

Rapporto annuale 2025

A man with dark, curly hair and a beard is shown in profile, looking out over a vast, hazy landscape. The scene is bathed in the warm, golden light of a sunset or sunrise, with the sun low on the horizon. The man is wearing a dark jacket. The overall mood is contemplative and forward-looking.

Editore

2025 swissstaffing

Associazione svizzera dei prestatori di personale

Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40

info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Creative Direction / Production

Celeste Bella, Responsabile Marketing & Comunicazione

Project Management

Diana Reumer, Responsabile di progetto Marketing & Comunicazione

Graphic Design / Layout

Bryan Da Silva Berger

Fotografie

Cover: Unsplash

Immagini: Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Personale di swissstaffing (al 31.12.2025)

Postproduction

Lorenz Wahl Postproduction

Indicazioni sui dati

Salvo diversa indicazione, tutte le informazioni, le valutazioni e i dati statistici presentati sono aggiornati al 31.12.2025

Un sentito ringraziamento a tutte le persone
che hanno collaborato a questa edizione.

4

Editoriale

Premessa del Presidente

6

Associazione

- Comitato
- Membri
- Segreteria

10

Attività politica

Dialogo con la politica

12

Eventi

- Assemblea generale
- Meeting dei CEO
- Meeting regionali
- Evento Flexwork
- Eventi in Romandia

19

Servizi

- Indennità giornaliera per malattia
- Cassa di compensazione AVS / Cassa di compensazione per assegni familiari
- Quality and Safety

20

Sviluppo del settore

- Economia & Politica
- Dati principali del settore dei prestatori di personale 2025
- White Paper 11

24

Servizi

- Marketing & Comunicazione
- Campagna d'immagine
- Servizi Operations & Membership
- Consulenza legale
- Formazione & HR
- temptraining
- Cassa pensioni e evento per l'anniversario

Premessa del Presidente

Il 2025 è stato caratterizzato da tensioni geopolitiche, protezionismo e crescita debole. Il settore è riuscito però a utilizzare questi venti contrari come impulso per rafforzare i principi cardine, definire nuovi standard e investire nel proprio futuro.



Andreas Eichenberger
Presidente swissstaffing

Il vento contrario dà slancio

Guardando al 2025, si capisce che le sfide da affrontare sono aumentate anziché ridursi. Il contesto economico mondiale è gravato dal protrarsi della guerra in Ucraina, dalla situazione ancora fragile in Medio Oriente e dalla fine della globalizzazione, caratterizzata dal protezionismo e da crescenti conflitti commerciali e doganali. Di conseguenza, la crescita nelle maggiori economie è rimasta al di sotto della media. In questo contesto, non sorprende che anche il nostro settore lo scorso anno abbia nuovamente subito un calo del fatturato.

Importanti misure giuridiche e politiche

Eppure, in questo periodo caratterizzato dall'incertezza si intravedono anche spiragli di luce. Finora l'economia svizzera si è dimostrata relativamente solida ed è riuscita a resistere alle avversità menzionate. Anche swissstaffing ha dato un contributo significativo al nostro settore lo scorso anno. È riuscita a ottenere dal Tribunale federale l'abolizione della quota riservata ai lavoratori temporanei negli appalti pubblici del Cantone di Neuchâtel. Il rigetto dell'iniziativa parlamentare Grossen ha confermato l'importanza della responsabilità dei datori di lavoro nelle forme di lavoro flessibili: una decisione di rilevanza duratura per il nostro settore. Un altro grande successo è la revoca del boicottaggio nei confronti del personale infermieristico temporaneo negli ospedali zurighesi. Non da ultimo, anche il nuovo marchio di qualità swissstaffing, presentato all'ultima assemblea dei membri, darà un importante contributo all'ulteriore rafforzamento del nostro settore.

La forza lavoro proveniente dall'UE rimane importante

Sono particolarmente grato del fatto che siamo riusciti a intensificare ulteriormente il dialogo con la politica e le associazioni economiche. Sempre con l'obiettivo di garantire le migliori condizioni quadro possibili per il nostro settore, soprattutto in seno alle discussioni sui Bilaterali III e alla conseguente questione dell'immigrazione. Rimane il fatto che la Svizzera continua a fare affidamento sulla forza lavoro proveniente dall'UE. Al contempo, si prospettano grandi opportunità di sfruttare al meglio il potenziale della forza lavoro e delle figure specializzate nazionali. swissstaffing si impegnerà pertanto a proporre soluzioni concrete per migliorare l'integrazione delle donne, dei lavoratori meno giovani e dei pensionati nel mercato del lavoro.

Infine, un sentito ringraziamento a tutti voi. Desidero ringraziare i nostri membri, la Segreteria e il Comitato per il grande impegno profuso, la competenza specialistica e la costante dedizione a favore del nostro settore. Proprio in un contesto così complicato, non è scontato agire con tanta convinzione, coesione e senso di responsabilità. Insieme ci adoperiamo ogni giorno affinché il lavoro flessibile in Svizzera sia organizzato in modo equo, responsabile e orientato al futuro. Quest'impegno comune rende swissstaffing forte – e mi infonde fiducia per gli anni a venire.

Comitato

Il Comitato costituisce l'organo direttivo della nostra associazione e riunisce i rappresentanti delle imprese per il prestito di personale di diverse dimensioni di tutte le regioni della Svizzera. In questo modo si garantisce che gli interessi dell'intero settore siano rappresentati in modo equilibrato.



Andreas Eichenberger
House of Flexwork AG
Presidente swissstaffing



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comitato



Bernhard Hänggi
Randstad (Schweiz) AG
Comitato



Eric Jeannerod
ManpowerGroup
Comitato



Jana Jutzi
Careerplus AG
Comitato



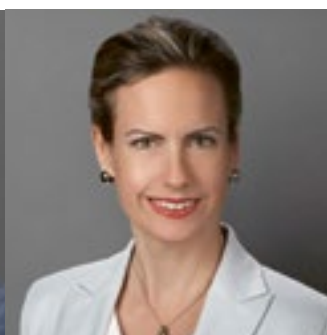
Marcel Keller
The Adecco Group Switzerland
Vicepresidente



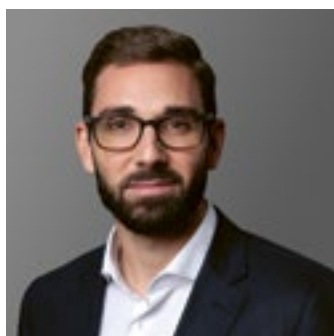
Susanne Kuntner
mein job GmbH
Comitato



Marc Lutz
Hays (Schweiz) AG
Comitato



Béatrice Mast
Dovida – Seniorendienste Schweiz AG
Comitato



Yves Schneuwly
Coople (Schweiz) AG
Comitato e consiglio direttivo



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



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Comitato



Marc Widmer
CarePeople AG
Comitato

Nell'anno considerato, abbiamo salutato Hermann Mairhofer (Dovida AG), che ha lasciato il Comitato. Lo ringraziamo sentitamente del suo impegno di lunga data e del prezioso contributo al lavoro del Comitato. Abbiamo anche dato il benvenuto a due nuovi membri: Béatrice Mast apporta una vasta esperienza pro-

fessionale al lavoro del Comitato, e Marc Widmer lo arricchisce dopo la pluriennale attività di presidente della commissione di ricorso del CCL Prestito di personale. Alla fine del 2025, il Comitato conta 13 membri.

Membri

Tra i nuovi arrivi dello scorso anno figurano 46 nuove aziende associate.

Totale

518

Crescita

+1%

Sedi dei membri per cantone 2025

Sede principale e filiali



72

Argovia



29

Basilea Campagna



70

Basilea Città



78

Berna



8

P. Liechtenstein



30

Friburgo



98

Ginevra



1

Glarona



9

Grigioni



16

Giura



40

Lucerna



35

Neuchâtel



3

Nidvaldo



7

Sciaffusa



14

Svitto



24

Soletta



61

San Gallo



30

Ticino



19

Turgovia



2

Uri



103

Vaud



45

Vallese



47

Zugo



164

Zurigo

Nel 2025 swissstaffing ha accolto 46 nuovi membri. Hanno lasciato l'associazione 33 aziende, di cui oltre due terzi a causa di fallimenti, fusioni o cessazione dell'attività commerciale. Alla fine del 2025, swissstaffing contava un totale di 518 membri, con una

crescita dell'1 per cento. Attualmente, 15 aziende operanti nei settori software, firma digitale e servizi fiduciari beneficiano dello status di membri associati.

Oltre al miglioramento degli standard di qualità e dell'offerta formativa, nel 2025 ha avuto un ruolo centrale soprattutto lo scambio personale con i membri, allo scopo di orientare in modo mirato l'offerta all'associazione alle loro esigenze.



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Prima i membri

Il lavoro pluriennale volto alla definizione di standard moderni per il settore dei prestatori di personale ha trovato il suo coronamento con l'approvazione del nuovo marchio di qualità swissstaffing da parte dell'Assemblea generale del 2025. Il nuovo marchio stabilisce standard chiari in materia di assicurazioni sociali, formazione e sicurezza sul lavoro, sottolineando così l'elevato livello di professionalità dell'odierno settore dei prestatori di personale. Parallelamente, swissstaffing ha continuato costantemente ad ampliare e adeguare l'offerta di formazione per i prestatori di personale alle tendenze attuali. Il nuovo corso di certificazione «Staffing Assistente HR» è stato avviato con successo nel 2025 con 50 partecipanti e un incredibile tasso di superamento del 75 per cento. Inoltre, swissstaffing ha lanciato due nuovi corsi: «Basi giuridiche (livello avanzato)» e «Prompt Pro».

Attenzione ai bisogni dei membri

Lo scambio diretto con il settore è fondamentale per comprendere i bisogni dei prestatori di personale e adattare l'offerta dell'associazione alle loro esigenze. Per questo motivo, nel 2025 swissstaffing si è concentrata in particolare sul dialogo diretto con i soci e i

soggetti interessati e ha affrontato le problematiche del settore con oltre 370 visite, riunioni online e colloqui telefonici.

Uno dei compiti chiave di swissstaffing consiste nel comunicare all'esterno il ruolo centrale che i prestatori di personale rivestono per l'economia e la società. Nel 2025, swissstaffing ha raggiunto un vasto pubblico in tutta la Svizzera grazie alla campagna «Il lavoro temporaneo aiuta tutti». Questa campagna ha illustrato i numerosi vantaggi del lavoro temporaneo, dall'insegnante vittima di un incidente, assistita da infermieri temporanei durante la riabilitazione, alla ristoratrice che, grazie al lavoro temporaneo, può contare sulla flessibilità necessaria per gestire con successo la propria impresa. La base della campagna è stata costruita grazie a numerosi sondaggi, condotti da swissstaffing in collaborazione con gfs-zürich e Sotomo. Essi dimostrano l'importante funzione di cerniera svolto dal lavoro temporaneo nel mercato del lavoro svizzero e il suo ruolo indispensabile per l'economia svizzera.

Desidero rivolgere un sentito ringraziamento al team del Segretariato, che con entusiasmo, tenacia e una costante attenzione ai membri ha reso possibili questi successi, nonché ai nostri oltre 500 membri per la loro fedeltà e per l'incoraggiamento a migliorare costantemente come associazione.

Dialogo con la politica

Nel 2025, swissstaffing ha ottenuto risultati anche a livello politico: le condizioni quadro per il settore del lavoro temporaneo sono state stabilizzate con successo ed è stata ribadita la libertà della forma di lavoro.

Più che successi temporanei

Ci lasciamo alle spalle un anno a livello politico impegnativo, e allo stesso tempo di successo. Le condizioni quadro per il settore del lavoro temporaneo sono state oggetto di un intenso dibattito su diversi fronti.

Il lavoro temporaneo come fattore di stabilità per il settore sanitario

Dalla pandemia di coronavirus, il lavoro temporaneo nel settore sanitario ha assunto maggiore rilevanza a fronte dell'invecchiamento demografico. Ora più che mai, gli ospedali hanno bisogno di forza lavoro flessibile, perché non c'è altro modo per far fronte alle oscillazioni del massimo carico di lavoro e alla carenza di personale specializzato. Le rigide condizioni di lavoro negli ospedali hanno inoltre indotto parte del personale di cura a passare al più flessibile lavoro temporaneo. L'aumento del lavoro temporaneo nel settore delle cure ha spinto l'associazione degli ospedali zurighesi (VZK), a febbraio 2025, a una misura economicamente e giuridicamente discutibile: un boicottaggio, annunciato pubblicamente, del personale infermieristico temporaneo. swissstaffing ha denunciato la VZK alla Commissione della concorrenza (COMCO) per accordi illeciti volti a un boicottaggio, e la COMCO ha avviato un'osservazione del mercato. In seguito, la VZK ha ritirato la sua comunicazione iniziale e la COMCO ha rilevato che «la condotta della VZK e dei suoi membri era in potenziale contrasto con il diritto sui cartelli». La valutazione della COMCO confluirà nel suo codice di condotta per il mercato del lavoro. Un'analisi dei costi pieni ha fornito per la prima volta dati concreti: in caso di fabbisogno variabile di personale, il lavoro temporaneo negli ospedali rappresenta una soluzione economicamente vantaggiosa e contribuisce a stabilizzare l'assistenza sanitaria in Svizzera.

Il Tribunale federale difende la libertà nella scelta della forma di lavoro

Nel 2023 il Parlamento di Neuchâtel aveva deciso di introdurre una quota per i lavoratori temporanei nei cantieri pubblici. Dal punto di vista di swissstaffing, questa decisione è priva di qualsiasi base oggettiva e viola inoltre la libertà economica. Sia le imprese sia i lavoratori dovrebbero poter decidere liberamente in quale forma offrire o cercare lavoro. Un contesto economico fluttuante e l'esigenza di conciliare lavoro e vita privata rendono il lavoro flessibile una solu-

zione importante per aziende e lavoratori. swissstaffing ha quindi presentato ricorso al Tribunale federale contro la quota di lavoratori temporanei introdotta da Neuchâtel: nel 2025 il Tribunale federale ha accolto il ricorso. La quota contestata è stata dichiarata nulla, abrogando così la normativa cantonale.

Nessuna pseudo-indipendenza in caso di lavoro tramite piattaforme

Con un'iniziativa parlamentare del 2018 si intendeva rendere più flessibili le condizioni quadro per le piattaforme online, in modo che i fornitori di servizi registrati potessero essere classificati come lavoratori indipendenti mediante una semplice manifestazione di volontà. Ciò avrebbe innescato una spirale negativa. Un fornitore che offre un servizio avvalendosi di dipendenti non sarebbe più stato competitivo rispetto a uno che, in virtù della collaborazione con questi cosiddetti «lavoratori indipendenti», può sottrarsi al pagamento dei contributi previdenziali. Il fornitore con una posizione di datore di lavoro sarebbe quindi dovuto passare a un modello di business con «lavoratori indipendenti», cosa che avrebbe sensibilmente indebolito la sicurezza sociale. Secondo la legislazione vigente, l'attività lucrativa indipendente è giustamente consentita solo a coloro che svolgono la propria attività in maniera autonoma e riescono a provvedere da soli alla propria sicurezza sociale. Il lavoro temporaneo rappresenta inoltre una forma di occupazione disciplinata dal diritto e dalle parti sociali che consente di raggiungere un buon equilibrio tra flessibilità e sicurezza sociale. Partendo da queste riflessioni, swissstaffing si è battuta contro questo progetto di legge, che il Parlamento ha respinto nell'estate del 2025.

Tali successi sono il risultato di una rete politica forte che swissstaffing cura attivamente mediante un confronto professionale e una cooperazione basata sulla fiducia. Di conseguenza, l'associazione investe in regolari colloqui con i responsabili decisionali nella politica, nonché in studi basati sull'evidenza sul mercato del lavoro e sul lavoro flessibile, in grado di fornire una base sostanziale.

Assemblea generale

Con i saluti del consigliere federale

Decisioni importanti, riconoscimenti meritati e un ospite di spicco: il consigliere federale Ignazio Cassis, in occasione della 57^a assemblea generale, ha riconosciuto il ruolo centrale del settore del lavoro temporaneo in Svizzera.



L'assemblea generale si è svolta il 17 giugno 2025 presso il Kursaal di Berna, con 75 partecipanti e 235 voti. Il presidente Andreas Eichenberger ha condotto l'assemblea generale e ha accolto sul palco il consigliere federale Ignazio Cassis, il quale, nel suo interessante messaggio di saluto, ha rimarcato la grande importanza del nostro settore. Hermann Mairhofer, Dovida AG, ha lasciato il Comitato ed è stato ringraziato per il suo lavoro. Per la rielezione sono stati proposti e confermati all'unanimità Jana Jutzi, Careerplus AG, e Marcel Keller, The Adecco Group Switzerland.

Nuovi membri del Comitato

Dopo una presentazione personale, Marc Widmer, CarePeople AG, e Béatrice Mast, Dovida AG, sono stati eletti nel Comitato all'unanimità. La modernizzazione del marchio di qualità swissstaffing è stata approvata a larga maggioranza conformemente alla modifica allo statuto menzionata. Anche l'Appendice Live-In al CCL Prestito di personale è stata accolta a larga maggioranza. Il mandato per la negoziazione del rinnovo del CCL Prestito di personale e la relativa delegazione sono stati approvati all'unanimità. Alla fine Myra

Fischer-Rosinger, direttrice di swissstaffing, ha presentato il nuovo attestato di appartenenza all'associazione e si è congratulata con le 165 persone che lo hanno ricevuto. Dopodiché, swissstaffing ha invitato a prendere parte al pranzo a buffet e ha accolto molti membri all'evento Flexwork a seguire.





Meeting dei CEO

Appuntamento tra dirigenti

48 responsabili decisionali da tutta la Svizzera hanno unito il loro know-how, discutendo trend e priorità.

Al meeting dei CEO a Zurigo e Losanna hanno partecipato complessivamente 48 direttori e responsabili decisionali. Il programma è stato condotto dal presidente Andreas Eichenberger e dalla direttrice Myra Fischer-Rosinger. Il nostro presidente ha aperto l'evento e ha presentato i principali risultati della riunione del Comitato sui focus strategici 2026–2031. Dopodiché sono stati analizzati gli attuali sviluppi politici riguardanti il prestito di personale e il relativo significato per il settore. I partecipanti hanno inoltre ricevuto aggiornamenti sullo sviluppo degli standard di qualità swisstaffing, e in particolare sul nuovo label e sulla nuova iniziativa QAT – Quality and Training. Il pranzo a buffet a conclusione è stata l'occasione per avviare discussioni interessanti e confrontarsi più da vicino.

Meeting regionali

Anche nel 2025 i meeting regionali si sono svolti nelle rispettive regioni e una volta online, in tedesco, francese e italiano.

A marzo, agli otto eventi in varie città della Svizzera hanno partecipato 294 persone. Il primo tema ha posto l'accento sulla modernizzazione del marchio di qualità swisstaffing, che in futuro sarà ancora più orientato alla qualità, trasparenza e professionalità. Sono stati presentati i nuovi requisiti e le tempistiche per l'attuazione nelle aziende aderenti. Il team di consimio ha presentato le prestazioni della cassa di compensazione «swisstempcomp» e della cassa di compensazione per assegni familiari «swisstempfamily» e ha spiegato le varie ottimizzazioni. Ha illustrato il proprio approccio, ha fornito importanti consigli e ha risposto a molte domande. Ha fatto seguito una presentazione interattiva del nuovo corso di formazione continua «Basi giuridiche 2», che si inserisce nelle offerte formative esistenti e fornisce competenze pratiche e approfondite per i collaboratori che lavorano nel prestito di personale.

Infine, swisstaffing ha presentato la prossima campagna d'immagine sul lavoro temporaneo, che mira a rafforzare la consapevolezza verso l'importanza economica e l'attrattiva del lavoro temporaneo. Gli eventi hanno offerto ai partecipanti l'occasione per confrontarsi e in questo senso sono stati molto apprezzati.

Il meeting regionale online di novembre ha registrato 236 partecipanti. La Suva ha tenuto la prima presentazione intitolata «Incapacità lavorativa e feedback aziendali: procedure e principi della Suva». La consulenza legale di swisstaffing ha esaminato gli aspetti giuridici del lavoro da remoto e della workation, nonché lo sviluppo dell'offerta della consulenza legale. Il meeting regionale online è stato completato dai relatori dell'associazione mantello WEC (World Employment Confederation) con il tema «L'IA sta cambiando il mondo». I partecipanti vi hanno preso parte attivamente ponendo molte domande in chat, a cui è stato risposto in diretta.



Evento Flexwork

Affinché le aziende mantengano il ritmo

Mercati instabili, carenza di personale specializzato, mutamenti geopolitici: l'evento Flexwork ha dimostrato in modo lampante come le aziende possano aumentare la propria flessibilità in risposta a queste sfide, rafforzando così la propria redditività futura.

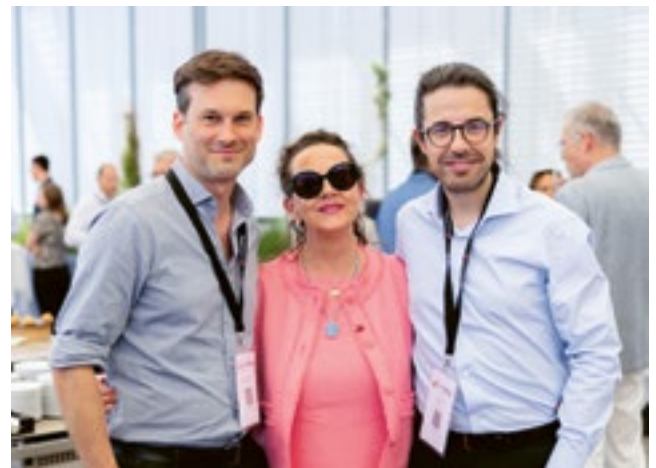
Le forme di lavoro flessibili sono oggi considerate un fattore fondamentale per il successo dell'economia svizzera. Ma in che modo il flexwork può concretamente rafforzare le aziende ad attraversare il cambiamento? Abbiamo affrontato questa domanda nel corso dell'evento Flexwork tenutosi presso il Kursaal di Berna il 17 giugno 2025 all'insegna del motto «Come il flexwork potenzia il cambiamento dell'economia».

A fornire spunti di riflessione interessanti è stato il relatore principale Bernhard Heusler, presidente onorario dell'FC Basilea 1893

ed esperto di leadership, che ha tracciato un impressionante parallelismo tra il calcio e il settore del lavoro temporaneo.

L'importanza del lavoro temporaneo per l'economia svizzera è stata al centro del dibattito successivo con Jérôme Cosandey. Interessanti prospettive dal mondo della politica e dell'economia hanno arricchito il dibattito che ha visto la partecipazione della Consigliera nazionale Farah Rumi (PS), del Consigliere nazionale Thomas Rechsteiner (Centro), di Jana Jutzi (Careerplus AG) e di Roland A. Müller (Unione svizzera degli imprenditori).





Eventi in Romandia

Costruire ponti: prestito di perso- nale e integrazione

Il 12 febbraio 2025, rappresentanti del prestito di personale, esperti delle risorse umane e rappresentanti delle autorità cantonali competenti in materia di lavoro e integrazione si sono riuniti al Royal Savoy di Losanna per l'evento «Costruire ponti: prestito di personale e integrazione». Al primo appuntamento di febbraio ne è seguito un secondo il 4 novembre presso l'Hotel InterContinental di Ginevra. Il programma ha dato modo di approfondire numerose soluzioni innovative alle sfide del mercato del lavoro. I due eventi tenutisi a Losanna e Ginevra rappresentano passi importanti verso una maggiore collaborazione e un mercato del lavoro più inclusivo.

Ringraziamo la Direzione generale per l'occupazione e il mercato del lavoro, l'Ufficio cantonale per l'integrazione degli stranieri e la prevenzione del razzismo, l'Hospice général e l'Ufficio per l'integrazione e la cittadinanza del Cantone di Ginevra nonché tutti i partecipanti per il loro impegno e i loro preziosi contributi, in particolare Katel Giacometti, responsabile di progetto per l'Ufficio cantonale per l'integrazione degli stranieri e la prevenzione del razzismo, Fabienne Hofer, direttrice del settore Collocamento e Imprese presso la Direzione generale per l'occupazione e il mercato del lavoro, Fabrice Schoch, direttore del dipartimento per gli imprenditori dell'OCE di Ginevra, Nicolas Roguet, responsabile dell'integrazione del Cantone di Ginevra, Olivier Sanglier, direttore ad interim del AMIG, e Boris Eicher, responsabile dell'ufficio legale di swissstaffing.



Servizi

Indennità giornaliera per malattia

Attraverso la soluzione settoriale IGM sono stati gestiti 900 contratti (anno precedente: 859). La massa salariale sovvenzionata ammontava a CHF 5,179 miliardi (-1%). L'82,6% (anno precedente: 86,8%) della massa salariale rilevante ai fini del CCL sul prestito di personale era coperto dalla soluzione settoriale IGM. Le sovvenzioni dei premi erogati sono diminuite dell'1% attestandosi a CHF 20,719 milioni. Tenendo conto del contributo di sovvenzione dello 0,4%, gli incassi dei premi hanno raggiunto la cifra di CHF 138,038 milioni. I pagamenti complessivi degli assicuratori sono stati pari a CHF 108,747 milioni e l'indice di prestazione, rapportato ai premi di rischio incassati per una somma di CHF 121,962 milioni, è risultato pari all'89% (anno precedente: 95%). Il tasso medio dei premi è aumentato al 3,05% (anno precedente: 3,02%).

Cassa di compensazione AVS/Cassa di compensazione per assegni familiari

La cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily registrano un risultato stabile per il 2025. La nuova offerta di webinar sulla cassa di compensazione per assegni familiari, introdotta nel 2025, ha suscitato grande interesse tra i membri e ha registrato un'elevata partecipazione con numerosi riscontri positivi. Per la prima volta, su incarico di swisstaffing, le quote associative sono state calcolate e rimosse dalla cassa di compensazione sulla base delle dichiarazioni salariali previste dal CCL.

I sistemi e i processi sono stati ulteriormente sviluppati in modo mirato per aumentare l'efficienza e la qualità dei dati, garantire l'attuazione delle nuove disposizioni nel rispetto della normativa e adattare le soluzioni alle esigenze del settore del lavoro temporaneo. A partire dal 2026, consimo supporterà ulteriormente i settori specializzati attraverso un uso responsabile dell'AI. La cassa di compensazione AVS/Cassa di compensazione per assegni familiari sarà così più efficiente.

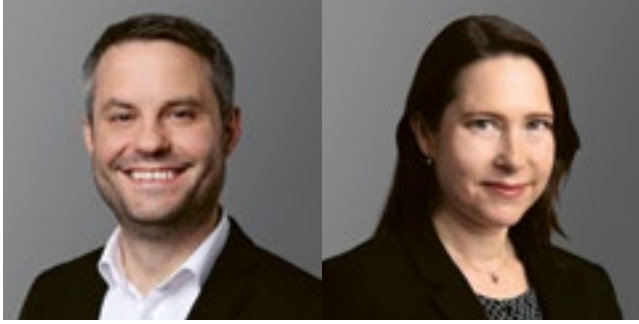
Quality and Safety

QAS, la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute per il settore del prestito di personale contava, alla fine del 2025, un totale di 151 aderenti: 123 membri e 28 non membri. A garantire il successo di questa soluzione settoriale sono una buona introduzione e formazione: nel 2025 sono stati organizzati 5 corsi di formazione per responsabili della sicurezza con un totale di 38 partecipanti, oltre a un corso di formazione per amministratori delegati con un totale di 3 partecipanti. Alla conferenza ERFA (scambio di esperienze) del 2025 hanno partecipato in totale 89 persone. La conferenza si è tenuta separatamente in ogni regione: a Zurigo con 65 partecipanti, a Losanna con 17 e a Lugano con 7. Particolare attenzione è stata dedicata allo scambio di esperienze e ai seguenti argomenti: rischi psicosociali, gestione delle assenze e lotta contro gli abusi assicurativi da parte della Suva. Si è parlato molto delle norme di sicurezza del settore e, a titolo di supporto, è stato fornito per ogni settore un poster con un codice QR da utilizzare come guida durante le istruzioni. Anche quest'anno hanno avuto luogo diversi scambi con altre soluzioni settoriali e istituzioni per la sicurezza sul lavoro. Il 18 settembre 2025, swisstaffing è stata invitata alla 20ª Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro (GSSL) 2025 per una presentazione.

A partire dall'agosto 2025, Maria Cantagallo ha ceduto la responsabilità di QAS a Shkumbin Rudi. Vogliamo ringraziarla ancora una volta per il suo lavoro nella creazione e nella certificazione della soluzione settoriale. Shkumbin Rudi è già entrato nel vivo del lavoro ed è lieto di instaurare un contatto proficuo con tutti i membri QAS e con i rappresentanti di altre soluzioni settoriali.

La soluzione settoriale QAS offre a tutti i prestatori di personale una «cassetta degli attrezzi» orientata alla pratica e conforme alla legge, secondo il concetto MSSL, che prevede anche il ricorso ai medici del lavoro e ad altri 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 Suva.

Nel corso del 2025, tra pressioni persistenti sui costi, progetti sospesi e una gestione prudente del personale, emerge al contempo una chiara tendenza verso una maggiore flessibilità. Gli impieghi temporanei rimangono quindi la risposta adeguata a un contesto in rapida evoluzione.



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

Dalla recessione alla resilienza

Il 2025 è stato un anno difficile per i prestatori di personale. Dopo due anni consecutivi di contrazione, la fase di recessione è proseguita, influenzando sia il mercato del lavoro temporaneo che di quello a tempo indeterminato. Il persistente rallentamento dell'economia globale, le incertezze geopolitiche e la politica sui dazi della nuova amministrazione statunitense hanno portato molte aziende ad adottare una politica prudente in materia di investimenti e personale. L'industria, in particolare, ha risentito della minore domanda di esportazioni, il che ha portato a un calo significativo dei collocamenti e delle ore di lavoro.

Il mercato temporaneo come indicatore

Nonostante l'andamento complessivamente debole, il settore ha dimostrato ancora una volta il suo ruolo fondamentale come termometro del mercato del lavoro svizzero. I cambiamenti nella struttura economica si sono manifestati precocemente nel mercato del lavoro temporaneo: mentre i settori ad alta intensità di conoscenza come l'IT, la ricerca o i servizi farmaceutici hanno registrato un calo a causa della pressione sui costi e della sospensione dei progetti, altri settori hanno mostrato un andamento più solido. L'edilizia e i servizi domestici sono rimasti stabili o hanno addirittura registrato una crescita, sostenuti dalla carenza di alloggi, dai tagli dei tassi d'interesse e da una crescente domanda di servizi di assistenza per gli anziani. Questi sviluppi sottolineano la resilienza delle professioni strettamente legate alle competenze pratiche e, di conseguenza, spesso al sistema di formazione duale svizzero.

Sfide e opportunità

Le sfide del 2025 offrono al contempo nuove opportunità. I cambiamenti demografici, la crescita della popolazione e il progresso tecnologico generano nuove esigenze, alle quali i prestatori di personale possono rispondere, aiutando sia le aziende sia chi cerca lavoro. In particolare, stanno acquisendo sempre più importanza le competenze nell'uso degli strumenti digitali, dell'intelligenza artificiale e dei requisiti specifici di settore. Il settore può fornire supporto proprio laddove sono indispensabili nuove figure specializzate, modelli di impiego flessibili e un reclutamento rapido.

Cauto ottimismo

Allo stesso tempo, il mercato del lavoro continua a evolversi verso una maggiore flessibilità. Gli incarichi temporanei consentono alle aziende di reagire con agilità a condizioni quadro in rapida

evoluzione e offrono al contempo ai lavoratori l'accesso a nuove attività e settori. Nonostante nel 2025 abbiano prevalso i segnali negativi del mercato, emergono le prime avvisaglie di una possibile stabilizzazione del mercato del lavoro nel corso del 2026. I prestatori di personale guardano quindi al futuro con cauto ottimismo, sostenuti dal loro ruolo centrale nel mercato del lavoro svizzero e dalle opportunità derivanti dai cambiamenti strutturali e dall'innovazione.

I dati principali dei prestatori di personale

Nota: i dati sono stati stimati sulla base dello Swiss Staffingindex.

Lavoratori temporanei all'anno **385 000**

Equivalenti a tempo pieno **95 000**

Percentuale sull'occupazione complessiva in Svizzera **2,2%**

Ore di servizio erogate **193 mio.**

Massa salariale dei lavoratori temporanei in CHF **7,4 mia.**

Fatturato del settore del lavoro temporaneo in CHF **10,3 mia.**

Collocamenti fissi tramite agenzie private **73 000**

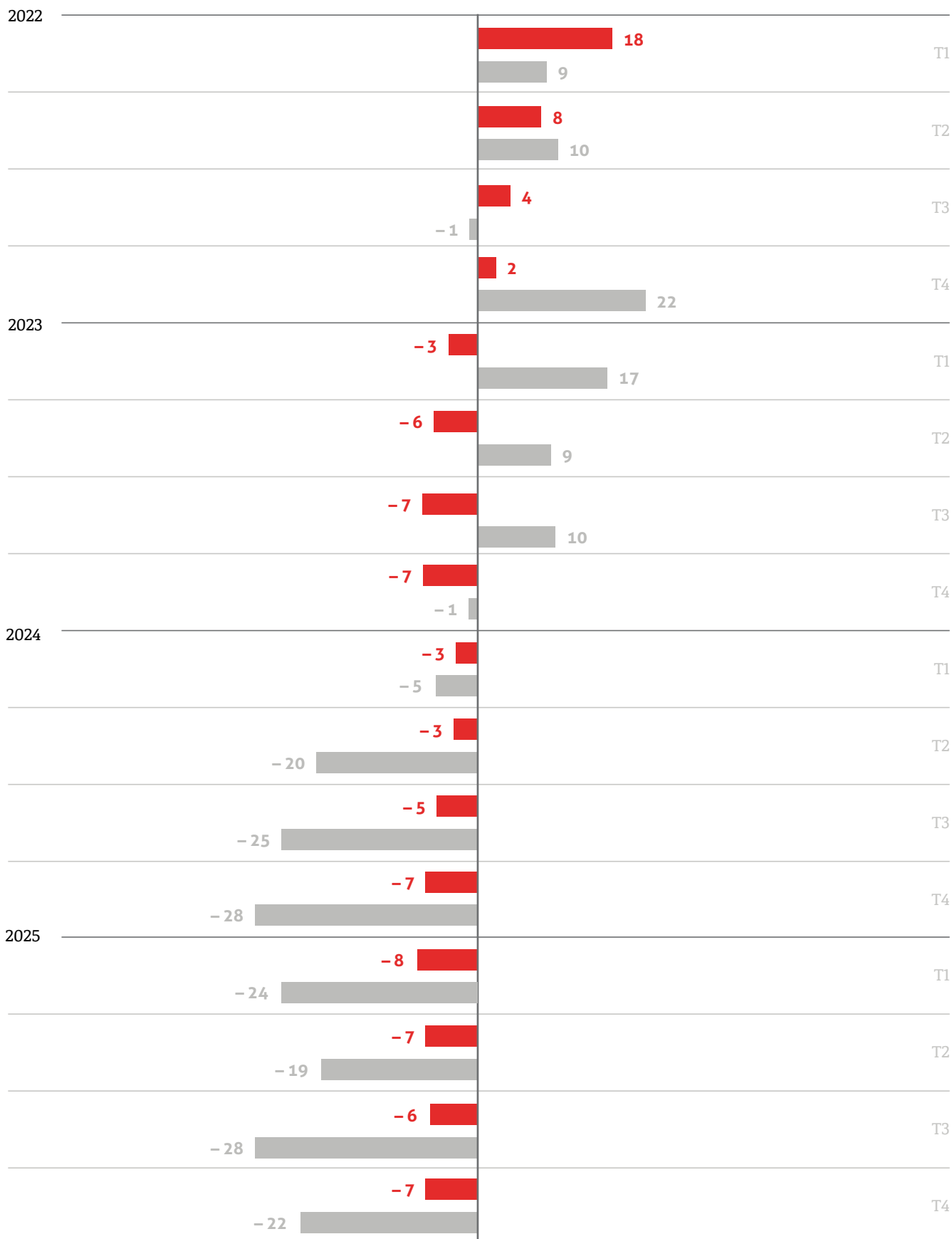
Fatturato dei collocamenti fissi in CHF **600 mio.**

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 11

Nel 2025 swissstaffing ha pubblicato il White Paper «Nel clima teso tra Gen Z e over 50: come le aziende possono essere attrattive per tutte le generazioni». Lo studio analizza da una prospettiva a 360 gradi le priorità di lavoratori, imprese e lavoratori temporanei in relazione a un posto di lavoro. Lo studio si basa su tre sondaggi rappresentativi: su incarico di swissstaffing, gfs-zürich ha intervistato 1204 persone in età lavorativa e 5018 lavoratori temporanei.

Risultati principali del White Paper

Per i lavoratori in Svizzera, il clima lavorativo è il criterio più importante nella scelta di un posto di lavoro: il 68 per cento lo indica come priorità assoluta, ancora prima dello stipendio (63%). Anche la flessibilità ha acquisito maggiore importanza: per il 47 per cento la flessibilità in termini di orari e/o sede di lavoro è ormai indispensabile.

Lo studio evidenzia notevoli differenze tra le generazioni. La Generazione Z mette in primo piano lo stipendio; inoltre, attribuisce maggiore importanza alla stabilità e alla sicurezza del posto di lavoro rispetto ad altre fasce d'età. La generazione over 50, invece, attribuisce maggiore importanza all'autonomia, alla flessibilità e al significato dell'attività svolta.

È evidente una certa discrepanza tra le esigenze dei lavoratori e l'autopercezione di molti datori di lavoro. In un sondaggio complementare condotto dall'Istituto Sotomo su 509 aziende, solo circa la metà indica un buon clima lavorativo (53%) e meno della metà una buona retribuzione (44%) come punti di forza fondamentali della propria azienda.

Vengono invece più spesso evidenziate le gerarchie piatte (42%), un aspetto che tuttavia risulta meno determinante per i lavoratori.

La carenza strutturale di personale qualificato, conseguenza dell'evoluzione demografica, porrà le imprese svizzere di fronte a grandi sfide nei prossimi anni. Per poter attrarre e trattenere a lungo termine un numero sufficiente di collaboratori qualificati, le strategie di reclutamento e fidelizzazione devono essere orientate alle esigenze dei lavoratori. I fattori chiave sono un clima lavorativo positivo, una retribuzione competitiva e modelli di lavoro flessibili. Se questi fattori vengono trascurati, si rischia che il personale in uscita aumenti e che si creino posti vacanti.

In questo contesto, i prestatori di personale acquisiscono sempre più importanza come partner strategici. Già il 60 per cento delle imprese con più di cinque dipendenti ha fatto ricorso al lavoro temporaneo per superare in modo flessibile le carenze di personale o per reclutare nuovi collaboratori. A loro volta, i lavoratori temporanei apprezzano il supporto offerto dai prestatori di personale: il 60 per cento dichiara che questi ultimi si occupano della ricerca del posto di lavoro al posto loro.

Lavoratori: aspetti importanti di un posto di lavoro, confronto per gruppi di età

Indicazioni in per cento

- Gen Z (meno di 30 anni)
- 50+
- Totale lavoratori



Max. 5 risposte multiple.

Base: popolazione svizzera in età lavorativa (n=1204).

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2024

Marketing & Comunicazione

L'interfaccia centrale e l'artefice di tutte le misure di marketing e comunicazione dell'associazione, della Fondazione 2° pilastro e temptraining. Mette in contatto gli stakeholder, coordina temi, campagne e canali e si assicura che i messaggi vengano comunicati con coerenza, con efficacia e in linea con i gruppi target.



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



*Post social media
con oltre 190 600 impressioni*

152

Follower LinkedIn

6278

*Articoli per il blog
in tre lingue*

29

*Newsletters CEO
esclusive newsletter mensili
e altri invii speciali*

42

Nell'anno di riferimento, il team Marketing & Comunicazione ha pubblicato 29 articoli per il blog, ha realizzato 152 post su LinkedIn e ha inviato una newsletter mensile. Inoltre, ha tenuto aggiornati i membri con 42 newsletter CEO e con invii speciali su temi di attualità in materia politica e legale.

Grazie a un'attività mediatica mirata in collaborazione con altri reparti e allo scambio diretto con i giornalisti, swissstaffing ha raggiunto un'ampia presenza mediatica in tutti i rilevanti mezzi di comunicazione stampati e online. L'associazione è stata menzionata 158 volte nei media cartacei, 22 volte in radio e TV, e 315* volte nelle news online, tra cui SRF Tagesschau, Tages-Anzeiger, NZZ am Sonntag, Blick online, Schweizerische Gewerbezeitung e Le Temps. Tramite presseportal.ch, il portale con ampia copertura su cui vengono diffusi i comunicati stampa in una propria newsroom, quella di swissstaffing ha registrato in tutto 34 166 accessi. Anche la rivista specializzata HR Today ha pubblicato vari articoli specialistici dell'associazione.

Creativa campagna d'immagine per il lavoro temporaneo

Con la campagna d'immagine «Il lavoro temporaneo aiuta tutti», implementata insieme a Wirz e Webrepublic, il team ha dato visibilità ai pregi del lavoro temporaneo, con un'attivazione che ha avuto una grande eco sia tra i membri che tra la società in generale (cfr. pagg. 26/27). La campagna è stata affiancata da una landing page e da post su LinkedIn. Inoltre, è stato prodotto un video dinamico che riassumeva la campagna e che è stato presentato all'evento Flexwork.

In collaborazione con il reparto Economia & Politica, il team ha realizzato il White Paper «Nel clima teso tra Gen Z e gli over 50: come le aziende possono essere attrattive per tutte le genera-

zioni» (cfr. pag. 23), che indaga le esigenze di diversi gruppi di lavoratori e ne analizza l'attuazione nelle strategie del personale. In parallelo sono state messe in atto delle misure di comunicazione ed è stato prodotto un contributo video con delle interviste.

Il successo dell'evento Flexwork al Kursaal di Berna

A giugno 2025 il team ha organizzato con successo un'altra edizione dell'evento Flexwork «Come il flexwork potenzia il cambiamento dell'economia» presso il Kursaal di Berna (cfr. pagg. 16 / 17). Inoltre, con un nuovo formato ha realizzato due eventi nella Svizzera francese – a Losanna e a Ginevra – insieme ai cantoni per promuovere lo scambio tra prestatori di personale, specialisti HR e autorità.

Per temptraining, il team ha implementato la seconda fase della campagna d'immagine insieme a Wirz e Webrepublic e si è assunta la responsabilità di tutte le misure collaterali. Inoltre, il team cura il sito web del fondo per la formazione continua e altre attività di marketing per dare visibilità alle offerte per i lavoratori temporanei (cfr. pagg. 32 / 33).

Anniversario della Fondazione 2° pilastro

In occasione dei 40 anni della Fondazione 2° pilastro swissstaffing, il team e altri reparti hanno organizzato un evento per celebrare la ricorrenza (cfr. pag. 35). Tutte le misure collaterali, dall'invito esclusivo alle immagini dell'evento, sono state organizzate dal team. Questo evento ha permesso di rafforzare durevolmente la percezione positiva che tutti i prestatori di personale assicurati hanno della cassa pensioni. Inoltre, il team gestisce il sito web della Fondazione e altre attività di marketing e comunicazione.

*Supposizione: news online = tipologie di media internet + social media.

Il lavoro temporaneo fa parlare di sé

Con grande sforzo, ma anche con grande successo, nel 2025 siamo riusciti a dare ancora più risalto ai molteplici vantaggi del lavoro temporaneo.

Per attirare l'attenzione sull'importanza centrale del lavoro temporaneo e darne un'immagine positiva, abbiamo lanciato una campagna di ampio respiro con una vasta presenza mediatica. I messaggi sono stati resi sia in chiave emozionale raffigurando persone, sia in chiave fattuale mediante cifre, e sono stati diffusi su vari canali: sui social media (LinkedIn e Meta), sui portali di informazione e tramite manifesti Out-of-Home. In aggiunta, abbiamo creato una nostra landing page all'interno del sito web di swissstaffing. Il gruppo target per tutte le misure era costituito da persone occupate di età compresa tra i 18 e i 64 anni. Il messaggio chiave della campagna è stato riassunto da un potente motto che chiarisce il ruolo centrale del lavoro temporaneo e che ci ha accompagnato tutto l'anno: «Senza il lavoro temporaneo l'economia svizzera si ferma». Il lavoro temporaneo aiuta tutti.

Un bilancio positivo

Reach: con il budget impiegato, i valori di performance previsti sono stati superati su tutti i media. Contatti lordi > 26 milioni! Ponendo l'accento sui formati video, è stato possibile veicolare efficacemente i messaggi in maniera emozionale, rafforzando così la percezione e la familiarità del marchio nel gruppo target.

Social media

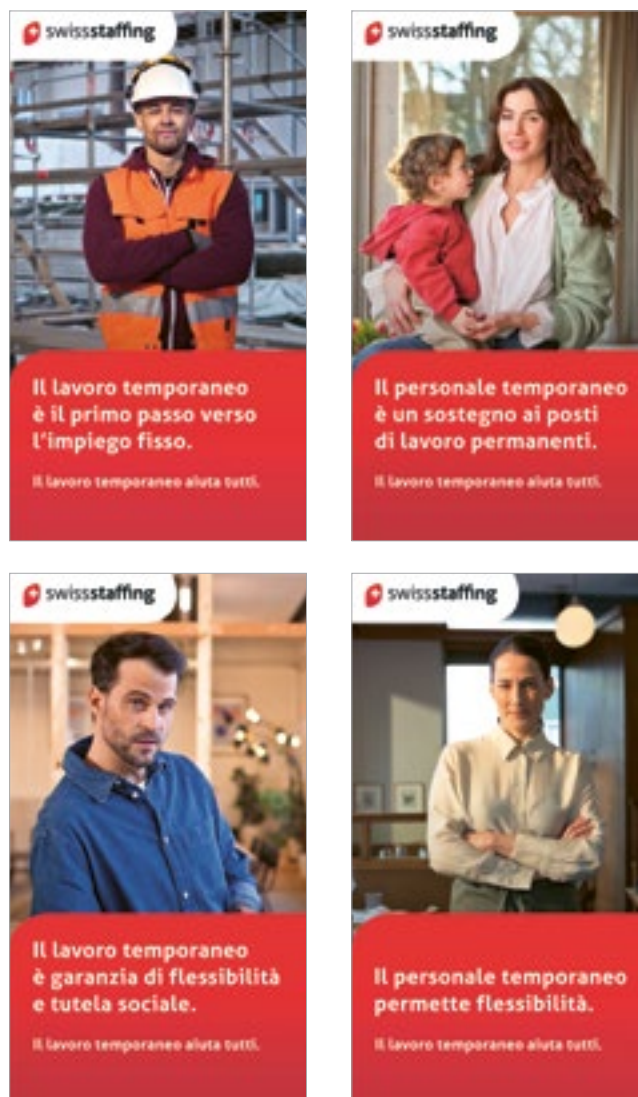
Con Facebook e Instagram abbiamo raggiunto complessivamente 1,544 milioni di utenti con una frequenza media di 5, per un risultato di 8,3 milioni di impressioni. Su LinkedIn, con la campagna abbiamo raggiunto il 15 per cento del gruppo target. Nonostante l'ottimizzazione sulla reach, LinkedIn ha ottenuto un Click-through-rate superiore alla media, pari allo 0,53 per cento. Questo conferma l'affinità del gruppo target su LinkedIn.

Affissioni analogiche e digitali

Nella prima fase sono stati installati 12 spazi per affissioni analogiche intorno alla stazione di Berna, per essere presenti durante le sessioni del Parlamento. Sono stati utilizzati sia manifesti in formato F12 (orizzontale) sia in formato F200 (verticale). Nel periodo della campagna, nel centro città di Berna è stata raggiunta una reach netta del 47 per cento con un buon contatto medio di 18 OTS*.

Per raggiungere una buona copertura e una buona reach in tutte le località durante la seconda fase, abbiamo installato schermi digitali animati in otto città selezionate, raggiungendo così una reach di oltre 2,7 milioni di contatti.

* Indicatore della frequenza media con cui le persone sono potenzialmente esposte a un messaggio pubblicitario.



Dati chiave della campagna

Media mix: social media, manifesti classici (pubblicità esterna), schermi digitali animati, portali di informazione (online)

Durata 10.3. – 21.4.2025

Gruppo target 18 – 64 anni

Obiettivo Attrazione (reach, pressione pubblicitaria, tempo)

Area target D-CH, F-CH, I-CH

GOLDBACK NEB



«Während meiner
Reha waren
sie immer da.»

Sara Schenkler,
Lehrerin

Temporärarbeitende sind
lebenswichtig für
unser Gesundheitswesen.
Temporärarbeit hilft allen.

Servizi Operations & Membership

Nel 2025, il team Servizi Operations & Membership ha svolto con efficacia la sua funzione di centro nevralgico, fornendo supporto a numerosi membri, partner e collaboratori.



Chiamate ricevute
per swissstaffing

3444

Chiamate ricevute
per temptraining

32 848

Servizi
fatturati

804

Da sinistra

Julia Bryner Responsabile Servizi Operations & Membership

Laura Di Pietro Collaboratrice al servizio clienti e alla reception

Irene Floridia Collaboratrice

Samuel Rohner Responsabile di progetto

Shkumbin Rudi Responsabile di progetto e QAS

Rudolf Elsener Ambasciatore

Isabel Staub Dirigente Contabilità

Nel corso dell'anno, è emersa chiaramente l'alta qualità dei servizi forniti dal nostro team: in totale sono state ricevute 3444 chiamate per swisstaffing e altre 32848 per temptraining. Inoltre, ha organizzato numerosi meeting, workshop ed eventi, garantendone la perfetta riuscita. Il team del servizio reception di swisstaffing ha potuto contare per la prima volta su due persone, migliorando così anche la reperibilità telefonica. L'ufficio contabilità ha fatturato 804 servizi, quasi 700 in meno rispetto al 2024. La quota associativa, modificata nel 2025, viene ora fatturata a tutti i membri mediante consimo.

Rafforzamento grazie all'ambasciatore

Il team Servizi Operations & Membership ha fornito consulenza a numerose aziende e persone e dato il benvenuto nell'associazione a nuovi membri. A metà febbraio 2025, Rudolf Elsener ha rafforzato il team in qualità di ambasciatore. Ha fornito consulenza ai membri e preso contatto con numerosi soggetti interessati. Ha contattato personalmente 373 persone, con visite in loco, conversazioni online o al telefono. Alla fine del 2025, presso swisstaffing stavano svolgendo la procedura di adesione e di preparazione all'audit 22 prestatori di personale.

Suggestive location degli eventi

Gli eventi swisstaffing sono stati modernizzati con un modello di presentazione uniforme e si svolgono in nuove location accattivanti. Hanno rappresentato un'importante piattaforma di confronto per membri, non membri e partner. Nel 2025, i meeting regionali, i meeting dei CEO e l'assemblea generale hanno registrato un totale di 694 partecipanti.

Ampio consenso sul marchio di qualità

Il nuovo marchio di qualità swisstaffing è stato sottoposto al voto dei membri all'assemblea generale. Il nuovo concept con gli standard di tolleranza zero è stato approvato a larga maggioranza e implementato a settembre su base volontaria insieme a SQS, partner di lunga data e organismo di certificazione. Dal 2026, il marchio di qualità è obbligatorio per tutti i membri e, su richiesta, swisstaffing offre loro assistenza nell'introduzione in questo primo anno.

Buona valutazione da parte dei membri

Dal sondaggio tra i membri è emerso un livello di soddisfazione stabile dei servizi di swisstaffing. La cassa di compensazione AVS swisstempcomp, con la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily (valutazione 8,0 su una scala da 1 a 10) e la cassa pensioni Fondazione 2° pilastro swisstaffing (valutazione 7,9) hanno mantenuto i loro ottimi punteggi. Hanno ulteriormente rafforzato il loro orientamento alla clientela e pianificato misure adeguate per il 2026. swisstaffing ha mantenuto la soddisfazione dei propri membri, ottenendo nuovamente una valutazione media di 8,3.

Marchio di qualità innalzato a un nuovo livello

SQS, partner di certificazione di swisstaffing, ha effettuato un totale di 153 audit presso i membri nuovi ed esistenti. swisstaffing si congratula con tutti i membri che hanno superato l'audit con successo. Il marchio di qualità swisstaffing, riconosciuto a livello nazionale, è stato messo a punto espressamente per il settore dei prestatori di personale e ne verifica la professionalità. Dal 2026, viene innalzato a un nuovo livello e integrato con gli standard di tolleranza zero.

Marchio di qualità: cosa c'è di nuovo?

- Statuto compatto per i membri
- Check-list rielaborate
- Standard di tolleranza zero vincolanti: obbligo di fornire certificazioni in merito a prestazioni sociali, formazione continua e sicurezza sul lavoro
- Modulo ESG complementare e facoltativo



Consulenza legale

Il vostro pieno diritto alla rappresentanza

Nel 2025, il servizio di consulenza legale di swissstaffing è rimasto il principale centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni relative al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali, degli stranieri e al diritto contrattuale in genere. In totale sono state fornite 2090 consulenze a membri e non membri dell'associazione. Un argomento importante è stato il lavoro temporaneo negli ospedali di Zurigo. A questo proposito, swissstaffing ha segnalato alla segreteria della Commissione della concorrenza (COMCO) gli effetti distorsivi sulla concorrenza delle misure adottate dagli ospedali zurighesi.

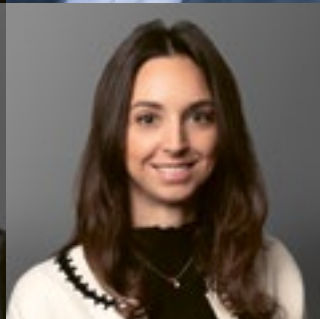
Nel contempo, il servizio di consulenza legale ha seguito da vicino l'accoglimento del ricorso dinanzi al Tribunale federale in merito alla limitazione del lavoro temporaneo nel Cantone di Neuchâtel, la cui decisione ha ampie ripercussioni su altri cantoni e rafforza la certezza del diritto per i prestatori di personale. Soprattutto nelle regioni in cui sono in atto iniziative simili volte alla limitazione del lavoro temporaneo o all'introduzione di nuove norme cantonali in materia di approvvigionamento.

Vanno evidenziati anche l'aggiornamento e la pubblicazione del commento al CCL Prestito di personale, che offre ai membri una guida aggiornata e orientata alla pratica per l'applicazione del contratto collettivo stesso.

Supporto giuridico potenziato

È stata inoltre presentata la nuova offerta del servizio di consulenza legale, che consente ai membri di accedere a un supporto ancora più ampio. A questo proposito, il servizio di consulenza legale ha pubblicato la nuova scheda informativa «Remote work / workation per EU / USA», che illustra in modo chiaro i complessi aspetti giuslavoristici, fiscali e relativi alle autorizzazioni dei modelli di lavoro internazionali.

Come negli anni precedenti, anche nel 2025 i compiti principali del servizio di consulenza legale hanno riguardato la supervisione dell'applicazione del CCL Prestito di personale, il monitoraggio politico e l'avvio di procedure di consultazione sulle revisioni legislative (in particolare sui dossier «Bilaterali III» e in merito all'iniziativa sulle cure infermieristiche). L'obiettivo principale è stato promuovere soluzioni pratiche e accompagnare in modo critico le proposte normative che potrebbero compromettere la flessibilità del mercato del lavoro.



Da sinistra

Boris Eicher Responsabile Consulenza legale

Diana Berger Collaboratrice

Ardian Laha Collaboratore

Philipp Müller Collaboratore

Sara Stoffel Collaboratrice

Patrick Vignini Collaboratore

Ivana Zellweger Collaboratrice

Formazione & HR

Sabrina Fellmann Responsabile Formazione & HR

David Remund Collaboratore Formazione

Claire Gerlich Responsabile di progetto Formazione / Learning & Development



Programmi di fitness per il settore

Riscaldamento, allenamento, qualifiche: con QAT, staffing city e corsi pratici, swissstaffing rafforza passo dopo passo le competenze tecniche e metodologiche – dall'Assistente HR fino all'esame professionale. L'attività formativa di swissstaffing si basa sulle esigenze del prestito di personale. Con QAT Quality and Training, le qualifiche vengono sviluppate in modo mirato e applicate nella pratica. Ci si concentra sull'acquisizione duratura di competenze tecniche e metodologiche per la quotidianità lavorativa. Il panorama formativo di swissstaffing struttura le offerte secondo livelli di competenza chiari, assicura trasparenza sulle opportunità di formazione continua e, attraverso il percorso tracciato, illustra un iter di qualificazione specifico per il settore.

staffing city

La piattaforma di apprendimento digitale consente una formazione continua flessibile e integrata nel mondo del lavoro a tutti i livelli di qualifica e costituisce un pilastro centrale del panorama formativo. Attualmente la piattaforma conta circa 500 utenti. L'offerta comprende oltre 60 moduli online, strutturati in modo pratico e integrati sistematicamente nel panorama formativo.

Svolgono un ruolo centrale i certificati ottenuti: in totale ne sono stati rilasciati 504 nel modulo base e 434 nel modulo pratico. Entrambe le qualifiche sono un requisito indispensabile per il nuovo marchio di qualità. Sono stati inoltre messi a punto nuovi moduli, tra cui Prompt Pro (IA per il prestito di personale) e due moduli per la protezione dei dati del prestito di personale, che rispondono agli attuali sviluppi tecnologici e normativi.

Corsi di formazione continua

I corsi di formazione continua sono stati sottoposti a verifica e opportunamente adattati. Oltre ai seminari consolidati, sono stati utilizzati sempre più spesso anche altri formati, per trasmettere i contenuti in modo più flessibile e adeguarsi alle attuali condizioni quadro del settore. Con il nuovo corso di formazione in materia di basi giuridiche (livello avanzato) è stata creata un'offerta approfondita per figure specializzate esperte. Questo e l'altro corso sulle basi giuridiche figurano tra le offerte di formazione continua più richieste. In totale sono stati organizzati 15 corsi di formazione continua, frequentati da 74 partecipanti.

Staffing Assistente HR

Con il corso di Assistente HR, nel 2025 è stata introdotta una nuova offerta formativa. Hanno sostenuto l'esame 41 partecipanti e la percentuale di superamento è stata del 75 per cento, salita addirittura al 91 per cento nella Svizzera francese. Le diplomate e i diplomati ricevono un certificato ufficiale HRSE, equivalente a quello di Assistente HR HRSE, che costituisce una base riconosciuta per il conseguimento del titolo superiore di Specialista in risorse umane.

Esame professionale HR

Nell'anno considerato, 33 candidate e candidati hanno sostenuto l'esame professionale di Specialista in risorse umane, indirizzo C. 27 partecipanti hanno superato con successo l'esame, con una quota di superamento dell'82 per cento.

Va evidenziato il voto massimo ottenuto, pari a 5,5, che non solo ha rappresentato il voto migliore in questo indirizzo, ma è stato anche il voto finale più alto di tutti gli indirizzi.



- Da sinistra
- Claudio Tenna** Responsabile temptraining
- Laurance Batt** Collaboratrice amministrativa
- Biagio Bongiovanni** Collaboratore amministrativo senior
- Nathalie Fanguero** Collaboratrice amministrativa senior
- Anita Friemelt** Responsabile di progetto IT
- Sandra Hess** Responsabile amministrativa
- Mariangela Iula** Collaboratrice amministrativa
- Anan Kouniali** Collaboratore amministrativo
- Sylvia Mersch** Collaboratrice amministrativa senior
- Isabella Siracusa** Collaboratrice al servizio clienti e alla reception
- Nuria Villar** Collaboratrice amministrativa
- Adam Wildhaber** Collaboratore amministrativo



Numero di richieste di contributi per la formazione continua rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente 2024 / 2025

Numero di domande di formazione continua

22 998 / 26 152

Importo stanziato in CHF

9 878 299 / 10 620 083

Importo corrisposto in CHF

17 401 692 / 19 255 505

Importo preventivato in CHF

17 000 000 / 19 000 000

Sulla scia del successo

Nel 2025, temptraining ha continuato a crescere. Nonostante le fluttuazioni stagionali, è stato possibile gestire un numero elevato di domande, effettuare i pagamenti secondo i piani e portare avanti i principali progetti di digitalizzazione.

temptraining è un organismo di partenariato sociale e viene gestito dall'associazione paritetica del CCL Prestito di personale. swissstaffing gestisce la segreteria di temptraining per conto dell'associazione paritetica.

Nel 2025, l'afflusso di domande si è mantenuto in gran parte a un livello elevato e stabile. Nei mesi estivi si è registrato – come negli anni precedenti – un leggero calo, ma nel complesso il numero di domande presentate è stato superiore all'anno precedente. In alcuni mesi, soprattutto a settembre, ha registrato un netto aumento. Durante tutto l'anno, il numero di domande si è attestato su circa 2000 al mese.

Le pratiche arretrate hanno subito delle oscillazioni nel corso dell'anno. Sebbene in alcuni periodi siano scese a circa tre settimane, in fasi di maggiore afflusso di domande sono nuovamente salite fino a quattro settimane. Nel complesso, tuttavia, le elaborazioni sono rimaste stabili e si sono effettuati pagamenti in modo continuativo.

Domande di formazione continua in aumento

Nel 2025, temptraining ha ricevuto in totale 26 152 domande di formazione continua. L'afflusso di domande ha quindi superato il livello dell'anno precedente, pari a 22 998. In totale sono state soddisfatte 23 433 domande, per un importo complessivo corrisposto di circa CHF 19,3 milioni. Si tratta di un ulteriore aumento rispetto all'anno precedente, in cui sono stati sbersati circa CHF 17,4 milioni.

Anche l'importo stanziato è aumentato rispetto al 2024 – da circa CHF 9,9 milioni a circa CHF 10,6 milioni. La percentuale di domande respinte è rimasta bassa, attestandosi – come l'anno precedente – intorno al 2 per cento. Nell'anno considerato, le risorse preventivate, pari a CHF 19 milioni, sono state impiegate secondo i piani.

Un altro aspetto centrale del 2025 è stato l'ulteriore sviluppo della comunicazione e del supporto digitale alle persone richiedenti. Il 1° settembre è partita la seconda fase della campagna temptraining, che si è conclusa alla fine di ottobre. Questa fase ha aumentato la notorietà di temptraining e coinvolto altro personale temporaneo nelle offerte di formazione continua.

Assistenza tramite chatbot

Parallelamente, è stata portata avanti l'implementazione di un chatbot al fine di ridurre il numero di richieste generiche pervenute tramite e-mail e telefono. La parte tecnica è stata completata durante il 2025, mentre i test si sono protratti fino alla fine dell'anno. L'introduzione del chatbot rappresenta un passo importante per alleggerire ulteriormente il carico amministrativo e migliorare l'esperienza dell'utente.

Nel complesso, il 2025 dimostra che temptraining rimane efficiente anche con un numero elevato di domande, utilizza le risorse finanziarie in modo responsabile e investe con coerenza nell'ottimizzazione di processi e servizi.



Cassa pensioni



Dr. Marius Osterfeld Presidente del Consiglio di fondazione della cassa pensioni
Yvonne Azigbo Segretaria generale della cassa pensioni

Previdenza sicura in tempi turbolenti

La Fondazione 2° pilastro swissstaffing è un istituto di previdenza attento alla corretta gestione dei rischi e dei costi.

Presentazione della fondazione

Da anni la Fondazione 2° pilastro swissstaffing è sinonimo di soluzioni previdenziali eque, standard elevati e una stretta collaborazione con le parti sociali. Costruisce ponti tra aziende e forza lavoro, tra flessibilità e stabilità, tra interessi economici e responsabilità sociale. Ciò dimostra anche come swissstaffing, in qualità di associazione fondatrice, si assuma le proprie responsabilità e sfrutti le libertà offerte dalla legge svizzera per rendere attraente il lavoro flessibile.

La previdenza professionale per il personale temporaneo è una componente essenziale di un moderno sistema di assicurazione sociale. Per molte persone significa sicurezza, in un mondo che diventa sempre più imprevedibile. E proprio in un contesto in evoluzione, caratterizzato da digitalizzazione, trasformazione e carenza di personale specializzato, emerge quanto sia importante questa sicurezza.

Indicatori: Fondazione 2° pilastro swissstaffing
Aggiornati al 31.12.2025

Grado di copertura

142%

Complementa Rating

A++

Aliquota di conversione

6,8%

Tasso d'interesse medio: ca.

3%

+ Pagamento 13ª mensilità



Un motivo per festeggiare: 40 anni di Fondazione 2° pilastro swissstaffing

Da 40 anni, la nostra cassa pensioni offre al personale a tempo determinato e indeterminato soluzioni previdenziali affidabili alle migliori condizioni. Il 18 settembre 2025 abbiamo festeggiato questo anniversario con circa 120 ospiti al Sablier Rooftop Restaurant & Bar, sopra l'aeroporto di Zurigo, con un evento celebrativo.

Dopo un caloroso benvenuto, il presidente del Consiglio di fondazione, Dr. Marius Osterfeld, ha aperto la serata illustrando agli ospiti i temi che hanno contraddistinto la fondazione nell'ultimo anno. Tra una portata e l'altra della cena di gala c'è stato spazio per alcuni spunti di riflessione: Amélie Galladé, Gen-Z-Voice, Vania Alleva, Presidente di Unia, e Bettina Schaller, Presidente della World Employment Confederation, hanno esplorato il futuro della previdenza da prospettive molto diverse. I loro interventi hanno evidenziato quanto siano variegate le aspettative nei confronti di un sistema previdenziale sostenibile e quanto rimanga importante il dialogo tra generazioni, settori e istituzioni.



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf