

White Paper

I lavoratori temporanei sono i più avvantaggiati

Modelli di lavoro flessibili a confronto



Indice

Panoramica	3
I prestatori di personale prendono posizione	3
1. Settore del lavoro temporaneo: ridisegnare il panorama del lavoro flessibile	5
1.1. Il classico lavoro temporaneo come modello	5
1.2. Payrolling per datori di lavoro e freelance	5
1.3. Piattaforme di lavoro online	5
2. Le forme di lavoro flessibile in Svizzera, i loro limiti e gli approcci risolutivi	6
2.1. Indipendenti senza personale	6
2.2. Plurioccupati	10
2.3. Occupati con bassi volumi di lavoro	14
2.3.1. Occupati con un grado di occupazione inferiore al 20 %	14
2.3.2. Occupati con un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %	16
2.4. Lavoratori su chiamata	18
2.5. Lavoratori temporanei	22
3. Conclusione	27
Distribuzione settoriale dei flexworker all'interno di una forma di lavoro	28
Percentuale delle diverse forme di lavoro flessibile sul totale dell'occupazione nel rispettivo settore	30
Riferimenti bibliografici	32

Informazioni:

Dott. Marius Osterfeld, Economista
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Ariane M. Baer,
Responsabile di progetto Economia e Politica
ariane.baer@swissstaffing.ch

swissstaffing

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

Ristampa, anche in estratti,
consentita con indicazione della fonte.
Giugno 2022, ©swissstaffing

Panoramica

Il lavoro flessibile non è un fenomeno astratto del futuro, bensì una realtà di vita sociale da anni, se non da decenni. Un occupato su quattro, cioè circa 1,3 milioni di persone in Svizzera, è un lavoratore flessibile, ovvero ha una sistemazione professionale che esula dal tradizionale impiego fisso a tempo pieno presso un'unica azienda. Le persone che stanno dietro alle forme di lavoro flessibile sono ancora più eterogenee in termini di motivazioni rispetto alle forme di lavoro stesse. Vanno dagli studenti che finanziano la propria formazione, alle persone di mezza età in cerca di indipendenza o che si occupano dei familiari, fino agli ultrasessantenni che si avviano in modo fluido verso la pensione.

Il contributo apportato dalle persone che lavorano in modo flessibile spesso non riceve il dovuto riconoscimento, nemmeno a livello legislativo. Per quanto riguarda la copertura dei rischi elementari della vita, quali malattia, vecchiaia, morte o disoccupazione, i lavoratori flessibili sono spesso esclusi dalla rete di protezione sociale. Il lavoro temporaneo offre un rifugio sicuro. Grazie a una legge propria e al CCL Prestito di personale, negli ultimi 50 anni questa forma di lavoro si è adattata alle realtà di vita. Il risultato: un equilibrio tra flessibilità e sicurezza sociale al passo coi tempi.

Questo White Paper rende omaggio a sei flexworker: al loro lavoro, alle loro motivazioni, alla loro situazione di vita. Le loro storie sono rappresentative delle persone occupate nelle seguenti forme di lavoro flessibile:

- attività lucrativa indipendente senza personale
- plurioccupazione
- lavoro a tempo parziale inferiore al 50 %
- lavoro su chiamata
- lavoro temporaneo

Gli esempi dimostrano come i lavoratori flessibili contribuiscano in modo significativo alla creazione di valore nel nostro Paese e riducano la carenza di lavoratori qualificati e di manodopera. Una valutazione dell'indagine sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS¹) illustra come sono composti i vari gruppi di occupati. Un'analisi giuridica rivela le sfide poste dalla copertura sociale e in che modo il lavoro temporaneo le ha risolte.

1 La rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) è un'indagine condotta dall'Ufficio federale di statistica sin dal 1991 ed effettuata annualmente. Il suo obiettivo principale è quello di raccogliere dati sulla struttura occupazionale e sui comportamenti in materia di attività professionale della popolazione residente permanente in Svizzera. I dati della RIFOS forniscono indicazioni rilevanti sul contesto sociodemografico e sui settori di appartenenza delle persone che lavorano in modo flessibile. Le cifre riportate si riferiscono a tutti gli occupati in Svizzera (esclusi gli apprendisti).

I prestatori di personale prendono posizione

Le alternative al classico rapporto di lavoro dipendente stanno prendendo piede. I confini tra lavoro e tempo libero e tra dipendente e datore di lavoro sono sempre più sfumati. Nel contesto della digitalizzazione e della globalizzazione, si osservano sempre più modelli di lavoro alternativi che si discostano dal tradizionale contratto di lavoro con un'unica azienda. Diversi modelli di lavoro soddisfano quest'esigenza di flessibilità: oltre al lavoro temporaneo, vi sono anche i contratti a tempo determinato, i rapporti di plurioccupazione, il job sharing, l'attività lucrativa indipendente, il lavoro su chiamata e il lavoro su piattaforme gig come Uber.

Il lavoro temporaneo è uno strumento collaudato in grado di offrire un'attività flessibile in un quadro disciplinato dalla legge e dal partenariato sociale. I lavoratori temporanei godono di una maggiore protezione rispetto ai lavoratori autonomi dato che, in quanto dipendenti, sono soggetti al diritto del lavoro e della previdenza sociale e possono beneficiare di soluzioni innovative e su misura in termini di assicurazioni sociali e formazione continua. Rispetto al classico rapporto di lavoro, il lavoro temporaneo offre sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori una maggiore flessibilità.

Secondo swissstaffing, l'associazione padronale dei prestatori di personale, i costrutti giuridici esistenti del lavoro indipendente, del lavoro dipendente e del lavoro temporaneo soddisfano già le esigenze della nostra società ed economia in continua evoluzione. swissstaffing ravvisa necessità di intervento in tre aree:

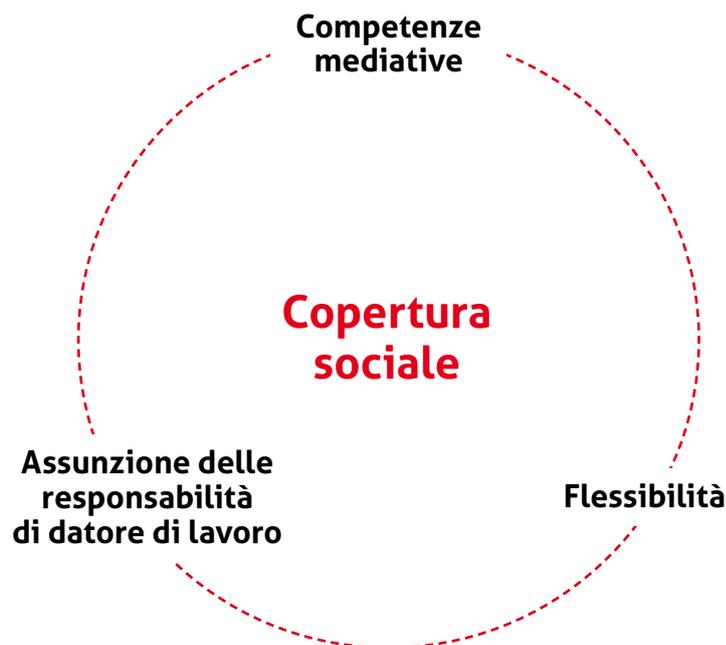
- Il lavoro temporaneo si è rivelato una forma di lavoro flessibile sì, ma sicura, e dovrebbe essere adottata come quadro di riferimento per un numero ancora maggiore di lavoratori flessibili.
- Affinché il lavoro temporaneo possa continuare a soddisfare la domanda di lavoro flessibile in un quadro di equità, la sua flessibilità non deve essere ulteriormente limitata né a livello federale né a livello cantonale. swissstaffing si oppone in particolar modo all'introduzione di quote e proibizioni nel lavoro temporaneo. Al contrario, l'attuale rigido "corsetto" dovrebbe essere allentato in singoli punti. In tal senso, il requisito della forma scritta per la stipula dei contratti di lavoro dovrebbe essere revocato o reinterpretato, rendendo possibile una più semplice alternativa digitale. Per i prestatori di personale gli scostamenti rispetto all'orario di lavoro previsto contrattualmente dovrebbero, in singoli casi, essere contemplati dalla legge federale sul collocamento. Analogamente, è necessario che la legge sul lavoro renda più flessibili le norme

sull'orario di lavoro e sul lavoro domenicale e notturno.

- Qualora dovessero rendersi necessarie ulteriori forme occupazionali, l'equilibrio tra flessibilità da una parte e protezione sociale dall'altra dovrebbe essere in ogni caso garantito. Sono proprio i lavoratori flessibili ad avere bisogno di copertura sociale, ad esempio contro la perdita imprevista di guadagno, e di accedere alla previdenza professionale. L'attività lucrativa indipendente, in cui queste reti di sicurezza non sono previste, è a ragione accessibile solo a coloro che si muovono da una posizione indipendente. Laddove sussiste una dipendenza, la protezione deve essere garantita.

Il lavoro temporaneo – come già accennato – è uno strumento accettato e comprovato che consente l'esistenza del lavoro flessibile all'interno di un quadro legale e di partenariato sociale. Limitazioni a questa forma di occupazione pregiudicherebbero il suo importante ruolo di stimolo per il mercato del lavoro, creerebbero barriere a nuovi rapporti di lavoro, peggiorerebbero le condizioni di lavoro dei lavoratori flessibili e comprometterebbero la competitività della Svizzera nel suo complesso.

Figura 1: Il piano di successo del settore del lavoro temporaneo



1. Settore del lavoro temporaneo: ridisegnare il panorama del lavoro flessibile

Nel panorama svizzero del lavoro flessibile le porte sono spalancate per il settore temporaneo. L'offerta dei prestatori di personale: un equilibrio tra flessibilità e copertura sociale conforme ai tempi. Uno sguardo alla composizione delle forme di lavoro flessibile, al di là del lavoro temporaneo, mostra che questi occupati sono per lo più donne, di età avanzata, di nazionalità svizzera, con un elevato livello di istruzione e impiegate nel settore dei servizi. I lavoratori temporanei oggi si differenziano secondo il loro profilo: sono prevalentemente uomini, di giovane età, di nazionalità straniera, hanno una formazione professionale e lavorano nei settori dell'edilizia, dell'industria, della logistica e dell'ingegneria. Se l'ulteriore apertura del panorama del lavoro flessibile avrà successo, il volto del lavoro temporaneo cambierà. Sarà più femminile, più maturo, più svizzero, più altamente qualificato e più ancorato al settore dei servizi. Per i lavoratori flessibili altamente qualificati, questo sviluppo è già in pieno corso (cfr. swissstaffing 2021).

L'elaborazione di pacchetti di servizi su misura è la premessa per questi successi. Nell'elaborazione di questi pacchetti è fondamentale un'analisi attenta dei vantaggi unici del settore del lavoro temporaneo, unitamente alla questione su come essi devono essere orchestrati per i nuovi gruppi target.

1.1. Il classico lavoro temporaneo come modello

La formula del successo nel settore del lavoro temporaneo si basa su alcuni capisaldi: competenze mediate, assunzione delle responsabilità del datore di lavoro, flessibilità e, grazie alla legge sul collocamento (LC) nonché al CCL Prestito di personale, copertura sociale. Nella classica attività temporanea tutti e quattro i fattori interagiscono: l'impresa di lavoro temporaneo mette in contatto il candidato con le imprese acquisitrici, si assume la responsabilità della gestione delle risorse umane in qualità di datore di lavoro legale, offrendo a entrambe le parti la flessibilità auspicata – in un quadro legalmente regolamentato. Con questo mix di servizi, il mondo del lavoro flessibile può svilupparsi ulteriormente: procurare ulteriori incarichi ai lavoratori indipendenti e accollarsi gli oneri amministrativi, far accedere ad altre imprese acquisitrici coloro che prima avevano una sola occupazione, o collocare le persone che sono disponibili per un'assunzione.

1.2. Payrolling per datori di lavoro e freelance

I modelli imprenditoriali su misura richiedono una chiara focalizzazione sulle esigenze dei clienti, con una deliberata riduzione o intensificazione di alcuni servizi offerti. Le persone con più occupazioni o con un orario di lavoro ridotto spesso hanno lo stesso datore di lavoro per anni. I servizi di reclutamento sono di scarso interesse per questo gruppo. Con il payrolling, invece, le imprese acquisitrici possono evitare gli oneri amministrativi e le possibili lacune in materia di copertura sociale. Quest'offerta è particolarmente interessante per i privati, le piccole imprese, ma anche per le grandi aziende che focalizzano sempre più la loro attenzione sulla gestione strategica delle risorse umane. Un mercato in crescita è quello in cui i rapporti di payrolling non vengono impostati dal cliente bensì dal lavoratore flessibile: i freelance si procurano i loro incarichi personalmente e si rivolgono a un prestatore di personale per il payrolling. Per gli indipendenti senza collaboratori questa è un'alternativa per alleggerirsi dai compiti amministrativi e per ottenere il pieno accesso a un'assicurazione sociale (a prezzi accessibili).

1.3. Le piattaforme di lavoro online sotto l'egida del lavoro temporaneo

L'iperflessibilità unita alla responsabilità sociale è la ricetta per il successo delle piattaforme online sotto l'egida del prestito di personale.

Nell'ambito del collocamento e della gestione delle risorse umane, si applica il principio del "self-service". Con il supporto della piattaforma digitale, i flexworker e le imprese acquisitrici sbrigano da sé quante più incombenze possibili – per pacchetti dai costi ridotti e prestazioni di servizi indipendenti da persone, tempo e luogo. I consulenti HR intervengono solo se necessario o richiesto. La promessa di una piattaforma di lavoro sotto l'egida del prestito di personale è potenzialmente interessante per tutti i tipi di lavoratori flessibili. Per i freelance rappresenta un punto di contatto per aggiudicarsi impieghi e gestirli subito dal punto di vista amministrativo. Per coloro che cercano la versatilità in varie attività lucrative o la flessibilità nell'orario di lavoro, una piattaforma ben funzionante può essere una soluzione interessante.

2. Le forme di lavoro flessibile in Svizzera, i loro limiti e gli approcci risolutivi

2.1. Indipendenti senza personale

Complessivamente, nel 2020 il 7,9 % di tutti gli occupati era un lavoratore indipendente².

La tendenza al lavoro autonomo è in calo da anni: nel 2015 era dell' 8,7 % e nel 2008 ancora intorno al 10 % (cfr. RIFOS 2018). La grande maggioranza dei lavoratori indipendenti (69 %) non ha personale. Nel 2020 la loro percentuale sul totale degli occupati in Svizzera era del 5,4 % (2015: 6 %).

Gli indipendenti senza personale sono attivi soprattutto nei settori dei servizi sanitari e sociali, nell'agricoltura e come liberi professionisti nei servizi scientifici e tecnici. Il fulcro della loro formazione è la formazione professionale superiore. La percentuale di svizzeri tra loro, pari all'83 %, è superiore alla media. Sono significativamente più anziani rispetto al resto della popolazione attiva: l'81 % ha più di 40 anni, il 17 % ha addirittura 65 anni o più. Le donne costituiscono la maggioranza in questo modello di lavoro (51 %). Per contro, gli indipendenti nel loro complesso, e soprattutto quelli che hanno personale proprio, sono per lo più di sesso maschile. Gli indipendenti senza personale sono prevalentemente

sposati e hanno, in confronto, raramente figli sotto i 15 anni. Ciò è probabilmente da riportare alla loro età avanzata e al fatto che i figli hanno già lasciato la casa.

La copertura sociale dei lavoratori autonomi solleva interrogativi, soprattutto in considerazione della loro struttura anagrafica.

Per i lavoratori indipendenti le assicurazioni contro i rischi sociali quali malattia o disoccupazione non sono né obbligatorie né stipulabili o sono a malapena finanziabili.

Vi sono anche delle lacune nel settore della previdenza per la vecchiaia: Secondo la RIFOS (2018), nel 2015 meno della metà dei lavoratori autonomi era assicurata presso una cassa pensioni. Quasi una persona su quattro non si tutela per la vecchiaia né tramite una cassa pensioni né tramite la previdenza individuale vincolata 3° pilastro. L'esempio di Sara S. dimostra che i lavoratori indipendenti si sentono

Sara S. (38 anni), medico naturopata e lavoratrice indipendente

«In qualità di lavoratrice indipendente posso vivere secondo i miei principi»

Sara S., 38 anni e residente a Basilea, lavora in proprio come medico naturopata diplomata MTC con un proprio studio medico dal 2009. Apprezza il fatto di poter vivere la propria filosofia professionale in quanto indipendente. Al tempo stesso, gradirebbe che in Svizzera venisse dato più sostegno e sicurezza finanziaria ai lavoratori autonomi.

Sara S. ha sempre nutrito un profondo interesse per le attività mediche, ma non avrebbe mai potuto immaginare di lavorare in un ospedale: «Le modalità di lavoro in ospedale e il sistema non mi confacevano». Subito dopo essersi diplomata alla

scuola media superiore, all'età di 19 anni ha quindi deciso di formarsi come naturopata presso l'Accademia di Medicina Naturale di Basilea. Nel 2009 si è messa in proprio e ha aperto uno studio insieme a un'amica. Gli inizi sono stati duri: «Per mantenermi economicamente a galla svolgevo quattro lavori part-time contemporaneamente». Da un anno lavora al 100 % come libera professionista nel proprio studio medico. «Per me è fondamentale poter vivere i miei valori olistici nella medicina come libera professionista. Sono flessibile, ho molto margine d'azione e non ho un capo che mi mette pressione».

Oltre alle incombenze amministrative che devono essere svolte nei fine settimana, ravvisa uno svantaggio nella mancanza di sicurezza sociale e finanziaria. È lei stessa a dover sostenere molti rischi.

È tutelata per la vecchiaia tramite il pilastro 3a, ma non ha una cassa pensioni. Inoltre, ha un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia che entra in vigore solo a partire dal 60° giorno di malattia. In questo modo può risparmiare su questa costosa assicurazione. Vorrebbe che in Svizzera il lavoro indipendente venisse maggiormente sostenuto: «Gli ostacoli sono considerevoli e il rischio finanziario è enorme. Mi piacerebbe che venisse offerta più consulenza e tutela a livello finanziario». In futuro vorrebbe continuare ad esercitare l'attività di naturopata come libera professionista. Non esclude, in futuro, la possibilità di farsi assumere, purché possa continuare a vivere i suoi valori: «Il contenuto del mio lavoro è fondamentale, non la forma di impiego».

strettamente legati alla loro attività e hanno molta libertà creativa. Al tempo stesso, il loro status di lavoratori indipendenti li espone a insicurezze finanziarie e devono farsi personalmente carico in larga misura dei rischi sociali.

Attività lucrativa indipendente e copertura sociale

Gli indipendenti svolgono la loro attività nella forma giuridica di una ditta individuale. Una ditta individuale è un'azienda gestita da un solo imprenditore. Generalmente, i lavoratori indipendenti come Sara S. ambiscono ad evolversi in una struttura in cui poter svolgere le proprie attività secondo i propri principi e godere di una grande libertà d'azione. In quanto autonomi, sostengono personalmente e indefinitamente i profitti o le eventuali perdite: in caso di debiti, rispondono ai creditori con tutti i loro beni privati o aziendali.

Il riconoscimento dello status di lavoratore indipendente viene effettuato da una cassa di compensazione AVS. Di norma, non si ottiene tale riconoscimento se si dipende da un unico cliente («lavoro indipendente fittizio»).

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di infortunio e malattia: come giustamente sottolinea Sara S., lo status di lavoratore indipendente presenta dei deficit in termini di sicurezza sociale e finanziaria. Il lavoratore indipendente rimane assicurato presso l'AVS e l'AI, ma non è più soggetto all'obbligo assicurativo presso le altre assicurazioni. Dovrà occuparsi autonomamente di una copertura assicurativa, ad esempio stipulando un'assicurazione contro gli infortuni o un'assicurazione per le indennità giornalieri di malattia. A seconda dell'età, del periodo di attesa scelto e delle condizioni preesistenti, i contributi ai premi possono essere estremamente cospicui.

Previdenza professionale: nell'ambito della previdenza professionale, gli indipendenti hanno spesso delle lacune, sebbene abbiano la possibilità di assicurarsi presso una cassa pensioni a determinate condizioni. In alternativa possono tutelarsi attraverso il pilastro 3a, fiscalmente privilegiato². Come evidenzia Sara S., ciò comporta oneri amministrativi, costi e il possesso di competenze adeguate.

Approccio risolutivo: rapporto di lavoro temporaneo

Gli svantaggi sopra menzionati non sussistono in tale forma per i lavoratori temporanei. Sempre più freelance optano quindi per il “payrolling” tramite prestatore di personale. L'occupato sceglie i propri incarichi ed è assunto da un prestatore di personale. Le lacune nella copertura sociale vengono così colmate automaticamente, ad esempio per quanto concerne la cassa pensioni, l'assicurazione contro gli infortuni e le indennità giornalieri in caso di malattia. Due ulteriori vantaggi: non sussiste il rischio di attività autonome fittizie e la responsabilità è limitata dalle disposizioni vincolanti del CO.

Attraverso il payrolling, un occupato che desidera conservare la flessibilità di un lavoratore autonomo può al tempo stesso minimizzare rischi e delegare l'onere amministrativo ai prestatori di personale.

	Indipendenti senza personale	Lavoratori temporanei
Malattia	✓	✓
Infortunio	✓	✓
Previdenza (LPP)	✓	✓
AVS/AI/IPG	✓	✓
AD	✗	✓
Formazione continua	✗	✓

² Un altro 5,2% era impiegato come lavoratore presso la propria azienda (SA o Sagl).

³ Gli occupati senza cassa pensioni possono versare nel pilastro 3a fino al 20% del loro reddito netto, ma non più di 34'416 franchi (stato 2022). Gli occupati con cassa pensioni possono versare un massimo di 6'883 franchi.

Indipendenti senza personale



Percentuale di tutti gli occupati

5,4 % ↘

-0,6 % (2015–2020)



Percentuale donne

51 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

83 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

21 %

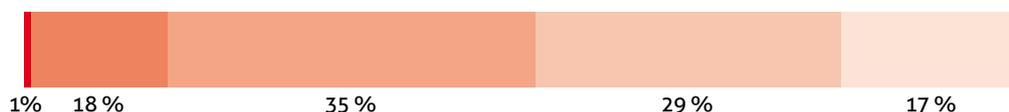
Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Indipendenti senza personale



■ 15-24 anni ■ 25-39 anni ■ 40-54 anni ■ 55-64 anni ■ 65+ anni

Formazione



Livello secondario I

6 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

49 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

45 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

70 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

24 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

5 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0,5 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Sociosanitario

17 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Servizi professionali indipendenti, scientifici e tecnici

15 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Agricoltura e silvicoltura, pesca

13 %

Tutte le persone occupate: 2 %



Attività artistiche, di intrattenimento e ricreative

5 %

Tutte le persone occupate: 2 %



2.2. Plurioccupati

Il trend alla plurioccupazione si è costantemente intensificato negli ultimi anni: nel 2020, l'8,2 % di tutti gli occupati in Svizzera svolgeva diverse attività professionali. Nel 2015 la percentuale era del 7,7 % e nel 2011 solo del 5 % (cfr. RIFOS 2018). Secondo la RIFOS (2018), generalmente, la plurioccupazione non è una fase lavorativa temporanea, bensì spesso duratura: molti plurioccupati lavorano parallelamente presso gli stessi datori di lavoro per anni.

I plurioccupati hanno un buon livello di istruzione, sono di mezza età e sono prevalentemente svizzeri con una quota dell'81 %. Questa forma di occupazione è relativamente comune nella Svizzera tedesca.

Circa il 62 % dei plurioccupati sono donne. Ciò è dovuto, tra l'altro, al mix di settori: chi svolge diverse attività ha più probabilità della media di lavorare nel settore dell'educazione e sociosanitario, settori questi con un'alta percentuale di donne. In tre quarti dei casi, il lavoro principale e quello secondario sono svolti in settori diversi. Fanno eccezione settori come i nuclei familiari con personale domestico, l'istruzione e la sanità. Da un lato, la plurioccupazione offre

l'opportunità di una diversificazione professionale e può essere sfruttata in modo strategico, ad esempio per sperimentare nuove aree di lavoro e settori. D'altra parte, come dimostra l'esempio di Eveline M., è in molti casi una necessità economica. Le condizioni di precarietà possono quindi costituire una minaccia in termini di pensione e di perdita di salario.

Plurioccupazione e copertura sociale

La plurioccupazione è l'instaurazione o l'esecuzione simultanea di più rapporti di lavoro da parte del lavoratore con lo stesso o con diversi datori di lavoro. Il rischio di perdere il lavoro può essere distribuito tra più datori di lavoro, riducendo così la dipendenza economica. Tuttavia, i dipendenti occupati in questa forma di lavoro spesso non sono sufficientemente assicurati contro i rischi elementari della vita.

Previdenza professionale: le lacune sono particolarmente grandi nell'ambito della previdenza professionale che assicura il tenore di vita in età avanzata e copre i rischi di invalidità e morte. I lavoratori sono soggetti all'assicurazione obbligatoria solo se guadagnano più di 21.510 franchi all'anno presso uno stesso datore di lavoro (stato 2022, art. 2 cpv. 1 LPP

Eveline M. (62 anni), contabile e plurioccupata

«La mancanza di una cassa pensioni è il problema più grande»

Eveline M. (62 anni) lavora come contabile con un grado di occupazione del 40 %, suddiviso tra due diversi datori di lavoro. Fino a due anni fa aveva addirittura una terza occupazione. Per assicurarsi il sostentamento in età avanzata, prevede di lavorare due o tre anni oltre la pensione.

Eveline M., che vive nel Canton Argovia, si occupa della contabilità di un fiduciario e di un ottico un giorno alla settimana. La commessa di articoli sportivi non ha una formazione di impiegata di commercio alle spalle. «Ho imparato tutto da sola, lavorando». È entrata nel

campo contabile grazie a un'impresario di lavoro temporaneo. L'azienda acquisitrice di allora l'aveva successivamente assunta come impiegata fissa.

La decisione di svolgere più lavori contemporaneamente Eveline M. l'ha presa per motivi economici. Era sposata da tanti anni e all'epoca il suo coniuge era il principale contribuente. Dopo il divorzio, si è trovata a dover dipendere da un reddito più elevato. Dai due lavori iniziali è passata a tre. Ha abbandonato il terzo lavoro due anni fa:

«A un certo punto era diventato troppo faticoso per me. È estremamente impegnativo dover adattarsi ogni giorno a diversi sistemi software».

D'altro canto apprezza la flessibilità e la varietà offerta dalle due diverse attività. Lo svantaggio della plurioccupazione è secondo lei

la mancanza di copertura sociale. Solo presso uno dei suoi due datori di lavoro è assicurata con il contributo minimo in una cassa pensioni. Per garantirsi il sostentamento in età avanzata, vorrebbe continuare a lavorare per almeno due anni oltre la normale età pensionabile. Ha una previdenza complementare 3° pilastro, ma sottolinea: «Il rischio di povertà in età avanzata è elevato per i plurioccupati. È assolutamente necessario che la legge disciplini meglio il problema della cassa pensioni per la plurioccupazione». Per il suo futuro professionale, Eveline M. desidera mantenere la situazione attuale. Tuttavia, ammette: «Se uno dei miei due datori di lavoro mi offrisse su un piatto d'argento un posto fisso al 40 %, l'accetterei al volo».

in comb. disp. con l'art. 2 cpv. 4 LPP). Inoltre, ai fini della copertura, viene preso in considerazione solo il salario coordinato, ovvero il salario meno la deduzione di coordinamento, attualmente pari a 25'095 franchi (art. 8 LPP). A causa della cosiddetta soglia d'entrata e della deduzione di coordinamento, i lavoratori plurioccupati sono svantaggiati. Spesso non sussiste alcun tipo di obbligo assicurativo. Il loro salario non è assicurato o lo è solo in misura ridotta, come nel caso di Eveline M.

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia: nel caso dei lavoratori assunti in aziende senza contratto collettivo di lavoro è il datore di lavoro a decidere se stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia in azienda. È possibile che i plurioccupati non abbiano alcuna assicurazione d'indennità giornaliera per malattia. In tal caso, la continuazione del pagamento del salario è regolata dal Codice delle obbligazioni. Ciò significa che, in caso di malattia, i lavoratori plurioccupati hanno diritto alla continuazione del pagamento del salario solo se il loro rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato stipulato per più di tre mesi (art. 324a cpv. 2 CO). Inoltre, le prestazioni sono legate alla durata dell'occupazione⁴. I plurioccupati non hanno quindi diritto al pagamento continuato del salario fin dall'inizio e non vi è alcun obbligo di continuare a versare il salario in caso di incapacità lavorativa prolungata a causa di malattia.

Approccio risolutivo: rapporto di lavoro temporaneo

Se i plurioccupati svolgessero la loro attività sotto l'egida del lavoro temporaneo, il problema della soglia d'entrata nella cassa pensioni non sussisterebbe.

La soglia d'entrata viene ripartita in base al salario orario. Dato che i salari minimi sono più alti della soglia di entrata ripartita all'ora, essa di fatto non esiste per i lavoratori temporanei. Grazie a questo modello, i lavoratori temporanei si trovano chiaramente in una posizione avvantaggiata rispetto ai plurioccupati, anche se lavorano per diverse aziende di prestito di personale o imprese acquisitrici. La previdenza professionale è fondamentale non solo sotto l'aspetto della previdenza per la vecchiaia. Anche nel caso di un'incapacità al lavoro la cassa pensioni fornisce contributi finanziari sostanziali. Tutti i lavoratori temporanei sono inoltre assicurati collettivamente per le indennità giornaliere di malattia. Il datore di lavoro è obbligato a stipulare un'assicurazione per i propri dipendenti. Dall'inizio dell'attività lavorativa pattuita contrattualmente i lavoratori temporanei possono beneficiare di tutte le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia.

Hanno dunque diritto al pagamento di un massimo di 720 indennità giornaliere per malattia, anche oltre la durata dell'impiego concordata.

	Plurioccupati	Lavoratori temporanei
Malattia	✓	✓
Infortunio	✓	✓
Previdenza (LPP)	✓	✓
AVS/AI/IPG	✓	✓
AD	✓	✓
Formazione continua	✓	✓

⁴ Il diritto alla continuazione del pagamento del salario in caso di malattia dipende dal cantone e dal numero di anni di servizio. Ciò è definito nelle rispettive scale (scala bernese, scala basilese, scala zurighese). Nel primo anno di servizio si applica per tutte le scale un obbligo di continuazione di pagamento del salario di tre settimane in caso di malattia. La scala bernese prevede ad es. la prosecuzione del pagamento di salario come segue: 1° anno: 3 settimane, 2° anno: 1 mese, 3°/4° anno: 2 mesi, 5°-9° anno: 3 mesi, 10°-14° anno: 4 mesi, 15°-19° anno: 5 mesi, dal 20° anno: 6 mesi.

Plurioccupati



Percentuale di tutti gli occupati

8,2 %

+ 0,5 % (2015–2020)



Percentuale donne

62 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

81 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

27 %

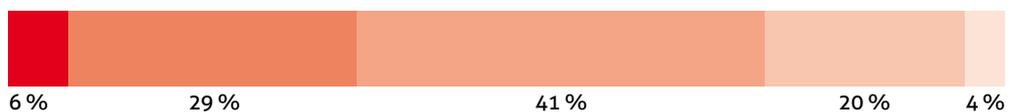
Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Plurioccupati



■ 15–24 anni ■ 25–39 anni ■ 40–54 anni ■ 55–64 anni ■ 65+ anni



Livello secondario I

8 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

41 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

51 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

77 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

20 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

3 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0,2 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Sociosanitario

18 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Educazione e insegnamento

15 %

Tutte le persone occupate: 8 %



Attività artistiche, di intrattenimento e ricreative

4 %

Tutte le persone occupate: 2 %



Nuclei familiari con personale domestico

4 %

Tutte le persone occupate: 1 %



TYPE

OR #

PATIENT NAME

AGE

ROOM ROOM

PROCEDURE

Subjck

OR 3

0700 HINTON, I

Arth

Arth

REVISION OF PLATE & SCAPULA
BIL UPPER

OP LEFT SHOULDER ARTHROSCOPY
ACROMIAL DECOMPRESSION
P LEFT SHOULDER ARTHROSCOPY
OPEN ANT CAPSULOLABRAL

2.3. Occupati con bassi volumi di lavoro

Nel 2020, il 13,6 % di tutti gli occupati in Svizzera era impiegato come lavoratore dipendente con un basso grado di occupazione, inferiore al 20 % o tra il 20 % e il 49 %. La tendenza è leggermente in calo (13,9 %) dal 2015. Questo gruppo di occupati comprende anche i lavoratori (parzialmente) indipendenti che continuano ad essere occupati in modo permanente a tempo parziale, le persone che lavorano su chiamata, così come i plurioccupati che svolgono parallelamente più attività con basse percentuali di occupazione.

2.3.1. Occupati con un grado di occupazione inferiore al 20 %

Nel 2020 il 3,4 % di tutte le persone occupate lavorava con un grado di occupazione inferiore a un giorno lavorativo a settimana.

Con un'elevata percentuale di 15-24enni e ultra 65enni, questi occupati sono spesso o più giovani o più anziani della media.

Si tratta di scolari, studenti o pensionati. Solo una persona su cinque ha figli sotto i 15 anni che vivono in famiglia. Le persone che lavorano e hanno obblighi familiari, pertanto, è difficile che prediligano volumi di lavoro inferiori al 20 %. La grande maggioranza dei lavoratori con bassi volumi di lavoro sono donne e cittadini svizzeri, con una quota rispettivamente del 73 % e dell'85 %.

Il loro livello di istruzione è basso rispetto alla popolazione complessiva: l'11 % ha completato solo la scuola dell'obbligo e solo il 31 % ha una qualifica di livello terziario. Uno dei motivi: molti di questi occupati stanno ancora completando la formazione professionale.

La distribuzione settoriale mostra un quadro eterogeneo: oltre che nei settori sociosanitario e dell'educazione, le persone in questione sono spesso impiegate in case private con personale domestico. Presumibilmente, si tratta di lavoratori domestici e addetti alle pulizie che lavorano per diversi datori di lavoro privati con un basso grado di occupazione. L'agricoltura e la silvicoltura, così come il settore immobiliare, sono rappresentati al di sopra della media.

Iris C. (38 anni), assistente della direzione presso un amministratore immobiliare (40 %) e rappresentante per un produttore di elettrodomestici da cucina

«Le persone occupate con bassi volumi di lavoro vengono sottovalutate dalla società».

Iris C. è madre di un figlio di 4 anni e lavora al 40 % come assistente della direzione per una ditta di amministrazione immobiliare. Lavora inoltre come consulente freelance per un produttore di elettrodomestici da cucina.

Iris C. fa parte di quel 10 % circa di occupati in Svizzera con basso grado di occupazione compreso tra il 20 % e il 49 %. «Due giorni alla settimana sembrano poco. Ma in questi due

giorni sono spesso presente per 10 ore e ho un carico di lavoro enorme da svolgere», sottolinea la specialista turistica diplomata del Cantone di Zurigo.

Inoltre, lavora come consulente per apparecchi da cucina su commissione. «È più un hobby. È un impegno moderato, di poche ore al mese. Sono molto flessibile, conosco molte persone e non ho obblighi».

Negli altri giorni della settimana si occupa principalmente dei lavori domestici e della famiglia. Il suo compagno lavora al 100 %. Lui non può ridurre il suo grado di occupazione. Per questo, Iris C. ha deciso consapevolmente di occuparsi del bambino. Allo stesso tempo, è importante per lei tenersi una porta

aperta nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda la copertura sociale, Iris C. afferma di aver scelto, con il suo impiego al 40 %, un grado di occupazione, che con il salario percepito, le consente di raggiungere la soglia di entrata per la cassa pensioni.

Per il futuro, Iris C. si augura di poter svolgere compiti entusiasmanti. Ritene che il lavoro part-time sia fortemente sottovalutato dalla società e si rammarica del fatto che non esistano praticamente lavori stimolanti per le persone con un basso grado di occupazione.

«Eppure sono soprattutto le madri ad essere molto efficienti e capaci di far fronte all'impegnativo compito di organizzare figli e lavoro».

Occupati con un grado di occupazione inferiore al 20 %



Percentuale di tutti gli occupati

3,4 % ↘

-0,2 % (2015–2020)



Percentuale donne

73 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

85 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

20 %

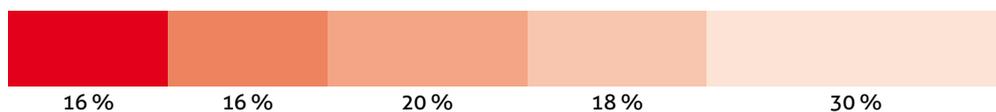
Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Grado di occupazione inferiore al 20 %



■ 15-24 anni ■ 25-39 anni ■ 40-54 anni ■ 55-64 anni ■ 65+ anni

Formazione



Livello secondario I

16 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

53 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

31 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

80 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

15 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

4 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0,1 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Sociosanitario

15 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Educazione e insegnamento

13 %

Tutte le persone occupate: 8 %



Nuclei familiari con personale domestico

11 %

Tutte le persone occupate: 1 %



Agricoltura e silvicoltura, pesca

5 %

Tutte le persone occupate: 2 %

2.3.2. Occupati con un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %

Nel 2020 il 10,2% di tutte le persone occupate era impiegato con un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %. La percentuale si è mantenuta stabile dal 2015. Da uno sguardo agli elementi socio-demografici emerge che: le madri con figli piccoli prediligono un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %. È la forma di lavoro con la più alta percentuale di donne (78 %), la più alta percentuale di figli sotto i 15 anni nel nucleo familiare (38 %) e il più alto numero di persone sposate (65 %).

Gli occupati con un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 % hanno spesso una formazione professionale e vivono prevalentemente nelle zone rurali.

Il settore di attività preferito è quello sociosanitario.

Più di una persona su cinque lavora in questo campo. Un altro 15 % lavora nel settore dell'educazione e dell'insegnamento. Anche il commercio, altri servizi commerciali e il settore alberghiero e della ristorazione sono rappresentati con una certa frequenza.

L'esempio di Iris C. rappresenta la situazione di questo gruppo di occupati: è madre, è impiegata al 40 % e si occupa della famiglia e dei lavori domestici.

Dipendenti con un basso grado di occupazione e copertura sociale

Lavorare a tempo parziale significa che il grado di occupazione di una persona nella sua attività principale è inferiore al 90 %. Nella fattispecie, si parla di basso grado di occupazione quando una persona lavora meno del 50 %.

Previdenza professionale: Iris C. è consapevole del problema della mancanza di previdenza professionale in un'attività con basso grado di occupazione e per questo motivo svolge un lavoro al 40%. Così può versare contributi nel 2° pilastro. Tuttavia, ai fini della copertura si tiene conto solo del salario coordinato (cioè il salario meno la deduzione di coordinamento, attualmente pari a 25'095 franchi). Per le persone con un basso grado di occupazione, anche se i contributi vengono versati alla cassa pensioni, spesso viene assicurata solo una piccola parte del salario.

Se il reddito è inferiore alla soglia d'entrata di 21'510 franchi, i contributi alla cassa pensioni non si applicano affatto. In età avanzata, gli occupati senza copertura LPP ricevono solo la pensione minima AVS di 1'195 franchi (a partire dal 2022), una somma che non basta nemmeno a coprire il minimo vitale. Naturalmente, le persone che non sono soggette all'assicurazione obbligatoria sono libere di investire nella previdenza privata o di versare nel 3° pilastro. Spesso tuttavia mancano i mezzi finanziari per farlo, a causa del basso reddito.

Approccio risolutivo: rapporto di lavoro temporaneo

Il problema della mancanza di assicurazione obbligatoria a causa del non raggiungimento della soglia d'entrata non sussiste nel caso del lavoro temporaneo, anche con un basso grado di occupazione. Deduzione di coordinamento e soglia d'entrata vengono convertite in base al salario orario. Grazie a un modello pensionistico su misura, i lavoratori temporanei sono spesso coperti dall'assicurazione LPP obbligatoria sin dalla prima ora di lavoro, a prescindere dall'entità del reddito percepito.

	Grado di occupazione <20%	Grado di occupazione <50%	Lavoratori temporanei
Malattia	✓	✓	✓
Infortunio	✓	✓	✓
Previdenza (LPP)	✓	✓	✓
AVS/AI/IPG	✓	✓	✓
AD	✓	✓	✓
Formaz. continua	✓	✓	✓

Occupati con un grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %



Percentuale di tutti gli occupati

10,2 % ↓

-0,1 % (2015–2020)



Percentuale donne

78 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

82 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

38 %

Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Grado di occupazione tra il 20 % e il 49 %



■ 15–24 anni ■ 25–39 anni ■ 40–54 anni ■ 55–64 anni ■ 65+ anni

Formazione



Livello secondario I

10 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

53 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

37 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

79 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

17 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

3 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0,4 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Sociosanitario

21 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Educazione e insegnamento

15 %

Tutte le persone occupate: 8 %



Commercio, settore delle riparazioni

12 %

Tutte le persone occupate: 12 %



Altri servizi commerciali

5 %

Tutte le persone occupate: 4 %

2.4. Lavoratori su chiamata

Il 5,5 % di tutte le persone attive nel 2020 lavorava a chiamata. La tendenza è in leggera crescita dal 2015 (5,2 %). Circa il 46 % dei lavoratori su chiamata ha un numero minimo garantito di ore. È una percentuale decisamente più alta rispetto al 2015 (37 %).

Il quadro dei lavoratori su chiamata è simile a quello dei lavoratori con un grado di occupazione inferiore al 20 %. Ad ogni modo, i lavoratori su chiamata sono significativamente più giovani.

In molti casi si tratta di alunni e studenti che con questa forma di lavoro finanziano la loro formazione o si assicurano un primo piccolo reddito.

Tra i lavoratori su chiamata figurano più numerose le donne, anche se la loro quota, pari al 58 %, non è così elevata come quella dei plurioccupati e degli occupati con un basso grado di occupazione. La percentuale di occupati stranieri è con il 31 % superiore alla media. Il livello di istruzione raggiunto è piuttosto basso. Il 12 % ha un diploma di scuola dell'obbligo e solo il 19 % ha conseguito un titolo di studio, anche perché molti degli occupati sono ancora in formazione.

Il lavoro su chiamata è più diffuso nella Svizzera tedesca che nella Svizzera francese e in Ticino. Questa forma di lavoro è presente principalmente nel settore

dei servizi sanitari e sociali (19 %), nel settore della ristorazione (10 %) e dei lavori domestici (4,4 %).

L'esempio della studentessa Fabia J. illustra la motivazione degli occupati in formazione a lavorare su chiamata.

Lavoro su chiamata e copertura sociale

È oggi possibile distinguere tra lavoro su chiamata reale o fittizio. Nel lavoro su chiamata reale unicamente il datore di lavoro ha il diritto di stabilire il momento e la durata degli effettivi incarichi. Se chiamati i lavoratori sono tenuti ad accettare l'incarico lavorativo assegnato. Al contrario, nel lavoro su chiamata fittizio essi hanno il diritto di declinare gli incarichi lavorativi offerti dal datore di lavoro. Un'eventuale convocazione può essere considerata come una semplice offerta. Il lavoro di Fabia J. è una forma di lavoro su chiamata fittizia. Da un lato, questa forma di lavoro offre la massima flessibilità ai dipendenti. Dall'altro, il rischio di una copertura sociale insufficiente è elevato.

Previdenza professionale: la soglia d'entrata LPP di 21'510 franchi e la deduzione di coordinamento fanno sì che le persone che svolgono un lavoro su chiamata "fittizio", nella maggior parte dei casi, non siano coperte dall'assicurazione LPP obbligatoria. Ciò vale anche per Fabia J. con il suo grado di occupazione di un giorno alla settimana in media.

Fabia J. (22 anni), studentessa all'Università di San Gallo, lavora su chiamata

«Posso lavorare più ore rispetto a un lavoro part-time fisso».

Parallelamente agli studi Fabia J. (22 anni) lavora mediamente un giorno alla settimana per un istituto di ricerca di mercato. La flessibilità offerta da questa forma di lavoro è per lei più importante della mancanza di copertura sociale.

Fabia J. studia Affari Internazionali all'Università di San Gallo e lavora per un istituto di ricerche di merca-

to nel campo dell'elaborazione dei dati. Le vengono proposti incarichi di lavoro e decide se accettarli o meno: *«Posso adeguare il grado di occupazione ai miei impegni di studio all'università».* Viene retribuita a ore e considera la flessibilità un grande vantaggio: *«Con un lavoro su chiamata posso lavorare più ore di quanto non potrei fare se avessi un lavoro part-time fisso con un giorno lavorativo a settimana».*

La sua attuale forma di lavoro non le offre praticamente alcuna copertura sociale. Non ha una cassa pensioni né è coperta da un'assicu-

razione contro la perdita di guadagno. Data l'età e le circostanze di vita, per il momento questo non gioca un ruolo importante per la studentessa nativa di Winterthur. Vive ancora con i genitori. Finché durano gli studi, vorrebbe continuare a svolgere incarichi su chiamata per l'istituto di ricerche di mercato. Dopo la laurea le piacerebbe lavorare per un'organizzazione umanitaria, preferibilmente in una posizione a tempo indeterminato: *«Allora la copertura sociale mi interesserà di più».*

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia: anche in caso di malattia molti lavoratori su chiamata non sono assicurati. Se il datore di lavoro non ha stipulato volontariamente un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, i lavoratori hanno, conformemente al Codice delle obbligazioni, solo il diritto al pagamento continuato del salario se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o se è stato avviato per più di tre mesi. Il lavoro su chiamata consiste spesso in un incarico di breve durata. Pertanto, i requisiti per il pagamento continuato del salario sono raramente soddisfatti.

Approccio risolutivo: rapporto di lavoro temporaneo

Per i lavoratori temporanei la soglia d'entrata nella LPP viene ripartita in base al salario orario. Già una retribuzione oraria di 9,85 franchi (stato 2022) è sufficiente come soglia d'entrata. Se Fabia J. fosse stata assunta con un contratto di lavoro temporaneo, sarebbe stata soggetta all'assicurazione LPP obbligatoria al più tardi a partire dalla 14esima settimana di lavoro. I lavoratori temporanei con obblighi di assistenza ai figli sono addirittura soggetti all'assicurazione LPP obbligatoria sin dal primo giorno di lavoro.

Allo stesso modo i lavoratori temporanei hanno diritto alle prestazioni di indennità giornaliera per malattia già dal giorno di inizio dell'attività lavorativa pattuita contrattualmente.

Possono beneficiare di indennità giornaliere fino a 720 giorni dopo un periodo di attesa non superiore a 2 giorni di calendario.

	Su chiamata	Lavoratori temporanei
Malattia	✓	✓
Infortunio	✓	✓
Previdenza (LPP)	✓	✓
AVS/AI/IPG	✓	✓
AD	✓	✓
Formazione continua	✓	✓

Lavoratori su chiamata



Percentuale di tutti gli occupati

5,5 %

+0,3 % (2015–2020)



Percentuale donne

58 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

69 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

25 %

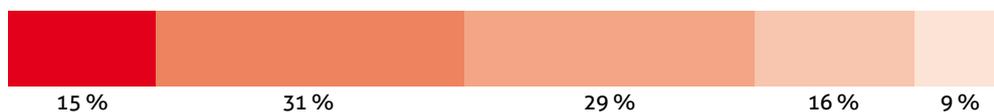
Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Lavoratori su chiamata



■ 15–24 anni ■ 25–39 anni ■ 40–54 anni ■ 55–64 anni ■ 65+ anni

Formazione



Livello secondario I

17 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

52 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

31 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

80 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

16 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

3 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0,5 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Sociosanitario

19 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Ristorazione

10 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Altri servizi commerciali

8 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Nuclei familiari con personale domestico

4 %

Tutte le persone occupate: 1 %



2.5. Lavoratori temporanei

Nella RIFOS del 2020, l'1 % di tutti gli occupati era impiegato in un rapporto di lavoro temporaneo tramite un prestatore di personale. Secondo la statistica più precisa sull'occupazione dell'Ufficio federale di statistica, la percentuale di lavoratori temporanei rispetto alla popolazione attiva è del 2,2 %. Nell'indagine RIFOS i lavoratori temporanei sono dunque sottorappresentati. Dal 1993 il numero di lavoratori temporanei è, secondo la SECO, più che quadruplicato.

I lavoratori temporanei si differenziano fortemente in termini di caratteristiche socio-demografiche dalle persone in altre forme di lavoro flessibile.

Sono prevalentemente uomini (68 %) e nettamente più giovani rispetto alla popolazione complessiva: più della metà di loro ha meno di 40 anni. Pertanto sono più spesso single (42 %) e hanno raramente figli (23 %). La percentuale di cittadini stranieri è superiore alla media (68 %). Il lavoro temporaneo è molto più diffuso nella Svizzera francese e nella

parte occidentale dell'Altopiano centrale che nella Svizzera orientale e centrale.

Saltano agli occhi i settori dei lavoratori temporanei, che sono complementari ai settori di altre forme di lavoro flessibile: così, secondo la RIFOS, i lavoratori temporanei sono impiegati principalmente nei settori manifatturiero, edile, dei trasporti, del commercio e dell'informatica. Viceversa, nei settori dell'educazione/insegnamento e nel settore sociosanitario sono sottorappresentati. Uno dei motivi della forte concentrazione nell'edilizia, nell'industria e nella logistica sono i picchi di domanda a breve termine che rendono il lavoro flessibile indispensabile. Al tempo stesso i dipendenti possono facilmente passare da un'azienda all'altra grazie alle loro competenze professionali. Nonostante l'elevata percentuale nel settore delle costruzioni e dell'industria, il 42 % lavora già nel settore dei servizi – una percentuale che, secondo le previsioni, registrerà una forte crescita in futuro⁵.

Per quanto riguarda l'istruzione, il lavoro temporaneo si concentra sulla formazione professionale, con una quota del 46 %. Poco meno di un quarto ha una qualifica di livello terziario. Qui si sta delineando un'inversione di tendenza: ultimamente, sempre più persone altamente qualificate scelgono il lavoro

Christian J. (64 anni), consulente, impiegato in payrolling tramite sallis

«Ho un buon rapporto di fiducia con il prestatore di personale»

Christian J., 64 anni, residente nel Canton Zugo, lavora come consulente a contratto per due start-up del settore farmaceutico e medtech. È impiegato in payrolling tramite il prestatore di personale sallis.

Per molti anni Christian J. ha lavorato come dipendente fisso in posizioni dirigenziali presso varie aziende farmaceutiche. Per un periodo il laureato in chimica ed economia aziendale si è cimentato anche nel lavoro autonomo. Nel 2017 è arrivata la disoccupazione. *«Mi trovo in una situazione delicata. Chi cerca impiego dopo una certa età,*

non ha vita facile sul mercato del lavoro». Tramite l'ufficio universitario per il trasferimento tecnologico e di conoscenze Uniectra, nel 2019 è entrato in contatto con i suoi committenti in qualità di consulente presso due start-up. Per la gestione di salario e assicurazioni sociali ha optato per un rapporto di lavoro temporaneo in payrolling tramite sallis. *«Il payrolling è geniale. Si può contare su una cassa pensioni e si è tutelati contro la perdita di guadagno».* In qualità di lavoratore indipendente ciò non sarebbe stato possibile. Fino a un anno fa, aveva un grado di occupazione di circa il 50-70% nell'ambito dei suoi mandati. Nel frattempo, la sua attività per le due start-up è limitata a due giorni al mese. Inoltre, da alcuni

mesi ha ottenuto direttamente un impiego temporaneo presso un'azienda farmaceutica e ha un mandato di amministrazione presso un'azienda di biotecnologie. In futuro, vorrebbe continuare a svolgere quest'attività professionale e proseguire il suo lavoro temporaneo dopo il pensionamento con un grado di occupazione ridotto: *«Un posto fisso non lo vorrei più».* Christian J. è un esempio del potenziale di integrazione nel mercato del lavoro del settore temporaneo per i lavoratori qualificati più anziani. Sottolinea: *«Il rapporto di fiducia con il prestatore di personale è fondamentale per le persone anziane con interruzioni nella loro carriera lavorativa. Non si tratta solo del servizio di payrolling. È importante sentirsi in buone mani».*

temporaneo (cfr. swisstaffing 2021).

Lavoro temporaneo e copertura sociale

Christian J. e Iris W. lavorano entrambi in modo flessibile nel quadro del lavoro temporaneo: Iris W. è impiegata su chiamata con una retribuzione oraria, mentre Christian J. mantiene la struttura di lavoratore indipendente attraverso il sistema di payroll. Entrambi gli esempi dimostrano effettivamente che il lavoro temporaneo può essere una forma di lavoro attraente anche al di fuori delle sue classiche aree di attività. Grazie al CCL Prestito di personale, i due flexworker che lavorano a tempo determinato sono più protetti dai rischi elementari della vita rispetto alle forme di "lavoro indipendente senza personale" e di "lavoro su chiamata" presentate in precedenza.

Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di infortunio e malattia: i lavoratori temporanei pagano i contributi all'AVS e sono assicurati contro il rischio di disoccupazione. Come i dipendenti a tempo indeterminato, anche loro sono assicurati obbligatoriamente contro gli infortuni professionali e non professionali se lavorano più di 8 ore a settimana.

I lavoratori temporanei beneficiano dalla prima ora di lavoro dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia con una durata di prestazioni fino a 720 giorni.

Previdenza professionale: i lavoratori temporanei sono assicurati ai sensi della LPP al più tardi a partire dalla 14a settimana di lavoro. Se hanno obblighi di assistenza nei confronti dei figli, sono già assicurati obbligatoriamente ai sensi della LPP dal primo giorno di lavoro. Deduzione di coordinamento e soglia d'entrata vengono ripartite in base al salario orario. Questa conversione è particolarmente utile ai lavoratori temporanei con un basso grado di occupazione e/o incarichi brevi: Al di fuori del lavoro temporaneo, sarebbero assicurati LPP solo a partire da un reddito annuo di 21'510 franchi. Oltre all'assicurazione contro il decesso e l'invalidità, vengono versati i contributi di risparmio e gli interessi sul capitale in conformità alla cassa pensioni dell'impresa di lavoro temporaneo.

Formazione continua: grazie al fondo paritetico per la formazione continua temptraining anche i lavoratori temporanei possono beneficiare delle prestazioni di formazione continua, se sono soggetti al CCL Prestito di personale. Eventuali lacune di competenza possono così essere colmate in modo mirato e l'occupabilità può essere ulteriormente estesa.

Approccio risolutivo: rapporto di lavoro temporaneo

Grazie al CCL Prestito di personale i lavoratori temporanei godono, tramite il loro prestatore di personale, di una copertura sociale almeno pari a quella dei dipendenti conforme al CO, che è adattata alle esigenze delle persone che lavorano in modo flessibile.

	Lavoratori temporanei
Malattia	✓
Infortunio	✓
Previdenza (LPP)	✓
AVS/AI/IPG	✓
AD	✓
Formazione continua	✓

5 I dati RIFOS sull'appartenenza al settore differiscono notevolmente dall'indagine sull'occupazione temporanea condotta da swisstaffing. Le possibili cause possono essere ricondotte al basso numero di intervistati della RIFOS che sottostima la quota complessiva di lavoratori temporanei nella forza lavoro. D'altra parte, il mix settoriale nell'indagine sul lavoro temporaneo di swisstaffing riflette il mix settoriale delle grandi aziende, che si ritirano sempre più dai settori tradizionali come l'edilizia per conquistare nuovi mercati.

Iris W. (59 anni), assistente per anziani presso Home Instead, lavora su chiamata

«Posso lavorare autonomamente e ho una copertura sociale».

Iris W. lavora da 5 anni come assistente per anziani a domicilio tramite Home Instead. La venditrice qualificata di drogheria e profumeria, con una formazione di collaboratrice sanitaria CRS, ha vissuto per molti anni in Brasile, dove gestiva un'azienda agricola ed era impegnata in progetti sociali.

In qualità di assistente per anziani, Iris W. della Turgovia assiste persone anziane o malate a domicilio

e si occupa di tutti i servizi non medici. *«Aiuto le persone nell'igiene personale, nelle faccende domestiche o le accompagno alle visite mediche. I rapporti sociali e la fiducia sono molto importanti».* Apprezza il fatto di avere un lavoro indipendente e di poter prendere le proprie decisioni. Iris W. è impiegata con una retribuzione oraria, il suo grado di occupazione è in media dell'80 %. Home Instead le propone degli incarichi che può accettare o meno. Home Instead è membro di swissstaffing, l'unione svizzera dei prestatori di personale. Iris W. beneficia così di flessibilità e copertura sociale nel contempo: *«Per me è molto impor-*

tante», sottolinea Iris W. *«Quando sono tornata dal Brasile, non avevo una cassa pensioni».* Sotto l'egida del lavoro temporaneo, oltre alla LPP beneficia anche di un'assicurazione contro gli infortuni e d'indennità giornaliera in caso di malattia. Iris W. vorrebbe continuare a lavorare per Home Instead in futuro, anche dopo la pensione. Anche la famiglia è importante per lei: ha due figlie adulte e un nipotino. Un domani vorrebbe sostenere sua madre se avesse bisogno di aiuto. Per farlo, ridurrebbe il suo grado di occupazione, cosa facilmente possibile lavorando per Home Instead.

Lavoratori temporanei



Percentuale di tutti gli occupati

2,2 % →

0,0 % (2015–2020)*



Percentuale donne

32 %

Tutte le persone occupate: 47 %



Percentuale Svizzeri/e

38 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Percentuale di bambini (<15 anni) nel nucleo familiare

23 %

Tutte le persone occupate: 28 %

Età

Tutte le persone occupate



Lavoratori temporanei



■ 15-24 anni ■ 25-39 anni ■ 40-54 anni ■ 55-64 anni ■ 65+ anni

Formazione



Livello secondario I

31 %

Tutte le persone occupate: 9 %



Livello secondario II

46 %

Tutte le persone occupate: 46 %



Livello terziario

23 %

Tutte le persone occupate: 45 %

Regione linguistica



Tedesca

67 %

Tutte le persone occupate: 73 %



Francese

31 %

Tutte le persone occupate: 23 %



Italiana

2 %

Tutte le persone occupate: 4 %



Romancia

0 %

Tutte le persone occupate: 0,3 %

Settori



Settore manifatturiero, approvvigionamento energetico

31 %

Tutte le persone occupate: 14 %



Edilizia

27 %

Tutte le persone occupate: 6 %



Trasporti e magazzinaggio

9 %

Tutte le persone occupate: 15 %



Informazione e comunicazione

4 %

Tutte le persone occupate: 4 %

* La quota di lavoratori temporanei nella RIFOS è dell'1 % ed è diminuita dello 0,1 % dal 2015 al 2020. Un'indagine completa della SECO mostra che la quota del lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione è più elevata e nel 2020 era pari al 2,2 %.



3. Conclusione

Lavoro temporaneo: plusvalore per società, lavoratori flessibili e imprese acquisitrici

Il mondo del lavoro è flessibile. Il lavoro indipendente, la plurioccupazione e un basso grado di occupazione sono molto diffusi tra gli svizzeri. Da un lato, tale approccio consente alla Svizzera di acquisire lavoratori qualificati preziosi per l'economia, di sfruttare il potenziale dei cittadini svizzeri e di garantire la posizione della Svizzera come piazza economica grazie alla flessibilità come fattore di produzione. D'altra parte, le conseguenze per i lavoratori flessibili sono le lacune nella copertura sociale, gli oneri amministrativi e una situazione lavorativa incerta senza partner di collocamento forti. Il lavoro temporaneo offre la possibilità di ridurre questi rischi e

oneri senza perdere in flessibilità. Oltre ai lavoratori flessibili, alle imprese acquisitrici e ai prestatori di personale, lo Stato è il quarto vincitore a tavolino. Approfitta di una migliore copertura sociale per gli occupati, di una minore economia sommersa e di una riduzione degli oneri per gli uffici pubblici di collocamento.

Con i suoi numerosi vantaggi, il settore del lavoro temporaneo ha l'opportunità di plasmare il futuro del mondo del lavoro flessibile.

	Lavoratori indipendenti senza personale	Plurioccupati	Grado di occupazione <20%	Grado di occupazione <50%	su chiamata	Lavoratori temporanei
Malattia	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Infortunio	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Previdenza (LPP)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AVS/AI/IPG	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AD	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Formazione continua	✗	✓	✓	✓	✓	✓

Distribuzione settoriale dei flexworker all'interno di una forma di lavoro

Settori	Tutti gli occupati	Indipendenti senza personale
Agricoltura e silvicoltura, pesca	2,5 %	13 %
Settore manifatturiero, approvvigionamento energetico	13,8 %	5,6 %
Settore edile e delle costruzioni	6,3 %	5,2 %
Commercio; manutenzione e riparazione di motoveicoli	11,6 %	7,5 %
Trasporti e magazzinaggio	4,5 %	1,9 %
Settore dell'ospitalità/alberghiero e della ristorazione	3,9 %	1,7 %
Informazione e comunicazione	4 %	2,3 %
Erogazione di servizi finanziari e assicurativi	5,4 %	1,2 %
Settore delle attività immobiliari	1,3 %	1,2 %
Servizi professionali indipendenti, scientifici e tecnici	9,1 %	15,2 %
Erogazione di altri servizi commerciali	3,9 %	2,9 %
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazioni sociali	4,8 %	0,0 %
Educazione e insegnamento	7,8 %	6,4 %
Settore sociosanitario	14,8 %	16,7 %
Attività artistiche, di intrattenimento e ricreative	1,8 %	5,1 %
Erogazione di altri servizi	3,2 %	12,2 %
Nuclei familiari con personale domestico	1,1 %	1,9 %

I colori indicano in quali settori i rispettivi lavoratori flessibili sono rappresentati in misura superiore alla media rispetto a tutti gli occupati. Esempio di lettura: gli indipendenti senza collaboratori sono occupati più

frequentemente della media nell'agricoltura e nella silvicoltura (verde) e meno spesso della media nell'industria manifatturiera/approvvigionamento di energia (rosso).

Campione RIFOS 2020, osservazioni: tutti gli occupati (n=39908), indipendenti senza collaboratori (n=2209), plurioccupati (n=3386), occupati <20 % (n=1440), occupati 20 - 49 % (n=4209), lavoratori su chiamata (n=1764), lavoratori temporanei (n=278).

Plurioccupati	Basso grado di occupazione inferiore al 20 %	Basso grado di occupazione 20 % - 49 %	Lavoro su chiamata	Lavoratori temporanei
4,9 %	5,1 %	3,1 %	1,9 %	2,8 %
6,5 %	5,2 %	4,8 %	8,8 %	30,8 %
3,7 %	2,3 %	2,7 %	6,5 %	27,1 %
8,2 %	7,5 %	11,5 %	10,5 %	6,4 %
2,8 %	1,4 %	2,9 %	5,2 %	9,4 %
4,1 %	5,0 %	5,1 %	9,7 %	1,9 %
2,9 %	1,2 %	2,5 %	2,9 %	3,5 %
2,3 %	1,6 %	1,7 %	0,9 %	2,1 %
1,8 %	5,1 %	1,5 %	0,7 %	0,4 %
9,0 %	7,9 %	7,5 %	5,2 %	3,5 %
4,2 %	4,0 %	5,1 %	7,8 %	1,4 %
4,6 %	3,3 %	4,2 %	3,5 %	1,6 %
14,9 %	13,1 %	14,9 %	6,9 %	0,4 %
17,8 %	14,7 %	20,8 %	19,1 %	5,2 %
3,8 %	5,1 %	3,0 %	2,9 %	1,0 %
4,8 %	7,2 %	5,9 %	3,2 %	2,0 %
3,7 %	10,6 %	2,7 %	4,4 %	0,3 %

Scostamenti rispetto a tutti gli occupati:

- tra -1 % e +1 %
- tra +1,1 % e +2 %
- tra +2,1 % e +4 %
- tra +4,1 % e +8 %
- superiore a +8 %
- tra -1,1 % e -2 %
- tra -2,1 % e -4 %
- tra -4,1 % e -8 %
- superiore a -8 %

Percentuale delle diverse forme di lavoro flessibile sul totale dell'occupazione nel rispettivo settore

Settori	Indipendenti senza personale
Agricoltura e silvicoltura, pesca	29 %
Settore manifatturiero, approvvigionamento energetico	2 %
Settore edile e delle costruzioni	4 %
Commercio; manutenzione e riparazione di motoveicoli	3 %
Trasporti e magazzinaggio	2 %
Settore dell'ospitalità/alberghiero e della ristorazione	2 %
Informazione e comunicazione	4 %
Erogazione di servizi finanziari e assicurativi	1 %
Settore delle attività immobiliari	5 %
Servizi professionali indipendenti, scientifici e tecnici	10 %
Erogazione di altri servizi commerciali	2 %
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazioni sociali	0 %
Educazione e insegnamento	5 %
Settore sociosanitario	6 %
Attività artistiche, di intrattenimento e ricreative	14 %
Erogazione di altri servizi	21 %
Nuclei familiari con personale domestico	8 %

Non è più possibile immaginare il mercato del lavoro senza le forme di lavoro flessibile. Le varie forme di lavoro non sono distribuite uniformemente nei vari settori. La tabella mostra l'incidenza della rispettiva forma di lavoro flessibile sul totale dell'occupazione nel rispettivo settore. Nel settore della ristorazione, ad esempio, il 13 % delle persone occupate lavora su

chiamata, mentre nel settore sociosanitario sono molto diffusi gli impieghi con un basso grado di occupazione, tra il 20 % e il 49 %. Il lavoro temporaneo è particolarmente rappresentato nell'edilizia e nell'industria, con valori rispettivamente del 9 % e del 5 %, e mantiene bassa la quota di altre forme di lavoro con una copertura sociale più scarsa.

Plurioccupati	Basso grado di occupazione inferiore al 20 %	Basso grado di occupazione 20 % - 49 %	Lavoro su chiamata	Lavoratori temporanei
17 %	7 %	13 %	4 %	3 %
4 %	1 %	4 %	4 %	5 %
4 %	1 %	4 %	5 %	9 %
6 %	2 %	10 %	5 %	1 %
5 %	1 %	6 %	6 %	4 %
8 %	4 %	12 %	13 %	1 %
7 %	1 %	7 %	5 %	2 %
4 %	1 %	4 %	1 %	1 %
11 %	13 %	12 %	3 %	1 %
9 %	3 %	9 %	3 %	1 %
5 %	2 %	8 %	6 %	0 %
9 %	3 %	11 %	5 %	1 %
17 %	6 %	21 %	5 %	0 %
10 %	3 %	15 %	7 %	1 %
16 %	9 %	16 %	8 %	1 %
13 %	8 %	19 %	6 %	1 %
24 %	28 %	22 %	19 %	1 %

Riferimenti bibliografici

Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)
(2018): Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz, 2017.
Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)
(2018): Selbstständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz,
2017. Ufficio federale di statistica, Neuchâtel.

swisstaffing (2021): White Paper – Flexwork:
Sempre più risorse altamente qualificate lavorano in
modo temporaneo

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf