

Rapporto annuale 2018



50 anni
 **swissstaffing**
Per la flessibilità
serve **stabilità**



Indice

5 Premessa del Presidente

6 Associazione

6 Membro del Comitato

7 Membri dell'associazione

8 La storia

10 Eventi

10 Assemblea generale

10 Assemblea generale straordinaria

10 Incontri regionali

11 CEO-Meeting

11 Personal Swiss / Salon RH

12 L'anniversario

14 Associazione

14 Segretariato

15 Servizi

15 Cassa pensione

15 Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia

15 Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari

16 Servizi interni

17 Esame professionale RU

18 La campagna

20 Servizi

20 Comunicazione

21 Servizio giuridico

22 temptraining

24 Settore

24 Dati chiave settore dei servizi per il personale 2018

25 Evoluzione del settore

28 Il blog

30 Attività politica

32 Il futuro

34 HR Today

35 Impressum

Il lavoro temporaneo. La porta sullo sconfinato mondo del lavoro. Aperta a tutti: a personale specializzato o ausiliario. A principianti o esperti. E a chiunque abbia voglia di provare qualcosa di nuovo.

Premessa del Presidente

Cinquant'anni di swisstaffing, un viaggio incredibile e una splendida evoluzione del nostro settore che abbiamo potuto ripercorrere il 26 giugno 2018 al Kursaal di Berna. In qualità di nuovo Presidente, sono orgoglioso di avere avuto l'opportunità di festeggiare l'anniversario insieme ai nostri numerosi membri. Negli ultimi anni, il settore si è sviluppato a grandissima velocità: molte aziende di lavoro interinale si sono trasformate in veri e propri fornitori di servizi per il personale. Noi di swisstaffing abbiamo contribuito in misura essenziale alla flessibilità delle ditte, a tutto beneficio del mercato del lavoro svizzero. Possiamo esserne fieri.

La celebrazione del cinquantennale ha altresì contribuito ad attirare l'attenzione dell'opinione pubblica sul lavoro temporaneo, basti pensare che la campagna lanciata per l'occasione ha raggiunto oltre 45 milioni di persone attraverso inserzioni in giornali e riviste, post sui media sociali e manifesti sui mezzi di trasporto. Insomma, il lavoro di immagine per e con i nostri membri è stato un successo!

Nel 2018, il lavoro temporaneo e i prestatori di personale hanno dovuto far fronte ad alcuni attacchi. Nell'estate 2017, il Canton Ginevra ha introdotto tetti massimi per i lavoratori interinali nel regolamento per gli appalti pubblici, e in Ticino si sta lavorando a un disciplinamento analogo. Nel 2018, il servizio giuridico di swisstaffing ha lottato attivamente contro queste limitazioni, tant'è vero che nel mese di dicembre a Ginevra è stato accolto il nostro ricorso, una vittoria fondamentale per il settore. La sentenza ha permesso di bloccare una massiccia limitazione della libertà economica, libertà per la quale continueremo a batterci anche in futuro.

Nell'anno in esame è stato prolungato di due anni il CCL Personale a prestito, creando così le stesse condizioni per tutti i prestatori di personale e gli interinali in Svizzera. Insieme ai partner sociali, stiamo ora valutando il principio «Equal Time & Equal Minimum Pay» per tutti i lavoratori temporanei.

Il 2018 è stato anche l'anno dell'introduzione dell'obbligo di notificare i posti vacanti. swisstaffing ha potuto coinvolgere sin dall'inizio i membri e informarli a dovere, per cui erano adeguatamente preparati per l'entrata in vigore il 1° luglio 2018. Le aziende di servizi per il personale sono partner preziosi degli URC: ogni anno, procurano un impiego fisso a circa 90'000 persone e un lavoro temporaneo a quasi 400'000 persone. La collaborazione con gli URC va quindi ulteriormente potenziata. L'importanza del lavoro flessibile, una forma di occupazione che sempre più persone prediligono, continua ad aumentare, ed è stato il nostro settore a rendere possibile tale evoluzione negli ultimi cinquant'anni. Faremo lo stesso anche in quelli a venire: servono ingegno e il coraggio di aprirsi alle novità. Quindi, forza: affrontiamo insieme il futuro.



Leif Agnéus
Presidente di
swisstaffing

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

Leif Agnéus
Presidente di swisstaffing

Associazione

Comitato

Il Comitato, l'organo di conduzione di swissstaffing, rappresenta aziende di servizi per il personale grandi e piccole, nonché le diverse regioni svizzere. Esso tutela pertanto gli interessi dell'intero settore.

L'anno in esame è stato contraddistinto dalle dimissioni di Charles Bélaz dal Comitato e dal cambio ai vertici dell'associazione. Il Presidente di lungo corso Georg Staub è stato nominato Presidente onorario e al suo posto è stato eletto per acclamazione Leif Agnéus. Ringraziamo tutti i membri del Comitato per il loro impegno.



Leif Agnéus
Manpower
(Svizzera) AG
Presidente



Michael Agoras
Hardworker
Schweiz AG
Vicepresidente



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources AG
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Membro del Comitato



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Membro del Comitato



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo



Paul Fritz
Home Instead
(Svizzera) AG
Membro del Comitato



Jean-Luc Giongo
Multi Personnel
Services SA
Membro del Comitato



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Membro del Comitato



Marcel Keller
Kelly Services
(Svizzera) AG
Membro del Comitato



Susanne Kuntner
mein job zürich
gmbh
Membro del Comitato



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Membro del Comitato



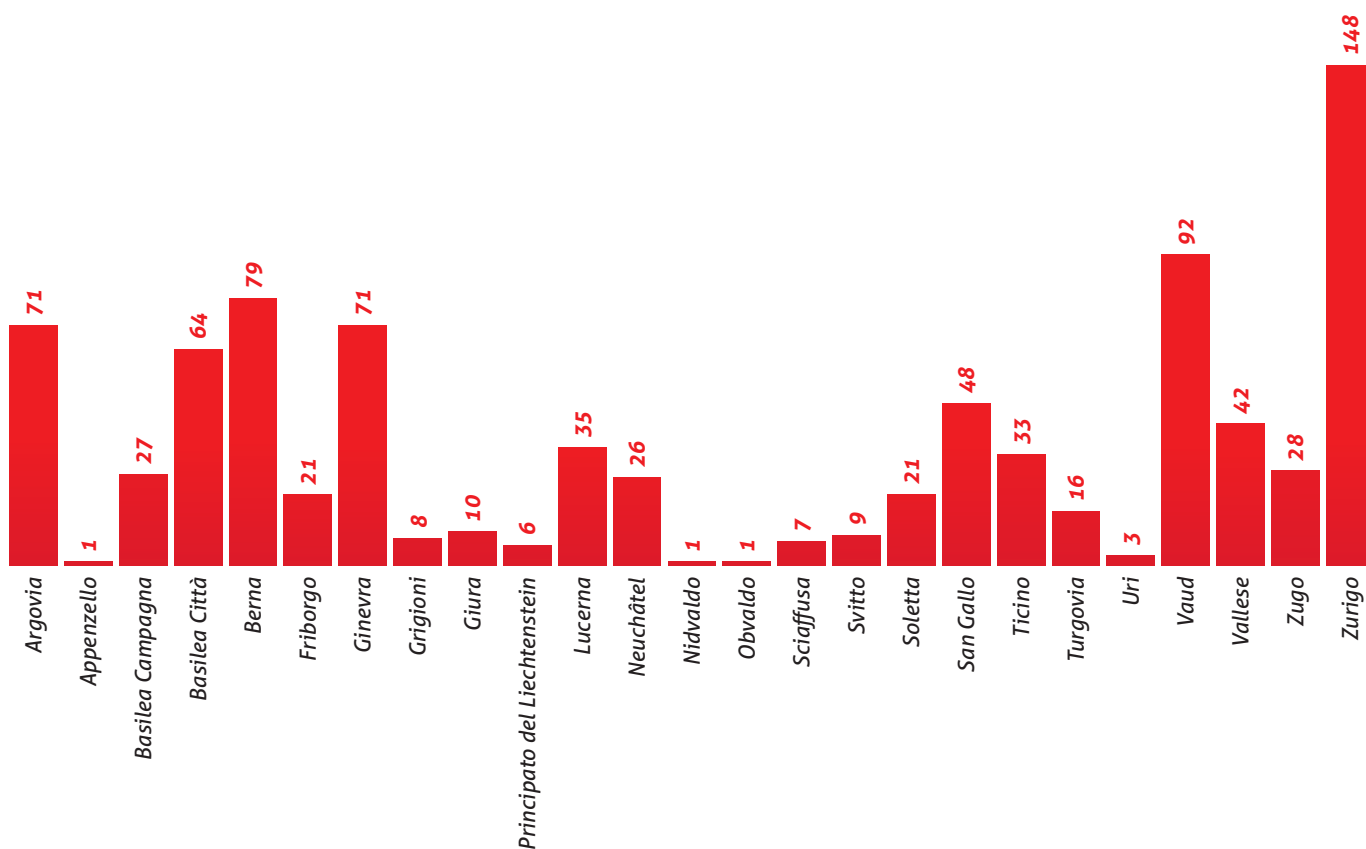
Kerstin Wenger
Walmonag
Membro del Comitato

Membri dell'associazione

Nel 2018, swissstaffing ha accolto trenta nuovi membri in seno all'associazione, mentre al 31 dicembre 2018 ne sono usciti dieci in seguito a cessazioni di esercizio, fusioni o abbandono delle attività di prestito di personale. A conti fatti, a fine 2018 swissstaffing ha per la prima volta superato la soglia dei quattrocento membri e, con 405 aziende affiliate, conferma la tendenza crescente.

La SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha svolto in totale 95 verifiche presso membri esistenti e nuovi. Il marchio di qualità di swissstaffing, riconosciuto a livello nazionale, è stato concepito appositamente per il settore ed esamina la professionalità nel campo dei servizi per il personale. Sono sempre di più le ditte acquisitrici che desiderano affidarsi solo ad aziende di servizi per il personale che ne sono dotate. swissstaffing si congratula con tutti i membri che nel 2018 hanno concluso positivamente la verifica.

Sedi (filiali) dei membri secondo il Cantone nel 2018



La storia



1941 We can do it!

«Rosie the Riveter», simbolo dell'emancipazione femminile ed icona della cultura popolare, fu in realtà una figura creata a scopi propagandistici, finalizzati al reclutamento della forza lavoro femminile nell'industria bellica statunitense.



1946 Office service for business.

Con 10'000 dollari per 20 Comptometer (calcolatrici meccaniche) ed alcune macchine da scrivere, nell'ottobre del 1946, William Russell Kelly gettò le basi per l'apertura della sua attività «Russell Kelly Office for Business».



1948 Temporary help agency.

Elmer Winter e Aaron Scheinfeld, due avvocati americani, dovevano redigere un atto giuridico in tempi molto ristretti, quando la loro segretaria si ammalò.



1957 Una prima in Svizzera e in Europa.

Il primo ufficio di collocamento di personale in Europa fu fondato in Svizzera da Henri-Ferdinand Lavanchy. L'idea gli venne durante un'epidemia influenzale.



1960 La Grande Dame.

Maria Mumenthaler (1933-2010) e André Dreyer (1969†) acquisirono da Manpower la licenza per la Svizzera francese ed aprirono nel 1960 la prima filiale a Ginevra, in Rue des Maraîchers.



1967 CIETT – prima associazione internazionale.

Con la fondazione dell'associazione «International Confederation of Private Employment Services (CIETT)» nel 1967 a Parigi, fu avviata l'interazione transfrontaliera tra le organizzazioni nazionali, i fornitori di servizi di gestione delle risorse umane internazionali e nazionali.



1968 SVUTA – l'inizio di swissstaffing.

Fondazione di SVUTA, l'associazione svizzera delle aziende per il lavoro temporaneo. Rappresentava gli interessi del settore e metteva a disposizione i suoi servizi nel mercato del lavoro temporaneo in rapida crescita.



1985 La propria cassa pensioni.

Una pietra miliare nella storia dell'associazione fu posta con la creazione della Fondazione 2° pilastro SVUTA, oggi Fondazione 2° pilastro swissstaffing.



1991 La LC entra in vigore.

Il 1° luglio 1991 è entrata in vigore la legge sul collocamento (LC) con il nuovo «Capitolo 3: Personale a prestito» e con essa la correlata legislazione che disciplina il lavoro temporaneo.



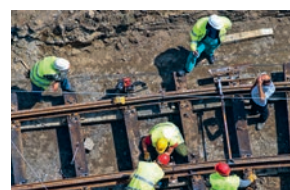
1998 VPDS – succede a SVUTA.

A metà degli anni novanta l'associazione aprì le porte anche alle agenzie di collocamento private.



2006 Inequivocabile swissstaffing.

Concisa e diretta. Nel 2006, alla loro assemblea generale, i membri decisero all'unanimità di sostituire la denominazione «VPDS» che poteva essere fuorviante con swissstaffing.



2012 Pace per il lavoro temporaneo.

Il CCL Personale a prestito è un sofisticato regolamento che garantisce l'equilibrio tra la sicurezza sociale dei lavoratori e la flessibilità delle imprese.

2018

Due attori si ritirano.

Nell'anno dell'anniversario si dimettono due autorevoli figure che hanno contribuito in modo determinante al buon andamento del settore e dell'associazione: Georg Staub e Charles Bélaz.

Georg Staub, dopo ben 28 anni (1991-2018) in veste di membro del Comitato, Direttore dell'associazione per molti anni nonché Presidente e Charles Bélaz dopo 19 anni di prezioso impegno (1999-2018) in veste di membro del Comitato e Presidente in passato. Un team carismatico capace di convincere.



2018

Cambio di presidente.

In occasione della 50ª assemblea generale di swissstaffing, i membri dell'associazione hanno eletto Leif Agnéus, esperto con comprovata esperienza nel settore, in qualità di nuovo presidente. Leif Agnéus subentrerà a Georg Staub, neo Presidente onorario di swissstaffing.

Leif Agnéus ha maturato una lunga e vasta esperienza a livello nazionale e internazionale, rivestendo diverse funzioni direttive presso Kelly Services e alcune commissioni europee nonché in seno al comitato direttivo di swissstaffing. Grazie alla conoscenza di diverse lingue straniere è riuscito a valicare senza problemi il confine tra la Svizzera romanda e la Svizzera tedesca. A partire da febbraio 2017 ricopre con successo la carica di general manager di Manpower Svizzera.



Eventi

Assemblea generale

La storica cinquantesima Assemblea generale di swissstaffing si è tenuta il 26 giugno 2018 al Kursaal di Berna ed è stata seguita dai festeggiamenti per l'anniversario. Oltre alle trattande di ordine generale, era in programma l'elezione del nuovo Presidente. Erano presenti 359 aventi diritto di voto, per cui si è ampiamente superato il quorum.

È stato eletto Leif Agnéus, general manager di Manpower Svizzera. Il nuovo Presidente vanta un'esperienza pluriennale nel settore a livello nazionale e internazionale. Essendo già stato membro del Comitato, conosce bene il funzionamento di swissstaffing e ha promesso, nell'interesse del settore, di salvaguardarne la forte presenza e l'influsso.

Georg Staub è stato nominato Presidente onorario, un riconoscimento più che meritato per chi ha alle spalle ventotto anni in qualità di Direttore e poi di Presidente dell'associazione. Insieme a Charles Bélaz, che ha a sua volta partecipato per diciannove anni ai successi di swissstaffing, ha lasciato l'impronta della sua mano nel gesso, a simboleggiare la perennità del suo contributo, e ha ricevuto un libro personalizzato realizzato per l'occasione.

Assemblea generale straordinaria

Il 30 ottobre 2018, si è tenuta, sempre al Kursaal di Berna, l'Assemblea generale straordinaria. L'ordine del giorno era incentrato sul rinnovo del CCL Personale a prestito. Con 419 voti su 784 possibili, anche in questa occasione si è ampiamente superato il quorum.

Robin Gordon, responsabile della delegazione negoziale del CCL Personale a prestito, ha ringraziato la sua squadra per l'impegno profuso nei mesi precedenti e ha riepilogato le singole tappe che hanno condotto al CCL 2019-2020. Il nuovo CCL Personale a prestito è stato approvato con il chiaro risultato di 418 sì e un'astensione.

Altrettanto bene sono state approvate l'assegnazione del mandato negoziale per il futuro rinnovo dal 2021 e la delegazione negoziale proposta. Da parte di swissstaffing, è stata quindi data luce verde all'entrata in vigore del CCL 2019-2020.

Incontri regionali

Gli incontri regionali si sono tenuti nei mesi di marzo e novembre 2018 a Basilea, Berna, Lucerna, Zurigo, San Gallo, Ginevra, Losanna e Lugano. In totale, vi hanno partecipato 690 visitatori, un nuovo record. Il pubblico era composto sia di membri dell'associazione sia di ospiti.

L'incontro regionale di marzo 2018 era dedicato al futuro del lavoro e all'introduzione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti. swissstaffing ha presentato i risultati del suo sondaggio sulla digitalizzazione svolto nell'autunno 2017. L'inchiesta, che aveva visto il coinvolgimento di diverse aziende svizzere di servizi per il personale, ha fornito una panoramica del settore e mostrato possibili scenari futuri.

Il relatore invitato German Ramirez, autore di libri e imprenditore, ha poi analizzato l'imminente trasformazione digitale nel settore delle risorse umane e formulato consigli su come posizionarsi efficacemente nell'era digitale. In coda all'incontro, i presenti hanno ricevuto preziosi ragguagli in vista dell'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti.

L'incontro regionale di novembre 2018 ha invece affrontato il tema da un'altra prospettiva. L'azienda Renuo ha illustrato l'utilizzo della blockchain nel campo della consulenza per il personale risalendo addirittura agli albori di questa tecnologia nel XIV secolo. Mauro Tomeo, capo gruppo Sostegno operativo agli URC/LPML/SC presso la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), ha condiviso le sue conoscenze sugli sviluppi attuali in materia di obbligo di notifica dei posti vacanti e ha risposto alle numerose domande del pubblico. L'evento si è concluso con previsioni economiche e informazioni sul prolungamento del CCL Personale a prestito, così da fornire ai presenti strumenti adeguati per affrontare al meglio il 2019.

CEO-Meeting

I CEO-Meeting per i Direttori delle aziende aderenti si sono tenuti nel mese di settembre 2018 a Zurigo e Losanna. In qualità di nuovo Presidente, Leif Agnéus ha illustrato le imminenti sfide politiche e la strategia futura di swissstaffing, mentre la Direttrice Myra Fischer-Rosinger ha aggiornato i presenti sui negoziati per il CCL 2019-2020 e spiegato le tappe successive. I membri dell'associazione hanno poi avuto l'opportunità di esprimersi sulle loro esperienze con l'obbligo di notifica dei posti vacanti e di formulare i loro desideri per il futuro.

Personal Swiss / Salon RH

In qualità di partner ufficiale, nel 2018 swissstaffing ha sostenuto le fiere specializzate nel campo del reclutamento Personal Swiss di Zurigo e Salon RH di Ginevra organizzando dibattiti con relatori di alto livello sui temi della flessibilizzazione del mondo del lavoro e del futuro della figura del reclutatore.

Il dibattito di aprile alla Personal Swiss era incentrato sulle sfide tecnologiche che il settore è chiamato ad affrontare, dalla digitalizzazione alla robotizzazione, dalla gig economy ai big data. Vi hanno partecipato Taco de Vries della Randstad (Svizzera) SA, Marc Lutz della Hays (Svizzera) AG, Jana Jutzi della Careerplus AG e Valery Lorenz della mein job zürich GmbH. Su un punto i dibattenti erano concordi: la rivoluzione tecnologica è onnipresente tanto nella vita privata quanto nel mondo del lavoro, bisogna quindi fare in modo di non perdere il treno, pur tenendo conto delle possibili ripercussioni sociali negative.

Anche il dibattito tenutosi in ottobre al Salon RH era dedicato al futuro del lavoro. Diverse piattaforme di reclutamento si sono già affermate sul mercato e l'avanzata della gig economy non accenna a frenare. I servizi per il personale non possono ormai più fare a meno delle nuove tecnologie. Ma quali sfide attendono il settore? Come proteggere al meglio i lavoratori? Ne hanno parlato Julien Gibert di Page Personnel (Page Group), Jérick Develle della The Adecco Group AG, Olivier Landerer della Randstad (Svizzera) SA e Sandrine Fournaud della Permed SA.

L'anniversario



L'evento: 26 giugno 2018

Il pubblico: 435 ospiti dai settori dell'economia, della politica e della scienza

Il luogo: Arena Kursaal Berna

Il moderatore: Reto Lipp, redattore economico e moderatore SRF Eco

La festa: accompagnata dal robot Pepper, con aperitivo e cena di gala

L'intrattenimento: con i Take This



Futuro del lavoro

I relatori invitati:

Dominique de Buman

Presidente del Consiglio nazionale

Jürgen Schmidhuber Direttore scientifico IDSIA

Stefan Breit Ricercatore GDI

I partecipanti al dibattito:

Giorgio Pardini syndicom

Marco Salvi avenir Suisse

Leif Agnéus Manpower

Jürgen Schmidhuber IDSIA

Reto Lipp Moderatore

Segretariato



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice
swissstaffing

Per la flessibilità serve stabilità – è con questo motto che abbiamo celebrato il cinquantenario di swissstaffing e del lavoro temporaneo come forma di occupazione. Le aziende di servizi per il personale fungono da motore dell'integrazione e da olio negli ingranaggi dell'economia: collocano lavoratori interinali e rafforzano la concorrenzialità delle imprese. Il lavoro temporaneo offre possibilità occupazionali flessibili in un contesto disciplinato in modo chiaro ed equo. L'impegno di swissstaffing negli ultimi cinque decenni mira proprio a questo.

La digitalizzazione favorisce il lavoro flessibile. Nei nuovi modelli di lavoro, sotto molti aspetti i rischi vengono ripartiti diversamente tra gli individui, le aziende e lo Stato, ragione per la quale il dibattito sulla riorganizzazione dei rapporti di lavoro nella gig economy va assolutamente affrontato. Il settore temporaneo ha compiuto opera pionieristica e sviluppato alcune delle migliori pratiche, dalla cassa pensione swissstaffing al CCL Personale a prestito, al fondo per la formazione continua temptraining.

L'obiettivo di swissstaffing è quello di unire modelli lungimiranti, flessibilità e sicurezza sociale, di presentare tali modelli all'opinione pubblica e di ottimizzarli con l'aiuto degli attori della gig economy.

Colgo l'occasione per ringraziare il team del Segretariato per l'impegno profuso in questi progetti all'avanguardia e per rendere possibili altri successi per il nostro settore. Un grazie anche ai nostri membri per il loro sostegno. Continuiamo a lavorare sodo per voi e siamo felici di essere al vostro fianco anche nelle sfide future.

Servizi

Cassa pensione



Anche nel 2018, la Fondazione secondo pilastro swissstaffing ha offerto le migliori condizioni ad assicurati e beneficiari di una rendita. Gli averi di vecchiaia sono stati nuovamente remunerati al 3% e si è proceduto al versamento di una rendita supplementare. Si tratta di prestazioni degne di nota, soprattutto considerando la situazione sconcertante dei mercati finanziari. Nell'anno in esame, il rendimento degli investimenti è stato di -5%, il grado di copertura è calato del 14%, attestandosi al 129%. Ciò nonostante, la Fondazione è sana, ha potuto mantenere l'elevato livello delle prestazioni dell'anno precedente e può guardare al futuro con fiducia.

Il sito swissstaffing-bvg.ch pubblica costantemente le condizioni aggiornate per il personale fisso e temporaneo.

Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia

tempcare

Nel 2018, la soluzione settoriale assicurava 493 contratti (anno precedente: 466), il che corrisponde a un aumento del 5,6%. La massa salariale assicurata, rispettivamente sovvenzionata, è stata portata a 3,510 miliardi di franchi, un incremento del 13,4%. Le sovvenzioni versate sono a loro volta cresciute del 13,4% e hanno raggiunto i 14,040 milioni di franchi. Il nuovo aumento della massa salariale assicurata o sovvenzionata ha portato al 71,5% (anno precedente 67%) la massa salariale rilevante per il CCL Personale a prestito e assicurata dalla soluzione settoriale.

I versamenti complessivi degli assicuratori sono stati pari a 57,186 milioni di franchi: 45,818 milioni in indennità giornaliera, 11,368 milioni in partecipazioni agli utili corrisposte ai prestatori di personale, rispettivamente ai dipendenti assicurati. La quota di prestazioni in riferimento ai premi di rischio incassati è pari all'88%, come nell'anno precedente.

Il tasso di premio lordo medio (incluso lo 0,4% della sovvenzione) è per la prima volta aumentato leggermente e ha raggiunto il 2,37% (anno precedente: 2,31%).

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari



La cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily sono a disposizione dei membri di swissstaffing in qualità di partner per il primo pilastro. Entrambe sono gestite dal centro di competenza consimo, il quale si occupa anche dell'incasso dei contributi per il CCL Personale a prestito.

consimo persegue una strategia volta a restare al passo dei continui cambiamenti sul mercato. Oltre allo sviluppo della nuova soluzione informatica iPension, è stata avviata l'attuazione di una «gestione attenta dei processi», basata su un approccio ai miglioramenti dei processi che pone al centro i nostri collaboratori e, in particolare, i nostri clienti.

Si tratta di sviluppi che avvengono con il coinvolgimento di clienti e partner. Parallelamente, garantiamo la formazione continua dei nostri collaboratori al fine di prepararli ai cambiamenti e di incrementarne le competenze. Ne risultano servizi ottimali per clienti e partner.

Servizi

Servizi interni

Il team Servizi interni si occupa di molteplici compiti, tra cui l'amministrazione dei membri, l'accoglienza, le formazioni dei consulenti per il personale, l'esame professionale RU, le finanze, le telefonate per temptraining e swissstaffing, e la gestione delle richieste dei collaboratori interni.

Nel 2018, il team ha accolto circa seicento ospiti, mentre il centralino telefonico ha gestito 6090 chiamate per il Segretariato di swissstaffing e oltre 28'000 per temptraining. Molte persone desideravano sapere come funziona temptraining e se avevano diritto alla formazione continua.

Nell'anno in esame, il team Servizi interni ha organizzato ventotto corsi di base su argomenti come le basi giuridiche, le tecniche di colloquio, le visite



Irène Righetti
Responsabile
Servizi interni
Procuratrice



Reto da Rugna
Collaboratore
Servizi interni



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Servizi interni



Natacha Imhof
Collaboratrice
Servizi interni



Isabel Staub
Responsabile
Contabilità

ai clienti e le telefonate. Ne hanno beneficiato quasi 180 consulenti nella Svizzera tedesca e in Romania.

È inoltre stata costituita una nuova squadra di capicorso incaricata di tenere aggiornati i corsi di base. Il team Servizi interni si occupa pure di organizzare una parte dei cicli di studio per l'esame professionale RU. In collaborazione con il KV Bildungsgruppe, swissstaffing offre la formazione di specialista in risorse umane con indirizzo C per collocatori e prestatori privati. Dieci ottimi consulenti hanno concluso nel 2018 presso swissstaffing una parte della formazione, perfezionandosi così nella conduzione aziendale e del personale.

Il team ha infine prestato sostegno specialistico a diversi progetti, per esempio nel campo della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute dei lavoratori temporanei.

Esame professionale RU

Nel 2018, si è svolto per la seconda volta l'esame professionale RU con indirizzo C. I candidati erano ventisei. La formazione, orientata alle esigenze dei collocatori e dei prestatori privati, approfondisce temi come l'assistenza ai clienti, la gestione dei processi di reclutamento, la conduzione e la consulenza di lavoratori interinali e personale fisso.

Il ciclo di studio è proposto da swissstaffing in collaborazione con il KV Bildungsgruppe, e può essere frequentato anche presso altri istituti di formazione. Se lo desiderano, l'associazione sostiene tutte le scuole che offrono l'esame professionale RU con indirizzo C. I membri di swissstaffing si impegnano sia nella preparazione dell'esame sia in qualità di periti e nelle correzioni.



Il 23 novembre 2018, si è tenuta la cerimonia di consegna dei diplomi di specialista in risorse umane. La nota migliore è stata un 5,2. Tutti i diplomati hanno dimostrato ottime competenze in questo lavoro così sfaccettato. A loro vadano le congratulazioni di swissstaffing.

Per far conoscere maggiormente questo esame, nel 2018 sono state adottate diverse misure pubblicitarie, incentrate su due video di animazione su Lui e Yasmine, due consulenti che desiderano perfezionarsi. I video, diffusi tramite i media sociali, hanno ottenuto un notevole successo, soprattutto durante una campagna su LinkedIn, dove in sette settimane sono stati richiamati oltre 4700 volte.

La campagna



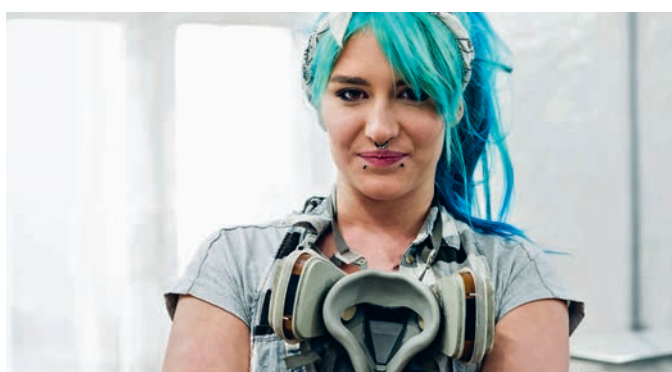
Il lavoro temporaneo.
Le competenze sono sempre richieste.



Il lavoro temporaneo.
L'offerta giusta per la domanda.



Il lavoro temporaneo.
Talenti cercasi.



Il lavoro temporaneo. L'esperienza
non ha mai fatto male a nessuno.



Il lavoro temporaneo. Non tutto
deve per forza essere per sempre.



Il lavoro temporaneo.
Una ventata di aria fresca per l'azienda.

Il successo della campagna

- Oltre 45 milioni di contatti (stampati, mezzi di trasporto pubblici, online)
- 46 097 clic (online), di cui 8516 su Facebook
- Copertura dell'87% circa
- 76 000 visitatori sul sito il-lavoro-temporaneo.ch nel 2018



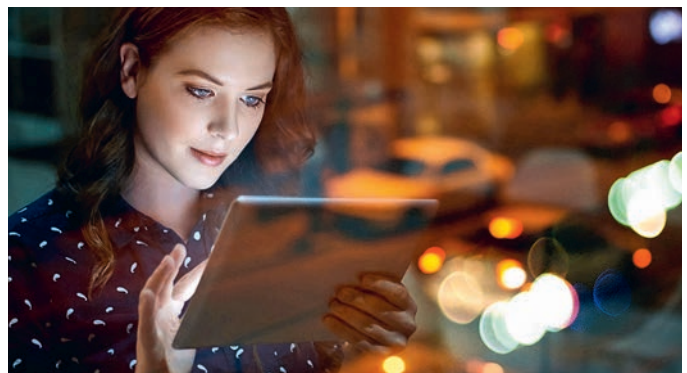
Il lavoro temporaneo.
La flessibilità è uno stile di vita.



Il lavoro temporaneo.
Try and Hire.



Il lavoro temporaneo. Per chi cerca
un lavoro a tempo indeterminato.



Il lavoro temporaneo.
Crea nuove prospettive di carriera.



Il lavoro temporaneo.
Trovare ed essere trovati.



Il lavoro temporaneo.
Studiare e provare.

Misure

- **Campagna a pagamento in due fasi:** marzo e settembre 2018
- **Trilingue:** italiano, tedesco e francese
- **Stampati:** 44 inserzioni in 15 giornali o riviste
- **Online:** desktop e mobile ads
- **Cartelli pendenti e schermi:** bus e tram di 8 città, 2015 cartelli e 279 schermi
- **il-lavoro-temporaneo.ch:** sito e profilo Facebook con 240 contributi in tre lingue, due concorsi

Comunicazione

Con l'inizio dell'anno, il team Comunicazione ha lanciato la campagna di immagine per l'anniversario. Il nuovo sito trilingue il-lavoro-temporaneo.ch consente di mettere in evidenza le opportunità del lavoro temporaneo e le aziende di servizi per il personale con contributi sul settore oppure sulle origini o sul futuro di questa forma di lavoro. A fine 2018, il numero di visitatori era già di 76'000. La campagna, condotta in due fasi sulla carta stampata, i mezzi di trasporto pubblici e online, ha raggiunto oltre 45 milioni di persone. Il team Comunicazione ha inoltre sfruttato altri strumenti per potenziare la diffusione, a cominciare dal blog di [swissstaffing](http://swissstaffing.ch), i cui lettori, ora 22'000, sono raddoppiati. Su LinkedIn, Xing e Twitter, [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha saputo incrementare del 20% i follower, mentre sulla nuova pagina Facebook creata per l'occasione sono stati postati oltre 240 contributi in tre lingue. Tutte queste attività hanno avuto un influsso positivo sui siti di [swissstaffing](http://swissstaffing.ch), [swissstaffing-bvg](http://swissstaffing-bvg.ch) e [temptraining](http://temptraining.ch).



Blandina Werren
Responsabile
Comunicazione



Julia Bryner
Responsabile
Marketing ed eventi



Sonja Stucki
Collaboratrice
Comunicazione

Molto apprezzati sono stati pure gli eventi organizzati sul futuro del lavoro, i due incontri regionali in otto località e i due CEO-Meeting, frequentati nel complesso da più di 1200 ospiti e partecipanti. [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha inoltre organizzato due dibattiti di alto livello che hanno destato un notevole interesse: uno in aprile in occasione della Personal Swiss a Zurigo e uno in ottobre al Salon RH a Ginevra.

Tra gli organi di informazione, si è affermato lo Swiss Staffingindex, pubblicato a scadenza trimestrale. Altre comunicazioni sono state inviate per l'anniversario, l'avvicendamento alla Presidenza e il rinnovo del CCL Personale a prestito. Su presseportal.ch, a fine 2018 [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) aveva registrato ben 40'500 accessi. L'associazione si è inoltre messa a disposizione per interviste e ha pubblicato articoli su diversi media, per esempio la RSI, Radio 24, Radio SRF, «Persorama», il «24heures» e la «Schweizerische Gewerbezeitung». Sulla rivista settoriale dell'associazione tedesca dei datori di lavoro nel campo dei servizi per il personale è apparso un servizio di diverse pagine. Come di consueto, sono stati pubblicati interessanti articoli su «HR Today», l'organo ufficiale di [swissstaffing](http://swissstaffing.ch). Oltre alla newsletter mensile a tutti gli abbonati e ai vari contributi sul blog, i membri hanno ricevuto diverse newsletter CEO su temi rilevanti, come i negoziati per il CCL, l'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti, la riduzione dei premi SUVA e l'approvazione del ricorso a Ginevra.

Il team ha prestato il suo sostegno specialistico in diversi settori, aiutando per esempio il fondo per la formazione continua [temptraining](http://temptraining.ch) nell'attuazione della campagna pubblicitaria online o la cassa pensione [swissstaffing](http://swissstaffing.ch). Due video di animazione hanno costituito il fulcro della campagna in Facebook per l'esame professionale RU. La cassa di compensazione AVS [swisstempcomp](http://swisstempcomp.ch) e la cassa di compensazione per assegni familiari [swisstempfamily](http://swisstempfamily.ch) hanno infine beneficiato di un ampio sondaggio tra membri e non membri.

Servizio giuridico



Arie Joehro
Vicedirettore, responsabile servizio giuridico

Il servizio giuridico consiglia i membri nei campi del diritto del lavoro, del diritto di collocamento, del diritto delle assicurazioni sociali, del diritto degli stranieri e del diritto contrattuale generale. Nell'anno in esame, il team ha svolto oltre 1600 consulenze (2017: 1555). Il servizio giuridico è inoltre incaricato della conduzione del Segretariato della Commissione di ricorso nel quadro dell'esecuzione del CCL Personale a prestito.

Nel 2018, il servizio giuridico è stato coinvolto in diversi gruppi specialistici:

- in riferimento all'obbligo di notifica dei posti vacanti, ha guidato un gruppo composto di membri dell'associazione e, in vista dell'entrata in vigore il 1° luglio 2018, ha chiarito con la SECO questioni specifiche inerenti ai servizi per il personale. Ha inoltre redatto una scheda con una panoramica dello svolgimento e un elenco di domande e risposte sull'attuazione;



Boris Eicher
Vice-responsabile servizio giuridico



Philipp Müller
Collaboratore servizio giuridico



Sandro Pohli
Collaboratore servizio giuridico



Sara Stoffel
Collaboratrice servizio giuridico



Decimo Vincenzi
Collaboratore, Presidente Commissione di ricorso



Daniela Volken
Collaboratrice, Vicepresidente Commissione di ricorso

- il servizio giuridico ha diretto il gruppo specialistico dedicato al prestito di personale nelle economie domestiche private. Le conoscenze acquisite in tale contesto sono confluite nella consultazione della Confederazione sul modello per i CNL cantonali per il personale domestico e nelle consultazioni cantonali (Zurigo e Lucerna);
- il servizio giuridico è stato alla testa del gruppo specialistico sulla necessità della forma scritta 2.0 che, con il coinvolgimento dei membri, ha definito le esigenze del settore in riferimento alla forma scritta dei contratti e ha allacciato i primi contatti con altri attori interessati.

Un altro tema approfondito dal servizio giuridico è stato quello della limitazione del lavoro temporaneo. Con la sentenza del 12 dicembre 2018, la Corte costituzionale del Canton Ginevra ha accolto il ricorso di swissstaffing e annullato le disposizioni del regolamento cantonale che avrebbero condotto a una massiccia limitazione.

Con l'introduzione il 25 maggio 2018 del Regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR), nell'UE ora vigono disposizioni più severe. Il servizio giuridico ha riassunto in una scheda le conseguenze per le aziende di servizi per il personale in Svizzera e la necessità di intervento.

Nell'autunno 2018, si sono conclusi i negoziati per il CCL. Il servizio giuridico ha monitorato la procedura per la dichiarazione di obbligatorietà generale e il rischio di un vuoto contrattuale. Il team ha altresì accompagnato la finalizzazione del commento paritetico sul CCL Personale a prestito.

Altri compiti comprendevano la formazione dei membri interessati, la sorveglianza dell'esecuzione del CCL Personale a prestito, il monitoraggio politico e la redazione di consultazioni in merito a revisioni legislative. Il 1° gennaio 2019, Boris Eicher ha rilevato la direzione del servizio giuridico di cui è stato per parecchi anni responsabile Arie Joehro, Vicedirettore di swissstaffing.

temptraining

temptraining

Nel 2018, temptraining ha potuto di nuovo accogliere molte richieste di formazione continua. Nel primo trimestre, le domande sono aumentate rispetto all'anno precedente. Sono poi calate leggermente nel secondo e nel terzo trimestre, prima di crescere di nuovo lievemente nel quarto (grafico 1). In totale, sono state approvate circa 7800 richieste, per un importo complessivo di circa 9,7 milioni di franchi. Il numero di domande accolte è un poco inferiore rispetto a quello dell'anno precedente. La situazione finanziaria di temptraining si è assestata. Si tratta infatti del secondo anno consecutivo in cui il budget messo a disposizione non viene esaurito (grafico 2).

Nel mese di ottobre 2018, temptraining ha lanciato una campagna online trilingue allo scopo di far conoscere il fondo per la formazione continua al maggior numero di lavoratori interinali. La campagna, durata due settimane, ha consentito di raggiungere tramite organi di informazione online e media sociali circa 720'000 persone e ha generato oltre tremila clic. Nel 2019 verrà riproposta. Sempre per far sì che quanti più lavoratori temporanei possibile potessero



Claudio Tenna
Responsabile
temptraining



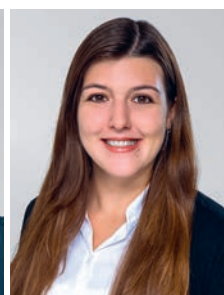
Myriam Del Castillo
Responsabile
amministrazione



Biagio Bongiovanni
Collaboratore



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Nadine Fierz
Collaboratrice



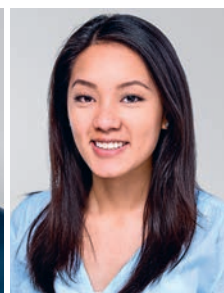
Brigitte Keller
Collaboratrice
Senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice
Senior



Fabio Streuli
Collaboratore



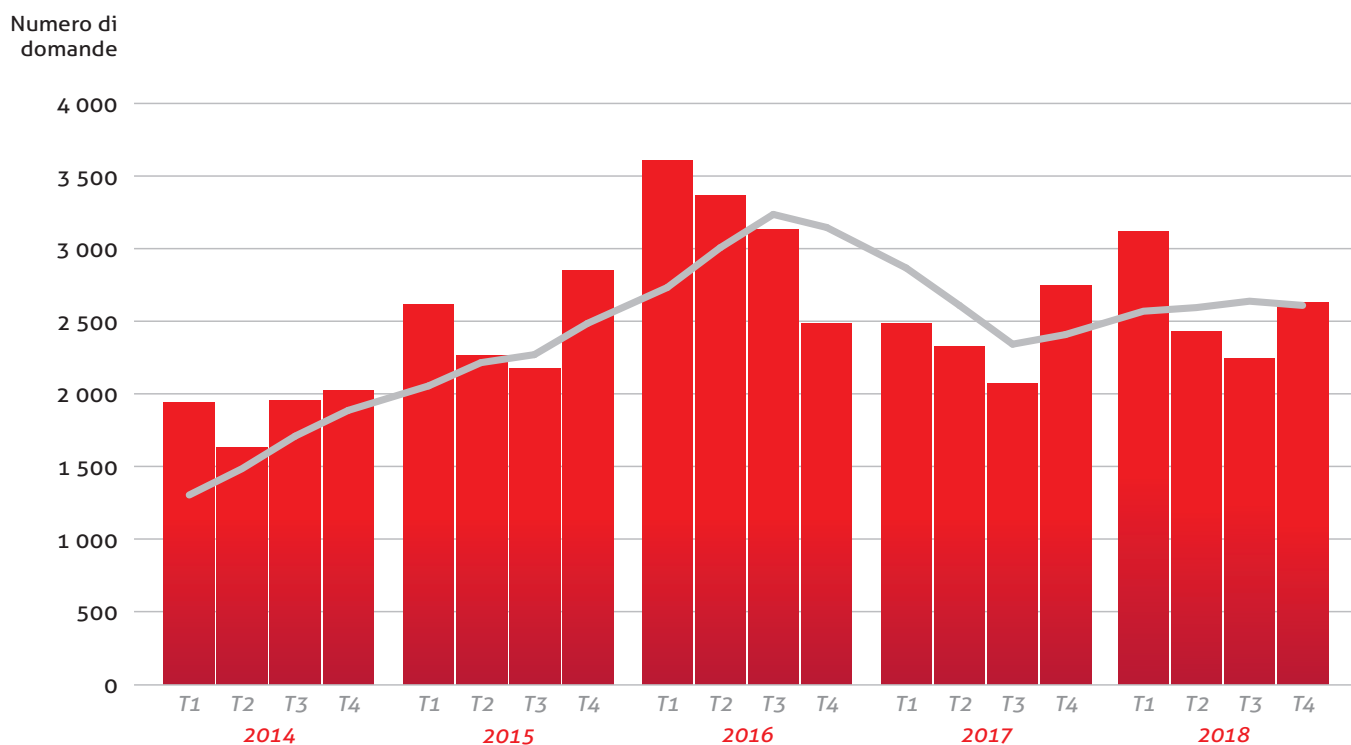
Lobsang Tadhey
Collaboratrice

beneficiare del fondo per la formazione continua, in occasione dell'Assemblea dei membri dell'Associazione paritetica per il personale a prestito di dicembre 2018 sono stati estesi i criteri per avere diritto ai corsi. La relativa modifica del regolamento entrerà in vigore il 1° aprile 2019.

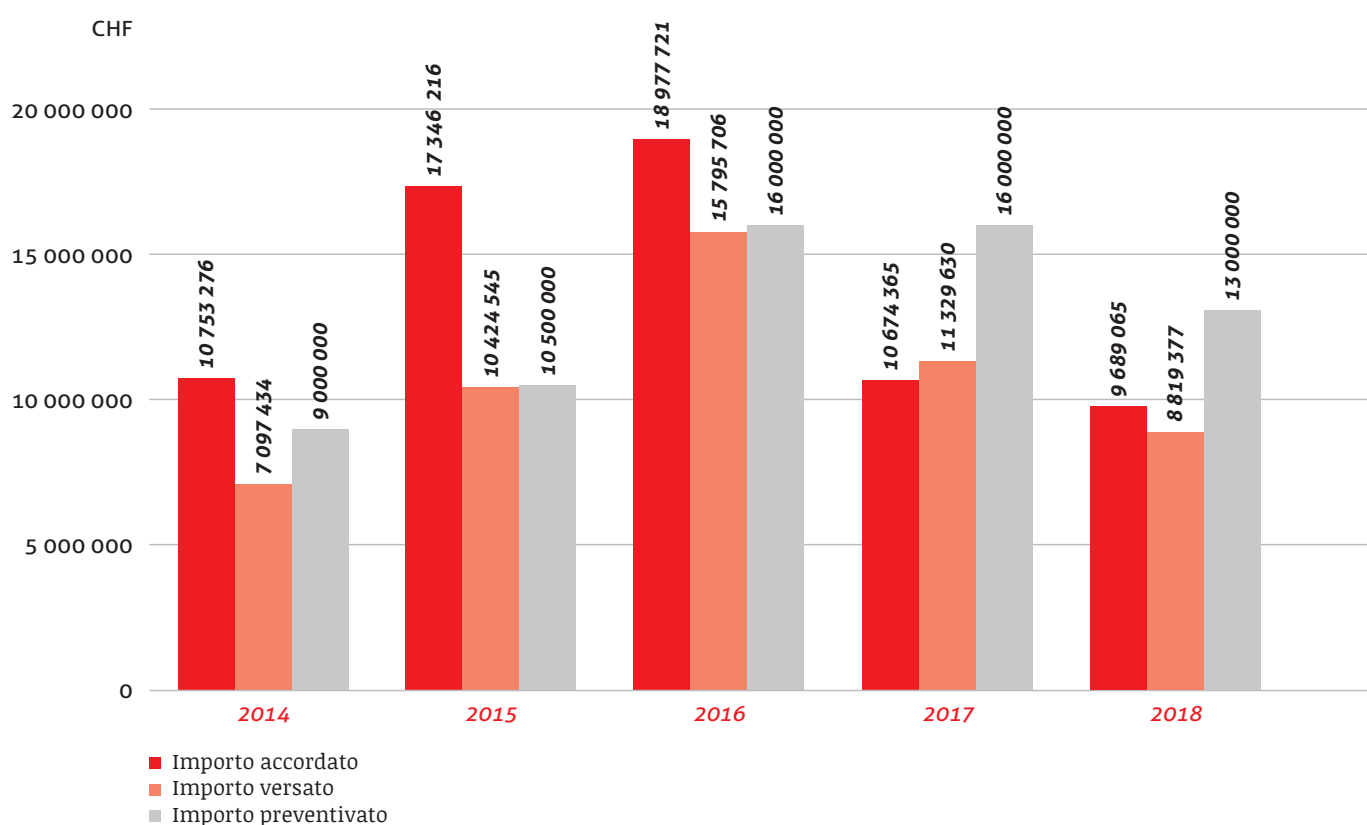
Il team temptraining, composto di nove membri, si impegna quotidianamente per una gestione professionale ed efficiente delle domande e per la consulenza ai richiedenti.

Il progetto nel campo della digitalizzazione è in dirittura d'arrivo: lo sviluppo è stato ultimato ed è iniziata l'intensa fase di test. L'introduzione della prima fase, che prevede la sostituzione dell'attuale sistema di registrazione dei clienti, verrà avviata a inizio marzo 2019. Con la seconda, i richiedenti beneficeranno di un aumento dell'efficienza in quanto potranno presentare le loro domande direttamente attraverso il nuovo portale digitale.

Evoluzione del numero di domande per trimestre



Evoluzione contributi annuali (in CHF)



Settore



Dott. Marius Osterfeld
Economista

Nel 2018, quasi 400'000 interinali in Svizzera hanno prestato 198 milioni di ore di lavoro. L'attuale contesto economico non può più fare a meno del lavoro flessibile. Lo spettro è ampissimo: si cercano specialisti della ristorazione, dell'edilizia, dell'industria metallurgica, fino ai settori della chimica, della farmaceutica e dei servizi bancari. Grazie alle nuove piattaforme online di collocamento e alle conseguenti possibilità di assistere a casa un familiare, il lavoro temporaneo diventa una soluzione non solo per le aziende, bensì anche per le economie domestiche. Si tratta insomma di una forma occupazionale che coniuga flessibilità e sicurezza sociale, e che sul mercato del lavoro assolve due funzioni: consente a chi desidera lavorare in modo flessibile di farlo nell'alveo delle assicurazioni sociali svizzere e costituisce, grazie alla semplicità burocratica, un ponte per chi ha perso il lavoro ed è alla ricerca di un nuovo impiego fisso.

Dati chiave settore dei servizi per il personale 2018 (stima)

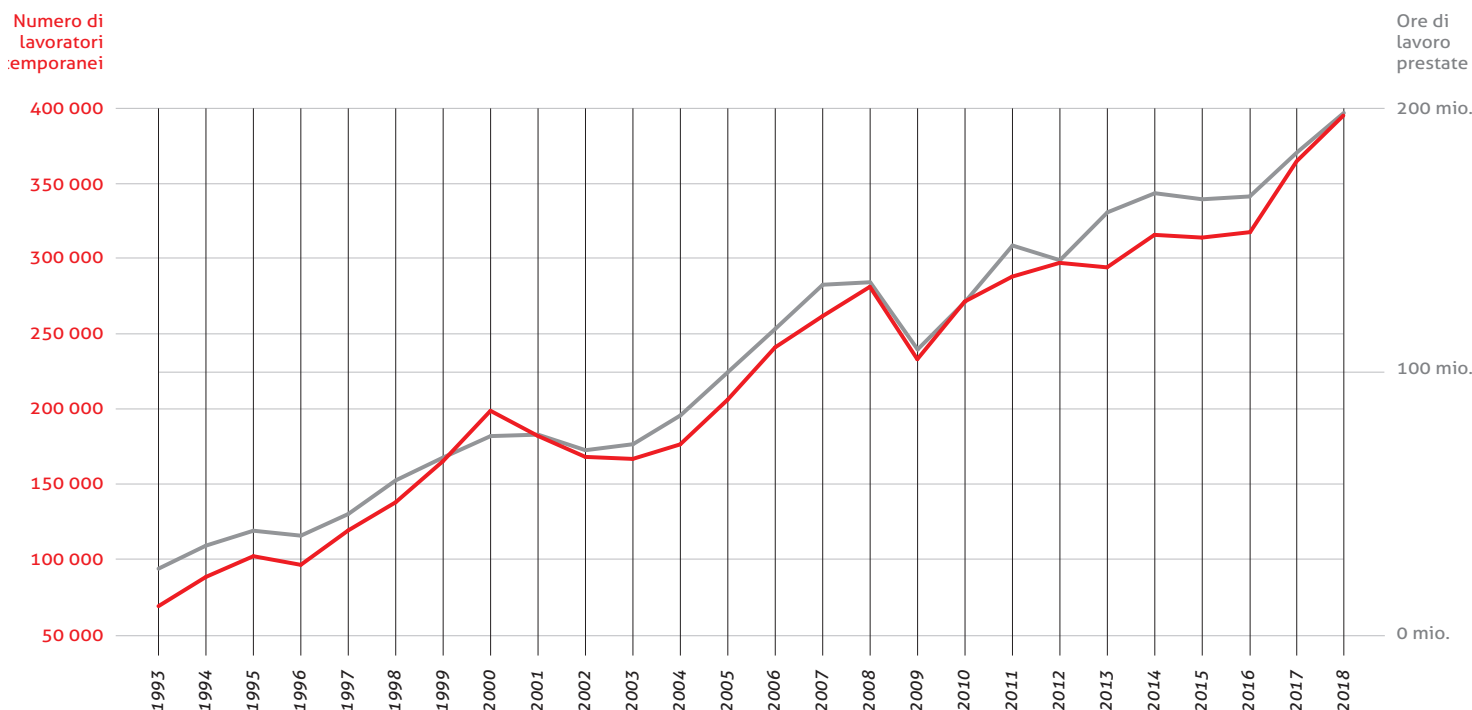
Lavoratori temporanei l'anno	396 000
In equivalenti a tempo pieno	99 000
Percentuale sul totale degli occupati	2,4%
Ore di lavoro prestate	198 mio.
Massa salariale dei lavoratori temporanei in CHF	7,2 mia.
Fatturato del settore temporaneo in CHF	9,2 mia.
Mediazioni di posti fissi da parte di collocatori privati	90 000
Fatturato mediazioni di posti fissi in CHF	650 mio.

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

Evoluzione del settore

Nel 2018, il settore temporaneo ha ulteriormente migliorato la già buona crescita dell'anno precedente. Le ore di lavoro prestate sono aumentate dell'8,4%, un incremento riconducibile da un lato alla congiuntura e dall'altro alle capacità di innovazione delle aziende di servizi per il personale. Sistemi come il pay-rolling, le piattaforme online di lavoro o la fornitura di prestazioni di assistenza alle economie domestiche si sono ormai affermati da tempo sul mercato, ma sono ancora lungi dall'aver esaurito il potenziale di crescita. Le strutture di costi snelle e una politica dei prezzi orientata ai clienti sono premesse essenziali per emergere con servizi tradizionali e nuovi. Anche in futuro, dunque, una sfida aziendale sarà quella di trovare il comune denominatore tra attività primaria, spirito innovativo e successo commerciale.

Evoluzione annuale dei lavoratori temporanei e delle ore di lavoro prestate



Fonte: SECO, calcoli di swissstaffing.

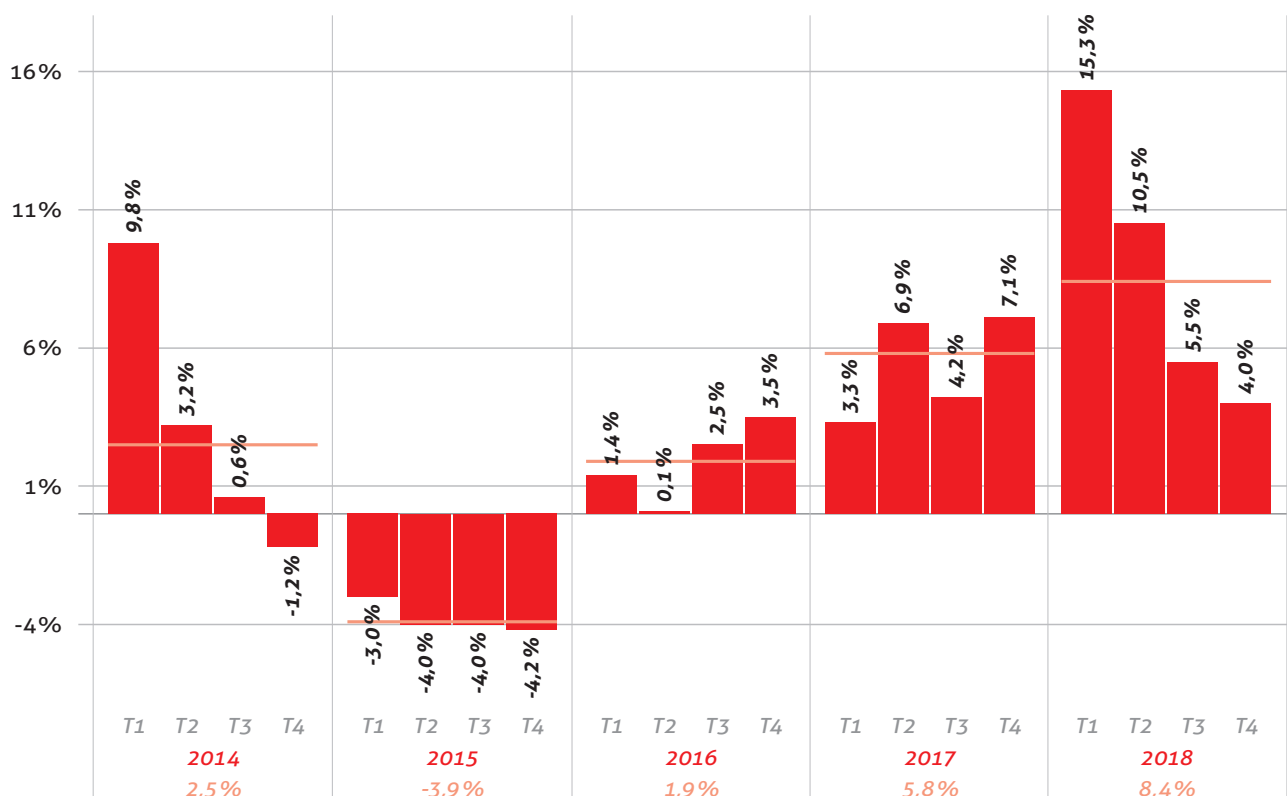
Osservazione: le cifre 2018 si basano su una stima di swissstaffing sulla scorta dello Swiss Staffingindex. Di regola, la SECO pubblica le cifre dell'anno precedente solo nel mese di giugno di quello successivo.

Swiss Staffingindex

Lo Swiss Staffingindex, un indice lanciato nel 2017 e ormai affermato nel settore, rileva l'evoluzione trimestrale delle ore di lavoro e viene messo a disposizione degli organi di informazione. L'esercizio 2018 è stato contraddistinto da una crescita e da un successivo raffreddamento. Secondo lo Swiss Staffingindex, l'anno è incominciato con il vento in poppa e un incremento del 15,3% delle ore prestate. Il settore temporaneo ha dunque funto da apripista alla buona evoluzione congiunturale in Svizzera. Con il prosieguo del 2018, tuttavia, la crescita trimestrale è calata progressivamente rispetto all'anno precedente, fino ad attestarsi al 4,0% nel quarto trimestre. Per il 2019, è atteso un ulteriore raffreddamento dell'economia.

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

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



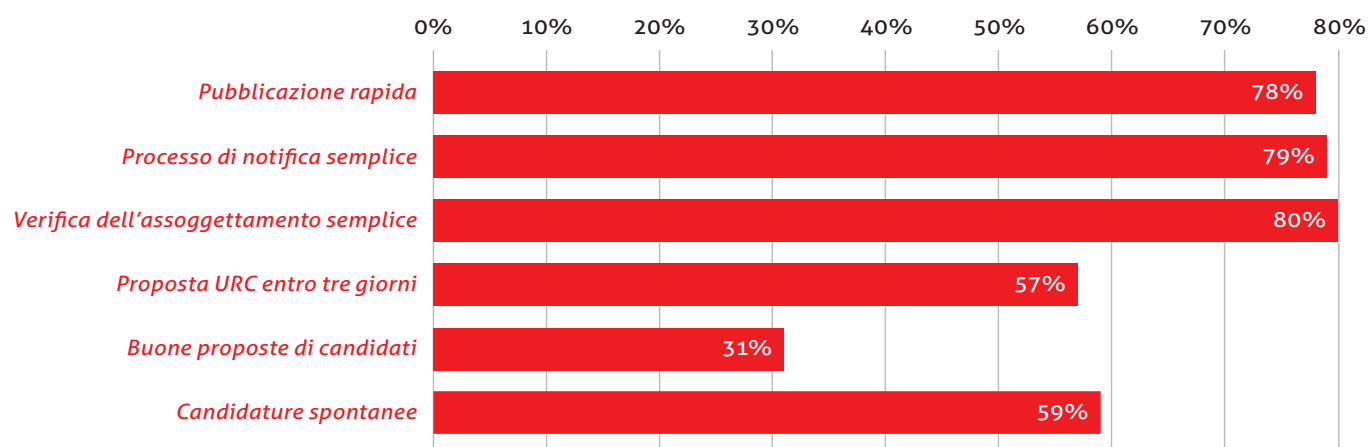
Fonte: swissstaffing

Sfida: obbligo di notifica dei posti vacanti

Nel mese di luglio 2018, in Svizzera è stato introdotto l'obbligo di notifica dei posti vacanti. Le aziende devono annunciare agli URC i loro posti vacanti se il profilo professionale cercato rientra in un settore con un tasso di disoccupazione superiore all'8%. Dopo la notifica, le ditte devono attendere cinque giorni lavorativi prima di poter pubblicare un bando di concorso pubblico. È ovvio che tale obbligo interessa da vicino il settore temporaneo. Tanto le aziende di lavoro interinale quanto i mediatori di impieghi fissi pubblicano regolarmente bandi di concorso, ma politica e autorità devono essere consapevoli di una sfida specifica del nostro settore: nell'ambito temporaneo, l'entrata in servizio spesso deve avvenire entro ventiquattr'ore. I cinque giorni previsti dal nuovo disciplinamento sono dunque un'eternità, anche se gli impieghi inferiori ai quattordici giorni ne sono esentati.

Vanno riconosciuti gli sforzi della SECO di organizzare in modo quanto più possibile agevole il processo di notifica. Un sondaggio di swissstaffing dimostra che ciò è riuscito. L'80% circa delle aziende interpellate, infatti, trova sia semplice verificare l'assoggettamento di un profilo professionale e notificare il posto vacante. Resta potenziale di miglioramento a livello di URC: solo il 57% dei partecipanti all'inchiesta ha dichiarato di aver ricevuto entro tre giorni lavorativi proposte di candidati e meno di un terzo le ritiene soddisfacenti. È tuttavia lecito supporre che con l'ottenimento di maggiori risorse e il perfezionamento delle procedure interne l'operato degli URC possa migliorare.

Soddisfazione con l'attuazione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti secondo la fase del processo



Fonti: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Osservazione: il grafico mostra la quota di interpellati che si sono dichiarati d'accordo con la rispettiva affermazione sul processo di notifica. Secondo la variabile, il campione comprende tra i 188 e i 238 interpellati.

Il Comitato di swissstaffing scrive ogni mese su blog.swissstaffing.ch e «HR Today».



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Membro del Comitato

Tecnologia ed esseri umani, un connubio inscindibile

Gennaio & febbraio

La digitalizzazione comporta un cambiamento dei requisiti, il che ci induce ad avvalerci di nuove tecnologie di reclutamento. Le opportunità che si creano grazie a queste tecnologie ci lasciano più tempo per conoscere i candidati anche sul piano personale. Concepiamo soluzioni che consentano ai nostri clienti di affrontare le sfide future.



Susanne Kuntner
mein job zürich
gmbh
Membro del Comitato

L'equilibrio tra lavoro e vita privata, una questione mentale

Maggio

La conciliabilità tra vita privata e professionale è un concetto variabile. Si possono tuttavia riscontrare punti comuni: per la maggior parte, l'importante è che il lavoro non riduca la qualità di vita e che possa magari addirittura migliorarla, in qualunque modo ciò avvenga. Benché l'equilibrio tra vita privata e professionale possa essere interpretato in maniera molto diversa, si tratta sempre di capire quale ruolo il lavoro ha nella propria vita.



Nicole Burth Tschudi
Adecco Human
Resources AG
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo

La diversità come vantaggio concorrenziale

Marzo

Secondo studi scientifici, le squadre miste ottengono migliori risultati, risolvono più velocemente e meglio problemi complessi, e sono più innovative. Al momento di selezionare i candidati, dunque, la diversità sarebbe un fattore di cui tenere conto. Eppure, spesso si tende a voler lavorare con personalità simili allo scopo di agevolare le relazioni e ridurre il rischio di conflitti. La conduzione di team eterogenei richiede ovviamente più impegno ed empatia, ma ne vale la pena.



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Membro del Comitato

Il reclutamento è la disciplina delle discipline

Aprile

A mio modo di vedere, il contatto personale con il candidato deve ancora avere la precedenza. Affinché da questo contatto personale si tragga il massimo di informazioni, il reclutatore deve però possedere notevoli competenze specialistiche e sociali, e soprattutto preparare in modo serio e completo il colloquio, che è l'UNICA occasione per convincere un valido candidato. Dietro l'angolo, infatti, è già appostata la prossima azienda di servizi per il personale intenzionata ad accaparrarselo.



Georg Staub
swissstaffing
Ex Presidente

Tempo di saluti

Giugno

Il tema del mondo del lavoro continua ad affascinarmi. In quali compiti ci rimpiazzeranno l'intelligenza artificiale e la robotica? Dove detteranno il ritmo e incrementeranno in misura drammatica la produzione? Di stretta attualità è invece lo scoprire come strutturare dal punto di vista umano le nuove forme di lavoro, il lavoro di progetto, le carriere patchwork, il lavoro temporaneo, i mercati flessibili, la mobilità, l'emigrazione e l'immigrazione dettate dal lavoro.



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Membro del Comitato

Global Mobility

Luglio & agosto

Con gli accordi bilaterali sono arrivati molti stranieri per lavorare in Svizzera. Sono lavoratori ben integrati, mentre il tasso di disoccupazione continua a essere molto basso. Negli ultimi tempi, in alcuni settori c'è una vera e propria carenza di personale, ragione per la quale l'impiego di forza lavoro straniera è indispensabile.



Paul Fritz
Home Instead
(Svizzera) AG
Membro del Comitato

Sicurezza nella terza e quarta età

Ottobre

Siamo nel bel mezzo di un complesso cambiamento demografico. Il calo della natalità e l'invecchiamento della popolazione, dettato dalla crescente speranza di vita, modificano la struttura della nostra società. Questi sviluppi, insieme a quelli in ambito politico ed economico, saranno sfide molto impegnative. L'attenzione dovrà essere focalizzata su temi di importanza capitale come l'assistenza nella terza e quarta età e lo sgravio dei familiari curanti. A mio modo di vedere, l'assistenza a casa da parte di personale qualificato è un'opportunità per offrire un sostegno di elevata qualità nella vita quotidiana alle persone anziane.



Kerstin Wenger
Walmonag
Membro del Comitato

L'importanza della formazione professionale

Dicembre

Sono una grande sostenitrice dell'esame professionale in risorse umane con indirizzo C, la prima formazione federale per consulenti per il personale. Si tratta di un'ottima scelta per ogni consulente che desideri perfezionarsi o che si prepari ad assumere un impiego con responsabilità di conduzione in seno a un'azienda. Ogni volta è un piacere vedere i fior di professionisti che rappresentano il nostro settore agli esami.



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Membro del Comitato

L'ago della bilancia

Settembre

Nel processo di reclutamento, ci accorgiamo che non è il mansionario a far pendere l'ago della bilancia da una parte o dall'altra, bensì l'immagine dell'azienda. Anzi, spesso il candidato non chiede nemmeno quali saranno i suoi compiti.



Michael Agoras
Hardworker
Schweiz AG
Vicepresidente

Gestione del talento: la strada sbagliata

Novembre

Oggi utilizziamo concetti come battaglia per i migliori talenti, azienda di riferimento e immagine del datore di lavoro. Viene investito un sacco di denaro per distinguersi dalla concorrenza e mostrare che si è i più belli, i migliori. Ma così facendo si manca l'obiettivo e ci chiediamo come mai ci sia penuria di talenti. I talenti vogliono essere corteggiati e presi sul serio, chiedono sicurezza, ragionevolezza, ricchezza di opportunità e onestà.

Obbligo di notifica dei posti vacanti: per il settore temporaneo, l'evento più determinante del 2018 è stato verosimilmente l'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa e la conseguente introduzione dell'obbligo di notifica dei posti vacanti. swissstaffing è stata in perenne contatto con le autorità e ha rappresentato attivamente gli interessi delle aziende di servizi per il personale. Ne è risultata un'attuazione che evita troppe ripercussioni negative per l'economia e che, grazie a eccezioni mirate, tiene in considerazione le esigenze del mercato del lavoro in termini di flessibilità.

Un compito importante di swissstaffing è stato pure quello di informare costantemente i membri sullo stato dell'attuazione e sui necessari adeguamenti. Gli aggiornamenti sono stati trasmessi tramite le newsletter CEO, schede informative, il blog e contributi redazionali oppure in occasione degli incontri regionali, i quali hanno favorito anche il dialogo e la collaborazione tra gli URC e le aziende.

CCL Personale a prestito: verso fine 2018, il Consiglio federale ha concesso la dichiarazione di obbligatorietà generale al nuovo CCL Personale a prestito 2019-2020. Il contratto collettivo è dunque entrato in vigore con lievi adeguamenti il 1° gennaio 2019. Senza la perseveranza e la volontà negoziale delle parti coinvolte non sarebbe stato possibile giungere a una soluzione accettabile per tutti. Le trattative per il periodo dal 2021 sono già state avviate.

Limitazione del lavoro temporaneo: il settore continua a subire attacchi politici a livello cantonale e comunale. In diversi Comuni ticinesi, per esempio, è stato chiesto di limitare o addirittura di vietare il lavoro temporaneo sui cantieri pubblici. swissstaffing ha incontrato diversi esponenti locali e cantonali della politica, dell'amministrazione e dell'economia per illustrare una volta di più i vantaggi del lavoro interinale per il mercato del lavoro e smantellare i pregiudizi.

L'argomento centrale a tale riguardo è sempre che il lavoro temporaneo è disciplinato e sorvegliato severamente, e non si tratta dunque di una forma di precariato. Al contrario, esso è uno strumento di lotta al dumping salariale e al lavoro nero. Limitazioni e divieti non avrebbero senso e violerebbero la libertà economica del settore e delle aziende acquisitrici.

La sentenza emessa a fine 2018 dalla Corte costituzionale del Canton Ginevra contro l'introduzione di tetti massimi per i lavoratori interinali nel regolamento per gli appalti pubblici sostiene la tesi di swissstaffing e potrà fungere da importante precedente in vista del confronto con i Comuni ticinesi, ma anche in caso di nuovi attacchi al lavoro interinale.

Partiti svizzeri: come da tradizione, anche nel 2018 swissstaffing ha incontrato i Presidenti e altri rappresentanti dei partiti borghesi. I colloqui sono stati l'occasione per approfondire varie questioni concernenti il settore temporaneo e il mercato del lavoro (obbligo di notifica dei posti vacanti, salari minimi cantonali, limitazione del lavoro interinale), nonché temi legati alla digitalizzazione e alla crescente gig economy (firma digitale, futuro del diritto del lavoro e del partenariato sociale).

Votazioni nazionali: swissstaffing ha detto no all'iniziativa «il diritto svizzero anziché giudici stranieri (iniziativa per l'autodeterminazione)», posizionandosi a favore di una politica costruttiva nei confronti dell'Europa. Ha inoltre sostenuto la campagna «aperta+sovrana», un'iniziativa di associazioni economiche svizzere supportata da oltre sessanta organizzazioni economiche, politiche e sociali, e da migliaia di persone. L'unione delle forze si è tradotta in una vittoria alle urne a fine novembre. L'approvazione dell'iniziativa per l'autodeterminazione avrebbe messo a repentaglio accordi internazionali, creato insicurezza giuridica e condotto alla marginalizzazione internazionale della Svizzera.

Impegno dell'associazione: swissstaffing ha curato uno scambio regolare con le associazioni mantello e settoriali nazionali nella gestione di questioni comuni e in gruppi di lavoro su temi specifici. Abbiamo per esempio collaborato con l'Unione svizzera degli imprenditori, l'Unione svizzera delle arti e mestieri, economiesuisse, la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, Swissmem, hotelleriesuisse e GastroSuisse.

Nell'autunno 2018, nel suo rapporto «CH2048-Impulse» la Fondazione CH2048 ha presentato cinque idee di riforma nel campo della sicurezza sociale e del partenariato sociale. Secondo la Fondazione, di fronte all'avanzare della digitalizzazione il partenariato sociale e la sicurezza sociale necessitano di una riforma e, in tal senso, il lavoro temporaneo potrebbe essere una soluzione innovativa e già testata per affrontare le sfide future. swissstaffing ha collaborato al dossier e in seno al Consiglio di fondazione.

Fronte internazionale: dal 25 maggio 2018, con l'introduzione del Regolamento europeo sulla protezione dei dati (GDPR) nell'Unione europea vigono disposizioni più severe, con relative ripercussioni sul settore temporaneo. swissstaffing ha analizzato la situazione e riassunto in una scheda le possibili conseguenze per le aziende di servizi per il personale in Svizzera.

Nel mese di giugno 2018, era inoltre presente alla World Employment Conference, l'associazione mantello internazionale del nostro settore. Esponenti di oltre cinquanta associazioni nazionali e di sette aziende attive a livello internazionale hanno ripensato il futuro del settore e rappresentato le loro esigenze al cospetto di gruppi di interesse internazionali.

Prospettiva: le sfide future, oltre alla crescente carenza di personale specializzato, riguardano la dirompente gig economy, la sempre maggiore flessibilizzazione del lavoro e la digitalizzazione dei processi. Molte aziende di servizi per il personale si adattano efficacemente a queste tendenze e sviluppano nuovi settori commerciali.

La digitalizzazione porta tuttavia sul mercato anche nuovi attori con offerte innovative che mostrano i limiti delle leggi e dei sistemi delle assicurazioni sociali attuali. In tale contesto, swissstaffing intende proporre le solide soluzioni del settore temporaneo per creare condizioni quadro che consentano di trovare un equilibrio tra la flessibilizzazione del lavoro e la sicurezza sociale, a beneficio tanto dei datori di lavoro quanto dei dipendenti.

Il futuro

Forever Job

Il cambiamento demografico richiede un allungamento della vita lavorativa fino a tarda età, il progresso medico lo rende possibile. Potremo lavorare finché vogliamo? O dovremo lavorare finché possiamo?

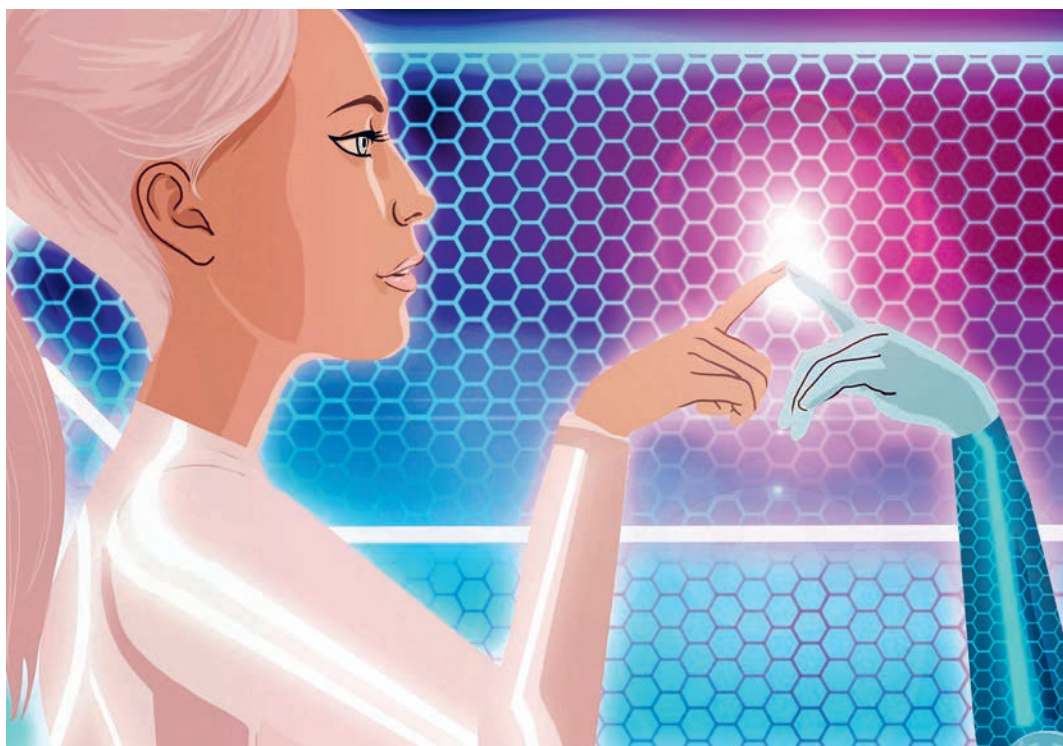
«Il tempo lavorato degli Svizzeri cala sempre più e il volume di lavoro complessivamente realizzato in Svizzera aumenta sempre più.»



Total digital

La digitalizzazione rivoluzionerà l'economia e la società del XXI secolo con una forza simile a quella dell'industrializzazione nel XIX secolo. Quali nuove strutture e culture, quali possibilità e sfide ne nasceranno?

«Se in futuro ci guiderà un genio della lampada o piuttosto un'aura, non è ancora chiaro.»





Oggi qui, domani là

Nella gig-economy l'always-on e il lavoro a progetto diventano la norma. E in questo contesto, come si possono articolare al contempo il dinamismo e l'affidabilità?

«L'uomo non è né un animale da lavoro né un essere interamente dedito al tempo libero, quanto piuttosto una creatura attiva.»

Con il sudore del tuo volto...

Dall'alba dei tempi, le attività lucrative sono sinonimo di fatica e sforzi. Il progresso tecnico e sociale può permetterci di farne a meno e di dedicarci solo alle attività piacevoli? Che ne sarà quindi dei datori di lavoro?

«... i grandi dati possono migliorare le situazioni lavorative in cui l'uomo non è rimpiazzabile dai robot.»



Colleghi robot

Computer, macchine e intelligenze artificiali trovano largo impiego in un numero crescente di settori economici, e presto anche nel management. Nascono così mercati del lavoro rivolti ai robot (o ai team uomo-macchina)? E che caratteristiche ha questa collaborazione?

«... un mercato per esperti esterni – i fornitori di forze lavoro non umane.»



Il 2018 non ha segnato l'anniversario solo di swissstaffing: anche la rivista «HR Today», l'organo ufficiale dell'associazione, ha festeggiato. Con un'illustrazione realizzata da Max Spring, swissstaffing si è congratulata con gli autori della pubblicazione per il ventesimo anniversario dalla sua fondazione e li ha ringraziati per l'ottima collaborazione.

Impressum

Editore

©2018 swissstaffing
Associazione delle aziende di servizi per il personale
Stettbachstrasse 10, CH-8600 Dübendorf, +41 (0)44 388 95 40
info@swissstaffing.ch, swissstaffing.ch

Direzione produzione e redazione

Julia Bryner, responsabile Marketing ed eventi

Collaborazione

Boris Eicher, responsabile servizio giuridico (dall'1.1.2019)
Myra Fischer-Rosinger, Direttrice
Marius Osterfeld, economista
Irène Righetti, responsabile Servizi interni
Sonja Stucki, collaboratrice Comunicazione
Claudio Trenna, responsabile temptraining
Blandina Werren, responsabile Comunicazione

Revisione testi

Antonia Fischer, giornalista e redattrice pubblicitaria, antoniafischer.ch

Traduzioni

Francese: la texterie, Odile Nerfin, texterie.com
Inglese: Graham Broadribb Translations
Italiano: Joël Rey - Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

Impaginazione

feinform grafik, Andrea Gmünder, feinform.ch

Stampa

Typotron AG, typotron.ch

Crediti per le immagini

Foto Assemblea generale 2018 e anniversario:
Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Foto esame professionale RU:
Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Illustrazioni futuro:
Bianca Litscher, sukibamboo.com

Illustrazione per i vent'anni di «HR Today»:
Max Spring, maxspring.ch

Il rapporto annuale 2018 è disponibile su
swissstaffing.ch

[swisstaffing.ch](https://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf