

Rapporto annuale 2024

A close-up, profile view of a woman with long, light brown hair, wearing a red ribbed beanie and a red jacket. She is looking off to the right with a slight smile. The background is a solid, warm orange-red color.

4

Premessa

del Presidente

6

Associazione

- Comitato direttivo
- Membri

8

Eventi

- Assemblea generale
- CEO-Meeting
- Incontri regionali

12

Associazione

Segretariato

14

Servizi

- Cassa pensioni
- Soluzione settoriale IGM
- Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari
- Soluzione settoriale QAS Quality and Safety

15

Evoluzione del settore

- Economia e politica
- Dati chiave del prestito di personale 2024
- White Paper 10 «Più forza lavoro grazie all'autodeterminazione. Gli occupati auspicano maggiore flessibilità»

18

Servizi

- Marketing & Comunicazione
- Evento Flexwork
- HR Festival europe

24

Servizi

- Operations & Membership
- Servizio giuridico
- QAT Quality and Training
- temptraining

30

Attività politica

- Dialogo con la politica
- Dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL Prestito di personale 2024-2027
- La valutazione dell'impatto normativo mette in guardia da un'ulteriore regolamentazione del lavoro temporaneo
- Equilibrio degli Accordi bilaterali III
- swissstaffing intensifica le attività di qualità
- Il lavoro temporaneo sostiene il settore sanitario
- Cauta modernizzazione del diritto del lavoro

Premessa del Presidente

Desidero ringraziare i nostri membri per il loro impegno quotidiano. Sono il volto e il biglietto da visita del nostro settore.



Andreas Eichenberger
Presidente swissstaffing

Dopo la significativa ripresa post-coronavirus nel 2022, il 2024 è stato il secondo anno di flessione per il nostro settore. La guerra in corso in Ucraina, il costante aumento dei prezzi dell'energia e il conflitto in Medio Oriente hanno modificato in modo permanente la situazione politica globale. Allo stesso tempo, lo sviluppo economico dei principali Paesi esportatori, come la Germania e la Cina, ha avuto un effetto frenante sul fatturato del nostro commercio con l'estero. Lo Swiss Staffingindex, pubblicato mensilmente, riflette chiaramente questa dinamica.

In questo contesto, è motivo di grande soddisfazione constatare come la nostra associazione abbia raggiunto nuovi traguardi nell'esercizio 2024. Di conseguenza, è stato possibile ottenere un ulteriore sviluppo moderato del CCL Prestito di personale prima del previsto e stipularlo per il nuovo periodo dal 2024 al 2027. Allo stesso tempo, nel 2024 l'Assemblea dei membri ha approvato il nuovo sistema di contribuzione. La determinazione dei contributi su base retributiva garantisce inoltre un sistema tariffario equilibrato e sostenibile per i nostri membri. Infine, l'associazione ha potuto portare avanti il suo lavoro nello sviluppo di nuovi standard di settore e strumenti correlati, come il marchio di qualità, la soluzione settoriale QAS o l'offerta formativa QAT. La revisione di questi standard e la loro introduzione contribuiranno a rafforzare la qualità del prestito di personale nel lungo periodo. Questo potenziamento fa parte di una serie di misure che mirano a mitigare la palpabile propensione all'intervento del legislatore.

È stato molto importante intensificare il dialogo con i politici e le associazioni di categoria per creare le migliori condizioni qua-

dro possibili per il nostro settore. Gli incontri con i politici federali a Berna, il dialogo attivo con il nostro comitato consultivo politico e i continui colloqui con i rappresentanti delle autorità di alto livello hanno contribuito ad affermare ulteriormente la percezione della nostra associazione nel 2024 e a presentare le nostre richieste in modo mirato. L'obiettivo è dimostrare che il lavoro flessibile risponde a un'esigenza fondamentale per la grande maggioranza della popolazione attiva. Spetta a noi – datori di lavoro, politici e parti sociali – evidenziare questa tendenza in modo comprensibile per creare condizioni quadro senza ulteriori ostacoli. Questo vale in particolare per l'imminente discussione sui rapporti tra la Svizzera e l'Unione europea. swissstaffing è pronta per queste discussioni e vuole dare il suo contributo attivo.

***Senza il lavoro temporaneo
l'economia svizzera si ferma.
Il lavoro temporaneo aiuta tutti.***

Infine, ma non per questo meno importante, vorrei ringraziarvi di cuore. Desidero ringraziare i nostri membri per il loro impegno quotidiano. Sono il volto e il biglietto da visita del nostro settore. Un grosso ringraziamento va anche al segretariato per l'ottimo lavoro svolto e al Comitato per la lungimirante gestione strategica dell'associazione.

Comitato direttivo

Il Comitato è l'organo direttivo di swissstaffing e rappresenta le imprese per il prestito di personale di ogni dimensione e di varie regioni della Svizzera. Il suo scopo è quello di garantire che vengano rappresentati gli interessi dell'intero settore. I prossimi progetti associativi verranno quindi esaminati e discussi da diverse prospettive.



Andreas Eichenberger
House of Flexwork AG
Presidente swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comitato



Bernhard Hänggi
Randstad (Svizzera) AG
Comitato



Eric Jeannerod
Manpower Group
Comitato



Jana Jutzi
Careerplus AG
Comitato



Marcel Keller
The Adecco Group Switzerland
Vicepresidente



Susanne Kuntner
mein job zürich GmbH
Comitato



Marc Lutz
Hays (Svizzera) AG
Comitato



Hermann Mairhofer
Home Instead – Seniorendienste
Schweiz AG
Comitato



Yves Schneuwly
Coople (Svizzera) AG
Comitato e consiglio direttivo



Balz M. Villiger
Gi Group Holding Switzerland
Comitato e consiglio direttivo



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Comitato

Leif Agnéus si è dimesso dalla carica di presidente di swissstaffing con effetto da giugno 2024. Nei sei anni in cui ha ricoperto questa carica, egli ha contribuito in modo sostenibile allo sviluppo e alla crescita dell'Unione svizzera dei prestatori di personale. swissstaffing lo ringrazia per il suo costante impegno a fa-

vore dell'associazione e del settore. Il suo successore Andreas Eichenberger è stato eletto all'unanimità nuovo presidente di swissstaffing il 27 giugno 2024. Eric Jeannerod è stato eletto nuovo membro del Comitato. L'organo è composto da 11 membri.

Membri

Totale

505

Crescita

+4,6%

Sedi dei membri per cantone 2024

Sede principale e filiali



74

Argovia



28

Basilea Campagna



74

Basilea Città



78

Berna



7

P. Liechtenstein



32

Friburgo



95

Ginevra



1

Glarona



10

Grigioni



15

Giura



41

Lucerna



34

Neuchâtel



4

Nidvaldo



7

Sciaffusa



15

Svitto



23

Soletta



62

San Gallo



34

Ticino



19

Turgovia



2

Uri



102

Vaud



48

Vallese



41

Zugo



169

Zurigo

Nel 2024 swissstaffing ha accolto 52 nuovi membri. Hanno lasciato l'associazione 30 aziende, di cui più della metà a causa di fallimenti, fusioni o cessazione delle attività di prestito. Alla fine del 2024, swissstaffing contava un totale di 505 membri, il che corrisponde a una crescita del 4,6 per cento. Attualmente, 14 aziende operanti nei settori del software, della firma digitale e dei servizi fiduciari beneficiano dello status di membri associati dell'associazione.

SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha svolto 127 audit presso membri nuovi ed esistenti. Il marchio di qualità swissstaffing è un sigillo riconosciuto a livello nazionale, sviluppato appositamente per il ramo del prestito di personale e che verifica la professionalità nell'ambito di questo settore. swissstaffing si congratula con tutti i membri che hanno portato a termine l'audit con successo.

Assemblea generale

La 56^a Assemblea generale si è svolta il 27 giugno 2024 presso il Kursaal di Berna. Erano rappresentati 80 partecipanti e 409 voti.

Leif Agnéus ha lasciato la carica di presidente dopo sei anni ed è stato salutato calorosamente durante l'Assemblea generale. Il candidato proposto Andreas Eichenberger è stato eletto all'unanimità come nuovo presidente. Nel suo discorso inaugurale, Andreas Eichenberger ha presentato le sue priorità per la prossima legislatura: pensiero e azione proattivi, standard di settore, CCL Prestito di personale e attività di pubbliche relazioni.

Anche Robin Gordon si è dimesso dal Comitato ed è stato elogiato per il suo impegno pluriennale. Balz Villiger, President of the Board e Country Manager Gi Group Switzerland, Yves Schneuwly, Group Chief Commercial Officer Coople (Svizzera), e Marc Lutz, CEO Hays (Svizzera) AG, sono stati proposti per la rielezione e confermati all'unanimità. Dopo una presentazione personale, Eric Jeannerod, CEO Manpower (Svizzera) AG, è stato eletto all'unanimità a far parte del Comitato.

Successivamente è stato presentato il nuovo sistema di contribuzione associativa, che sarà in vigore dal 2025. La relativa modifica dello Statuto è stata approvata a larga maggioranza.

Infine, Leif Agnéus si è congratulato con le cinque persone che hanno ricevuto il premio «Certified Staffing Professional swissstaffing». A seguire, swissstaffing ha invitato gli astanti a un pranzo a buffet e ha accolto numerosi membri anche per il successivo evento Flexwork.









CEO-Meeting

Al CEO-Meeting di quest'anno, che si è tenuto a Zurigo e Losanna, hanno partecipato in totale 48 tra dirigenti e decisori.

Il nuovo presidente Andreas Eichenberger e la direttrice Myra Fischer-Rosinger hanno illustrato il programma. Andreas Eichenberger ha aperto l'evento, presentando i suoi piani come presidente e riferendo le decisioni più importanti della chiusura del Comitato 2024.

I partecipanti hanno avuto modo di conoscere lo stato di avanzamento dei progetti relativi agli standard di settore e alla modernizzazione del marchio di qualità swissstaffing. Un altro tema centrale ha riguardato le opportunità di integrazione per i rifugiati ucraini e il ruolo del settore del prestito di personale in questo processo. Adrian Gerber della Segreteria di Stato della migrazione ha partecipato come relatore. Durante il pranzo a buffet si è colta l'occasione per uno scambio di idee.

Incontri regionali

Gli incontri regionali si sono svolti anche nel 2024 una volta in presenza presso le regioni e una volta online – rispettivamente in tedesco, francese e italiano.

Ha partecipato agli otto eventi in varie città svizzere un totale di 365 persone. Il servizio giuridico di swissstaffing ha presentato il CLL Prestito di personale 2024–2027, che nella primavera del 2024 è stato dichiarato di obbligatorietà generale ed è entrato in vigore. Ha illustrato gli adeguamenti dei salari minimi e del contributo CLL, evidenziando anche i necessari adeguamenti da apportare ai contratti.

Con il titolo «Il prestito di personale sotto i riflettori della politica», i partecipanti hanno avuto modo di conoscere il lavoro di lobbying di swissstaffing e le possibili restrizioni al prestito di personale. I membri del team temptraining hanno presentato il portale web temptraining, lanciato alla fine di settembre 2023. I relatori hanno illustrato le nuove norme e funzioni in vigore dal 1° settembre 2023 e hanno fornito una prospettiva sulle migliorie future.

L'ultima presentazione si è concentrata sull'apprendimento continuo: swissstaffing ha lanciato con successo la prima formazione di base online per i nuovi collaboratori nell'ambito del prestito di personale e durante l'incontro regionale ha presentato il nuovo modulo di ripetizione.

Gli eventi hanno offerto ampie opportunità di dialogo, di cui i partecipanti si sono avvalsi attivamente.

L'incontro regionale online di novembre ha registrato 330 partecipanti. La Commissione per i ricorsi del CCL Prestito di personale ha fornito una panoramica delle sue ultime decisioni. I relatori della World Employment Confederation, l'organizzazione internazionale che raggruppa il settore del prestito di personale, hanno presentato i risultati di un'indagine dal titolo «The Work We Want: il lavoro flessibile come fattore di successo nelle grandi aziende». Roger Oberholzer, CEO di Metaverse Academy, ha parlato del rapido sviluppo delle soluzioni AI e del loro impatto sui servizi HR, sull'economia e sulla società. I partecipanti hanno appreso come i processi possono essere resi più efficienti già oggi.

«Far progredire la qualità», «Ampliare la visibilità» e «Ottimizzare i servizi» sono le parole chiave che riassumono l'impegno dell'associazione nel 2024.



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Far progredire la qualità

Nel 2024 abbiamo rafforzato su diversi livelli la campagna di qualità e formazione per il settore del prestito di personale: con la revisione completa del nostro marchio di qualità, la creazione del corso di certificazione «staffing Assistente HR» specifico per il settore, l'ulteriore espansione della piattaforma di apprendimento «staffing city» e il crescente radicamento della nostra soluzione settoriale QAS per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute QAS. Inoltre, il CCL Prestito di personale è stato dichiarato generalmente vincolante per altri quattro anni. Garantisce ai lavoratori temporanei condizioni di lavoro regolamentate e un elevato livello di sicurezza sociale. Le aziende associate beneficiano così di una base di qualità completa per il loro lavoro quotidiano con le aziende acquisitrici e i lavoratori temporanei.

Ampliare la visibilità

Abbiamo esteso con successo la nostra rete in ambito politico e il dialogo con vari stakeholder del parlamento, dell'amministrazione e della politica associativa con nuovi format di eventi. Promuovere le posizioni del settore del lavoro temporaneo è stato particolarmente importante nel contesto delle discussioni politiche relative agli Accordi bilaterali III, al lavoro temporaneo nel settore sanitario, all'assistenza domiciliare agli anziani e alle nuove forme di lavoro. Con un White Paper all'avanguardia sulle esigenze di flessibilità della forza lavoro, vari esempi di best practice del settore

del lavoro temporaneo e statistiche economicamente rilevanti sullo sviluppo del prestito di personale, siamo riusciti anche a rafforzare ulteriormente la presenza mediatica del nostro settore.

Ottimizzare i servizi

La nostra cassa di compensazione AVS e per assegni familiari nonché la nostra cassa pensioni hanno ottimizzato i processi interni e l'accessibilità, un risultato che è stato accolto positivamente dai membri con alti livelli di soddisfazione. La flessibilizzazione delle regole per la formazione continua dei lavoratori temporanei e la modernizzazione del portale di candidatura temptraining hanno portato a un numero record di domande per il fondo per la formazione continua del CCL.

Questi successi sono stati possibili grazie a un team del segretariato altamente motivato e alla sinergica collaborazione tra i vari reparti. Desidero ringraziare di tutto cuore il fantastico team e i nostri fedeli membri, per i quali siamo felici di impegnarci ogni giorno.

Servizi

Cassa pensioni

Un interessante contributo di rischio e amministrativo per le aziende affiliate, un tasso di interesse del 3 per cento sul capitale di vecchiaia già concesso per il 2025 e una 13^a rendita per i pensionati.

La situazione favorevole dei mercati finanziari ha permesso di nuovo alla Fondazione 2° pilastro swissstaffing di offrire prestazioni superiori alla media e allo stesso tempo di aumentare il grado di copertura al 136 per cento, incrementando così la stabilità finanziaria della fondazione. L'elevato grado di copertura fa parte della filosofia della fondazione. L'obiettivo è quello di essere un partner affidabile e prevedibile per le aziende affiliate.

Le condizioni di investimento sono state buone nel 2024, ma la cassa vuole distinguersi per prestazioni stabili anche in tempi di crisi. Il fatto che la fondazione mantenga la parola data si può vedere, ad esempio, nel tasso di interesse pensionistico. Per oltre 10 anni, la cassa pensioni ha garantito un tasso di interesse pensionistico di almeno il 3 per cento, anche quando il rendimento degli investimenti era pari a -16,1 per cento nel 2022.

Nel 2024 la fondazione ha iniziato a sviluppare una nuova strategia. L'obiettivo è mantenere e migliorare la già buona qualità del servizio, garantendo al contempo eccellenti risultati finanziari.

Soluzione settoriale IGM

Attraverso la soluzione settoriale IGM sono stati stipulati 859 contratti (anno precedente: 749). La massa salariale sovvenzionata ammontava a 5,252 miliardi di franchi (+3 per cento). Della massa salariale rilevante per il CCL Prestito di personale, l'86,8 per cento (anno precedente: 85,4 per cento) era assicurato attraverso la soluzione settoriale IGM. Le sovvenzioni dei premi versate sono aumentate del 3 per cento, passando a 21,008 milioni di franchi.

I premi incassati, tenuto conto del contributo dello 0,4 per cento, ammontano a 139,350 milioni di franchi. I pagamenti complessivi degli assicuratori hanno raggiunto i 116,373 milioni di franchi e la quota di prestazioni, riferita ai premi di rischio incassati di 123,109 milioni di franchi, ha raggiunto il 95 per cento (anno precedente: 110 per cento). Il tasso medio dei premi è salito al 3,02 per cento (anno precedente: 2,88 per cento).

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari

Nel 2024 la Cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la Cassa di compensazione per gli assegni familiari swisstempfamily hanno adattato i loro sistemi e processi ai cambiamenti introdotti dalla riforma AVS 21. Grazie a un'attenta pianificazione e a test approfonditi, il passaggio è avvenuto senza problemi. Nell'ambito della riforma, ulteriori modifiche entreranno in vigore nel 2025.

Nel secondo trimestre del 2024 è stato condotto un sondaggio tra le società affiliate al fondo di compensazione AVS gestito da consimo. Le numerose risposte positive hanno dimostrato che consimo è sulla strada giusta. Nei prossimi anni l'attenzione continuerà a concentrarsi sull'ottimizzazione dei processi e dei sistemi per adattarli in modo specifico alle esigenze del settore del lavoro temporaneo.

Soluzione settoriale QAS Quality and Safety

Alla fine del 2024 QAS, la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel ramo del prestito di personale, ha registrato un totale di 132 adesioni – 109 membri e 23 non membri. Una buona introduzione e un buon livello di formazione sono fondamentali per il successo della soluzione settoriale: nel 2024 si sono tenuti 11 corsi di formazione AdSic, con un totale di 56 partecipanti, e due corsi di formazione per CEO, con un totale di 20 partecipanti. Inoltre, abbiamo anche avuto modo di proporre e svolgere un corso di formazione per i consulenti del personale.

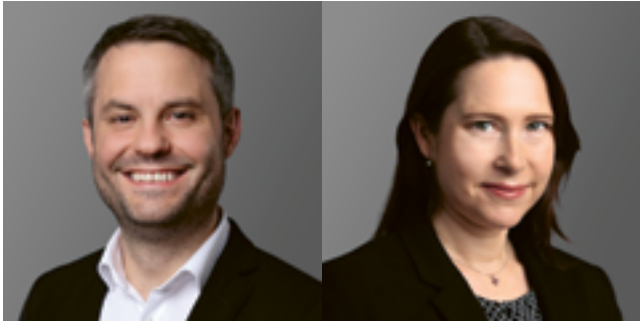
101 persone hanno partecipato alla ERFA-Tagung 2024 (scambio annuale di esperienze degli AdSic). La conferenza si è svolta in tre lingue e ha visto i partecipanti coinvolti in vivaci discussioni di gruppo su diversi temi, tra cui il profilo breve dei lavoratori temporanei, la tutela della salute e la registrazione degli infortuni sul lavoro. Maria Cantagallo, responsabile QAS, ha condotto 15 sessioni di consulenza e audit in loco, oltre a numerose telefonate e incontri online. La campagna annuale di quest'anno è stata dedicata alle regole vitali. A tal proposito, è stato creato un poster per ciascuno dei 19 settori. Tramite un codice QR, i lavoratori temporanei possono accedere alla formazione specializzata sulla sicurezza con una verifica dell'apprendimento.

QAS ha inoltre cercato un dialogo regolare con altre soluzioni settoriali e di gruppi aziendali, i cui settori impiegano un gran numero di lavoratori temporanei, tra cui l'edilizia, il settore dei trasporti e della logistica e la gastronomia. Inoltre, QAS è stata presentata alla fiera della sicurezza sul lavoro e invitata dal Gruppo Migros e cemsuisse.

La soluzione settoriale QAS offre a tutti i prestatori di personale una «cassetta degli attrezzi» di natura pratica e conforme alla legge, basata sul concetto MSSL, che prevede il coinvolgimento di medici del lavoro e specialisti della sicurezza sul lavoro. Aderendo alla soluzione settoriale e adottando il sistema di sicurezza, i prestatori di personale possono migliorare la sicurezza di tutti i collaboratori, fissi e temporanei, e al tempo stesso essere preparati al meglio per le ispezioni da parte della Suva.



Economia e Politica



Dr. Marius Osterfeld Responsabile Economia e Politica
Ariane M. Baer Responsabile di progetto Economia e Politica

Il 2024 porta con sé sfide inaspettate per i prestatori di personale in Svizzera. Il fatturato del settore del collocamento a tempo indeterminato è crollato del 19,4 per cento, mentre le ore lavorate dal personale temporaneo sono diminuite del 4,7 per cento. Una tendenza negativa era già evidente nel 2023, quando il settore del collocamento temporaneo ha subito una flessione del 5,8 per cento. Le prospettive incerte per il futuro hanno reso le aziende più caute. C'è stata una certa esitazione nel creare nuovi posti di lavoro. Per la prima volta dall'inizio delle misurazioni, 30 anni fa, questi sviluppi hanno portato il mercato del lavoro temporaneo a registrare un calo significativo per due anni di fila.

Dopo un 2023 debole, all'inizio del 2024 ci sono stati molti segnali di stabilizzazione. Ma le speranze si sono infrante: nella seconda metà dell'anno il mercato ha subito una nuova flessione, con un calo rispettivamente del 5,4 e del 7 per cento. Mentre la carenza di manodopera qualificata era ancora la sfida principale dell'anno precedente, il rallentamento dell'economia e la crescente pressione per la riduzione dei costi hanno pesato sul settore nel 2024. La riluttanza ad assumere nuovo personale non si è fermata alle posizioni temporanee.

La tendenza è particolarmente drastica nel mercato del lavoro a tempo indeterminato: dopo un quarto trimestre forte nel 2022, con una crescita del 21,8 per cento rispetto all'anno precedente, il tasso di crescita è sceso del 28,3 per cento alla fine del 2024.

La crescente pressione al risparmio sta inoltre determinando un cambiamento strutturale. Le aziende si affidano sempre più all'intelligenza artificiale per snellire i processi HR. Questo semplifica l'amministrazione interna del personale, motivo per cui i lavoratori temporanei vengono integrati più rapidamente nell'organico fisso. Le gare d'appalto strutturate per la selezione di prestatori di personale sono in aumento. Questo sta intensificando la concorrenza e costringe il settore a innovare e ad aumentare l'efficienza.

Dopo una carenza di manodopera acuta nel 2023, probabilmente nel 2025 proseguirà la normalizzazione del mercato del lavoro. Le incertezze economiche e la carenza di manodopera qualificata permangono. Nuovi rischi, come i possibili dazi degli Stati Uniti, aggravano ulteriormente la situazione. Un sondaggio di swissstaffing mostra che per il 2025 il 40 per cento dei CEO prevede una stagnazione, poco meno di un quarto teme ulteriori perdite e solo il 33 per cento spera in una crescita moderata. In questo contesto, i prestatori di personale devono adattare continuamente le loro strategie per restare competitivi. Il 2025 mostrerà se ci saranno stimoli inaspettati in grado di permettere al settore di tornare a crescere.

Dati chiave del prestito di personale 2024

Stima

*Nota: I dati sono stati stimati sulla base del Swiss Staffingindex.
Fonti: SSUV, SECO, UST*

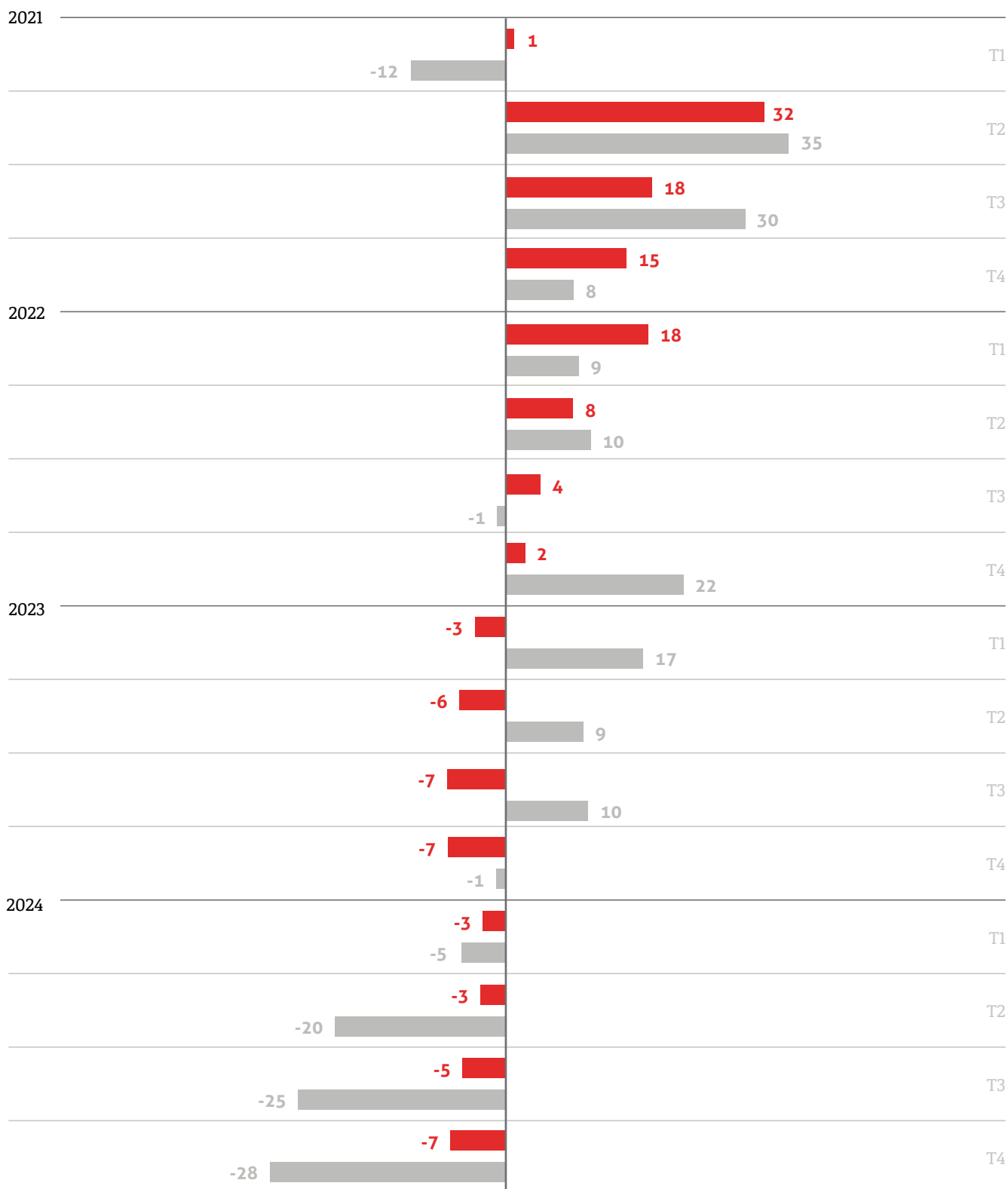
Lavoratori temporanei all'anno	400 000
Equivalenti a tempo pieno	100 000
Quota dell'occupazione	2,3 %
Ore di lavoro prestate	202 mio.
Somma salariale dei lavoratori temporanei (in CHF)	7,7 mia.
Fatturato del settore temporaneo (in CHF)	10,8 mia.
Collocamento di personale fisso tramite intermediari privati	69 000

Tasso di crescita corretto dei giorni lavorativi del mercato del lavoro temporaneo e fisso rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (dati in %)

■ Mercato del lavoro temporaneo (ore di lavoro)

■ Mercato del lavoro fisso (fatturato)

Fonte: swissstaffing



White Paper 10

Nel 2024 swissstaffing ha pubblicato il White Paper «Più forza lavoro grazie all'autodeterminazione. Gli occupati auspicano maggiore flessibilità». Per lo studio, l'istituto gfs-zürich è stato incaricato da swissstaffing di interpellare 1230 persone in età da lavoro sulle rispettive esigenze in materia di lavoro flessibile e su ciò che sono attualmente in grado di realizzare.

Principali risultati del White Paper

La flessibilità nella pianificazione dell'orario di lavoro è un'esigenza prioritaria per gli occupati: quasi l'80 per cento auspica un orario flessibile e una distribuzione flessibile dell'orario di lavoro nell'arco della giornata o della settimana. Per due terzi il lavoro a tempo parziale è importante. Circa la metà ha la necessità di lavorare da casa o da remoto.

Il confronto tra valori nominali e valori reali dimostra che desiderio e realtà divergono quando si tratta di gestire le ore di lavoro. Mentre più di un terzo degli occupati attribuisce importanza a una pianificazione flessibile dell'orario di lavoro, ciò risulta possibile solo per la metà di loro. Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale e l'home office non vi sono discrepanze: chi vuole lavorare con queste modalità generalmente è in grado di farlo.

La maggioranza della forza lavoro ritiene che il lavoro flessibile abbia effetti positivi: il 79 per cento vede in ciò un'opportunità per conciliare meglio lavoro e famiglia e per stimolare la responsabilità personale, mentre il 67 per cento osserva un aumento della produttività.

In considerazione della crescente carenza di manodopera, la politica e l'economia si stanno concentrando su un maggiore ricorso al potenziale di manodopera nazionale. L'obiettivo è quello di motivare i lavoratori part-time ad accettare più ore e di attirare nel mercato del lavoro le persone che non lavorano. Ma lo studio dimostra che un aumento del grado di occupazione può essere realizzato solo in misura limitata. Il 33 per cento della popolazione attiva vorrebbe ridurre il proprio carico di lavoro, mentre solo il 13 per cento vorrebbe aumentarlo. La flessibilità rappresenta una possibile soluzione: se i lavoratori fossero più liberi di gestire il proprio orario di lavoro, potrebbero lavorare più ore. Anche circa la metà dei non occupati sarebbe disposto ad accedere al mercato del lavoro, se avesse la possibilità di gestire in modo flessibile volume di lavoro e orari.

L'attuale carenza di lavoratori qualificati e di manodopera peggiorerà nei prossimi anni. Per le aziende ciò significa che se in futuro desiderano attirare o trattenere i collaboratori, devono rendere possibile il lavoro flessibile. Il rischio di fuga delle risorse è reale: sebbene la maggior parte dei lavoratori sia soddisfatta del proprio lavoro attuale, quasi la metà sarebbe disposta a cambiare occupazione se si presentasse l'opportunità giusta.

*Dati in %
importante / attualmente possibile
Base: persone occupate intervistate (n=1074).
Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2023*

Suddivisione autonoma delle ore di lavoro nell'arco della giornata **79 / 54**

Orario flessibile con fasce orarie / orari di lavoro flessibili **79 / 58**

Suddivisione autonoma delle ore di lavoro nell'arco della settimana **75 / 48**

Lavoro parziale **64 / 60**

Lavoro stagionale **53 / 35**

Telelavoro / lavoro indipendente dal luogo **51 / 50**

Lavoro a progetto **47 / 37**

Lavoro freelance / lavoro autonomo **27 / 12**

Job sharing **24 / 16**

Marketing & Comunicazione

Nel 2024 il team Marketing & Comunicazione ha rafforzato ulteriormente l'immagine e la visibilità del settore dei servizi di prestito del personale e di swissstaffing.



Da sinistra

Celeste Bella Responsabile Marketing & Comunicazione

Antonia Janina Fischer Responsabile di progetto

Bianca Helms Responsabile di progetto

Zdenka Rüedi Responsabile di progetto

Manuela Vock Collaboratrice



*Blog post
in 3 lingue*

30

*Post social-media
con oltre 190'682 impressioni*

118

*Newsletter CEO
escluse le newsletter mensili e altri invii speciali*

26

Marketing & Comunicazione ha pubblicato 30 blog post in tre lingue, 118 post sui social media con oltre 190'682 impressioni e ha inviato una newsletter al mese. Inoltre, ha tenuto informati i membri e i partner di swissstaffing su tematiche politiche e legali con 26 newsletter CEO e altri invii speciali.

swissstaffing ha ricevuto una vasta attenzione mediatica attraverso la pubblicazione di comunicati stampa e il contatto diretto con i rappresentanti dei media. L'associazione è stata menzionata 93 volte sulla stampa, 12 volte in radio e TV e 239 volte nelle news online, tra l'altro su SRF 10vor10, Radio SRF, Tages-Anzeiger, NZZ am Sonntag, SonntagsBlick, Handelszeitung, Schweizerische Gewerbezeitung e Le Temps. Il canale di distribuzione presseportal.ch ha registrato oltre 23'293 accessi alla newsroom di swissstaffing. Anche la rivista specializzata HR Today ha pubblicato diversi articoli specialistici dell'associazione.

Con il titolo «Cresci oltre i tuoi limiti!», il team Marketing & Comunicazione ha sviluppato una campagna completa per il fondo per la formazione continua temptraining (cfr. pag. 29). Inoltre, ha prodotto per temptraining un image video e diversi video esplicativi. Ha implementato anche una campagna di ringraziamento nell'ambito della quale sono stati spediti dei buoni regalo ai lavoratori temporanei.

Il team Marketing & Comunicazione ha prodotto e pubblicato un nuovo White Paper in collaborazione con la divisione Economia e

Politica (cfr. pag. 17). Esso evidenzia quanto sia importante per i lavoratori svizzeri la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro e come il lavoro temporaneo la renda possibile già oggi. Il White Paper ha toccato un tema sensibile nella società, attirando significativamente l'attenzione dei media.

Il team di Marketing & Comunicazione ha dato nuovi spunti anche al settore del corporate design: nel 2024 le pubblicazioni digitali dell'associazione, il White Paper, il rapporto annuale di swissstaffing e il rapporto annuale della Fondazione 2° pilastro swissstaffing hanno ricevuto un nuovo design, fresco e moderno.

In qualità di hub comunicativo, il team supporta anche ulteriori settori interni con know-how specialistico e la promozione delle offerte più svariate. Oltre al sito web di swissstaffing, gestisce anche quelli della cassa pensioni swissstaffing, del fondo per la formazione continua temptraining e del CCL Prestito di personale.

Nel giugno 2024 al Kursaal di Berna si è svolto l'evento Flexwork intitolato «Flexwork: Desiderio contro realtà» e organizzato dal team Marketing & Comunicazione (cfr. pag. 20). Per l'HR Festival europe di marzo 2024, il team ha organizzato una tavola rotonda sul tema «Matchmaker di carriera: l'accoppiata perfetta grazie ai prestatori di personale e al lavoro flessibile» (cfr. pag. 23).

Nel 2024, il Team Marketing & Comunicazione ha continuato a svilupparsi ed è cresciuto. A partire da marzo 2024 è stato potenziato con Zdenka Rüedi, mentre da luglio 2024 con Manuela Vock.

Evento Flexwork

Il 27 giugno 2024 swissstaffing ha accolto oltre 200 ospiti al Kursaal di Berna per la quinta edizione dell'evento Flexwork intitolato «Flexwork: Desiderio contro realtà». Sotto la moderazione di Sven Furrer, l'evento si è concentrato sulla realtà del lavoro flessibile, sulle opportunità e le sfide dei modelli di lavoro flessibili e sui fattori decisivi per un mondo del lavoro orientato al futuro.

Il prof. Dr. Wolfgang Jenewein, professore titolare dell'Università di San Gallo, ha inaugurato il pomeriggio con un messaggio: non si tratta di fare molto, ma di fare la cosa giusta. Ha sottolineato l'importanza di una comunicazione aperta e ha invitato ad affrontare i temi in modo diretto: «Put the fish on the table». I conflitti non vanno evitati, ma gestiti in modo costruttivo. L'assenza di conflitti non è armonia, ma apatia. Un ambiente di lavoro sano ha bisogno di un «Good Fight Club» in cui anche gli argomenti spiacevoli vengono discussi con rispetto.

Esperti di vari settori hanno poi discusso la complessità della flessibilità nel mondo del lavoro. Alla tavola rotonda hanno partecipato Nathalie Balcon, CEO Oase Group, Balz M. Villiger, President of the Board e Country Manager Gi Group Switzerland, la prof.ssa Petra Klumb, Università di Friburgo, Sascha M. Burkhalter, CEO Società degli Impiegati di Commercio Svizzera, e Martin von Moos, Presidente HotellerieSuisse. Le loro diverse prospettive hanno fornito preziose indicazioni sulle diverse esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'evento è stato riassunto con umorismo da Patti Basler e Philippe Kuhn. Con un verbale istantaneo e la loro visione satirica delle discussioni, hanno fatto ridere e riflettere il pubblico. Hanno concluso l'evento con la loro canzone «Stellet eu vor mir sind flexibel» («Immaginate se fossimo flessibili») sulle note del verso «Imagine all the People» del noto brano di John Lennon.

L'evento Flexwork 2024 ha dimostrato ancora una volta l'importanza di un ambiente di lavoro flessibile ed equo. swissstaffing contribuisce con questo evento alla discussione sui modelli di lavoro sostenibili e rafforza l'importanza del lavoro temporaneo come pioniere del flexwork.

I punti salienti degli eventi Flexwork 2024 sono disponibili in un breve video su swissstaffing.ch/it/Services/Eventi





HR Festival europe

L'HR Festival europe di Zurigo è la più grande fiera delle risorse umane in Svizzera e un punto d'incontro centrale per i professionisti del settore. swissstaffing era presente nel 2024 con la tavola rotonda «Matchmaker di carriera: l'accoppiata perfetta grazie ai prestatori di personale e al lavoro flessibile». In questo affascinante scambio, esperti del mondo dell'economia e della scienza hanno fatto luce sul ruolo dei prestatori di personale nel dinamico mercato del lavoro.



Hanno partecipato alla tavola rotonda Prof. Dr. Patrick Arni, responsabile del Center for Labor, Digital and Regional Economics della ZHAW, Marcel Keller, Country President del Gruppo Adecco, e Myra Fischer-Rosinger, direttrice swissstaffing. Myra Fischer-Rosinger ha sottolineato l'importanza del dialogo tra economia, politica e lavoratori per sviluppare soluzioni sostenibili per il mer-

cato del lavoro. Un tema chiave è stata la crescente richiesta di flessibilità negli orari e nella sede di lavoro, che offre nuove prospettive sia ai lavoratori che alle aziende. Marcel Keller ha concluso: «In passato erano le aziende a scegliere i propri collaboratori; oggi sono i lavoratori a scegliere le aziende».

Servizi Operations & Membership



Da sinistra

Julia Bryner Responsabile Operations & Membership

Maria Cantagallo Responsabile di progetto

Fadilia Dilli Responsabile di progetto

Irene Floridia Collaboratrice

Isabel Staub Dirigente Contabilità

Nuria Villar Collaboratrice al servizio clienti e alla reception

Chiamate ricevute
per swisstaffing

3719

Chiamate ricevute
per temptraining

49 568

Servizi
fatturati

1515

Valutazione Fondazione 2° pilastro
Scala da 1 a 10

7,7

Valutazione swisstaffing
Scala da 1 a 10

8,3

Nel 2024 il team Servizi Operations & Membership ha svolto attivamente la sua funzione di hub centrale e ha assistito numerosi membri, clienti e collaboratori. Ha ricevuto 3719 chiamate per swisstaffing e 49'568 chiamate per temptraining. Inoltre, ha organizzato numerosi incontri, workshop ed eventi, assicurandosi che si svolgessero senza intoppi.

Il reparto contabilità ha fatturato 1515 servizi, quasi 500 in più rispetto all'anno precedente. Anche le nuove offerte – la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e tutela della salute QAS e la proposta formativa QAT con la piattaforma di autoapprendimento «staffing city» – sono state accolte positivamente dal settore. È aumentata anche la richiesta di consulenze legali.

Il team Servizi Operations & Membership ha avuto modo di fornire consulenza a numerose parti interessate e di accogliere nuovi membri nell'associazione. Alla fine del 2024 swisstaffing aveva ancora 41 prestatori di personale in fase di accettazione.

Gli eventi di swisstaffing sono una piattaforma importante per lo scambio di idee tra membri, non membri e partner. Nel 2024 i meeting regionali, i CEO Meeting e l'Assemblea generale hanno registrato un totale di 823 partecipanti.

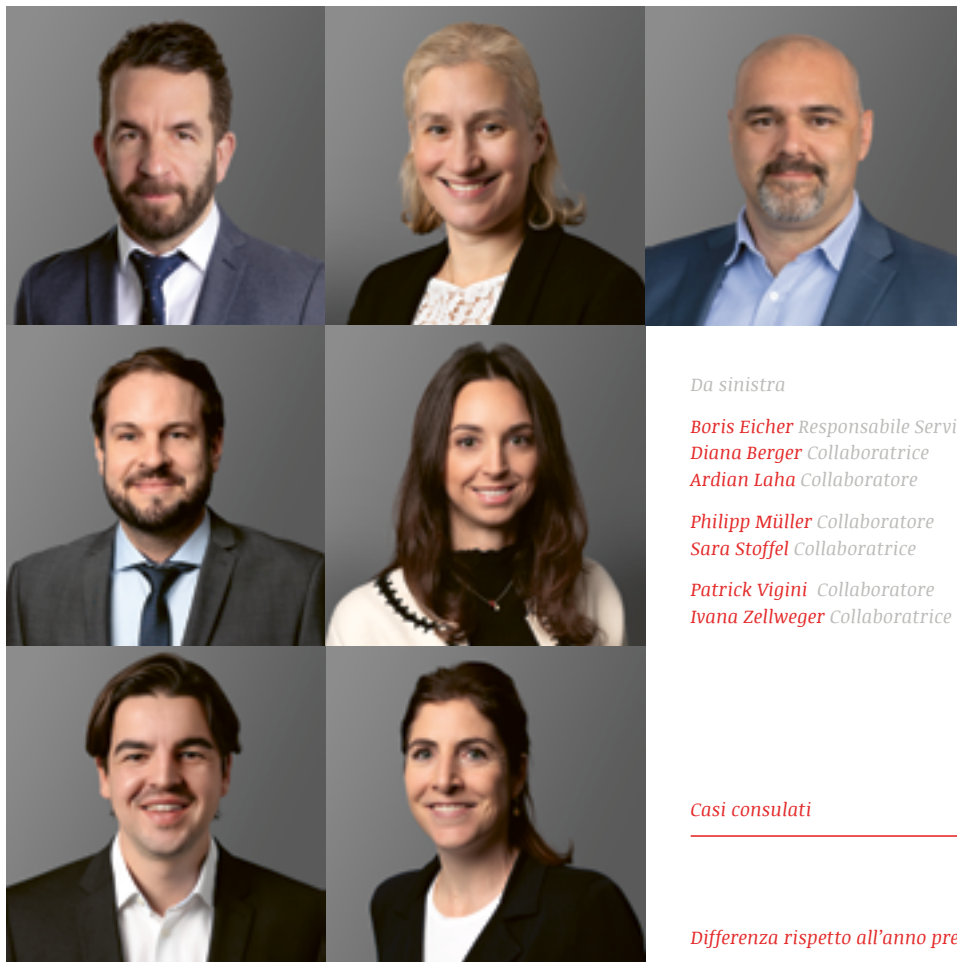
Per quanto riguarda il nuovo sistema di quote associative e il nuovo modello di voto, è stato necessario informare i membri per la votazione all'Assemblea generale e poi impostare tutti i processi per la riscossione tramite consimo.

Con l'ulteriore sviluppo del marchio di qualità swisstaffing, nel 2024 è stato lanciato un importante progetto nel settore degli standard settoriali. 15 membri hanno lavorato alla revisione del marchio di qualità in diversi workshop online. I workshop si sono svolti in tedesco e francese, integrati da un'intervista con un membro in italiano. Il team Servizi Operations & Membership ha moderato i workshop e, insieme a un esperto di SQS, ha preparato tutti i documenti per le decisioni del Comitato.

I risultati dell'indagine condotta tra i membri nel luglio 2024 sono stati particolarmente soddisfacenti. Sia l'indice di soddisfazione della Fondazione 2° pilastro swisstaffing che quello della Cassa di compensazione AVS swisstempcomp e della Cassa di compensazione per gli assegni familiari swisstempfamily sono risultati molto buoni.

La Fondazione 2° pilastro swisstaffing è riuscita a mantenere i buoni punteggi dell'anno precedente e ha ottenuto una valutazione media di 7,7 (su una scala da 1 a 10). Le misure adottate nel centro clienti e l'ottimizzazione dei processi presso consimo hanno prodotto risultati concreti, conquistando la fiducia dei clienti: per la prima volta dall'introduzione dei sondaggi tra i membri, l'AVS e le casse di compensazione per gli assegni familiari hanno ottenuto risultati eccellenti, con un punteggio di 8,1. Anche swisstaffing stessa è riuscita a mantenere alto il livello di soddisfazione dei suoi membri con un punteggio di 8,3.

Servizio giuridico



Da sinistra

Boris Eicher Responsabile Servizio giuridico

Diana Berger Collaboratrice

Ardian Laha Collaboratore

Philipp Müller Collaboratore

Sara Stoffel Collaboratrice

Patrick Vigni Collaboratore

Ivana Zellweger Collaboratrice

Casi consultati

2323

Differenza rispetto all'anno precedente

+235

Il Servizio giuridico di swissstaffing rimane anche per il 2024 il centro di competenza centrale del settore del lavoro temporaneo per le questioni relative al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali e degli stranieri, nonché del diritto contrattuale in generale. Nel 2024 il Servizio giuridico ha fornito consulenza ai membri dell'associazione e ai non membri per 2323 casi complessivi (2023: 2088 consulenze).

Le trattative per il CCL Prestito di personale (CCL PP) 2024-2027 si sono concluse nell'autunno 2023 e il nuovo CCL PP è stato implementato con successo. Il Servizio giuridico ha monitorato la procedura DOG per l'estensione e il rinnovo del CCL PP, al fine di evitare una situazione senza DOG.

Anche nel 2024 il Servizio giuridico ha continuato a lavorare intensamente sul tema «Prestito di personale nelle economie domestiche private». Sono proseguite le trattative con le parti sociali per la regolamentazione del modello «live-in» nel prestito di personale e le discussioni con la SECO sull'applicazione della Legge sul lavoro per il prestito di personale nelle economie domestiche private.

Un altro tema centrale è stato la limitazione del lavoro temporaneo. Il Servizio giuridico ha preso posizione nella procedura di consultazione della Legge federale sulle condizioni di lavoro nel settore delle cure infermieristiche (LCInf), in particolare per quan-

to riguarda il prestito di personale nel settore sanitario, e ha lavorato con i membri di swissstaffing per sviluppare raccomandazioni per la collaborazione tra i prestatori di personale e le istituzioni sanitarie.

Il Servizio giuridico ha inoltre continuato a lavorare allo sviluppo della piattaforma di autoapprendimento QAT e ha condotto il suo corso sui principi giuridici di base in forma virtuale e in presenza a Zurigo e Losanna per sensibilizzare i partecipanti sui fondamenti giuridici del settore.

Nel 2024 il Servizio giuridico si è occupato anche degli sviluppi legali nel settore dell'home office. Ha organizzato un webinar sul tema del lavoro transfrontaliero in home office per informare i membri dell'associazione sulle conseguenze e le sfide legali. Inoltre, il Servizio giuridico ha presentato una presa di posizione sulla procedura di consultazione «Più libertà nell'organizzazione del lavoro in home office», al fine di rappresentare gli interessi del settore del lavoro temporaneo per quanto riguarda i regolamenti dell'home office e per chiedere una maggiore libertà nell'organizzazione del lavoro da remoto..

Tra le altre mansioni del Servizio giuridico ci sono la supervisione dell'esecuzione del CCL PP, il monitoraggio politico e la redazione di consultazioni in caso di revisioni di leggi.

QAT Quality and Training



Sabrina Fellmann Responsabile Formazione

Irène Righetti Responsabile Sviluppo del personale

In qualità di associazione di settore, swissstaffing conosce bene le sfide e le esigenze del prestito di personale. Una vasta rete di esperti del settore combina teoria e pratica e sviluppa proposte formative su misura per le esigenze del mercato.

Utenti di «staffing city» 2023 / 2024

18 / 370

Certificati «staffing city»

203

Soddisfazione rispetto alla nostra offerta QAT (ROE) Corsi intensivi

91 %

Soddisfazione rispetto alla nostra offerta QAT (ROE) Piattaforma di apprendimento

85 %

ROE = Return of expectations

Nel 2024 swissstaffing ha definito nuovi standard: sotto il marchio QAT Quality and Training, l'associazione ha dato il via a interessanti progetti formativi, che nel 2025 creeranno nuove opportunità di sviluppo mirato nel settore del prestito di personale. Che sia digitale o fisico, il programma di formazione di swissstaffing è in costante crescita e consolida in modo duraturo le competenze dei membri dell'associazione.

staffing city

«staffing city» è la prima piattaforma di autoapprendimento per l'inserimento professionale nel settore del prestito di personale. Attualmente, 370 utenti registrati stanno usufruendo di oltre 55 corsi di formazione e 203 dipendenti hanno completato entrambi i corsi di certificazione – il modulo di base e il modulo pratico Prestito di personale e collocamento. Nel 2024 swissstaffing ha ampliato la sua offerta: per promuovere la formazione continua, sono state introdotte nuove pillole formative su argomenti chiave del settore e un modulo di ripetizione per i collaboratori esperti.

Corsi di formazione continua

Nel 2024 la domanda di corsi di formazione continua presso swissstaffing è diminuita. Nonostante un programma di formazione di alta qualità, si è registrato un numero di partecipanti infe-

riore rispetto agli anni precedenti. L'associazione adatterà quindi i suoi programmi in modo ancora più specifico alle esigenze del settore. Sono già in corso analisi e ottimizzazioni per aumentare la rilevanza e l'attrattiva dei corsi. swissstaffing vede un grande potenziale per il futuro, in particolare nell'ambito dei format di apprendimento digitali e della formazione pratica.

Nel 2024 swissstaffing ha organizzato un totale di 11 corsi intensivi con 64 partecipanti, dando a numerosi specialisti l'opportunità di ampliare le proprie conoscenze in modo mirato. L'attenzione si è concentrata sulle nozioni giuridiche di base, sulle tecniche di colloquio, sulla formazione telefonica e sui social media.

Esame professionale HR

Nell'autunno 2024, 35 persone hanno sostenuto con successo l'esame professionale in risorse umane indirizzo C. Il tasso di successo è stato del 74,3 per cento e la media complessiva dei voti è stata del 4,4. I partecipanti che hanno frequentato la parte di approfondimento dell'esame presso swissstaffing, sono stati prima formati in modo approfondito dai partner di cooperazione di swissstaffing sulla parte generale. Questa stretta collaborazione è molto apprezzata sia dai partecipanti che dalle scuole partner. swissstaffing si congratula cordialmente con tutti coloro che hanno terminato la formazione e augura loro un percorso professionale di successo.



QAT
QUALITY AND TRAINING

Dove si può studiare
il prestito di personale oggi?

- a) New York City
- b) Mexico City
- c) **staffing city**

+ swissstaffing



Nuovo calcolo a partire dal 2024 a causa della modifica del regolamento. Non è possibile effettuare confronti con gli anni precedenti.

Importo approvato

9 878 299

Importo versato

17 401 692

Importo preventivato

14 166 677

Da sinistra

Claudio Trenna Responsabile temptraining

Laurance Batt Collaboratrice

Biagio Bongiovanni Collaboratore

Anissa Bousbaine Collaboratrice

Myriam Del Castillo Responsabile Amministrazione

Nathalie Fanguiero Collaboratrice

Sandra Heuberger Collaboratrice

Mariangela Iula Collaboratrice

Sylvia Mersch Collaboratrice senior

Adam Wildhaber Collaboratore

Nel 2024, temptraining ha ricevuto 22'998 richieste di formazione continua. Si tratta di una cifra record dal lancio di temptraining nel 2012.

La campagna «Cresci oltre i tuoi limiti!» si è svolta dalla seconda metà di ottobre a metà dicembre per aumentare la visibilità di temptraining e raggiungere un numero ancora maggiore di lavoratori temporanei.

Gli annunci della campagna sono stati visualizzati un totale di 30 milioni di volte con un'elevata portata e hanno generato 65'509 clic. Questa forte risposta dimostra l'alto livello di interesse del gruppo target. Rispetto al 4° trimestre dell'anno precedente, il volume di traffico sui siti web di temptraining è più che raddoppiato, il che dimostra l'impatto positivo delle misure di sensibilizzazione.

Un'importante pietra miliare per temptraining è stata la positiva implementazione della prima interfaccia dal portale web al sistema di un prestatore di personale. Con questa interfaccia, i prestatori di personale possono sincronizzare le ore di lavoro dei loro lavoratori temporanei direttamente con il portale web di temptraining. In questo modo si elimina la necessità di registrare manualmente le

ore lavorate. Questo accelera il processo di richiesta dei contributi per la formazione continua e riduce la burocrazia.

Anche le domande collettive per i corsi di sicurezza sul lavoro possono ora essere presentate direttamente attraverso il portale web. Questo significa che più dipendenti possono iscriversi allo stesso corso con un'unica domanda e i loro costi possono essere liquidati collettivamente – una semplificazione notevole del processo amministrativo.

Per supportare gli utenti del portale web, nel 2024 sono stati pubblicati nuovi video esplicativi che spiegano il sistema di bilancio, il processo di richiesta e la procedura di verifica dell'ID. Sono state inoltre apportate piccole ottimizzazioni al portale web.

Per il 2025 sono previsti ulteriori miglioramenti, in particolare del catalogo dei corsi e della funzione di ricerca dei corsi. L'obiettivo è ridurre le proposte di doppiopioni e ridurre ulteriormente il carico amministrativo.



Dialogo con la politica

Il lavoro temporaneo è essenziale per il mercato del lavoro svizzero. L'economia ha bisogno della flessibilità del lavoro temporaneo per rimanere competitiva. Per gli occupati, il lavoro temporaneo offre, da un lato, un facile accesso al mercato del lavoro e, dall'altro, un mix ottimale di flessibilità e sicurezza sociale, consentendo loro di conciliare vita professionale e privata.

Per sensibilizzare i decisori politici, swissstaffing intrattiene un dialogo intenso con il Parlamento, l'amministrazione, le associazioni di categoria e le organizzazioni mantello a livello nazionale e cantonale. Nel 2024, i seguenti temi sono stati di particolare importanza per il settore del prestito di personale:

Dichiarazione di obbligatorietà generale del CCL Prestito di personale 2024-2027

Il contratto collettivo di lavoro per il prestito di personale, della durata di 12 anni, è stato dichiarato generalmente vincolante per altri quattro anni. Di conseguenza, il moderno pacchetto contrattuale con condizioni di lavoro orientate al futuro e alla sicurezza sociale per i lavoratori flessibili è stato prorogato con successo. Le disposizioni del CCL Prestito di personale sono monitorate attentamente e in modo orientato al rischio da tempcontrol, l'organo di applicazione del CCL Prestito di personale, in collaborazione con le commissioni paritetiche dei settori di impiego.

La valutazione dell'impatto normativo mette in guardia da un'ulteriore regolamentazione del lavoro temporaneo

Una valutazione dell'impatto normativo effettuata da Swiss Economics per conto di swissstaffing mostra che il prestito di personale funziona in modo efficiente in Svizzera e che un ulteriore intervento pubblico nel lavoro temporaneo sarebbe controproducente. Gli economisti di Swiss Economics hanno analizzato gli effetti di diversi approcci alla regolamentazione del lavoro temporaneo (quote, limitazioni della durata dell'impiego, adozione del diritto comunitario).

Sono giunti alla conclusione che tali interventi causerebbero danni socioeconomici in Svizzera senza migliorare sensibilmente le condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei. Le aziende e i dipendenti vedrebbero ridotta significativamente la loro flessibilità e aumenterebbero le forme di lavoro flessibile meno regolamentate o prive di tutele, come il lavoro autonomo (pseudo-indipen-

denza), il lavoro a tempo determinato e il lavoro a chiamata. Anche il lavoro nero e la disoccupazione rischierebbero di aumentare.

La politica farebbe quindi bene a non compromettere gli effetti positivi del lavoro temporaneo sul mercato del lavoro con un'ulteriore regolamentazione.

Equilibrio degli Accordi bilaterali III

Un mercato del lavoro liberale e flessibile è particolarmente importante nel contesto delle discussioni politiche relative agli Accordi bilaterali III. L'accesso al mercato dell'UE è fondamentale per l'economia svizzera. Lo stesso vale per l'accesso alla manodopera qualificata europea in vista dell'invecchiamento demografico, che diventerà ancora più marcato nei prossimi anni. In termini di politica interna, tuttavia, il ruolo centrale di una relazione regolamentata tra la Svizzera e l'UE non deve portare a nuove misure dannose.

swissstaffing mette espressamente in guardia dal limitare la flessibilità del mercato del lavoro svizzero. Sono state avanzate diverse proposte per limitare il mercato del lavoro liberale, invocando la protezione dei salari come giustificazione.

Nel dialogo con la politica, swissstaffing ha chiaramente sottolineato che un prezzo del genere sarebbe troppo alto per l'ulteriore sviluppo degli accordi bilaterali.

swissstaffing intensifica le attività di qualità

Un altro dato emerso dalla valutazione dell'impatto normativo è che il settore del prestito di personale beneficerebbe di un rafforzamento della formazione interna e di un migliore controllo dei processi e della qualità.

Di conseguenza, alcuni anni fa swissstaffing e i suoi membri hanno identificato i campi d'azione che devono essere sviluppati nell'ambito del marchio di qualità swissstaffing. Con la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro QAS e la nuova proposta formativa QAT, swissstaffing investe in modo mirato nella sicurezza sul lavoro dei lavoratori temporanei e nella formazione dello staff dei prestatori di personale. Nel 2024 swissstaffing ha rivisto completamente il suo marchio di qualità per alzare i requisiti in questi due ambiti.

Il marchio sarà rafforzato attraverso l'integrazione dello standard Zero Tolerance nei settori delle assicurazioni sociali e della protezione dei dati, nonché da standard di professionalizzazione più elevati per l'organizzazione interna. Il nuovo marchio verrà introdotto nel 2025. Il lavoro temporaneo, come soluzione alla crescente tendenza al lavoro flessibile, in questo modo dovrebbe quindi venire ulteriormente consolidato.

Il lavoro temporaneo sostiene il settore sanitario

L'invecchiamento demografico è una sfida importante per il settore sanitario. Il lavoro temporaneo può contribuire a trattenere i lavoratori qualificati nel settore sanitario grazie alle sue soluzioni

di flessibilità e ad attirare nuovi lavoratori qualificati nel settore sanitario con la sua esperienza nel reclutamento.

Tuttavia, il successo dell'integrazione dei lavoratori temporanei nelle istituzioni sanitarie richiede un approccio pianificato e strutturato. swissstaffing ha pubblicato delle raccomandazioni per sostenere la cooperazione tra le organizzazioni sanitarie e i prestatori di personale.

Un altro modo per alleggerire il peso degli ospedali e delle case di cura e promuovere la qualità di vita della popolazione anziana è quello di fornire assistenza e cure domiciliari. Sempre più anziani scelgono questo modello. Anche il settore del prestito di personale può fornire un supporto in questo ambito. Il quadro giuridico del prestito di personale garantisce condizioni di lavoro sicure per il personale di assistenza.

Nel caso dei rapporti «live-in», tuttavia, il quadro giuridico non corrisponde ancora alla realtà, ed è per questo che swissstaffing ha concordato una modifica dell'ordinanza 2 della legge sul lavoro nell'ambito di una tavola rotonda con la SECO e i sindacati. In questo modo, si garantiscono relazioni regolamentate quando il caregiver vive e lavora con la persona da assistere.

Cauta modernizzazione del diritto del lavoro

Le realtà del mercato del lavoro stanno cambiando. La tendenza alla flessibilizzazione continua senza sosta. I quadri giuridici sono ancora in ritardo in alcune aree. In alcuni settori sono state sviluppate soluzioni pratiche, ad esempio nell'ambito del CCL Prestito di personale.

Una modernizzazione del diritto del lavoro può essere necessaria come integrazione, ma richiede un approccio prudente. Un tentativo di modernizzazione presentato nel 2024 è stato respinto da swissstaffing. Nella consultazione sull'iniziativa parlamentare «Consentire l'indipendenza tenendo conto della volontà delle parti», la Commissione della sicurezza sociale del Consiglio nazionale ha proposto di dare maggior peso alla volontà delle parti nel distinguere tra lavoro autonomo e lavoro dipendente. Tuttavia, ciò innescerebbe una pericolosa spirale negativa e comprometterebbe le conquiste del diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali.

I modelli di business moderni che offrono lavoro flessibile nell'ambito del lavoro dipendente e quindi con piena tutela del diritto del lavoro e della sicurezza sociale subirebbero pressioni per passare a un modello aziendale con lavoratori autonomi. Per i lavoratori autonomi, tuttavia, gran parte della sicurezza sociale è facoltativa o non è affatto accessibile. In caso di perdita di guadagno, queste persone devono farsi carico della propria copertura. A tal proposito, devono essere in una posizione indipendente, come si presume giustamente oggi nel contesto del controllo del lavoro autonomo. La volontà delle parti, invece, non garantisce di per sé la sicurezza sociale. Ecco perché swissstaffing si batte contro questo piano di flessibilizzazione che, nonostante le buone intenzioni, risulta essere molto rischioso.

swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf