

Rapporto annuale 2021





Indice

5 Premessa del Presidente

Associazione

- 6 Comitato
 - 7 Membri dell'associazione
-

Eventi

- 8 Assemblea generale
 - 9 CEO-Meeting
Incontri regionali
-

Associazione

- 11 Segretariato
-

Servizi

- 12 Cassa pensione
Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia
Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari
 - 13 Soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute
Collaborazione con la Suva
-

Eventi

- 15 Flexwork-Event
-

Servizi

- 16 Comunicazione
 - 18 Operations & Membership
 - 19 Servizio giuridico
 - 20 temptraining
-

Sviluppo del personale

- 23 Esame professionale RU
Formazione continua fornitori di servizi per il personale
-

Settore

- 24 Evoluzione del settore
 - 25 Dati chiave settore dei servizi per il personale 2021
 - 27 White Paper
Risultati principali del White Paper «Lavoratrici e lavoratori flessibili
altamente qualificati»
-

Attività politica

- 28 Rinnovo del CCL e fase senza obbligatorietà generale a inizio 2021
 - 29 Affari pubblici
Obbligo della forma scritta
Revisione della LPP
 - 30 Limitazioni del lavoro temporaneo nei Cantoni Ginevra, Vaud e Ticino
Il lavoro temporaneo quale soluzione per la tendenza alla flessibilità
-

- 31 Impressum



«In qualità di lavoratrice flessibile,
mi sento **una partner** tra pari.»

Premessa del Presidente



Leif Agnéus
Presidente
swisstaffing

Ci siamo lasciati alle spalle un altro anno ricco di eventi e di lavoro, e influenzato in misura determinante dalla pandemia di coronavirus. L'economia è stata chiamata a reagire a una situazione in continuo mutamento, e il nostro settore ha fornito un contributo considerevole alla salvaguardia dell'approvvigionamento e di altri importanti servizi nel nostro paese.

Dall'inizio della pandemia, swisstaffing si è impegnata a foraggiare per quanto possibile il settore dei servizi per il personale con informazioni che fungessero da orientamento in questi tempi movimentati.

In numerose newsletter abbiamo formulato raccomandazioni, riassunto novità giuridiche e presentato gli ultimi sviluppi. Parallelamente, abbiamo partecipato al dialogo politico insieme ad altre associazioni economiche allo scopo di reagire ai costanti cambiamenti e di dire la nostra in modo attivo e costruttivo sul futuro del mondo del lavoro.

I nostri ultimi White Paper hanno dimostrato chiaramente che l'interesse nei confronti di forme di impiego flessibili è in continuo aumento e che il lavoro temporaneo offre condizioni eque e sicure. In un mondo digitale e in rapido mutamento, la flessibilità costituisce un'opportunità per tutti.

Questa trasformazione trova riscontro anche nei nostri obiettivi strategici. swisstaffing si impegna molto per creare e mantenere condizioni economiche ottimali per le forme di lavoro flessibili. Il nostro neocostituito Consiglio consultivo è in grado di esporre con maggiore incisività le nostre conoscenze, esigenze e rivendicazioni al mondo politico.

Oltre al potenziamento delle attività di lobbismo, i nostri principali obiettivi strategici includono lo sviluppo degli standard settoriali, nonché la corrispondente soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

Anche nel 2021, swisstaffing ha acquisito nuovi membri. Si tratta di un palese segnale che le aziende continuano a vedere nell'unione delle forze uno strumento essenziale.

Desidero dunque cogliere l'occasione per ringraziare tutti i membri per la fedeltà, la fiducia e l'ottima collaborazione! Che sia tramite il lavoro del Segretariato o del Comitato, è un grande piacere impegnarsi per tutelare gli interessi del settore.

E quindi avanti così, uniamo le forze per affrontare insieme le sfide future!

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leif Agnéus'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'L'.

Leif Agnéus
Presidente di swisstaffing

Associazione

Comitato

Il Comitato, l'organo di conduzione di swissstaffing, rappresenta aziende di servizi per il personale grandi e piccole, nonché le diverse regioni svizzere. Esso tutela pertanto gli interessi dell'intero settore. Nel 2021, la dott.ssa Monica Dell'Anna ha comunicato le sue dimissioni durante l'Assemblea generale dopo un anno in seno al Comitato e al Consiglio direttivo. Sono invece stati eletti Marc Lutz, Yves Schneuwly e Balz M. Villiger. Da ottobre 2021 e fino alle elezioni nel mese di giugno 2022, Marcel Keller è presente come ospite nel Consiglio direttivo e nel Comitato. Il Comitato conta dieci membri.



Leif Agnéus
Manpower
(Svizzera) AG
Presidente
swissstaffing



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Comitato



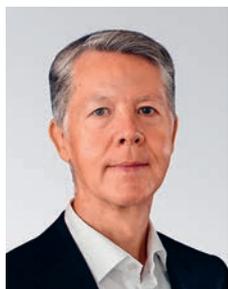
Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comitato



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comitato e
Consiglio direttivo



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comitato e
Consiglio direttivo



Marcel Keller
The Adecco Group
Switzerland
Ospite Comitato e
Consiglio direttivo



Susanne Kuntner
mein job zürich gmbh
Comitato



Marc Lutz
Hays (Svizzera) AG
Comitato



Yves Schneuwly
Coople (Svizzera) AG
Comitato



Balz M. Villiger
Kelly Services
(Svizzera) AG
Comitato



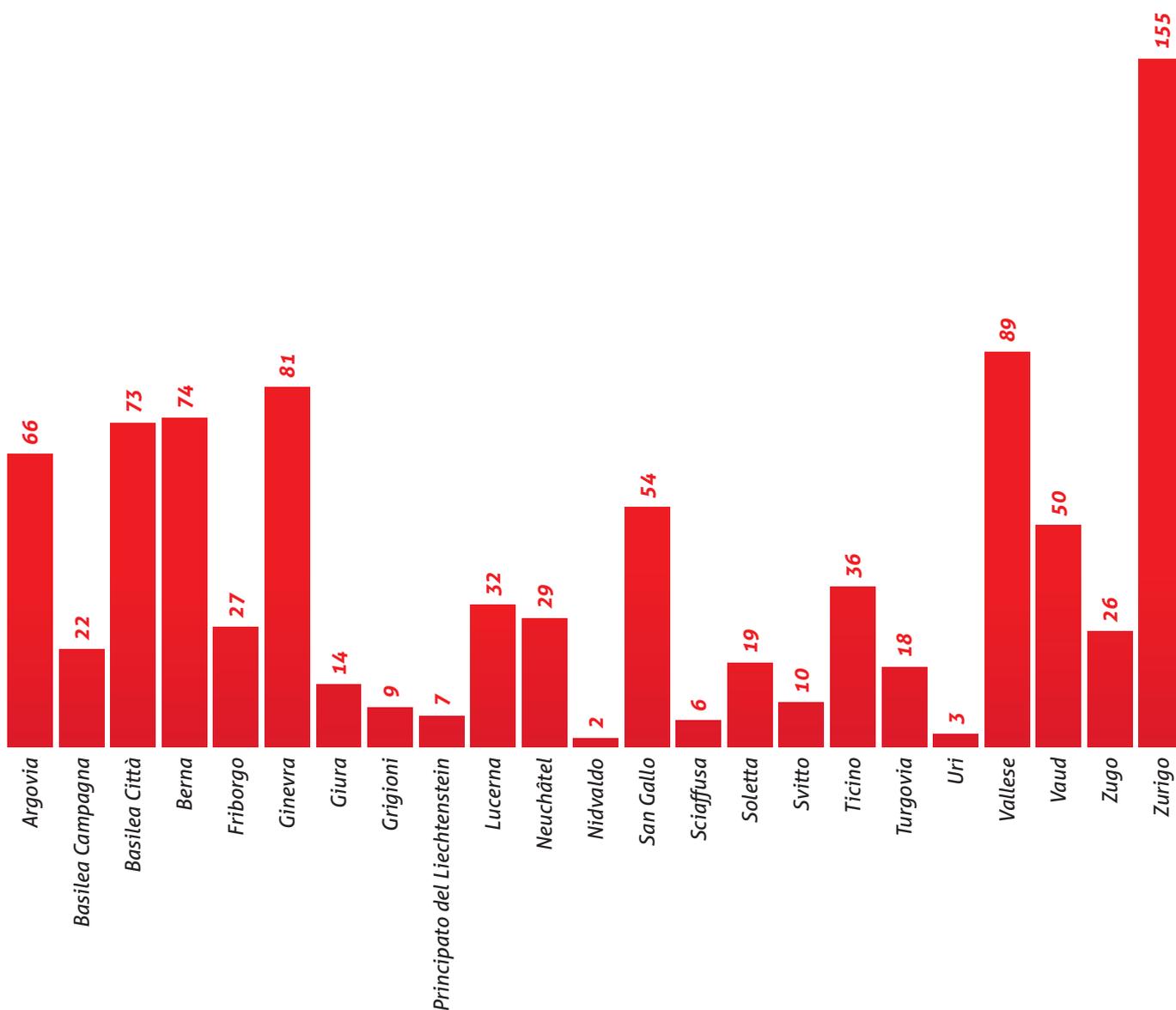
Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Comitato

Membri dell'associazione

Nel 2021, swisstaffing ha accolto quaranta nuovi membri. Hanno invece lasciato l'associazione diciannove aziende. Alcune grandi aziende di servizi per il personale hanno deciso di aderire a swisstaffing, che a fine 2021 contava 452 membri. Si tratta di una crescita di quasi il 5%.

La SQS, il partner di certificazione di swisstaffing, ha svolto in totale 96 verifiche presso membri esistenti e nuovi. Il marchio di qualità di swisstaffing, riconosciuto a livello nazionale e concepito appositamente per il settore, esamina la professionalità nel campo dei servizi per il personale. swisstaffing si congratula con tutti i membri che nel 2021 hanno superato la verifica.

Sedi (filiali) dei membri secondo il Cantone nel 2021



Eventi

Assemblea generale

La 53ª Assemblea generale si è tenuta l'8 giugno 2021 in forma ibrida. I membri avevano votato in precedenza online nell'apposita area sul sito di swissstaffing. Erano rappresentati 448 aventi diritto di voto, l'Assemblea generale ha dunque potuto deliberare. All'evento hanno presenziato – in diretta video o sul posto al Kursaal di Berna – cento partecipanti.

Marcel Keller, CEO della Kelly Services (Svizzera) AG, ha rassegnato le dimissioni dal Comitato e si è congedato di persona in occasione dell'Assemblea generale. Con un risultato netto, sono stati eletti in seno al Comitato Marc Lutz, Hays (Svizzera) AG, Yves Schneuwly, Coople (Svizzera) AG, e Balz Villiger, Kelly Services (Svizzera) AG. I tre nuovi membri si sono presentati brevemente e il Presidente Leif Agnéus ha dato loro il benvenuto. Lo stesso Leif Agnéus è stato brillantemente riconfermato nella sua carica di Presidente di swissstaffing.

Prima di concludere, Leif Agnéus ha informato in merito all'adeguamento degli statuti. Al Comitato è stata assegnata la competenza di costituire un Consiglio consultivo per rappresentare gli interessi di swissstaffing e di nominarne i membri. Dopo una prospettiva sul 2022, Leif Agnéus ha consegnato a tredici persone il certificato «Certified Staffing Professional swissstaffing» destinato ai membri che frequentano regolarmente corsi di perfezionamento.



CEO-Meeting

Il CEO-Meeting si è tenuto in presenza nel mese di settembre a Zurigo e a Losanna. Vi hanno partecipato 43 direttori e detentori dei poteri decisionali, i quali hanno così colto l'opportunità di un proficuo scambio.

Il Presidente Leif Agnéus e la Direttrice Myra Fischer-Rosinger hanno presentato diversi progetti strategici, legati in particolare alle attività di lobbismo per il settore e alla procedura nell'ambito della riforma della LPP, e invitato alla discussione. Sono altresì stati illustrati i due progetti inerenti agli standard settoriali e alla soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Un altro tema ha riguardato il CCL Personale a prestito, e segnatamente il completamento dell'allegato 1. Le misure di protezione contro il coronavirus non hanno impedito un vivace scambio di opinioni.

Incontri regionali

I due incontri regionali si sono tenuti da remoto tramite Zoom a causa della situazione pandemica. Il team di swissstaffing ha organizzato in ciascuna occasione un evento in italiano, tedesco e francese.

All'incontro del 23 marzo 2021 hanno partecipato 477 persone. La Suva ha informato sulle novità previste a livello di premi infortuni e ha risposto a numerose domande. Il servizio giuridico di swissstaffing ha invece affrontato il tema dell'organizzazione del tempo di lavoro nel contratto per personale a prestito, e fornito consigli su come attuarlo nella prassi e nell'ottica di un controllo del libro paga. I partecipanti hanno inoltre ottenuto ragguagli in anteprima sul nuovo White Paper dedicato al salario e al tempo di lavoro, nonché sull'ampliamento dell'indicatore settoriale Swiss Staffingindex.

Per concludere, temptraining ha presentato le nuove disposizioni del regolamento: diritto più generoso alle prestazioni, termini più lunghi per esercitare tale diritto e finanziamento di consulenze per la carriera.

Anche l'incontro regionale del 23 novembre 2021 ha suscitato un notevole interesse, come attestano i 355 partecipanti. L'attenzione era incentrata sulla sicurezza sul lavoro e sulla protezione della salute. swissstaffing ha informato per la prima volta sulla prevista soluzione settoriale per il prestito di personale. Felix Weber, Presidente della Direzione della Suva, ha rivolto un saluto ai prestatori di personale svizzeri e ha presentato il progetto della Suva al riguardo, prima di concludere con informazioni sulla gestione delle assenze. I presenti sono poi stati orientati sulle nuove disposizioni concernenti i salari minimi nel quadro del CCL Personale a prestito e sull'ampliamento dell'allegato 1 a partire dal 2023, nonché sulle finanze del contratto collettivo. Il team Economia ha chiuso l'incontro presentando brevemente le prospettive economiche e il nuovo White Paper sulle lavoratrici e i lavoratori temporanei altamente qualificati.



«Il lavoro flessibile per il **personale altamente qualificato** è uno dei settori del futuro.»

Segretariato



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice
swissstaffing

L'inizio del 2021 è stato inconsueto. Il settore ha dovuto convivere con un CCL non dichiarato di obbligatorietà generale, in quanto le trattative sono durate fino all'ultimo minuto. Il settore e l'associazione hanno saputo gestire bene la situazione, e il 1° marzo 2021 è poi stata sancita l'obbligatorietà generale.

Nell'anno in esame, swissstaffing ha investito molto nella rappresentanza degli interessi politici. Con numerosi colloqui con Parlamentari, autorità e associazioni di tutte le regioni, ha esteso continuamente la sua rete di contatti. Da segnalare in particolare il Consiglio consultivo composto di Parlamentari borghesi lanciato nel 2021 da swissstaffing. Il fitto scambio con la politica è essenziale per la creazione di condizioni quadro favorevoli ai servizi per il personale. Sul tavolo ci sono temi importanti, come la riforma della LPP, il superamento dell'obbligo della forma scritta, la difesa della libertà economica dei prestatori di personale e la tendenza verso il lavoro flessibile.

L'importanza del lavoro flessibile è stata discussa in occasione del secondo Flexwork-Event, che ha riunito un vasto pubblico proveniente dai settori della politica, dell'economia, della scienza e della cultura. Era presente anche l'allora Presidente della Confederazione Guy Parmelin, il quale ha ribadito a sua volta quanto sia fondamentale il lavoro temporaneo.

Il 2021 è stato un anno record per il fondo per la formazione continua temp-training. Il team del Segretariato ha gestito qualcosa come 15'000 richieste e approvato 17 milioni di franchi per la formazione continua. La crisi pandemica ha stimolato ulteriormente la mobilità sul mercato del lavoro: un numero mai visto di lavoratrici e lavoratori temporanei ha colto l'occasione per seguire un perfezionamento o un riorientamento. Il nuovo portale web ha modernizzato e semplificato il processo per la presentazione delle richieste.

Il Comitato ha lanciato un chiaro segnale a favore della qualità e di standard nell'ambito dei servizi per il personale, segnale che il Segretariato ha tradotto in una prima fase nella soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute che verrà lanciata nel 2022. Seguiranno altri progetti inerenti alla qualità.

La qualità è assolutamente prioritaria anche in seno al Segretariato. Una chiara organizzazione interna è imprescindibile per fornire servizi di primo livello ai nostri membri, ragione per la quale nell'anno in esame il Segretariato ha introdotto un nuovo sistema interattivo di gestione dei processi e della qualità.

Desidero cogliere l'occasione per ringraziare di cuore il team del Segretariato per l'enorme sforzo profuso quotidianamente nell'interesse delle aziende di servizi per il personale. Siamo orgogliosi di impegnarci per un settore così dinamico e decisivo per l'economia.

M. Fischer-Rosinger

Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Servizi

Cassa pensione



Con un +9,6%, la Fondazione secondo pilastro swissstaffing è riuscita a ottenere anche nel 2021 un risultato molto positivo per i suoi assicurati. È stato quindi possibile mantenere la generosa remunerazione del 3% dell'aveve di vecchiaia. All'88% delle telefonate è stato risposto direttamente. In totale, la Fondazione ha elaborato 12'969 richieste di assicurati.

A fine 2021, il Consiglio di fondazione ha deciso di introdurre dal 1° aprile 2022 nuovi piani previdenziali per le lavoratrici e i lavoratori temporanei altamente qualificati, e di migliorare le condizioni per gli assicurati attivi e tutte le persone aderenti. La cassa pensione dell'associazione ha risposto così a un'esigenza del settore e si dota degli strumenti per affrontare le sfide future. Sono altresì state adottate diverse misure interne per incrementare ulteriormente la qualità. Il sito swissstaffing-bvg.ch pubblica costantemente le condizioni aggiornate per il personale fisso e temporaneo.

Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia

tempcare

Tramite la soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia sono stati gestiti 646 contratti (anno precedente: 596). La massa salariale sovvenzionata è stata pari a 3,886 miliardi di franchi (-6%). Il 77,4% (anno precedente: 73,3%) della massa salariale rilevante per il CCL Personale a prestito era assicurato da questa soluzione. Le sovvenzioni versate sono calate del 6% a 15,545 milioni di franchi.

L'incasso dei premi in considerazione del contributo di sovvenzionamento dello 0,4% si è attestato a 82,271 milioni di franchi. I versamenti complessivi degli assicuratori sono stati pari a 79,861 milioni di franchi. La quota di prestazioni riferita ai premi di rischio incassati è pari al 105% (anno precedente: 106%). Il tasso di premio medio è salito al 2,51% (anno precedente: 2,46%).

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari



La cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily, gestite dalla consimo, sono i servizi specializzati per il primo pilastro. Proseguendo sulla strada di una gestione attenta dei processi, la consimo ha mantenuto le misure IPG Corona e migliorato i servizi in termini di tempistica e qualità.

Nel mese di gennaio 2021, la consimo ha deciso di introdurre il sistema ERP AKIS, la soluzione leader del mercato per il primo pilastro, e il portale web connect per i clienti. Quest'ultimo, che sarà disponibile già dall'estate 2022, consente un ampio scambio digitale con la consimo, aumenta l'efficienza e riduce l'onere amministrativo, a tutto vantaggio dei membri.

Soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute

Per ridurre gli infortuni e le assenze prolungate di lavoratrici e lavoratori temporanei, a inizio 2021 il Comitato di swissstaffing ha deciso di introdurre una soluzione settoriale a favore di una cultura della sicurezza a lungo termine.

Essa soddisfa i requisiti legali e offre un sistema di sicurezza completo:

- manuale pratico per l'attuazione aziendale della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute, e mezzi ausiliari su misura;
- supporto diretto e accesso a specialisti riconosciuti della sicurezza sul lavoro;
- formazioni per quadri e consulenti per il personale;
- campagne annuali e informazioni regolari.

Il progetto, avviato nel 2021, è il frutto di una collaborazione tra i membri di swissstaffing e la Suva. swissstaffing può inoltre contare su un partner esperto come la AEH e su specialisti riconosciuti nel campo della sicurezza.

La soluzione settoriale verrà messa a disposizione di tutti i prestatori di personale ed è previsto che venga certificata dalla CFSL.

Collaborazione con la Suva

Nel 2021, swissstaffing e la Suva hanno ulteriormente intensificato la loro collaborazione. Le misure nel campo della prevenzione e della gestione dei danni hanno dato i primi risultati. swissstaffing ha fornito informazioni al riguardo a inizio anno con un contributo in «HR Today» intitolato «Insieme per più sicurezza e meno costi». Dal 2021, swissstaffing propone anche da remoto le formazioni della Suva sui temi sicurezza sul lavoro, protezione della salute e Care Management. Questi corsi sono stati accolti con grande interesse.

La Suva è stata tra i protagonisti anche dei due incontri regionali online: in marzo, ha informato sulle novità previste a livello di premi infortuni nel prestito di personale e ha risposto a numerose domande, mentre in novembre Felix Weber, Presidente della Direzione della Suva, ha presentato lo stato del progetto comune. Un altro tema sul quale ci si è chinati è la gestione delle assenze, argomento che nel 2022 potrà essere approfondito nel quadro di una formazione concepita a fine anno da swissstaffing e Suva.

La Suva assicura l'accompagnamento anche della nuova soluzione settoriale e cura un fitto scambio con i responsabili del progetto. Questa ottima collaborazione proseguirà anche nel 2022, sempre con l'obiettivo di ridurre durevolmente gli infortuni e le assenze nel settore del lavoro temporaneo.

A young man with dark hair and a bright smile is wearing a white hard hat and a blue polo shirt. He has his arms crossed and is wearing a name tag that reads "R. B. Stein". The background is a blurred industrial or office setting.

«Il lavoro flessibile non è una
tendenza, è **un'onda.**»

R. B. Stein

Eventi

Flexwork-Event

L'8 giugno 2021, si è tenuto il Flexwork-Event dal titolo «**Sicurezza in tempi incerti**». Organizzato in forma ibrida e in tre lingue, ha affrontato il tema del lavoro flessibile nell'attuale situazione di crisi. Circa 450 spettatrici e spettatori da tutta la Svizzera lo hanno seguito con interesse.

L'evento, moderato da Patrizia Laeri, imprenditrice e giornalista economica, ha visto la partecipazione di numerosi ospiti di spicco dai campi della politica, dell'economia e della cultura.

Il Presidente di swissstaffing Leif Agnéus ha tenuto un discorso di benvenuto, mentre l'allora Presidente della Confederazione Guy Parmelin ha sottolineato nel suo intervento l'importanza del lavoro temporaneo per il mercato del lavoro. Alla fine, sono stati mostrati videomessaggi che lavoratrici e lavoratori temporanei hanno indirizzato alle aziende di servizi per il personale, e in un'intervista il dott. Peter Grünenfelder, Direttore di Avenir Suisse, si è espresso sul mercato del lavoro svizzero.

La successiva tavola rotonda ha illustrato il tema del lavoro flessibile da diverse prospettive. Vi hanno partecipato Jana Jutzi, Direttrice di careerplus AG, Martin Lorenz, CEO e CFO del Gruppo Competec Holding AG, Christian Lohr, Consigliere nazionale per l'Alleanza del centro, Ursula Häfliger, Direttrice di die plattform, Lena-Lisa Wüstendörfer, specialista di scienze della musica e direttrice della Swiss Orchestra.

La Direttrice di swissstaffing Myra Fischer-Rosinger ha tenuto il discorso di chiusura.



Servizi

Comunicazione

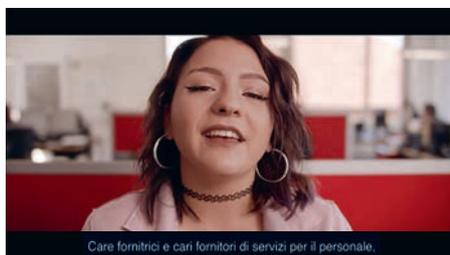
Video sul Flexwork-Event 2021

In occasione del Flexwork-Event, swissstaffing ha realizzato un video con messaggi di lavoratrici e lavoratori temporanei. Lo scopo era quello di presentare i vantaggi del lavoro temporaneo e di ringraziare le aziende di servizi per il personale. Una squadra di quattro persone si è recata presso le ditte acquisitrici per registrare questi simpatici messaggi. Ne è nato un filmato genuino, che dà opportunamente spazio a chi lavora dietro le quinte. Eccone alcuni estratti, dalle prime riprese al risultato finale.

Responsabili swissstaffing: Blandina Werren (responsabile Comunicazione),
Stephanie Kunz (responsabile progetto Comunicazione)

Responsabili ForsterEhrler: H el ene Forster (concetto e produzione),
Stefan Ehrler (concetto e testo)

Responsabile riprese: Simon Nagel (regia e taglio),
Johan Lindqvist (videocamera e suono)



Comunicazione

Il video realizzato dal team della comunicazione in occasione del Flexwork-Event 2021 è costruito su messaggi di veri lavoratrici e lavoratori temporanei rivolti ad aziende di servizi per il personale e illustra i vantaggi del lavoro temporaneo. Ha suscitato un notevole successo sui media sociali ed è stato diffuso da numerosi membri di swissstaffing (cfr. pag. 16). Il Flexwork-Event dal titolo «Sicurezza in tempi incerti» si è tenuto in forma ibrida (cfr. pag. 15).

Trenta newsletter CEO e newsletter CEO speciali sul tema coronavirus hanno informato regolarmente i membri di swissstaffing su eventi di attualità e di rilevanza giuridica affinché potessero reagire rapidamente alle mutate circostanze.

swissstaffing si è espressa sugli organi di informazione in merito a numerosi temi. Il team ha avuto 47 contatti con giornaliste e giornalisti, e ha contribuito alla realizzazione di diversi articoli e interviste, per esempio per «Le Temps»,



Blandina Werren
Responsabile
Comunicazione



Celeste Bella
Responsabile progetto
Comunicazione



Antonia Janina Fischer
Collaboratrice
Comunicazione



Sonja Stucki
Collaboratrice
Comunicazione

la «Handelszeitung», la «NZZ am Sonntag», la «NZZ», il «Blick», i giornali del Gruppo Tamedia, le trasmissioni della SRF «10 vor 10» e «Rendez vous», e il telegiornale dell'emittente svizzero-tedesca. «HR Today» ha pubblicato diversi articoli specialistici redatti da membri di swissstaffing e l'opinione pubblica è stata aggiornata regolarmente con comunicati stampa sugli sviluppi nel settore o in merito a nuovi studi. Il sito presseportal.ch ha fatto registrare circa 38'600 accessi e con 437 menzioni swissstaffing ha goduto di una considerevole presenza mediatica.

La serie di White Paper è proseguita anche nel 2021: il team ne ha infatti prodotti due con interessanti nozioni su stipendi e ore supplementari delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei, nonché sulla presenza sempre più nutrita di collaboratrici e collaboratori altamente qualificati (cfr. pag. 27).

Il team della comunicazione è stato molto presente anche nei media digitali e ha promosso così in modo mirato l'immagine dell'associazione. 49 contributi per il blog in più lingue, 143 post sui media sociali e una newsletter mensile hanno mantenuto i riflettori accesi sul settore per tutto l'anno. Le visite al sito swissstaffing.ch sono aumentate del 12%.

In qualità di piattaforma comunicativa, il team ha sostenuto altri settori interni mettendo a disposizione le sue competenze e misure per pubblicizzare svariate offerte. Oltre al sito dell'associazione, il team della comunicazione gestisce anche quelli della cassa pensione swissstaffing, del CCL Personale a prestito e del fondo per la formazione continua temptraining.

Operations & Membership

Il team Operations & Membership ha sostenuto personalmente, telefonicamente e online i membri di swissstaffing, e coordinato diverse richieste in qualità di piattaforma centrale. Nell'anno in esame, sono giunte circa 4800 chiamate per swissstaffing e 38'000 per temptraining, mentre la contabilità ha fatturato settecento prestazioni. Da agosto 2021, Maria Cantagallo dà manforte al team in qualità di responsabile di progetto. La sua attività si concentra anche sulla soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

Anche nel 2021, gli eventi di swissstaffing si sono tenuti per lo più in forma digitale. Hanno fatto eccezione l'Assemblea generale, svolta il 23 giugno 2021 in forma ibrida, e il CEO-Meeting, organizzato in presenza a Zurigo e Losanna.

Con l'introduzione dell'offerta online per consulenti per il personale, nel 2021 le formazioni sono state il triplo rispetto all'anno precedente: si sono svolti 41 corsi, quindici in presenza e ventisei online, per un totale di 271 partecipanti. Tra i



Julia Bryner
Responsabile
Operations &
Membership



Maria Cantagallo
Responsabile progetto
Operations &
Membership



Reto Da Rugna
Responsabile
ricezione



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Operations &
Membership



Natacha Imhof
Collaboratrice
Operations &
Membership



Isabel Staub
Responsabile
Contabilità

più gettonati segnaliamo il corso sulle basi giuridiche, con 87 iscrizioni, nonché quelli proposti in collaborazione con la Suva, ossia «Care Management per prestatori di personale» e «Organizzare a livello sistemico la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute», con 66, rispettivamente 47 partecipanti.

A fine aprile 2021, swissstaffing ha lanciato una nuova soluzione volta ad agevolare l'iscrizione a eventi e formazioni sia per i partecipanti sia a livello amministrativo.

Molte attività nell'anno in esame erano incentrate sull'implementazione del progetto della soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e sul raggiungimento delle prime tappe. Cinque laboratori in tre lingue hanno fornito preziosi riscontri sull'attuazione pratica.

Il team Operations & Membership ha ricevuto anche nel 2021 numerose richieste di membri e interessati, e ha accompagnato nuovi membri lungo il processo di adesione. Dato che swissstaffing annette grande importanza alla soddisfazione dei membri nei confronti delle sue prestazioni, nel settore delle assicurazioni sociali è stata intensificata la collaborazione con la Aon (cassa pensione) e la consimo (cassa di compensazione, cassa di compensazione per assegni familiari).

Il team ha altresì fornito un contributo determinante all'introduzione di un sistema interattivo di gestione della qualità, il quale viene utilizzato efficacemente da metà 2021 e favorisce la qualità e l'efficienza.

Servizio giuridico

Il servizio giuridico è il centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni inerenti al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali e degli stranieri, nonché al diritto contrattuale generale. Nel 2021, è stata fornita consulenza sia a membri sia a non membri dell'associazione in 1444 casi. Il servizio giuridico è inoltre incaricato della conduzione del Segretariato della Commissione di ricorso nel quadro dell'esecuzione del CCL Personale a prestito.

Un tema approfondito dal servizio giuridico è stato quello della limitazione del lavoro temporaneo. A Ginevra, è stata di nuovo richiesta una modifica in tal senso nella legge sulle commesse pubbliche, mentre in Ticino il Tribunale federale ha accolto il reclamo di swissstaffing con la sentenza del 17 marzo 2021 che ha annullato le disposizioni della legge cantonale, le quali prevedevano una limitazione del settore del lavoro temporaneo. Dopo la pubblicazione della sentenza, tuttavia, sono prontamente state inoltrate due nuove iniziative dello stesso tenore.



Boris Eicher
Responsabile
servizio giuridico



Ardian Laha
Collaboratore
servizio giuridico



Philipp Müller
Collaboratore
servizio giuridico



Sara Stoffel
Collaboratrice
servizio giuridico



Ivana Zellweger
Collaboratrice
servizio giuridico

La pandemia di coronavirus ha continuato a occupare il servizio giuridico di swissstaffing anche nel 2021. Sono state inviate newsletter e organizzate dirette video per informare tempestivamente i membri sulle nuove misure. L'offerta di formazioni è inoltre stata arricchita con corsi virtuali volti a sensibilizzare i membri sulle basi giuridiche del settore anche in regime di telelavoro.

Nell'autunno 2020, si sono conclusi i negoziati per il CCL. Il servizio giuridico ha monitorato la procedura per la dichiarazione di obbligatorietà generale e il rischio di un vuoto contrattuale. Nel quadro delle trattative, le parti sociali hanno pattuito di promuovere l'adesione di CCL non dichiarati di obbligatorietà generale nell'appendice 1 del CCL Personale a prestito. A tale scopo, è stato costituito un gruppo di lavoro paritetico, di cui il servizio giuridico ha assunto la co-conduzione.

Il servizio giuridico ha potuto esercitare la sua influenza nell'ambito delle consultazioni per la revisione dell'Ordinanza relativa alla legge federale sulla protezione dei dati (OLPD) e delle Ordinanze 1 e 2 concernenti la legge sul lavoro (OLL 1 e 2), e difendere così gli interessi del nostro settore.

Anche nell'anno in esame, il servizio giuridico ha diretto il gruppo specialistico dedicato al prestito di personale nelle economie domestiche private, il quale ha fornito un contributo diretto alle discussioni con i partner sociali sul disciplinamento dell'assistenza a casa e con la SECO sulle esigenze delle aziende Spitex.

Altri compiti del servizio riguardano la sorveglianza dell'esecuzione del CCL, il monitoraggio politico e la presa di posizione nel quadro di consultazioni in caso di revisioni di legge.

Servizi

temptraining

temptraining

Nel 2021, nonostante la crisi pandemica le lavoratrici e i lavoratori temporanei hanno presentato a temptraining molte più richieste di formazione continua rispetto all'anno precedente. Nel primo trimestre si è addirittura raggiunto un numero record da quando esiste il fondo, basti pensare che le domande sono state duemila nel solo mese di marzo. In totale, nel 2021 temptraining ha approvato oltre 15'000 richieste di formazione continua, per un valore di circa 17 milioni di franchi. Le lavoratrici e i lavoratori temporanei hanno sfruttato le pause tra un impiego e l'altro dovute alla pandemia per rafforzare la loro competitività.

Da novembre 2021, tranne poche eccezioni la presentazione delle richieste avviene in forma quasi esclusivamente digitale sul portale web con diverse funzioni supplementari a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, e delle aziende di servizi per il personale.



Claudio Tenna
Responsabile
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsabile
amministrazione



Laurance Batt
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaboratore



Nathalie Fangueiro
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaboratore



Sandra Heuberger
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice Senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice Senior



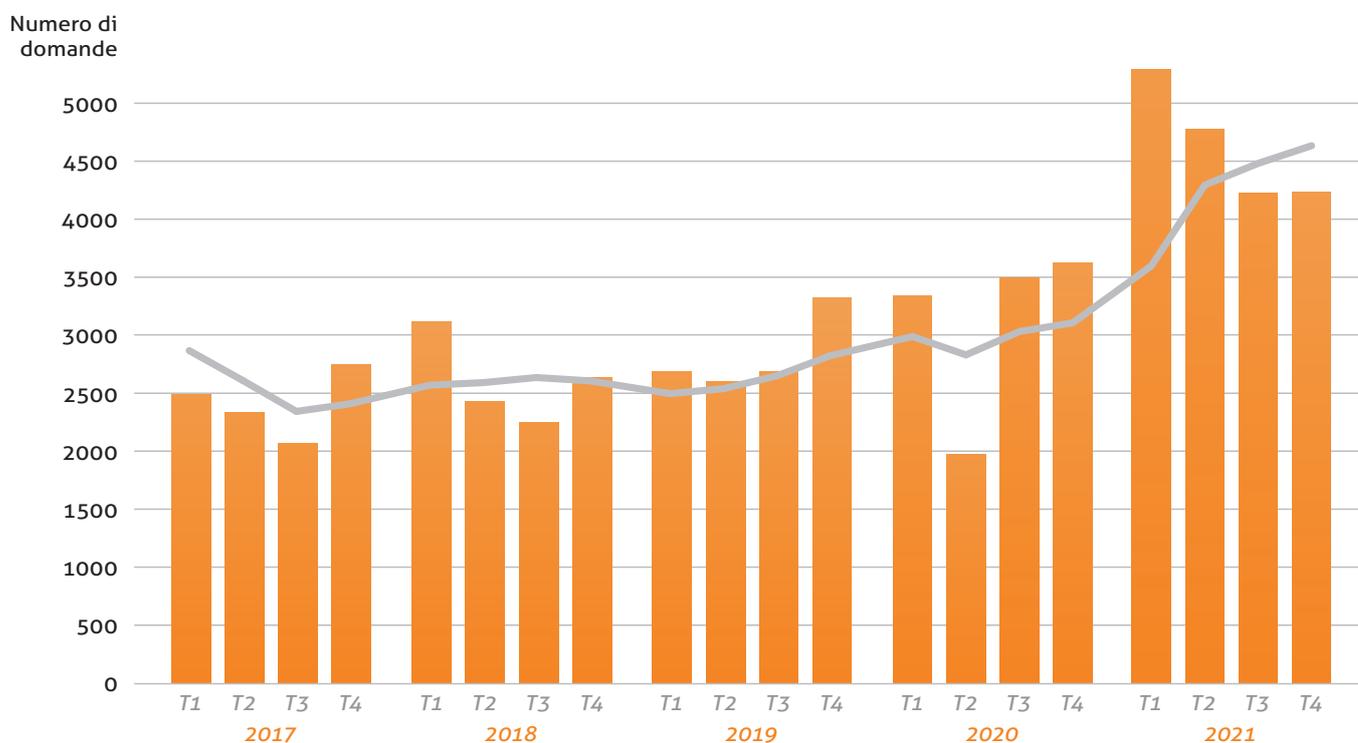
Fabio Streuli
Collaboratore

Nel mese di marzo 2021, temptraining e la FSEA hanno avviato un progetto pilota a favore delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei poco qualificati, nel quadro del quale sono stati distribuiti buoni per la formazione continua. Fino a fine anno, ne erano stati emessi diverse centinaia del valore di 1000 franchi ciascuno. I buoni sono riscattabili fino a fine 2022.

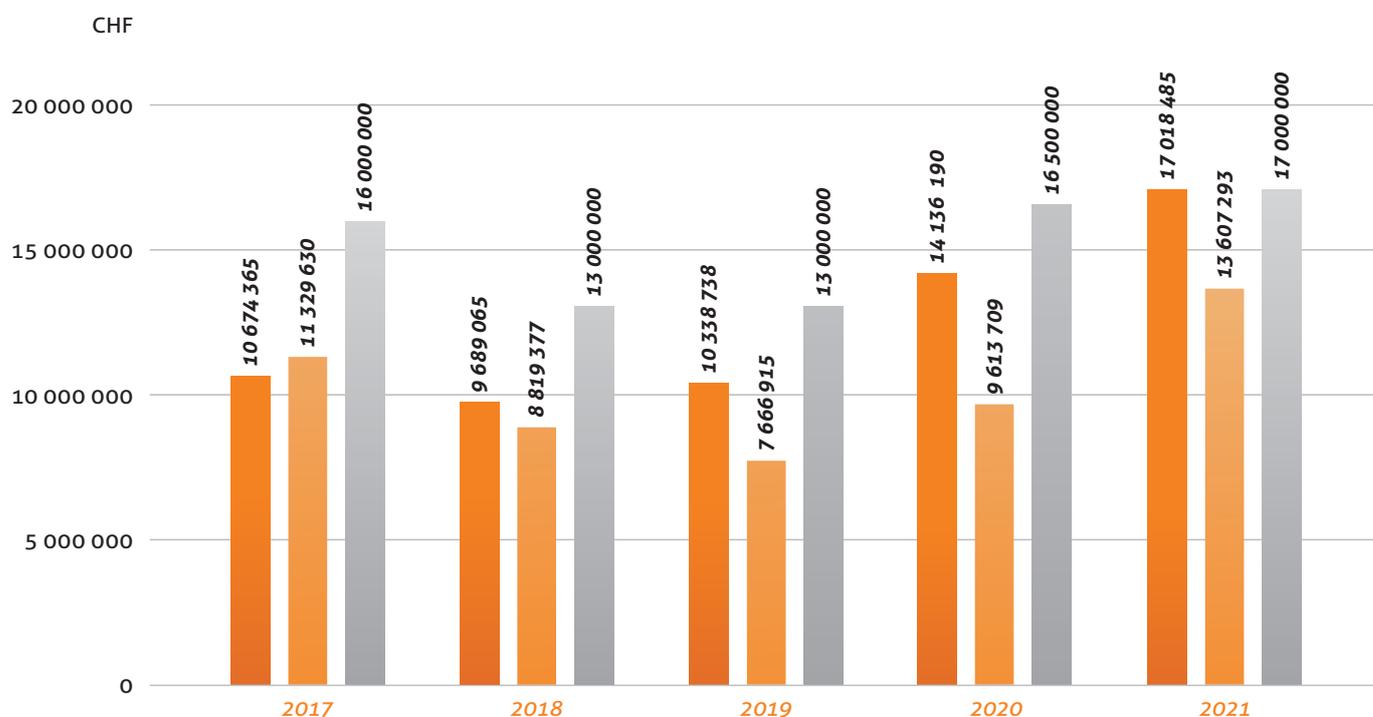
Un altro progetto pilota mira a digitalizzare ulteriormente la consulenza per la carriera. Mediante un software, una persona verrà indirizzata alle offerte di formazione continua più adatte a lei in base alle sue capacità e alle sue competenze. temptraining ha avviato il progetto nel 2021, il pieno esercizio è previsto nel 2022.

Nel 2021, il gruppo di lavoro paritetico per la formazione continua ha richiesto adeguamenti e modifiche del regolamento per i corsi sulla sicurezza sul lavoro. Le modifiche sono state approvate con decorrenza 1° gennaio 2022, giorno dal quale non verranno più accettati corsi esclusivamente online. Prima del versamento, occorrerà inoltre attestare di aver lavorato almeno 88 ore.

Evoluzione del numero di domande per trimestre



Evoluzione contributi annuali (in CHF)



- Importo accordato
- Importo versato
- Importo preventivato

A young woman with dark hair pulled back, wearing a grey t-shirt and a light-colored apron, stands with her arms crossed and a bright, happy smile. The background is a warm, blurred indoor setting, possibly a kitchen or cafe.

«Per chi desidera conoscere diverse aziende,
il **lavoro flessibile** è perfetto.»

Sviluppo del personale

Esame professionale RU



Irène Righetti
Responsabile
Sviluppo del personale

In autunno 2021, si è tenuto per la quinta volta l'esame professionale RU, superato da 34 candidate e candidati, l'equivalente del 75,6%. A tutti vadano le congratulazioni di swissstaffing. Purtroppo, la crisi pandemica non ha consentito di organizzare la cerimonia di consegna dei diplomi.

La formazione di specialista in risorse umane con indirizzo C è stata proposta in formato apprendimento misto, con elementi digitali e lezioni in presenza, una soluzione apprezzata visti i riscontri solo positivi.

Formazione continua fornitori di servizi per il personale

Nel 2021, swissstaffing ha organizzato 41 corsi per fornitori di servizi per il personale, 31 in formato virtuale. Vi hanno preso parte 271 persone.

Nell'anno in esame, sono inoltre state elaborate diverse offerte online, per esempio sui temi della sicurezza sul lavoro, della protezione della salute, del Care Management, del reclutamento sui media sociali, delle basi giuridiche e della tecnica di colloquio. Molti corsi si sono tenuti in due o tre lingue nazionali.

Il più frequentato è stato quello sulle basi giuridiche, svolto diciotto volte con in totale 87 partecipanti. Segue il corso sul Care Management, organizzato undici volte con in totale 66 partecipanti.



Evoluzione del settore



Dott. Marius Osterfeld
Economista
swisstaffing



Ariane M. Baer
Responsabile progetto
Economia e politica

Propulsore di rilevanza sistemica

Dopo un forte calo dovuto alla pandemia, nel secondo trimestre 2021 il settore temporaneo ha ripreso vigore con un +24,5% rispetto all'anno precedente. La situazione si è stabilizzata come in nessuna delle crisi precedenti.

Il fabbisogno di personale nei centri di vaccinazione e di test e negli ospedali ha riportato il settore sulla strada della crescita. La situazione è migliorata anche nell'industria e nell'edilizia, dove impieghi temporanei sono stati rapidamente trasformati in posti fissi. Senza queste assunzioni, l'evoluzione del settore avrebbe potuto essere ancora più poderosa.

I centri di vaccinazione e di test hanno aperto nuove opportunità. Le lavoratrici e i lavoratori temporanei hanno aiutato numerosi Cantoni ad affrontare improvvisi picchi di richieste, e collaboratrici e collaboratori temporanei altamente qualificati hanno contribuito all'attivazione di linee produttive per vaccini, allo sviluppo di test e farmaci o alla gestione amministrativa. Sono quindi stati l'olio che ha fatto girare gli ingranaggi della gestione della crisi.

Nonostante la ripresa, nel 2021 il numero di ore di impiego è del 4,9% inferiore al periodo precedente la crisi e di quasi il 9% più basso rispetto al massimo raggiunto nel 2018.

Tendenze del mercato del lavoro: formazione continua e freelance

Benché a causa della crisi siano stati occupati meno lavoratrici e lavoratori temporanei, il fondo per la formazione continua temptraining ha continuato la sua attività a pieno regime. Le collaboratrici e i collaboratori hanno infatti sfruttato le pause tra un impiego e l'altro imposte dalla pandemia per rafforzare la loro competitività seguendo un perfezionamento o riorientandosi.

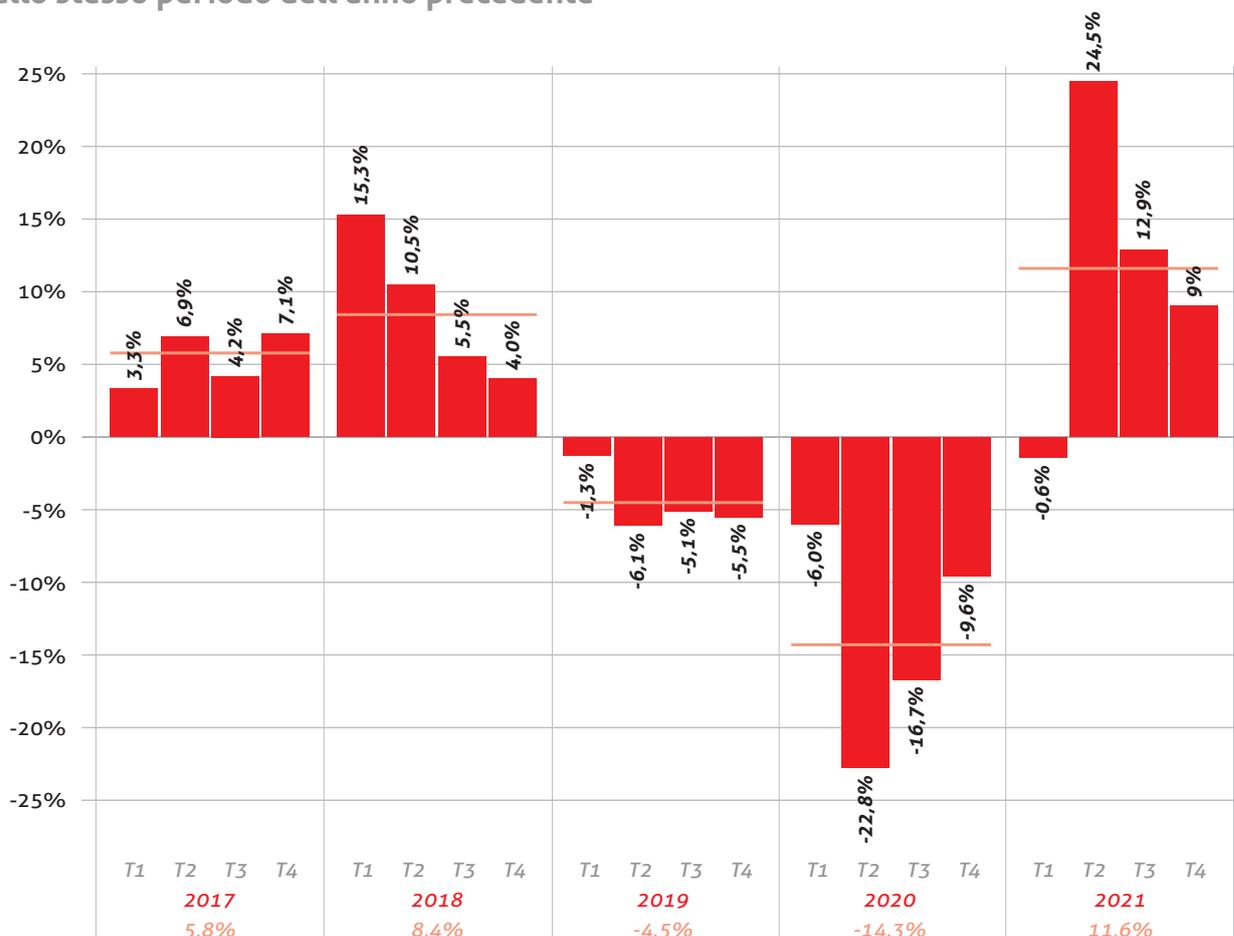
Nel campo del lavoro temporaneo altamente qualificato si è invece assistito a un altro tipo di boom: nel quadro della crisi del coronavirus, molte e molti freelance hanno constatato che da indipendenti la disoccupazione e la malattia non sono adeguatamente assicurate o lo sono solo a costi esorbitanti, e hanno deciso di cercare riparo sotto lo scudo protettivo del lavoro temporaneo. In questo modo, per datore di lavoro e dipendente viene meno l'onere amministrativo, e le lavoratrici e i lavoratori temporanei sono convenientemente coperti dalle assicurazioni sociali.

Dati chiave settore dei servizi per il personale 2021 (stima)

Lavoratrici e lavoratori temporanei l'anno	390 000
In equivalenti a tempo pieno	90 000
Percentuale sul totale degli occupati	2,2%
Ore di lavoro prestate	196 mio.
Massa salariale delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei in CHF	7,2 mia.
Fatturato del settore temporaneo in CHF	10,1 mia.
Mediazioni di posti fissi da parte di collocatori privati	70 000
Fatturato mediazioni di posti fissi in CHF	650 mio.

Osservazione: i dati sono stati stimati sulla base dello Swiss Staffingindex.
 Fonti: statistica dell'assicurazione infortuni, SECO, UST, swissstaffing

Evoluzione del settore temporaneo aggiustata secondo i giorni feriali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente



■ Tasso di crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente
 ■ Crescita annua rispetto all'anno precedente

Fonte: swissstaffing



«Sono io **il pilota**
del mio aereo.»

White Paper

Nel 2021, swissstaffing ha pubblicato due White Paper. Il primo, intitolato «Più che equivalente: stipendi e ore straordinarie nel lavoro temporaneo», affronta il tema delle possibilità di guadagno delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei. Un'analisi della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera ha dimostrato che essi guadagnano tanto quanto le loro colleghe e i loro colleghi con il posto fisso, ma fanno meno ore supplementari e, quando è proprio necessario, vengono indennizzati più spesso finanziariamente.

Il secondo White Paper verte sulle lavoratrici e i lavoratori temporanei altamente qualificati, un segmento di mercato ancora ristretto ma dal notevole potenziale di crescita. Nel quadro di uno studio, l'istituto gfs-zürich ha interpellato 603 lavoratrici e lavoratori temporanei altamente qualificati, mentre swissstaffing ha condotto colloqui individuali con collaboratrici e collaboratori flessibili altamente qualificati, ditte acquisite e fornitori di servizi per il personale, mostrando così le persone dietro alle cifre.

Risultati principali del White Paper «Lavoratrici e lavoratori flessibili altamente qualificati»

Il motivo principale che induce personale altamente qualificato a lavorare a titolo temporaneo è la flessibilità unita alla sicurezza sociale. Le lavoratrici e i lavoratori altamente qualificati sfruttano questa flessibilità per conciliare vita privata e professionale stabilendo autonomamente orario di lavoro e percentuali di occupazione. In particolare, apprezzano il fatto che il fornitore di servizi si occupi per loro della ricerca di un impiego. Per le lavoratrici e i lavoratori in payrolling, il lavoro temporaneo è un'alternativa ottimale al mettersi in proprio perché non cela il rischio della pseudo-indipendenza.

Si tratta di specialisti chiamati a portare le loro competenze dove sono più urgentemente necessarie. Le lavoratrici e i lavoratori temporanei colmano in modo mirato lacune in settori come l'industria farmaceutica, l'informatica o la sanità, e sono pertanto un eccellente strumento contro la carenza di forza lavoro. Le ditte acquisite ne apprezzano la flessibilità, l'agilità e la professionalità.

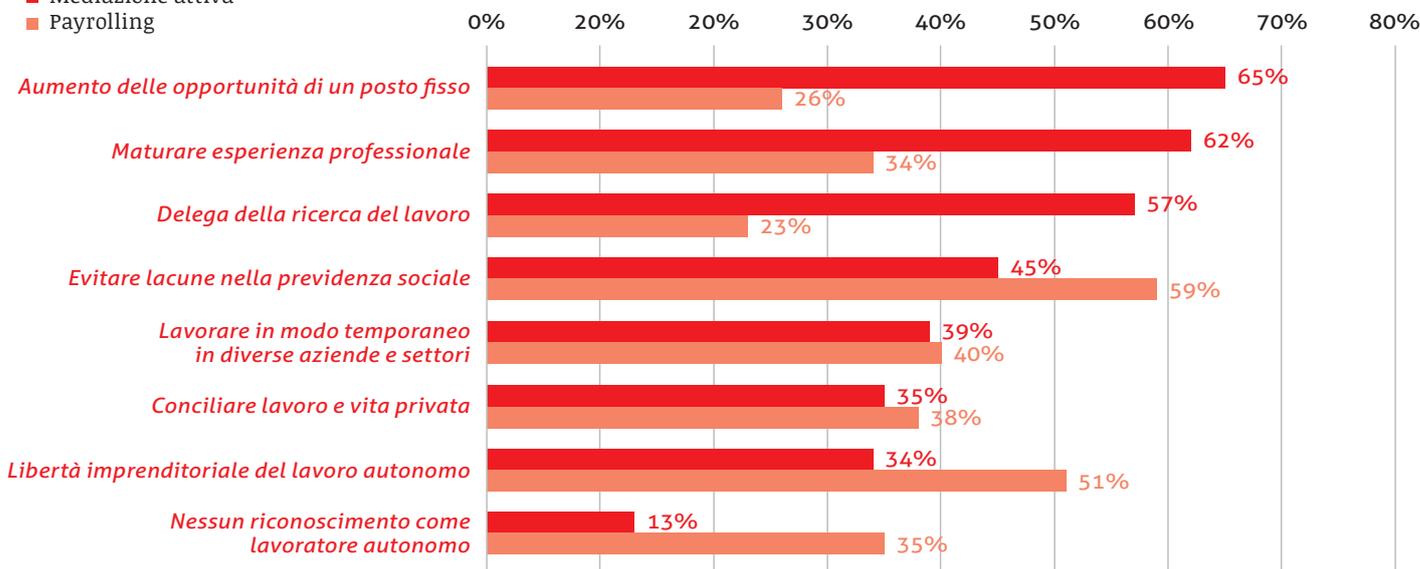
La globalizzazione, la digitalizzazione avanzante e, negli ultimi due anni, la pandemia di coronavirus hanno incrementato l'esigenza di flessibilità anche nei segmenti altamente qualificati. Sono sempre di più le persone che desiderano flessibilità e autonomia. Ciò riguarda in particolare la generazione Y, la quale contribuirà a far sì che la flessibilità abbinata alla protezione sociale si consolidi in seno al mercato del lavoro.

Motivi per cui i flexworker altamente qualificati lavorano sotto l'egida del lavoro temporaneo

Fonti: swissstaffing, gfs-zürich 2020, importanza dei singoli aspetti

Percentuale (importante / molto importante)

- Mediazione attiva
- Payrolling



«Gli attuali sviluppi sociali rendono necessaria una trasformazione radicale del modo di pensare in merito alla flessibilizzazione delle forme di lavoro.

Spesso si mette in guardia l'opinione pubblica sui pericoli di cambiamenti ormai impellenti e la politica cerca di bloccare questa evoluzione. La flessibilizzazione, tuttavia, è prima di tutto un'enorme opportunità, per esempio per conciliare gli impegni professionali con quelli della vita privata, offrire forza lavoro in modo orientato alle risorse o consentire a lavoratrici e lavoratori in là con gli anni di sentirsi a proprio agio e utili.

Queste nuove forme di lavoro possono benissimo essere coperte dal partenariato sociale e dalle assicurazioni, del resto nel settore del lavoro temporaneo swissstaffing ha sviluppato modelli che da anni fanno in modo che la flessibilità non diventi sfruttamento.»



Dott.ssa
Melanie Mettler
Direttrice
Compasso

Rinnovo del CCL e fase senza obbligatorietà generale a inizio 2021

Nell'autunno 2020, le parti sociali hanno raggiunto un accordo per il rinnovo triennale del contratto collettivo di lavoro (CCL) Personale a prestito. Ciò permette di salvaguardare i progressi compiuti grazie al CCL a livello di condizioni di lavoro, di assicurazioni sociali e di remunerazione.

Il CCL contiene direttive sulle condizioni lavorative e salariali, disciplinamenti moderni in materia di formazione continua e previdenza professionale, e una soluzione settoriale per l'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia. Tramite il fondo per la formazione continua temptraining, le lavoratrici e i lavoratori temporanei possono beneficiare di contributi fino a 5000 franchi per un corso di perfezionamento e di un indennizzo per la perdita di guadagno. Dal lancio del fondo, sono stati investiti quasi 73 milioni di franchi nel futuro professionale delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei.

Per questioni di tempo, il Consiglio federale non è stato in grado di dichiarare di obbligatorietà generale il CCL entro il 1° gennaio 2021. Le parti sociali hanno pertanto deciso di mantenere in vigore fino al 31 marzo 2021 il CCL precedente senza obbligatorietà generale per le parti contrattuali, i membri e le aziende di prestito assoggettate volontariamente ai sensi dell'art. 2, cpv. 3 CCL.

Grazie a questa soluzione pattuita a titolo paritetico, swissstaffing ha potuto garantire senza interruzioni ai suoi membri e alle aziende assoggettate volontariamente le prestazioni del CCL Personale a prestito come temptraining, tempdata e tempcare.

A metà febbraio 2021, è poi stato pubblicato il decreto del Consiglio federale sulla rimessa in vigore e la modifica dell'obbligatorietà generale del CCL, obbligatorietà generale che è in seguito entrata in vigore il 1° marzo 2021 fino al 30 giugno 2021.

Infine, il 25 maggio 2021 il Consiglio federale ha dichiarato di nuovo di obbligatorietà generale il CCL sul quale nel 2020 si erano accordate le parti sociali. Dal 1° luglio 2021, sono dunque di obbligatorietà generale gli accordi seguenti.

• Adeguamenti salariali

Nel 2022 e nel 2023, i salari minimi vengono aumentati due volte consecutive di 40 franchi ciascuna per il personale non qualificato e di 25 franchi ciascuna per il personale qualificato. In Ticino, il salario minimo per le lavoratrici e i lavoratori non qualificati viene aumentato in totale di 220 franchi al mese in due fasi, il 1° dicembre 2021 e il 1° dicembre 2022, e viene quindi portato al livello del salario minimo cantonale sancito dalla legge.

• Nessuna eccezione per i salari minimi del CCL

Dal 1° gennaio 2023, subentreranno i salari minimi del CCL per tutti i settori e le aziende, nella misura in cui quest'ultime non sottostiano a un CCL dichiarato di obbligatorietà generale o a un CCL menzionato nell'appendice 1 del CCL Personale a prestito. Decadono quindi le eccezioni previste dall'art. 3, cpv. 3 CCL Personale a prestito, il che rafforza considerevolmente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori temporanei, e aumenta la certezza del diritto. Le parti sociali si sono altresì impegnate a favorire l'adesione di CCL di settori o aziende nell'appendice 1, affinché le disposizioni sui salari e sugli orari di lavoro per i dipendenti fissi valgano anche per le lavoratrici e i lavoratori temporanei.

«Finché i contratti, come nel prestito di personale, necessitano della firma manoscritta, l'economia e la società saranno private della possibilità di avvalersi della digitalizzazione e di condurre gli affari in formato elettronico.

La crisi pandemica ha mostrato chiaramente che l'attuale legislazione in materia è più che mai in contraddizione con il rapido avanzamento della digitalizzazione e le esigenze pratiche dell'economia e della società. Si tratta di un inutile ostacolo amministrativo.

In futuro, dovranno essere ammesse anche semplici alternative elettroniche senza firma manoscritta.»



Daniela Schneeberger
Consigliera nazionale PLR

Membro della Commissione dell'economia e dei tributi CET

Membro della Commissione degli affari giuridici CAG
Presidente dell'Unione Svizzera dei Fiduciari

Vicepresidente dell'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM

Affari pubblici

Nel 2021, il settore del lavoro temporaneo è stato esposto a una costante pressione regolatoria su temi come gli ostacoli amministrativi dovuti all'inammissibilità della firma digitale, le difficoltà legate alla riforma della LPP e gli sforzi profusi a livello cantonale per limitare il nostro settore.

In risposta a queste sfide, swissstaffing ha potenziato le sue attività nel campo degli affari pubblici, costituendo un Consiglio consultivo e intensificando le relazioni con gli organi di informazione. La sensibilizzazione della politica e della popolazione sulle esigenze del settore del lavoro temporaneo torna utile al settore stesso, ma anche allo Stato e alla società. I fornitori di servizi per il personale contribuiscono – senza pesare sulle casse pubbliche – ad accorciare la durata della disoccupazione e a gettare ponti per un ritorno nel mondo del lavoro, e forniscono una soluzione interessante per reagire alla tendenza alla flessibilizzazione senza aprire voragini nelle casse sociali o nella sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Obbligo della forma scritta

Mentre le piattaforme online adottano sovente la forma del lavoro indipendente quale base per il loro modello d'affari e vengono criticate aspramente per l'assenza di sicurezza sociale, ai fornitori di servizi per il personale, che desiderano agire in maniera socialmente sostenibile, vengono messi i bastoni tra le ruote con l'obbligo della forma scritta per i contratti di lavoro temporaneo. Il no alle urne all'identità elettronica ritarda di anni una delle possibili soluzioni. swissstaffing cura uno scambio regolare con esponenti politici, autorità e altre associazioni toccate dall'obbligo della forma scritta per sensibilizzare sull'importanza di dotarsi di regolamentazioni meno burocratiche. La sospensione di tale obbligo durante la pandemia di coronavirus dimostra che la firma digitale funziona.

Revisione della LPP

Nel quadro della revisione della LPP, il Consiglio nazionale ha dibattuto su come assicurare adeguatamente le persone con basso reddito e diverse occupazioni. Il settore del lavoro temporaneo conosce la soluzione sin dal 1985 e calcola la deduzione di coordinamento sul salario orario. Resta da vedere se il settore potrà confermare tale soluzione anche alla luce della revisione della LPP. La riduzione della deduzione di coordinamento renderebbe considerevolmente più costosa l'attuale regolamentazione, soprattutto per gli impieghi fino a un anno, per i quali i crescenti costi sociali si sommerebbero a quelli per l'introduzione della lavoratrice o del lavoratore. Il Segretariato ha discusso del problema con i membri del Consiglio consultivo, Parlamentari, associazioni mantello e autorità. Nel 2022 vedremo se questi sforzi hanno dato i loro frutti.

Limitazioni del lavoro temporaneo nei Cantoni Ginevra, Vaud e Ticino

Gli sforzi profusi per limitare il lavoro temporaneo nei Cantoni Ginevra, Vaud e Ticino sono alquanto paradossali in considerazione della generale tendenza alla flessibilizzazione. Si va dall'obbligo di notifica nell'assegnazione dei mandati nel campo delle commesse pubbliche alla notifica preventiva dei posti vacanti agli URC, all'introduzione di quote per l'impiego di lavoratrici e lavoratori temporanei. Tutte le misure si concentrano sulle commesse pubbliche, e quindi sull'edilizia.

Si tratta di un problema da diversi punti di vista: da un lato, pochi settori come l'edilizia si prestano al lavoro flessibile. Per via della carenza di forza lavoro qualificata, dell'importo elevato dei salari minimi e della buona evoluzione del numero di mandati, impieghi in questo settore rappresentano una garanzia ben retribuita. Le regole privano invece persone e aziende dell'opportunità di lavorare in modo flessibile. Guardando in particolare alle imprese edili, c'è il pericolo che si affidino a forme di lavoro più rischiose e meno coperte dal punto di vista assicurativo, come subappalti, impieghi su chiamata, padroncini e lavoro nero. Le limitazioni negano inoltre la possibilità di sgravare gli uffici pubblici di collocamento e, di conseguenza, i contribuenti. Il Segretariato ha reso attenti al riguardo esponenti politici cantonali, associazioni settoriali cantonali e autorità, e ha sensibilizzato sulle ampie prestazioni del lavoro temporaneo nel campo della sicurezza sociale.

Il lavoro temporaneo quale soluzione per la tendenza alla flessibilità

L'esigenza di maggiore flessibilità – per conciliare vita privata e professionale da un lato, e per aumentare la competitività dall'altro – è ormai una tendenza inarrestabile, e il lavoro temporaneo è una soluzione comprovata. Nel dialogo con politica, autorità e associazioni, swissstaffing intende contribuire a promuovere i benefici della combinazione di buona istruzione e flessibilità.

Impressum

Editore

© 2021 swissstaffing

Associazione delle aziende di servizi per il personale
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Direzione produzione

Celeste Bella, responsabile progetto Comunicazione

Collaborazione

Ariane M. Baer, responsabile progetto Economia e Politica
Julia Bryner, responsabile Operations & Membership
Boris Eicher, responsabile servizio giuridico
Myra Fischer-Rosinger, Direttrice
Dott. Marius Osterfeld, economista
Irène Righetti, responsabile Sviluppo del personale
Claudio Trenna, responsabile temptraining
Blandina Werren, responsabile Comunicazione

Revisione testi

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traduzioni

Francese: ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch
Inglese: Graham Broadribb Translations
Italiano: Joël Rey, Traduzioni e redazioni

Impaginazione

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Stampa

Typotron AG, typotron.ch

Crediti per le immagini

Getty Images

Shutterstock

Foto Flexwork-Event, Assemblea generale e
personale di swissstaffing (stato 31.12.2021):

Markus Senn, passion for pictures, passionforpictures.org

Il rapporto annuale 2021 è disponibile su
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf