

Lavoro temporaneo – la via sicura tra flessibilità e protezione

Documento di posizione sulle forme di lavoro flessibili *ultimo aggiornamento: 22 aprile 2021*

Il lavoro temporaneo è uno strumento collaudato che offre lavoro flessibile in un quadro regolato dalla legge e dal partenariato sociale. I lavoratori temporanei godono di una maggiore protezione rispetto ai lavoratori indipendenti perché, in quanto dipendenti, sono soggetti al diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali e dispongono di soluzioni innovative e su misura nel campo delle assicurazioni sociali e della formazione continua. Il lavoro temporaneo offre ai datori di lavoro e ai dipendenti una maggiore flessibilità rispetto al classico rapporto di lavoro dipendente.

Le forme di lavoro flessibili sono sempre più diffuse. Dal punto di vista di swissstaffing, l'associazione dei datori di lavoro di fornitori di servizi per il personale, le costruzioni giuridiche esistenti del lavoro indipendente, del lavoro salariato e del lavoro temporaneo coprono i bisogni della nostra società e della nostra economia in rapida evoluzione. swissstaffing vede la necessità di agire in tre aree:

- Il lavoro temporaneo ha dimostrato di essere una forma di lavoro flessibile ma sicura e dovrebbe essere usata maggiormente come quadro per i flexworker.
- I politici non devono limitare ulteriormente la flessibilità del lavoro temporaneo, ma piuttosto allentare in modo mirato le disposizioni obsolete.
- Se c'è bisogno di un aggiustamento nella zona grigia tra lavoro dipendente e lavoro indipendente, le nuove sfumature devono anche garantire un corretto equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sociale.

Le alternative al classico rapporto di lavoro dipendente sono in aumento. I confini tra lavoro e tempo libero e tra dipendente e datore di lavoro in molti casi si stanno sfumando. Sulla scia della digitalizzazione e della globalizzazione, si osservano sempre più modelli di lavoro alternativi che si discostano dal tradizionale contratto di lavoro con una sola azienda. Il bisogno di flessibilità può spingersi in tre dimensioni:

- Tipo di contratto
- Tempo
- Luogo

Diversi modelli di lavoro soddisfano questo bisogno di flessibilità: oltre al lavoro temporaneo, ci sono anche contratti a tempo determinato, rapporti di lavoro multipli, job sharing, lavoro autonomo, lavoro su richiesta e lavoro su piattaforme, ad esempio Uber.

Lavoro temporaneo: una soluzione ideale in molte situazioni

Il lavoro temporaneo può servire come quadro giuridico per molti di questi modelli di lavoro e, nel contesto del crescente bisogno dei datori di lavoro e dei dipendenti di offerte di lavoro flessibili, è un buon modello in molte situazioni. Si tratta di uno strumento consolidato, regolato dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), dalla relativa ordinanza (OC) e da un contratto collettivo di lavoro vincolante (CCL prestito del personale), che permette di gestire in modo sicuro il confine labile tra flessibilità e necessità di protezione. Esso è controllato dai cantoni e dalla commissione paritetica.

L'utilità del settore temporaneo di combinare flessibilità e sicurezza sociale è dimostrata anche dalla situazione precaria di numerosi lavoratori indipendenti a basso reddito nell'attuale crisi di coronavirus. I freelance, invece, le cui prestazioni sono state fornite o organizzate attraverso fornitori di servizi per il personale, hanno avuto accesso alle indennità giornaliere di malattia e, talvolta, anche al lavoro ad orario ridotto. Un altro argomento a favore del lavoro temporaneo si presenta nel contesto del lavoro nero. Le statistiche internazionali mostrano: più alta è la quota di lavoro temporaneo in un paese, minore è l'economia sommersa.

Secondo un sondaggio del 2018 di gfs-zürich, il 57% dei lavoratori temporanei inizia l'attività in assenza di un impiego fisso. Per loro, il lavoro temporaneo è un ponte stabile: una buona metà dei lavoratori temporanei che cercano un lavoro fisso, lo hanno trovato non più tardi di 24 mesi dopo l'inizio del lavoro temporaneo, e circa la metà di loro l'hanno trovato nell'impresa per cui lavorano. Allo stesso tempo, una gran parte dei lavoratori temporanei, il 43%, cerca di propria volontà un rapporto di lavoro flessibile. Si tratta spesso di persone giovani, senza legami, pensionati o donne con figli. Per loro, il lavoro temporaneo non è un trampolino di lancio verso il lavoro fisso, ma una vera e propria scelta.

Rispetto al lavoro indipendente e al lavoro flessibile nella zona grigia della Gig economy, i lavoratori temporanei beneficiano della seguente protezione:

- Salario minimo
- Indennità giornaliera di malattia fino a 720 giorni
- Cassa pensione con possibilità assicurativa dalla prima ora di lavoro
- Assicurazione contro la disoccupazione
- Permessi per le agenzie di collocamento in conformità con la LC, con requisiti riguardanti la reputazione e la formazione del proprietario e simili
- Fondo di formazione temptraining con prestazioni fino a CHF 5'000

Secondo un sondaggio di gfs-zürich presso le imprese, le aziende citano i seguenti vantaggi del lavoro temporaneo: coprire i bisogni di personale a breve termine (82%), impiegare lavoratori qualificati per lavori a progetto (67%), coprire le fluttuazioni stagionali (66%) e conoscere nuovi dipendenti (46%). Un vantaggio chiave per le imprese è che non devono investire tempo e sforzi per il reclutamento, poiché questo è in gran parte gestito dal fornitore di prestazioni per il

personale. Allo stesso modo, le imprese optano per il lavoro temporaneo per ragioni di compliance, perché permette loro di esternalizzare a specialisti le responsabilità in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Dal momento che il lavoro temporaneo si è dimostrato una forma di lavoro flessibile ma sicura, dovrebbe essere più utilizzato o esaminato come possibile quadro giuridico soprattutto in relazione a nuovi modelli di lavoro con difficoltà di regolamentazione.

Richieste politiche: mantenere le libertà, garantire gli equilibri

A livello politico swissstaffing avanza due richieste:

1. Affinché il lavoro temporaneo possa continuare a soddisfare il bisogno di lavoro flessibile in un quadro equo, la sua flessibilità non deve essere ulteriormente limitata né a livello federale né a livello cantonale. In particolare, swissstaffing si oppone a quote, divieti e ai contratti di lavoro normali per il lavoro temporaneo. Al contrario, l'attuale regolamentazione rigida dovrebbe essere allentata in alcuni punti. Per esempio, il requisito della forma scritta per la conclusione di contratti di lavoro temporanei dovrebbe essere abolito o reinterpretato e dovrebbe essere permessa una semplice alternativa digitale. Per le agenzie di lavoro temporaneo, dovrebbero essere permessi nella legge sul collocamento il lavoro su chiamata e le deroghe all'orario di lavoro fisso. È altresì necessario rendere più flessibili le norme sull'orario di lavoro e sul lavoro domenicale e notturno nella legge sul lavoro.
2. Dal punto di vista di swissstaffing, le possibilità giuridiche esistenti del lavoro indipendente, del lavoro dipendente e del lavoro temporaneo coprono i bisogni di una società e di un'economia in evoluzione. Se si rendessero necessarie ulteriori forme di lavoro, si dovrebbe comunque mantenere un equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sociale. Questo è l'unico modo per garantire una concorrenza equa tra le diverse forme di lavoro e al contempo garantire una copertura sociale. L'iniziativa individuale e l'imprenditorialità sono i motori della nostra economia. Ma anche i flexworker hanno bisogno di sicurezza sociale, ad esempio contro la perdita inaspettata di reddito, e la possibilità di beneficiare di piani per la previdenza vecchiaia. Il lavoro autonomo, dove queste reti di sicurezza non esistono, è accessibile solo alle persone che lavorano da una posizione indipendente. Dove esiste una dipendenza, la protezione deve essere garantita.

Cosa è il lavoro temporaneo?

Il termine "lavoro temporaneo" descrive una relazione triangolare tra un'agenzia di lavoro temporaneo, un'impresa che assume personale e un dipendente. Il lavoratore conclude un contratto di lavoro con l'agenzia di lavoro temporaneo (art. 19 LC). L'agenzia delega l'autorità di impartire istruzioni all'azienda che impiega il dipendente, ma rimane il datore di lavoro legale del dipendente. Costituiscono la base legale la **Legge federale sul collocamento e il personale a prestito** (LG), l'ordinanza sulle agenzie di collocamento (OC) e il contratto collettivo sul lavoro temporaneo.



* Incl. assicurazione sociale e salario.

Chi è swissstaffing?

swissstaffing è il centro di competenza e di servizi per le società svizzere di servizi per il personale. In qualità di associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta le preoccupazioni dei suoi 400 membri nei confronti della politica, dell'economia e dell'opinione pubblica. swissstaffing è un partner sociale del CCL per il prelo di personale, il quadro contrattuale con il maggior numero di dipendenti in Svizzera.

Aprile 2021