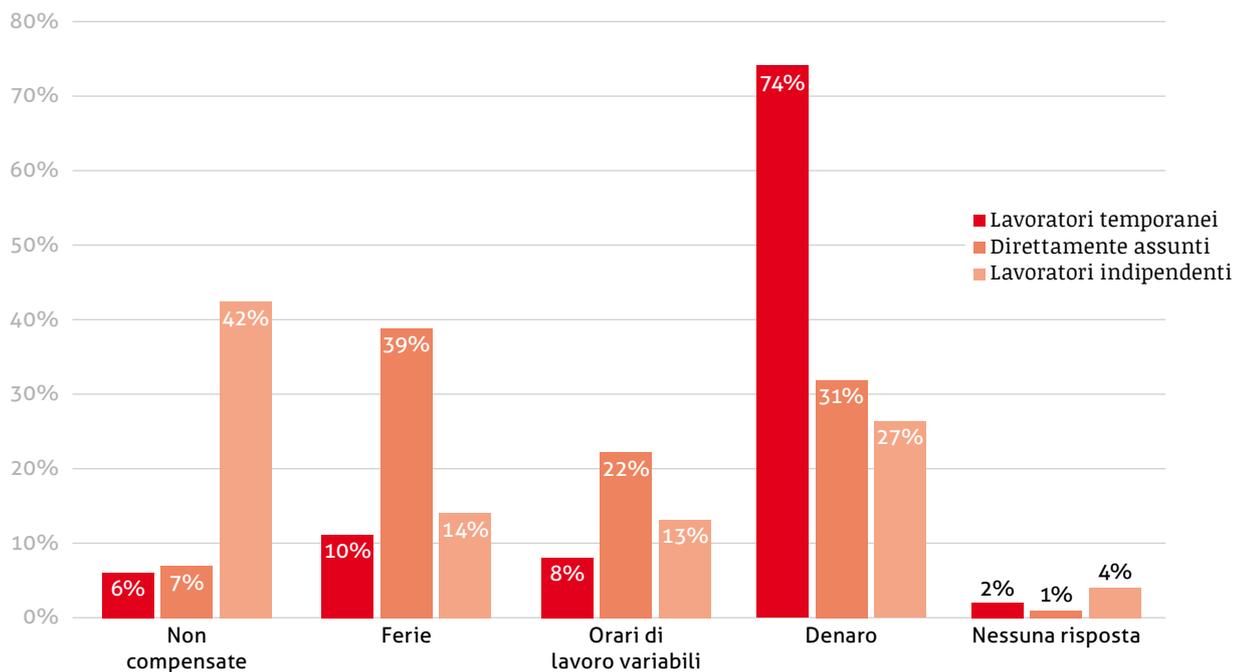
Figura 3: compensazione delle ore straordinarie secondo quanto dichiarato dai lavoratori



Nota: la figura mostra, sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), come vengono compensate le ore straordinarie di lavoratori temporanei, dipendenti direttamente assunti e indipendenti. RIFOS, 2017 – 2019.

Osservazioni: 595 (lavoratori temporanei), 85'308 (dipendenti direttamente assunti), 12'617 (indipendenti).

Figura 4: compensazione delle ore straordinarie secondo quanto dichiarato dai lavoratori non qualificati



Nota: la figura mostra, sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), come vengono compensate le ore straordinarie di lavoratori temporanei, dipendenti direttamente assunti e indipendenti non qualificati. RIFOS, 2017 – 2019.

Osservazioni: 112 (lavoratori temporanei), 6'384 (dipendenti direttamente assunti), 707 (indipendenti).

Flessibilità: oggi importante, domani irrinunciabile

La pandemia di Covid-19 ha innescato una crisi economica globale senza precedenti nella storia recente. Il mercato del lavoro si è trasformato dall'oggi al domani da mercato dei lavoratori a mercato dei datori di lavoro. Con la disponibilità a lavorare in modo flessibile, coloro che cercano lavoro senza un impiego possono abbreviare la durata della loro disoccupazione, sfruttando le opportunità lavorative per brevi periodi, non appena esse si presentano. Le imprese di lavoro temporaneo sono partner naturali: mentre voi come azienda alla ricerca della prossima opportunità di lavoro nella vostra grande rete di imprese, i dipendenti temporanei possono concentrarsi sul loro lavoro o seguire corsi di formazione grazie al fondo di formazione continua «temptraining».

Gli effetti della pandemia di Covid-19 si avvertiranno ben oltre la prossima ripresa economica. Le tendenze già evidenti prima della crisi, quali digitalizzazione, riorganizzazione dei mercati del lavoro e automazione hanno subito una forte accelerazione dovuta alla crisi: i clienti si sono abituati a comprare online i prodotti che prima acquistavano nei negozi fisici al dettaglio. Le aziende che soffrono della crisi devono ripensare i loro modelli di business o rimarranno indietro. In seguito al lavoro ridotto e al telelavoro, i lavoratori hanno preso consapevolezza dell'esistenza di nuove forme di lavoro. Tutti questi sviluppi sono fattori responsabili di un'evoluzione economica ancora più rapida. La flessibilità e il costante miglioramento dell'idoneità al mercato del lavoro sono elementi essenziali per i dipendenti e per coloro che cercano lavoro, se vogliono vincere queste sfide.

Le imprese di lavoro temporaneo sono un importante anello di collegamento al fine di favorire una transizione senza intoppi.

In quanto esperti del mercato del lavoro, aiutano i lavoratori a cambiare non solo il lavoro, ma anche la professione o il settore – una sfida che sempre più dipendenti dovranno affrontare nel prossimo futuro. Le limitazioni del lavoro temporaneo, proposte dai critici, pregiudicherebbero questa importante funzione del settore per il mercato del lavoro.

Il messaggio di questo White Paper assume dunque ancora più rilevanza. I pregiudizi diffusi associati al lavoro temporaneo, quali bassa retribuzione, straordinari frequenti e disoccupazione costante come risultato diretto di questa forma di occupazione, non si evincono dalla valutazione sulle forze di lavoro in Svizzera. Al contrario: i dati mostrano che in Svizzera il mercato del lavoro liberale garantisce già condizioni di lavoro eque.

La promozione del lavoro temporaneo diviene dunque un importante strumento nelle mani della politica che consentirebbe di superare rapidamente le conseguenze economiche dell'attuale crisi: chi è alla ricerca di un posto di lavoro può fare un rapido passo avanti nella propria carriera.

Gli uffici regionali di collocamento vengono così sgravati e le imprese sono in grado di trovare le risorse di cui hanno effettivamente bisogno senza complicazioni. La flessibilità non è un pericolo, bensì un'opportunità.



Riferimenti bibliografici

- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S17-S58.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 318-327.
- Davis, S. N., Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2014). Pathways to satisfaction with work-life balance: the case of Russian-language internet freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556.
- Davis, S. N., & Tuttle, J. D. (2017). Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(4), 329-348.
- Erne, R., & Imboden, N. (2015). Equal Pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time, in: *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 655 – 674.
- Gicheva, D. (2013): Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market, in: *Journal of Labor Economics*, 31(4), 785-824.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Ke, D. S. (2012). Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork. *Acta Neurol Taiwan*, 21(2), 54-9
- Kim, K., Mithas, S., Whitaker, J., & Roy, P. K. (2014). Research Note—Industry-Specific Human Capital and Wages: Evidence from the Business Process Outsourcing Industry. *Information Systems Research*, 25(3), 618-638.
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340.
- Michaud, A. (2018): A Quantitative Theory of Information, Worker Flows, and Wage Dispersion. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 154-183.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Schönberg, U. (2007). Wage Growth Due to Human Capital Accumulation and Job Search: A Comparison between the United States and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 562-586.
- Strittmatter, A., & Wunsch, C. (2020). The Gender Pay Gap Revisited: Methodological Improvements with Big Data, Working Paper.
- swissstaffing (2019): White Paper – Lavoro temporaneo tra integrazione nel mercato del lavoro e carenza di personale specializzato, Dübendorf.
- Weeden, K. A. (2005). Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. *Social Science Research*, 34(2), 454-482.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf