

Rapporto annuale 2020





Indice

5 Premessa del Presidente

6 Associazione

6 Comitato

7 Membri dell'associazione

8 Coronavirus – swissstaffing nella nuova normalità

10 Eventi

10 Assemblea generale

10 Assemblea generale straordinaria

10 CEO-Meeting

11 Incontri regionali

11 Salon RH

13 Associazione

13 Segretariato

14 Servizi

14 Cassa pensione

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

14 Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari

15 Campagna con la Suva

16 Evento Flexwork

17 Servizi

17 Comunicazione

18 Operations & Membership

19 Servizio giuridico

20 temptraining

23 Esame professionale RU

24 Settore

24 Evoluzione del settore

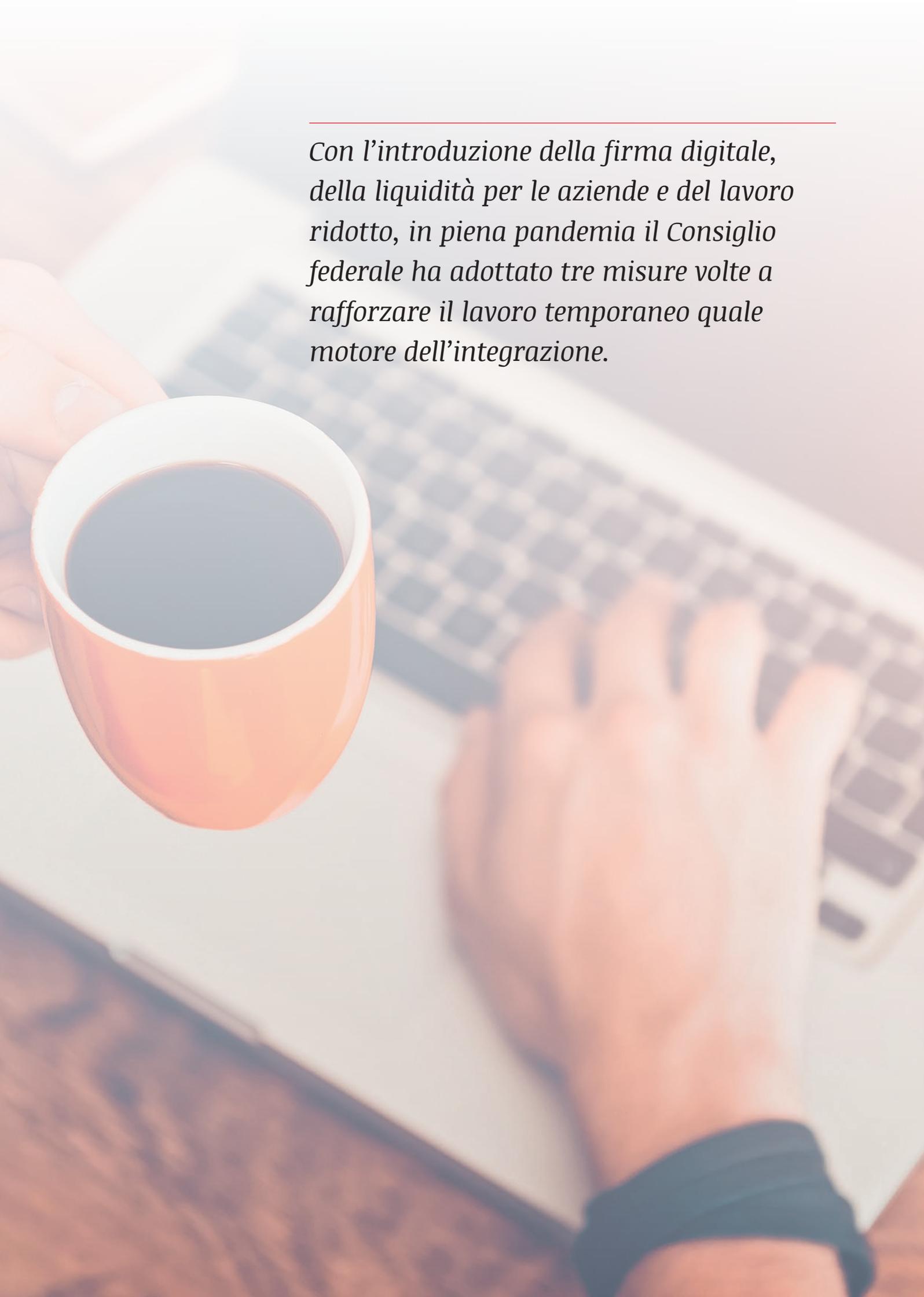
25 Dati chiave settore dei servizi per il personale 2020

27 Sondaggi tra i membri

28 Attività politica

31 Impressum

Con l'introduzione della firma digitale, della liquidità per le aziende e del lavoro ridotto, in piena pandemia il Consiglio federale ha adottato tre misure volte a rafforzare il lavoro temporaneo quale motore dell'integrazione.



Premessa del Presidente



Leif Agnéus
Presidente
swisstaffing

Il 2020 è stato un anno difficile per tutti, un anno che ha rivoluzionato abitudini consolidate e ha costretto ad accogliere l'imponderabile nella quotidianità professionale e privata.

La libertà di movimento è stata limitata, la vita sociale congelata. Sommersi da un flusso di notizie senza soluzione di continuità, abbiamo dovuto imparare a rispettare nuove regole.

Dall'inizio della crisi, swisstaffing ha partecipato intensamente al dibattito politico. In gruppi di lavoro con altre associazioni di datori di lavoro, e curando lo scambio con il Dipartimento federale dell'economia (in particolare con la SECO) e con le parti sociali, abbiamo formulato proposte flessibili, pragmatiche e mirate per il settore e l'economia. La Confederazione ha adottato misure straordinarie in modo tempestivo e, di regola, senza inutili burocratismi. Molti di questi provvedimenti hanno aiutato anche noi ad attutire gli effetti dell'emergenza pandemica.

Ogni crisi porta con sé anche l'opportunità di sviluppare nuovi modelli di lavoro, in quanto i requisiti cambiano e i processi vengono ridefiniti. In questo, la nostra associazione non fa eccezione: dal telelavoro in tutti i reparti alla nuova organizzazione degli uffici, dall'intensificazione della comunicazione al forte aumento delle domande dei membri e degli organi di informazione, fino agli eventi digitali, dall'oggi al domani abitudini e procedure di lavoro consolidate hanno subito un rivolgimento.

Tutto ciò non ci ha impedito di attuare la strategia dell'associazione e di fissare i punti focali per gli anni a venire. L'apertura della nostra Antenne Romande nel mese di settembre 2020 e l'opera di potenziamento delle attività di lobbying sono due obiettivi centrati nell'anno in esame.

Tra i momenti salienti del 2020, va menzionato pure il rinnovo del nostro CCL Personale a prestito: le forme di lavoro flessibili, i processi snelli, la sicurezza sociale e le possibilità di perfezionamento contrassegneranno anche in futuro il nostro contratto collettivo.

Uno dei compiti della nostra associazione è creare condizioni ottimali affinché i nostri membri possano muoversi con successo e responsabilmente a fronte di circostanze in continuo mutamento. Grazie a una squadra motivata e a un Comitato sempre sul pezzo, disponiamo di tutti gli strumenti per assolverlo.

Vi auguro una buona lettura!



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. Due membri – Kerstin Wenger dopo nove anni nel Comitato e Nicole Burth dopo quattro anni nel Comitato e nel Consiglio direttivo – hanno annunciato le loro dimissioni in occasione dell'Assemblea generale 2020, durante la quale è invece stata eletta Monica Dell'Anna. Il Comitato conta ora nove membri.



Leif Agnéus
Manpower
(Svizzera) AG
Presidente
swissstaffing



Monica Dell'Anna
The Adecco Group
Switzerland
Comitato e
Consiglio direttivo



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Comitato



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Comitato



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comitato e
Consiglio direttivo



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Comitato e
Consiglio direttivo



Marcel Keller
Kelly Services
(Svizzera) AG
Comitato



Susanne Kuntner
mein job zürich gmbh
Comitato



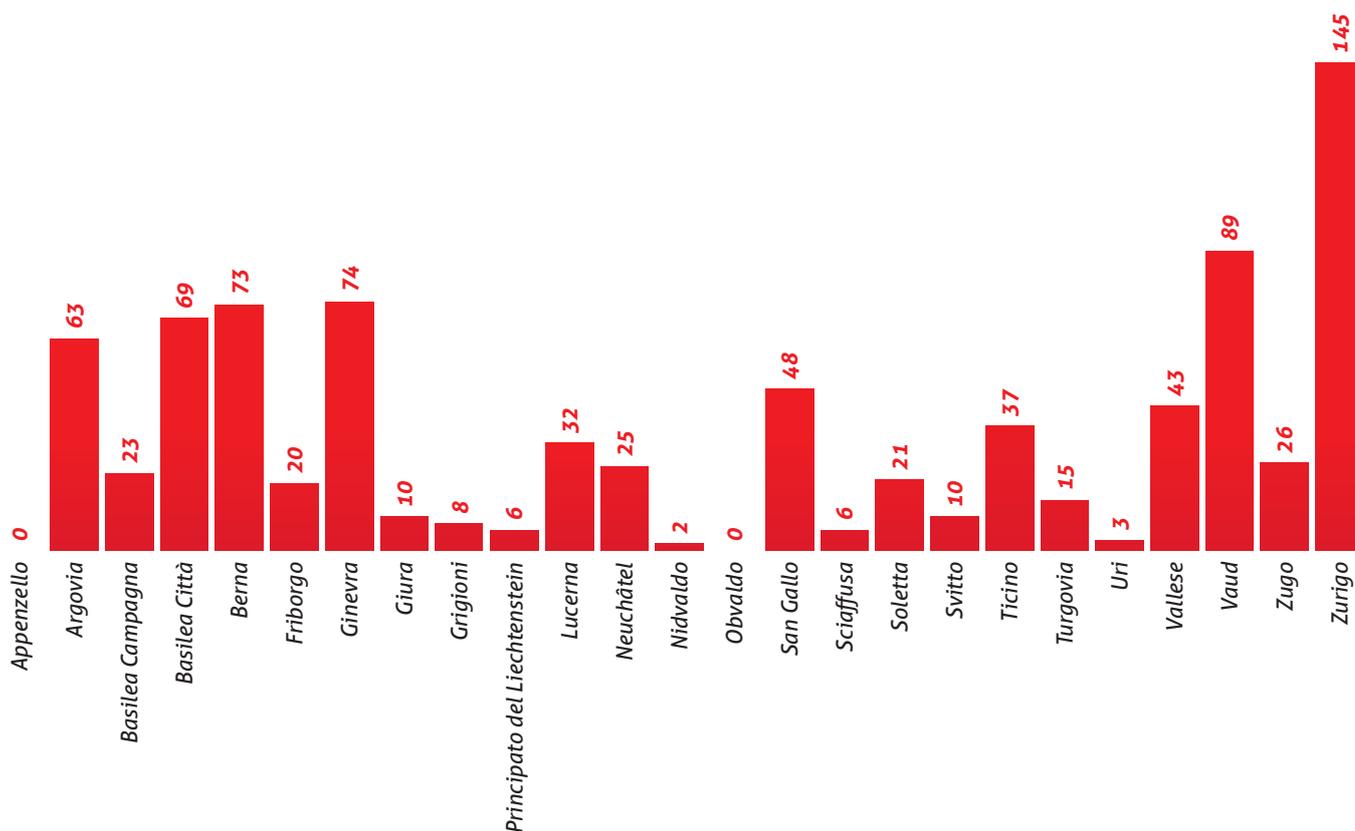
Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Comitato

Membri dell'associazione

Nel 2020, swissstaffing ha accolto trenta nuovi membri. Hanno invece lasciato l'associazione quindici aziende. L'anno è stato contrassegnato da fallimenti, fusioni e chiusure di filiali. A fine 2020, swissstaffing contava 431 membri, per una crescita di quasi il 4%.

La SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha svolto in totale 103 verifiche presso membri esistenti e nuovi. Durante il confinamento, la procedura si è svolta da remoto. Il marchio di qualità di swissstaffing, riconosciuto a livello nazionale e concepito appositamente per il settore, esamina la professionalità nel campo dei servizi per il personale e acquisisce viepiù importanza nella collaborazione con le aziende e nei bandi di concorso. swissstaffing si congratula con tutti i membri che nel 2020 hanno superato la verifica nonostante le condizioni non certo agevoli.

Sedi (filiali) dei membri secondo il Cantone nel 2020



Coronavirus swisstaffing nella nuova normalità



swisstaffing-News

Corona – und danach?

Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

Flexible Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

Flexible Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

Flexible Anstellungsformen sind ausschlaggebend.

swisstaffing-News

Modelles de travail flexibles: notre droit du travail est-il assez flexible?

Le monde du travail est en pleine mutation. Dans la production, le commerce, les services et la construction, la prévalence de l'économie pour les nouvelles technologies s'est accrue. Quelles sont les nouvelles formes de travail flexibles?

Le monde du travail est en pleine mutation. Dans la production, le commerce, les services et la construction, la prévalence de l'économie pour les nouvelles technologies s'est accrue. Quelles sont les nouvelles formes de travail flexibles?

Le monde du travail est en pleine mutation. Dans la production, le commerce, les services et la construction, la prévalence de l'économie pour les nouvelles technologies s'est accrue. Quelles sont les nouvelles formes de travail flexibles?

swisstaffing-News

Les travailleurs flexibles – leurs motifs, leurs chances et leurs défis

Les travailleurs flexibles, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps partiel sont de plus en plus nombreux. Quelles sont leurs motivations, leurs opportunités et leurs défis?

Les travailleurs flexibles, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps partiel sont de plus en plus nombreux. Quelles sont leurs motivations, leurs opportunités et leurs défis?

Les travailleurs flexibles, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps partiel sont de plus en plus nombreux. Quelles sont leurs motivations, leurs opportunités et leurs défis?

swisstaffing-News

La prévoyance professionnelle à l'heure de la crise sanitaire

La crise du coronavirus a entraîné le marché suisse de l'assurance professionnelle à l'heure de la crise sanitaire. Quelles sont les perspectives et les défis?

La crise du coronavirus a entraîné le marché suisse de l'assurance professionnelle à l'heure de la crise sanitaire. Quelles sont les perspectives et les défis?

La crise du coronavirus a entraîné le marché suisse de l'assurance professionnelle à l'heure de la crise sanitaire. Quelles sont les perspectives et les défis?

swisstaffing

Comunicato stampa

La seconda ondata di contagi mette a rischio il mercato del lavoro svizzero.

La seconda ondata di contagi mette a rischio il mercato del lavoro svizzero.

La seconda ondata di contagi mette a rischio il mercato del lavoro svizzero.

swisstaffing

Neue Zürcher Zeitung

Beschäftigten Unternehmen in Zukunft nur noch Freelancer?

Die viele Firmen ganz Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, sind auf der Suche nach flexiblen, flexiblen Arbeitskräften.

Die viele Firmen ganz Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, sind auf der Suche nach flexiblen, flexiblen Arbeitskräften.

Die viele Firmen ganz Erfahrungen mit Home-Office gemacht haben, sind auf der Suche nach flexiblen, flexiblen Arbeitskräften.

Blick

20'000 Kurzarbeitenden droht Arbeitslosigkeit

Wird die Bundesregierung für Kurzarbeitenden der vergangenen Woche August auslaufen, droht ihnen die Arbeitslosigkeit. Das sagen Auswertungen des Branchenbarometers Swiss Staffing.

Wird die Bundesregierung für Kurzarbeitenden der vergangenen Woche August auslaufen, droht ihnen die Arbeitslosigkeit. Das sagen Auswertungen des Branchenbarometers Swiss Staffing.

Wird die Bundesregierung für Kurzarbeitenden der vergangenen Woche August auslaufen, droht ihnen die Arbeitslosigkeit. Das sagen Auswertungen des Branchenbarometers Swiss Staffing.

swisstaffing

Special newsletter

Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

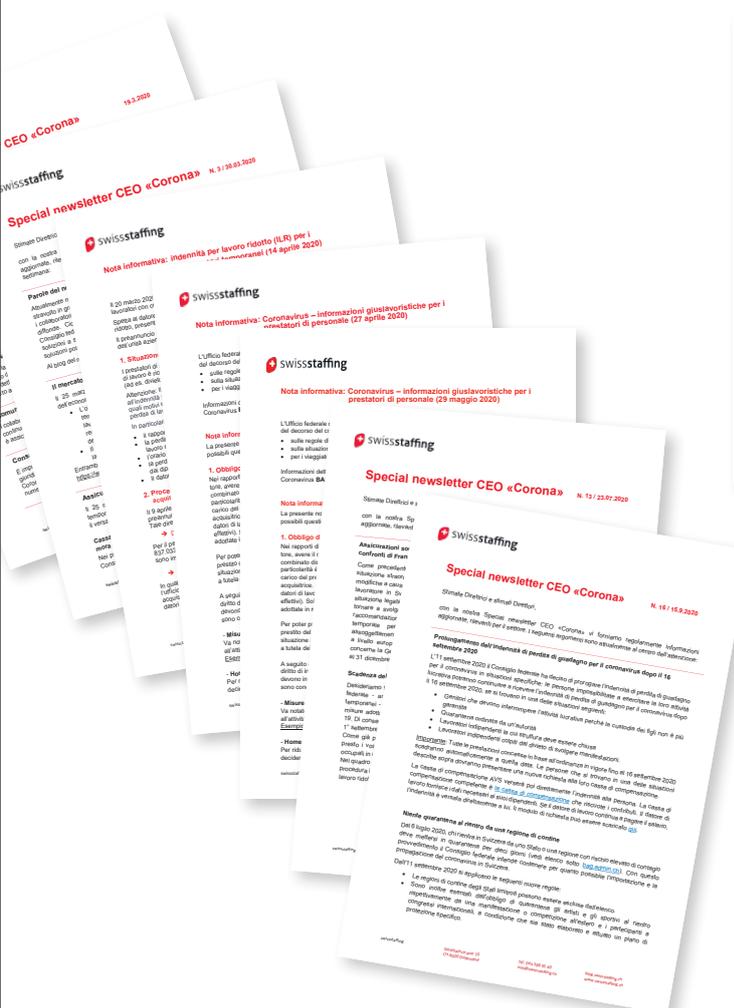
Die Corona-Krise zwingt nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter, sich um neue Arbeitsformen zu kümmern. Wie sieht die neue Normalität aus?

Flessibilità nella crisi

Cifre e fatti

Sempre al servizio dei nostri membri...

- Numero di domande giuridiche: 2400
- Numero di richieste da parte di organi di informazione: 60
- Numero di newsletter CEO: 44
- Numero di schede informative e White Paper: 11
- Numero di eventi digitali: 8



Protezione e sicurezza per i lavoratori temporanei:

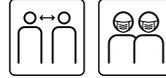
Presso l'azienda acquisitrice

- > Rispettare le norme di igiene dell'azienda acquisitrice.
- > Se siete preoccupati che le misure di protezione presso l'azienda acquisitrice non vengano sufficientemente prese in considerazione e siete preoccupati per la vostra salute, non esitate a contattare il vostro prestatore di personale. Quest'ultimo potrà chiarire la situazione con l'azienda acquisitrice.
- > Se accusate sintomi di Covid-19, rimanete a casa e informate al più presto il vostro prestatore di personale!

Sulla strada per il lavoro

- > Attenersi sempre alle attuali regole di comportamento e d'igiene dell'USP.

Mantenere la distanza.



Raccomandazione:
Indossare la mascherina se non è possibile mantenere la distanza.



Informazioni dettagliate sono disponibili direttamente al link: www.usp.ch/coronavirus o telefonando al numero +41 58 463 00 00. È disponibile una brochure Coronavirus (24 ore su 24).

Il vostro prestatore di personale:

Per info

Protezione e sicurezza per i lavoratori di personale. Swisstaffing



Tempo Paper
I servizi di gestione del personale nello specchio della crisi del coronavirus

Swisstaffing

Eventi

Assemblea generale

Per la prima volta nella storia di swissstaffing, l'Assemblea generale si è tenuta online. I membri hanno potuto esprimere in anticipo le loro preferenze e, con 353 voti rappresentati, la 52ª Assemblea generale ha potuto deliberare. Il 24 giugno 2020, i lavori assembleari, sotto la guida del Presidente di swissstaffing Leif Agnéus, sono stati trasmessi in diretta con traduzione simultanea dal Kursaal di Berna e seguiti da 156 membri. Sono intervenuti sul posto anche la Direttrice Myra Fischer-Rosinger e il responsabile delle finanze Markus Brechbühl.

Kerstin Wenger, dopo nove anni nel Comitato, e Nicole Burth, dopo quattro anni nel Comitato e nel Consiglio direttivo, hanno annunciato le loro dimissioni. Leif Agnéus le ha ringraziate per il loro prezioso impegno. L'Assemblea generale ha poi confermato la rielezione degli altri membri del Comitato, a cui si è aggiunta Monica Dell'Anna, CEO di The Adecco Group Switzerland & Austria. Anche la delegazione negoziale per il CCL Personale a prestito, che Leif Agnéus ha ringraziato, è stata confermata dai membri. Infine, Myra Fischer-Rosinger ha esposto lo stato delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo.

Si è altresì tenuta la consegna del certificato «Certified Staffing Professional swissstaffing», destinato ai membri che frequentano regolarmente corsi di perfezionamento ed eventi, e che nell'arco di tre anni raccolgono 24 crediti. Seppur da remoto, Leif Agnéus si è congratulato vivamente con i cinque nuovi titolari del certificato. Alla conclusione dell'Assemblea generale, si è tenuto l'evento Flexwork di un'ora, al quale potevano partecipare gratuitamente membri e altri interessati.

Assemblea generale straordinaria

Il 27 ottobre 2020, si è tenuta un'Assemblea generale straordinaria dedicata al CCL Personale a prestito 2021-2023. La seconda ondata pandemica non ha consentito il previsto svolgimento al Kursaal di Berna e i membri hanno così dovuto esprimersi nuovamente tramite votazione preliminare. In diretta video, Leif Agnéus, Myra Fischer-Rosinger e il responsabile delle trattative Robin Gordon hanno illustrato i contenuti del nuovo contratto collettivo, approvato a grande maggioranza. L'Assemblea generale straordinaria, proposta in tre lingue, è stata seguita da 120 membri.

CEO-Meeting

I CEO-Meeting sono stati per lo più risparmiati dalle misure di lotta al coronavirus e hanno dunque potuto tenersi nel rispetto del distanziamento sociale e delle regole di igiene sia a Zurigo il 9 settembre 2020 sia a Losanna il 10 settembre 2020. Direttori e detentori dei poteri decisionali hanno colto l'occasione per uno scambio di opinioni con il Presidente e la Direttrice.

Leif Agnéus e Myra Fischer-Rosinger hanno in particolare discusso del divieto del differimento dell'indennità giornaliera in caso di malattia, dell'apertura dell'Antenne Romande, dell'aggiornamento delle misure della Suva e del rapporto sull'incontro del Comitato sulla strategia. Altrettanto importante è stato il tema del coronavirus e dell'insegnamento da trarre per il settore. Ai due incontri a Zurigo e Losanna hanno partecipato in totale ottanta persone.

Incontri regionali

La pandemia non ha consentito uno svolgimento in presenza né a marzo né a novembre, entrambi gli eventi si sono pertanto tenuti da remoto. Le dirette video in tre lingue hanno destato un notevole interesse, basti pensare che, con oltre 1100 partecipanti, il numero di spettatori è raddoppiato rispetto all'anno precedente.

L'incontro regionale primaverile è stato registrato il 18 marzo 2020 direttamente dal Segretariato di swissstaffing. È stato presentato il nuovo progetto con la Suva, mentre il servizio giuridico ha preso posizione sulle direttive sugli orari di lavoro e fornito ragguagli sui contratti di lavoro. L'attenzione era tuttavia incentrata in particolare sulle ripercussioni del coronavirus. Il servizio giuridico ha esposto importanti informazioni per i prestatori di personale e ha risposto a numerose domande poste in diretta dagli utenti collegati. 629 persone hanno preso parte all'incontro.

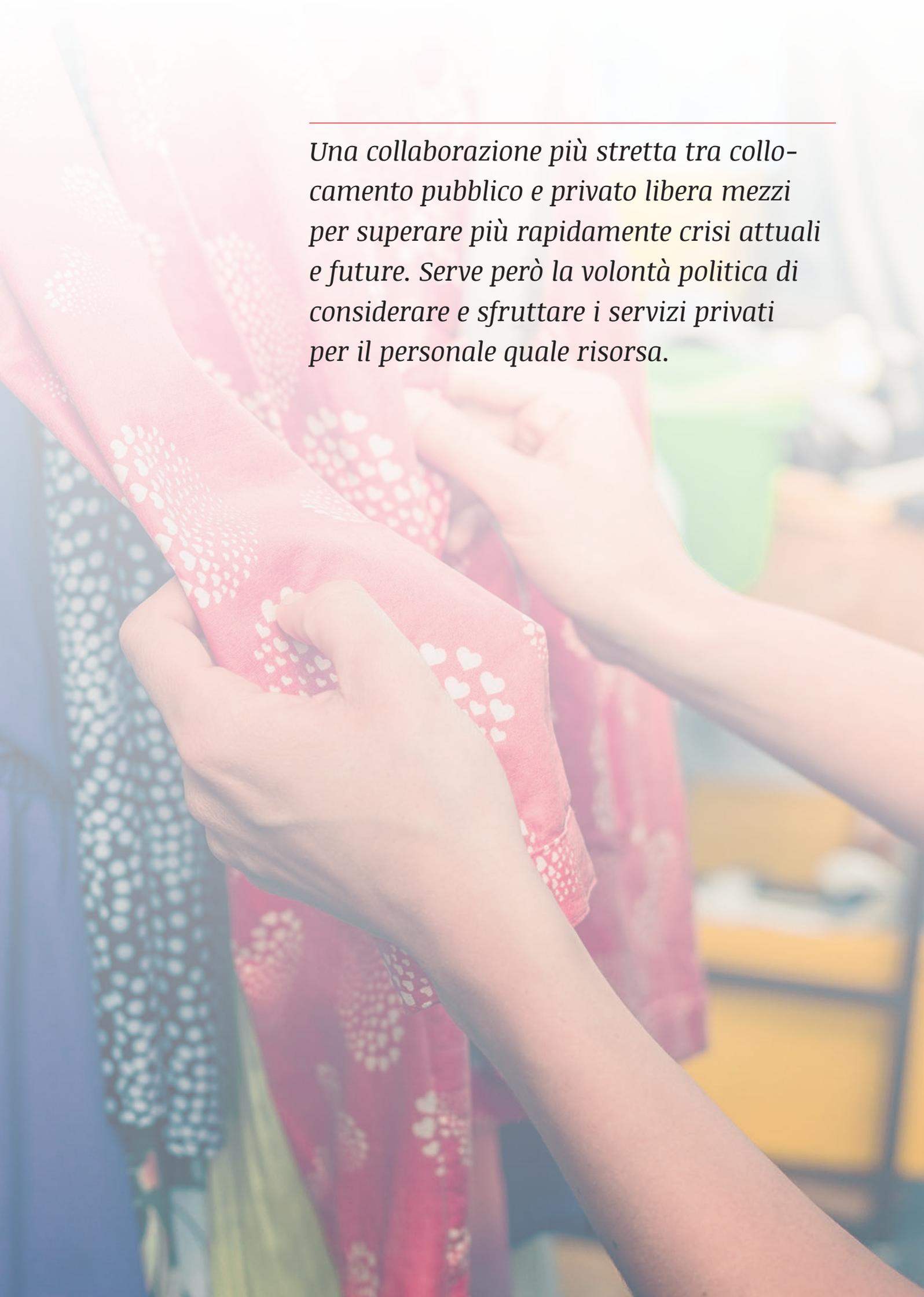
Il secondo incontro regionale, anch'esso trasmesso in diretta in tre lingue, si è tenuto il 12 novembre 2020 ed è stato seguito da 560 persone. La Suva ha presentato i primi risultati del progetto a livello di sicurezza sul lavoro e di gestione dei sinistri, e ha preso posizione sui premi. L'economista di swissstaffing dott. Marius Osterfeld ha mostrato gli ultimi dati sull'evoluzione del settore e ha abbozzato una previsione. temptraining ha tolto i veli al nuovo portale web e spiegato il nuovo processo per la presentazione delle domande. Anche il nuovo CCL Personale a prestito è stato un tema importante, a cui il servizio giuridico ha riservato un'esposizione dettagliata. Durante la diretta, il pubblico poteva porre domande tramite la funzione chat.

Salon RH

Il Salon RH è stato a sua volta trasformato in un evento digitale, ribattezzato Salon RH Online Expo. Il 30 settembre 2020, si è tenuta la tavola rotonda virtuale di swissstaffing sul tema del lavoro flessibile. L'appuntamento, proposto in francese, è stato seguito in diretta da 170 partecipanti. Nasrat Latif, giornalista e produttore televisivo, ha moderato il dibattito che, vista l'attualità, si è focalizzato soprattutto sulle ripercussioni della pandemia. Alla tavola rotonda sono intervenuti Robin Gordon, Direttore del Gruppo Interiman, Jolanta Krattinger, responsabile del servizio giuridico del Syna, Rafael Lalive, professore di scienze economiche applicate ed econometria all'Università di Losanna, e Boris Eicher, responsabile del servizio giuridico di swissstaffing.



Una collaborazione più stretta tra collocamento pubblico e privato libera mezzi per superare più rapidamente crisi attuali e future. Serve però la volontà politica di considerare e sfruttare i servizi privati per il personale quale risorsa.



Segretariato



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice
swissstaffing

Il team del Segretariato aveva molta carne al fuoco per il 2020, ma la pandemia di coronavirus ha deciso altrimenti. Ciò nonostante, non sono mancate le novità e buona parte degli obiettivi è comunque stata raggiunta:

- in vista del rinnovo del **CCL Personale a prestito**, è stata trovata una soluzione snella per il principio Equal Minimum Pay / Equal Time. Sono pertanto state poste solide basi per il futuro. Il nuovo contratto collettivo vale fino al 31 dicembre 2023;
- **temptraining** ha lanciato un portale web che agevola e rende più trasparente la presentazione di richieste. La stessa elaborazione delle domande ne risulta semplificata, a tutto vantaggio della celerità, il che è importantissimo in considerazione del crescente successo di cui gode temptraining. Anche in un anno segnato dal coronavirus, infatti, la formazione continua per i lavoratori temporanei è stata un tema molto gettonato, basti pensare che le richieste sono aumentate rispetto all'anno precedente;
- in collaborazione con swissstaffing, la **Suva** ha attuato diverse misure per sostenere i prestatori di personale e ridurre il rischio di infortunio per i lavoratori temporanei. Da menzionare in particolare i nuovi corsi, su misura per i prestatori di personale, dedicati alla sicurezza sul lavoro e al Case Management;
- a causa della pandemia, molti dossier di importanza politica centrale per il settore (firma digitale, tentativi di limitazione del lavoro temporaneo a Ginevra e in Ticino, revisione della LPP) non hanno potuto essere trattati come previsto. swissstaffing non molla la presa e, anzi, ha sfruttato il tempo guadagnato per potenziare le risorse dell'associazione nel campo della **rappresentanza degli interessi politici**;
- swissstaffing ha aperto la sua **Antenne Romande** presso la sede della Camera vodese dell'industria e del commercio (CVCI) di Losanna. Lo scopo è intensificare i contatti con i membri e i rappresentanti politici romandi. I membri possono beneficiare di consulenze sul posto, e frequentare corsi ed eventi, molti dei quali purtroppo hanno però dovuto essere rinviati a causa del coronavirus;
- nel quadro **degli eventi e delle formazioni**, swissstaffing ha impresso una notevole accelerata alla digitalizzazione. La maggior parte degli appuntamenti ha dovuto essere ripensata e proposta da remoto. In momenti così turbolenti, per il Segretariato è stato molto importante poter raggiungere i membri anche tramite i canali digitali;
- l'informazione e la consulenza dei membri su temi legati al **coronavirus** ha impegnato il Segretariato in particolare durante il primo confinamento. L'intenso scambio con autorità e associazioni mantello ha permesso di mettere rapidamente a disposizione ragguagli sulle misure antipandemiche e di premere per regolamenti che sostenessero le aziende di servizi per il personale.

Desidero ringraziare di cuore tutto il team del Segretariato per l'incredibile lavoro svolto a distanza e per l'impegno indefesso durante il difficile periodo della prima serrata.

La mia gratitudine va anche ai membri per il loro orientamento alle soluzioni in tempi tanto difficili. Come mai prima d'ora le aziende di servizi per il personale hanno assolto la loro funzione di cuscinetto in campo economico per il bene dell'intera società.

Servizi

Cassa pensione



La pandemia ha provocato stravolgimenti sui mercati del lavoro e dei capitali. La serrata nella primavera 2020 ha generato un calo di quasi il 20% dei lavoratori temporanei assicurati nella Fondazione secondo pilastro swisstesting. I corsi sono crollati nel mondo intero, il che ha reso insicuri gli investitori. Alla fine dell'anno, tuttavia, sulla maggior parte dei mercati le perdite erano state compensate, e in alcuni casi si era addirittura tornati nelle cifre nere.

La Fondazione secondo pilastro swisstesting ha seguito disciplinatamente la strategia di investimento approvata e nel 2020 ha fatto registrare un rendimento lordo di +7,44%. L'avere di vecchiaia è stato remunerato al 3% e i pensionati hanno beneficiato di una rendita supplementare. Sul fronte degli investimenti, gli interessi bassi e l'indebitamento pubblico globale rappresentano sfide molto impegnative. Nell'anno in esame, la Fondazione secondo pilastro swisstesting ha saputo navigare nel mare in tempesta e, grazie alle sue solide basi, è equipaggiata al meglio per il futuro.

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

Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia

tempcare

Tramite la soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia sono stati gestiti 596 contratti (anno precedente: 616). La massa salariale sovvenzionata è stata pari a 4,144 miliardi di franchi (+3%). Il 73,3% (anno precedente: 71,2%) della massa salariale rilevante per il CCL Personale a prestito era assicurato da questa soluzione. Le sovvenzioni versate sono aumentate del 3% e hanno raggiunto i 16,577 milioni di franchi.

L'incasso dei premi in considerazione del contributo di sovvenzionamento dello 0,4% si è attestato a 85,804 milioni di franchi. I versamenti complessivi degli assicuratori sono stati pari a 69,068 milioni di franchi. La quota di prestazioni riferita ai premi di rischio incassati è pari al 106% (anno precedente: 89%). Il tasso di premio medio è salito al 2,46% (anno precedente: 2,28%).

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca ha vietato con decorrenza 1° gennaio 2021 il differimento dell'indennità giornaliera in caso di malattia con premi fittizi. Ciò ha provocato costi supplementari alle aziende interessate, le quali hanno dovuto rivedere il finanziamento. Diverse ditte hanno quindi deciso di adeguare le loro assicurazioni con una riduzione del termine d'attesa.

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari



La cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily sono i servizi specializzati per il primo pilastro (incl. incasso dei contributi per il CCL Personale a prestito) a disposizione esclusiva dei membri di swisstesting.

Proseguendo sulla strada di una gestione attenta dei processi, è stato possibile realizzare ottimizzazioni quantitative e qualitative, per esempio nel campo delle prestazioni per le famiglie. Anche in un anno impegnativo come il 2020, swisstempcomp e swisstempfamily hanno fatto registrare una notevole crescita. Il perfezionamento della gestione professionale dell'assicurazione e del rischio permette di continuare a offrire condizioni (aliquote amministrative e contributive swisstempfamily) concorrenziali.

Al sito consimo.ch, trovate altri ragguagli sui servizi di swisstempcomp e swisstempfamily.

Evento Flexwork

Insieme a rappresentanti della politica, dell'economia e della scienza, il 24 giugno 2020 swisstaffing ha illustrato il tema della flessibilizzazione del mondo del lavoro. La tavola rotonda, moderata da Patrizia Laeri, redattrice economica, ha permesso di discutere opportunità e rischi per i lavoratori, le aziende e la società. A causa della crisi pandemica, l'evento si è tenuto in diretta video bilingue ed è stato seguito da 450 spettatori da tutta la Svizzera.

L'argomento è stato introdotto da un breve video su uno studio condotto dall'Università di Lucerna, da HR ConScience e da swisstaffing, dal quale sono emerse le esigenze, le opportunità e le sfide dei cosiddetti flexworker, categoria alla quale appartengono indipendenti, lavoratori temporanei e gig worker. In una successiva intervista, Valentin Vogt, Presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori, ha dichiarato che il lavoro flessibile consente di avvicinare queste persone al mercato del lavoro e di ovviare alla crescente penuria di manodopera specializzata.

La conciliabilità tra lavoro e vita privata, e la flessibilità che ne deriva, sono tra i motivi principali per optare per il flexwork.

Rispetto ai lavoratori fissi, quelli flessibili dispongono di maggiori libertà che, nei rapporti con i committenti, li fanno sentire come partner di pari livello. Possono per esempio rifiutare mandati o datori di lavoro.

Maggiore autonomia e autodeterminazione comportano però al contempo la necessità di assumersi l'intera responsabilità.

Gli interpellati hanno dichiarato che una famiglia forte alle spalle è preziosa per coordinare i mandati e reagire in modo flessibile alle esigenze dei clienti, e che un mediatore professionale costituisce un aiuto notevole a livello di collocamento.

A lungo termine, un lavoratore temporaneo su due cerca un impiego fisso. In tale ottica, l'esperienza nel campo del lavoro temporaneo assume una necessaria funzione di ponte.



Al dibattito conclusivo sui vantaggi e le sfide del lavoro flessibile hanno partecipato Diana Gebauer, CEO della beeworx, Dino Beerli, fondatore della Superloop Innovation, Erich Ettlin, Consigliere agli Stati Alleanza del centro, e Gabriel Fischer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse. Ne è emerso che il flexwork è una realtà che va ancora discussa in tutte le sue sfaccettature.

Comunicazione

La crisi pandemica che ha segnato il 2020 ha richiesto molta flessibilità da parte della comunicazione e un'elevata velocità di attuazione delle misure. In primavera, il team ha lanciato a stretto giro di posta una newsletter CEO speciale dedicata al coronavirus, con la quale i membri di swisstaffing sono stati informati a scadenza settimanale sull'attualità e su aspetti di rilevanza giuridica perché potessero reagire tempestivamente alle mutate circostanze.

L'interesse mediatico è stato notevole: il team della comunicazione ha fornito ragguagli a una sessantina di giornalisti e organizzato diverse interviste per la televisione («10 vor 10», «Tagesschau»), la radio (SRF, RTS 19h30) e la stampa («Handelszeitung», «Le Temps», «NZZ», «Tages-Anzeiger»). L'opinione pubblica è stata aggiornata regolarmente con comunicati stampa sugli sviluppi nel settore o in merito a nuovi studi. Il sito presseportal.ch ha fatto registrare circa 20'000 accessi e swisstaffing è stata menzionata in oltre 550 articoli.



Blandina Werren
Responsabile
Comunicazione



Stephanie Kunz
Responsabile progetto
Comunicazione



Sonja Stucki
Collaboratrice
Comunicazione

«HR Today» ha pubblicato diversi articoli specialistici e blog su temi rilevanti per il settore, mentre la serie di White Paper si è arricchita di tre nuove uscite. Il team della comunicazione ha inoltre sfruttato diversi canali per varie informazioni interessanti. Con queste attività mirate, swisstaffing ha potuto confermare la sua posizione di vertice in materia di evoluzione del mercato del lavoro e flexwork.

La presenza mediatica è stata intensificata anche online, a tutto vantaggio dell'immagine di swisstaffing. Con 44 contributi blog, 246 post plurilingui nei media sociali e la newsletter mensile, l'associazione ha saputo mantenere alta l'attenzione dell'opinione pubblica per tutto l'anno e aumentare il numero di follower. Le visite al sito swisstaffing.ch (105'000 nel 2020) hanno fatto segnare un incremento del 7%.

Diversi eventi hanno dovuto essere proposti in formato digitale a causa della situazione pandemica. Da menzionare quello dedicato al lavoro flessibile (vedi pag. 16), trasmesso in diretta video dal Kursaal di Berna e seguito da oltre 450 partecipanti.

In qualità di interfaccia comunicativa, il team ha messo a disposizione le sue competenze anche ad altri settori interni. Sono per esempio state adottate misure online e offline per promuovere l'esame professionale RU, temptraining e la cassa pensione di swisstaffing, i cui siti internet sono gestiti proprio dal team della comunicazione.

Operations & Membership

Il nuovo team Operations & Membership ha coordinato diverse questioni interne ed esterne, e avviato nuovi progetti. Nel mese di marzo, è riuscito in brevissimo tempo a organizzare il telelavoro per l'intera azienda e ad adeguare di conseguenza i processi interni, il che ha consentito di continuare a garantire tutti i servizi. Il centralino telefonico ha lavorato a pieno regime: ha infatti accolto circa 5000 chiamate per swissstaffing e 31'000 per temptraining.

La presenza in Romandia è stata potenziata con l'apertura dell'Antenne Romande a Losanna presso la sede della Camera vodese dell'industria e del commercio (CVCI). Il nuovo ufficio di swissstaffing si occupa prevalentemente di consulenze giuridiche, lobbismo politico e attività di scambio con fornitori di servizi per il personale.

La gestione degli eventi è stata all'insegna della flessibilità, considerato che alcuni hanno dovuto tenersi in modalità virtuale. Lo stesso dicasi per la



Julia Bryner
Responsabile
Servizi Operations &
Membership



Reto Da Rugna
Collaboratore
Servizi Operations &
Membership



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Servizi Operations &
Membership



Natacha Imhof
Collaboratrice
Servizi Operations &
Membership



Isabel Staub
Responsabile
Contabilità

votazione per l'Assemblea generale, che per la prima volta si è svolta online (vedi pag. 10). Nel campo della formazione per i consulenti per il personale, è stato possibile organizzare in presenza soltanto dodici corsi con un totale di 69 partecipanti. 31 sono stati annullati a causa del coronavirus, il che, visto il notevole interesse, ha comportato un'importante mole di lavoro per la gestione delle prenotazioni. Sono state introdotte nuove formazioni da remoto (vedi pag. 15) ed è stata intensificata l'elaborazione di corsi online, i quali entreranno in catalogo dal 2021.

La spinta verso una maggiore digitalizzazione è stata tangibile anche nella contabilità. Con il passaggio nel 2020 al nuovo software Abacus, swissstaffing soddisfa ora i requisiti più moderni. Al fine di professionalizzare ulteriormente il Segretariato, si è inoltre deciso di introdurre un sistema di gestione della qualità, per il quale nell'anno in esame sono state poste le prime basi. La collaborazione con la Aon e la consimo è stata rafforzata per rendere i loro servizi, tra cui la raggiungibilità e i tempi di elaborazione, ancora più interessanti per i membri.

L'adesione a swissstaffing ha destato un marcato interesse anche nel 2020. Il team ha svolto numerose consulenze telefoniche e online, e accompagnato diverse procedure di affiliazione. È stato inoltre introdotto un sondaggio regolare affidato all'istituto gfs di Zurigo: ogni trimestre, i membri vengono interpellati in merito alla loro soddisfazione con i servizi di swissstaffing. I risultati permettono al Segretariato di migliorare continuamente e riorientare i servizi, così da fornire anche in futuro prestazioni di elevata qualità.

Servizio giuridico

Il servizio giuridico è il centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni inerenti al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali e degli stranieri, nonché al diritto contrattuale generale. Nel 2020, è stata fornita consulenza sia a membri sia a non membri dell'associazione in 2400 casi (2019: 1537). Il servizio giuridico è inoltre incaricato della conduzione del Segretariato della Commissione di ricorso nel quadro dell'esecuzione del CCL Personale a prestito.

La crisi legata al coronavirus ha aumentato sensibilmente la mole di lavoro del servizio giuridico di swissstaffing. Oltre al chiaro incremento delle domande giuridiche, il team ha redatto diverse schede e newsletter aggiornate regolarmente, e predisposto un news-ticker per informare costantemente i membri sulle nuove misure e sulle modifiche delle leggi e delle ordinanze. A inizio 2020, l'estensione delle indennità per lavoro ridotto ai contratti temporanei ha chiamato il servizio giuridico a un notevole impegno.



Boris Eicher
Responsabile
servizio giuridico



Sacha Khomutov
Collaboratore
servizio giuridico



Philipp Müller
Collaboratore
servizio giuridico



Sara Stoffel
Collaboratrice
servizio giuridico



Ivana Zellweger
Collaboratrice
servizio giuridico

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

Nell'autunno 2020, si sono concluse le trattative per il CCL Personale a prestito 2021-2023. Il servizio giuridico di swissstaffing, parte della delegazione negoziabile, ha monitorato la procedura per la dichiarazione di obbligatorietà generale e il rischio di un vuoto contrattuale.

Il servizio giuridico ha potuto altresì influire sulla rielaborazione delle direttive e delle spiegazioni della SECO sulla Legge sul collocamento (LC), e rappresentare così gli interessi del settore, in particolare la forte necessità di flessibilità delle aziende di servizi per il personale. La pubblicazione è prevista a metà 2021.

A inizio 2020, il servizio giuridico di swissstaffing ha redatto una dichiarazione comune con l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) e la SECO. Il documento getta le basi per una buona collaborazione tra attività di collocamento private e pubbliche, e sostituisce l'accordo quadro in vigore fino a quel momento tra la SECO e swissstaffing.

Altri compiti del servizio hanno riguardato la formazione in questioni giuridiche per i membri, la sorveglianza dell'esecuzione del CCL, il monitoraggio politico e l'organizzazione di consultazioni in caso di revisioni di legge.

temptraining

temptraining

Nonostante la crisi pandemica, nel 2020 temptraining ha aumentato ulteriormente il numero di domande di formazione continua gestite. A un buon inizio nel primo trimestre è seguito un crollo nel secondo a causa della chiusura degli istituti di formazione ordinata dal Consiglio federale. Le richieste hanno poi ripreso a crescere quando, il 6 giugno, sono state di nuovo autorizzate le lezioni in presenza, e la tendenza è proseguita per tutta l'estate. Con oltre 1500 domande, settembre è stato un mese record. A questi livelli si era giunti una sola volta a luglio 2017, prima delle misure di risparmio. Il numero di richieste si è poi stabilizzato a quote elevate malgrado il nuovo divieto di svolgere corsi in presenza (grafico 1).

Le misure di lotta al coronavirus attuate dalla Confederazione non hanno impedito di autorizzare oltre 10'200 richieste di formazione continua per un valore complessivo di circa 14 milioni di franchi e di versare pressappoco 9,6 milioni di franchi (grafico 2). Si tratta di un notevole incremento rispetto all'anno precedente, incremento al quale hanno sicuramente contribuito l'eliminazio-



Claudio Tenna
Responsabile
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsabile
amministrazione



Sarah-Jane Di Mambro
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaboratore



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaboratore



Brigitte Keller
Collaboratrice
Senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice
Senior



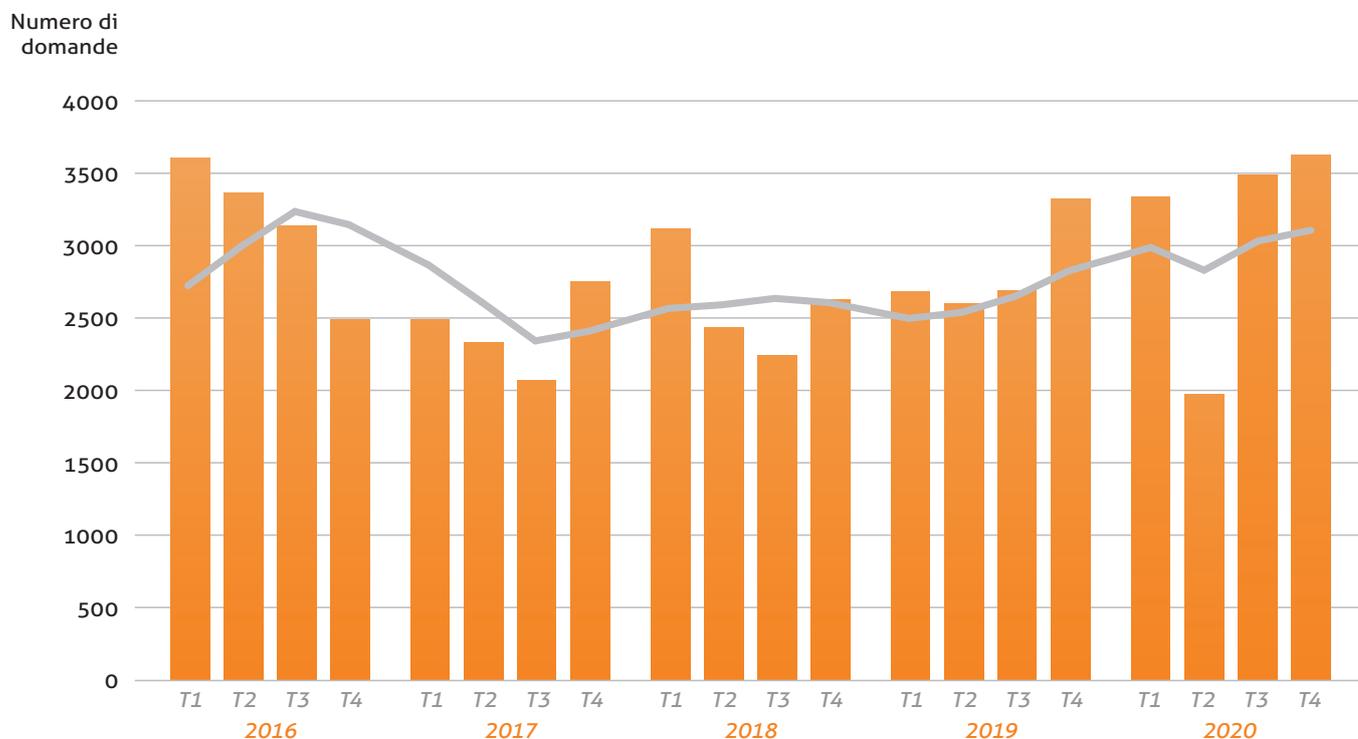
Fabio Streuli
Collaboratore

ne della franchigia e l'aumento degli importi massimi ai primi tre livelli da gennaio. Questi allentamenti erano volti ad abbassare la soglia d'entrata, a favorire la presentazione di richieste e ad accrescere gli importi approvati, e l'obiettivo è stato raggiunto.

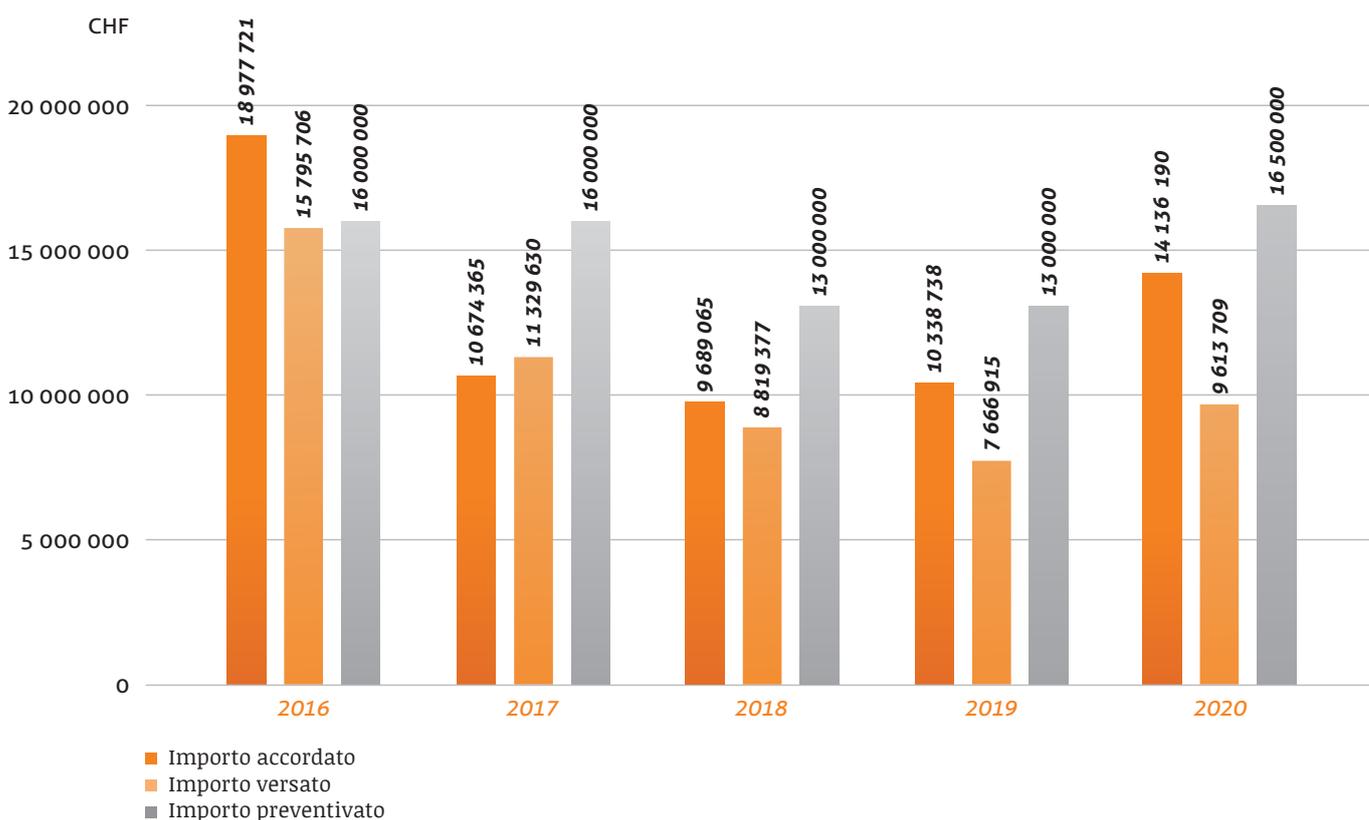
Sempre per far sì che quanti più lavoratori temporanei possibile possano beneficiare del fondo per la formazione continua, in occasione dell'Assemblea dei membri dell'Associazione paritetica per il personale a prestito di dicembre 2020 sono stati ulteriormente estesi i criteri che danno diritto ai corsi. La prima modifica del regolamento è entrata in vigore il 1° gennaio 2021, la seconda il 1° aprile 2021.

La seconda fase del progetto di digitalizzazione è stata portata a termine nel mese di novembre 2020 con l'introduzione del nuovo portale web. Da allora, la procedura di presentazione delle richieste di formazione continua può avvenire interamente online.

Evoluzione del numero di domande per trimestre



Evoluzione contributi annuali (in CHF)



Non appena la domanda si riprenderà, le aziende dovranno aumentare risolutamente la capacità produttiva. In simili situazioni fuori dall'ordinario è cruciale poter affidarsi a possibilità di reclutamento rapide e a forme di assunzione flessibili. I fornitori di servizi per il personale potranno sostenere in misura determinante l'economia.



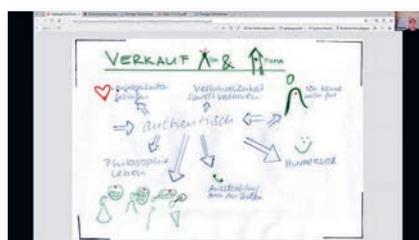
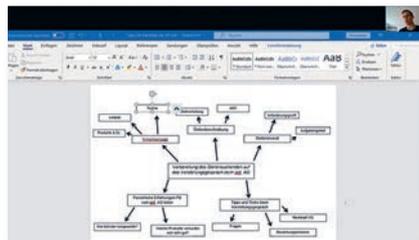
Esame professionale RU



Irène Righetti
Responsabile
Sviluppo del personale

Nell'autunno 2020, si è svolto per la quarta volta l'esame professionale RU, che ha potuto tenersi regolarmente grazie al grande impegno di tutte le parti in causa nell'osservare le misure di protezione. L'esame è stato superato da 33 candidati, il che corrisponde a un tasso dell'81,3%. La nota finale più alta è stata un 5,2. A tutti vadano le congratulazioni di swissstaffing. Purtroppo, la crisi pandemica non ha consentito di organizzare la consueta cerimonia di consegna dei diplomi.

Anche nell'anno in esame, swissstaffing ha ampliato la cooperazione con gli istituti di formazione. Gli interessati hanno dunque un'ampia scelta per frequentare il corso in due fasi: la parte generale è svolta presso un partner di cooperazione, quella specialistica direttamente presso swissstaffing. Nel 2020, le lezioni si sono tenute da remoto. swissstaffing ha ripensato il materiale didattico affinché potesse essere utilizzato interattivamente e in piccole unità di apprendimento, il che ha richiesto a partecipanti e docenti un elevato grado di flessibilità. Desideriamo dunque cogliere l'occasione per ringraziare tutti per l'impegno. Gli studenti hanno in particolare apprezzato la ricchezza delle lezioni, tra presentazioni, colloqui specialistici e unità di esercizi. Un riscontro recitava: «Complimenti, non è affatto scontato mettere in piedi una lezione in così poco tempo!». Nel mese di settembre, swissstaffing ha pubblicato il contributo «Perfezionamento virtuale di specialista in risorse umane al tempo del coronavirus», con un resoconto delle esperienze acquisite.



Evoluzione del settore



Dott. Marius Osterfeld
Economista
swisstaffing

Il 16 marzo 2020, è accaduto l'inimmaginabile: per far fronte al coronavirus, il Consiglio federale ha decretato la chiusura dei negozi e dei mercati che non vendono beni di prima necessità. Quella che fino a quel momento era una crisi sanitaria è diventata anche una crisi economica senza precedenti, e per il settore del lavoro temporaneo ha significato cifre da profondo rosso. Nel secondo trimestre 2020, le ore di impiego sono calate del 22,8%, senza considerare il lavoro ridotto.

I fornitori di servizi per il personale avevano però capito che cosa li attendeva sin dal pomeriggio del 13 marzo: la conferenza stampa del Consiglio federale non era ancora terminata e già giungevano le prime preoccupate telefonate delle aziende acquisitrici. In quelle ore, si è trattato di tranquillizzare gli interlocutori, e di convincerli ad aspettare l'effettiva evoluzione delle settimane e dei mesi successivi. Grazie a questo impegno, è stato possibile salvare numerosi rapporti di lavoro: circa 20'000 temporanei hanno beneficiato del lavoro ridotto introdotto dall'oggi al domani dal Consiglio federale come misura di aiuto. Molti segmenti industriali hanno subito notevoli perdite produttive, ma sono comunque riusciti a mantenere diversi impieghi temporanei. Al contempo, i fornitori di servizi per il personale avevano un'opportunità che nessun altro datore di lavoro poteva offrire: quella di collocare collaboratori in aziende che in seguito alla crisi avevano visto aumentare la loro mole di lavoro, per esempio i commercianti online, i servizi di consegna, nonché i rispettivi settori produttivi e logistici. La stessa edilizia ha potuto continuare a operare, e quindi a impiegare lavoratori temporanei, beninteso nel rispetto delle regole d'igiene.

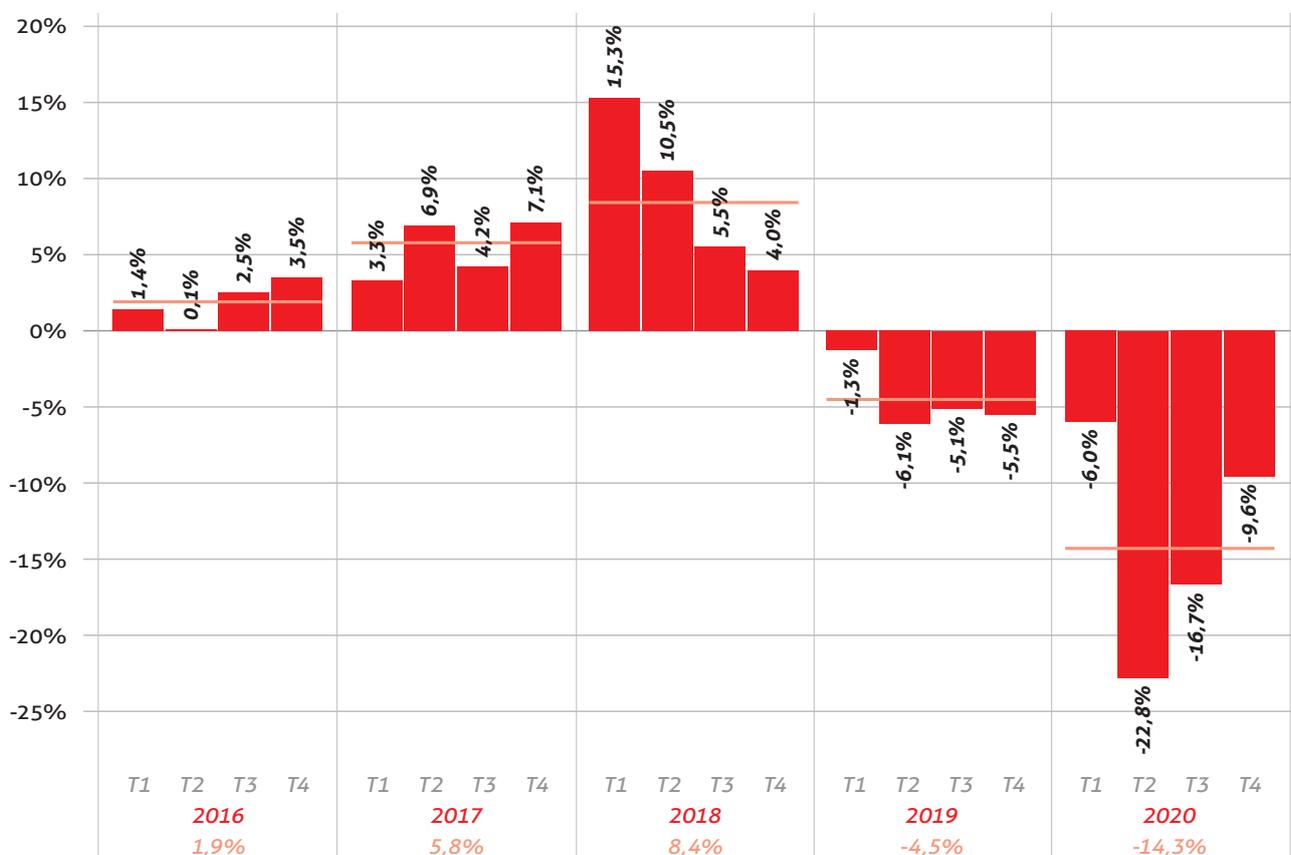
Rispetto ad altri settori, con un calo del 14,3% su base annuale quello temporaneo se l'è cavata tutto sommato bene. I segmenti economici che hanno potuto farlo si sono adeguati alle nuove condizioni quadro: le catene di approvvigionamento sono state ripristinate o create, i contatti si sono trasferiti nello spazio digitale, modelli commerciali sono stati rivoluzionati a brevissimo termine. In questo modo, i fornitori di servizi per il personale hanno potuto sostenere le aziende che hanno beneficiato della crisi, ma anche quelle che hanno subito perdite. Nel bilancio, ciò è evidenziato dalla progressiva riduzione delle cifre rosse: dopo il -22,8% del secondo trimestre, il settore è risalito fino a -9,6%, un'evoluzione che tuttavia non deve far dimenticare che molte aziende di lavoro temporaneo sono state colpite duramente dalla crisi e hanno dovuto combattere, o combattono tutt'ora, per la loro sopravvivenza.

Dati chiave settore dei servizi per il personale 2020 (stima)

Lavoratori temporanei l'anno	330 000
In equivalenti a tempo pieno	82 000
Percentuale sul totale degli occupati	2,1%
Ore di lavoro prestate	165 mio.
Massa salariale dei lavoratori temporanei in CHF	6 mia.
Fatturato del settore temporaneo in CHF	8 mia.
Mediazioni di posti fissi da parte di collocatori privati	75 000
Fatturato mediazioni di posti fissi in CHF	580 mio.

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

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, 04/2020

La crisi pandemica ha colpito duramente il settore del lavoro temporaneo. Secondo lo Swiss Staffingindex, nel secondo trimestre 2020 le ore prestate sono calate del 22,8%.



Sondaggi tra i membri

La crisi ha messo a dura prova anche l'associazione, chiamata a rilevare tempestivamente la situazione economica dei membri e a verificare se le misure di aiuto decise dal Consiglio federale sarebbero state sufficienti. Durante la prima serrata, è stato necessario disporre di dati a cadenza settimanale, non mensile. In collaborazione con l'istituto di ricerche di mercato gfs di Zurigo, swissstaffing ha condotto tre sondaggi sulla situazione delle aziende e ha chiesto l'opinione dei membri in merito a questioni di attualità.

Le statistiche hanno fornito all'associazione l'orientamento da seguire. Dal secondo trimestre, i membri vengono interpellati trimestralmente sull'andamento degli affari, sulla qualità dei servizi di swissstaffing e su temi selezionati. Nella consapevolezza che una crisi cela sempre anche delle opportunità, l'associazione è stata in grado di sviluppare uno strumento performante per un contatto ancora più stretto e sistematico con i suoi membri.

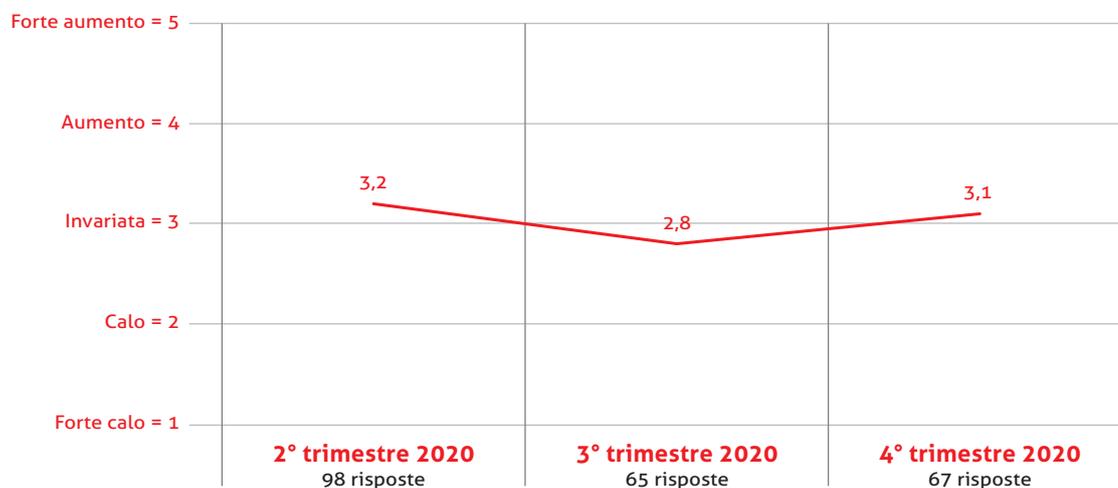
Esempi tratti dal sondaggio tra i membri 2020:

Calo degli impieghi temporanei e fissi rispetto all'anno precedente

	2° trimestre 2020	3° trimestre 2020	4° trimestre 2020
Impieghi temporanei	83 risposte	53 risposte	55 risposte
Media	-30%	-18%	-21%
1° quartile	-50%	-30%	-35%
Mediana	-30%	-20%	-20%
3° quartile	-15%	-10%	-12%
Impieghi fissi	70 risposte	50 risposte	41 risposte
Media	-47%	-33%	-38%
1° quartile	-70%	-50%	-80%
Mediana	-41%	-30%	-40%
3° quartile	-23%	-15%	-15%

Fonte: gfs Zurigo, 2021

Evoluzione attesa degli affari nei 6 mesi successivi



Fonte: gfs Zurigo, 2021

CCL Personale a prestito: poco prima della scadenza del contratto collettivo esistente, swissstaffing e i sindacati hanno trovato un'intesa per un prolungamento triennale del CCL Personale a prestito (2021-2023). In tempi di incertezza sul mercato del lavoro come quelli che stiamo vivendo, le parti sociali hanno ritenuto importante continuare a garantire condizioni di lavoro e di esercizio eque ai lavoratori temporanei e alle aziende prestatrici di personale, e salvaguardare i progressi compiuti. Le novità essenziali concernono gli adeguamenti salariali per il biennio 2022-2023. Dal 2023 subentreranno poi i salari minimi del CCL per tutti i settori e le aziende, nella misura in cui quest'ultime non sottostiano a un CCL dichiarato di obbligatorietà generale o a un CCL menzionato nell'appendice 1 del CCL Personale a prestito. Le parti sociali si sono altresì impegnate a favorire l'adesione di CCL di settori o aziende nell'appendice 1, affinché le disposizioni sui salari e sugli orari di lavoro per i dipendenti fissi valgano anche per i lavoratori temporanei. Al contempo, è stata presentata richiesta alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) di dichiarare di obbligatorietà generale il CCL Personale a prestito.

Limitazione del lavoro temporaneo: da alcuni anni, nei Cantoni Ticino e Ginevra sono pendenti iniziative volte a limitare il lavoro temporaneo. swissstaffing cura un dialogo attivo con diversi esponenti dell'amministrazione, della politica e dell'economia per impedire ulteriori regolamentazioni. In tale ottica, ha anche fatto ricorso a mezzi giuridici. Le relative decisioni e sentenze, in particolare in Ticino, sono ancora attese.

Iniziative per salari minimi: un nuovo fenomeno è rappresentato dal proliferare di iniziative cantonali a favore di salari minimi. A fine settembre 2020, il Canton Ginevra, dopo Neuchâtel, Giura e Ticino, ha approvato un salario minimo obbligatorio. La legge è stata varata il 28 ottobre 2020 ed è già entrata in vigore il 1° novembre 2020. Il 1° gennaio 2021 è stato poi il turno del Ticino. Altre iniziative di questo tenore sono state lanciate nel Canton Basilea Città e nelle città di Zurigo, Winterthur e Kloten. E tutto questo, nonostante nel 2014 un salario minimo nazionale sia stato respinto da tutti i Cantoni e dal 76,3% dei votanti. swissstaffing si è espressa chiaramente contro i salari minimi legali perché sono pericolosi e minano gli strumenti consolidati del partenariato sociale.

Emergenza coronavirus: swissstaffing ha rappresentato gli interessi del settore al cospetto della politica, in particolare a favore di indennità per lavoro ridotto anche per i lavoratori temporanei e affinché pure i fornitori di servizi per il personale avessero pari accesso agli aiuti della Confederazione (liquidità, indennità di perdita di guadagno, disciplinamento dei casi di rigore ecc.). In primavera, la SECO ha dato seguito alla richiesta di swissstaffing di consentire durante la crisi del coronavirus la firma digitale dei contratti di impiego e di prestito, il che permette di accettare anche una risposta per e-mail o una scansione in formato PDF del contratto sottoscritto.

Durante la seconda ondata, purtroppo, il nostro settore non ha potuto beneficiare di un'estensione del lavoro ridotto, nonostante più interventi in tal senso di swissstaffing a livello parlamentare e amministrativo, e con una lettera al Consiglio federale.

swissstaffing ha inoltre informato continuamente i suoi membri in merito alle misure adottate dalla Confederazione e ad altri temi legati alla crisi con newsletter CEO dedicate e schede specifiche.

Necessità della forma scritta: indipendentemente dalla crisi pandemica, swissstaffing si impegna a favore di una nuova interpretazione della necessità della forma scritta. La forma scritta per i contratti di impiego e di prestito sancita dalla Legge sul collocamento è assolutamente superata dai modelli d'affari digitali che contraddistinguono viepiù il settore del prestito di personale. Esistono numerose varianti adeguate e meno onerose dal punto di vista amministrativo per documentare la stipulazione di un rapporto di lavoro temporaneo. swissstaffing cura un fitto dialogo con membri del Parlamento e dell'amministrazione per agevolare una soluzione di questo genere.

Obbligo di annunciare i posti vacanti: tra fine marzo e giugno 2020, l'obbligo di annunciare i posti vacanti, nonché tutti i compiti e gli obblighi conseguenti dei datori di lavoro e dei collocatori pubblici, sono stati temporaneamente sospesi al fine di agevolare i processi di reclutamento, per esempio per il personale medico, farmaceutico, agricolo e logistico. Dal 2021, saranno molte di più le professioni soggette all'obbligo di notifica. È uno degli effetti della crisi. swissstaffing è in contatto con i Cantoni per informare i membri sulla procedura di verifica.

Accordo di reciprocità CH/FL: nel mese di giugno, swissstaffing ha potuto annunciare la prosecuzione dell'accordo di reciprocità tra Svizzera e Principato del Liechtenstein sul prestito di personale transfrontaliero. La SECO ha dichiarato che al momento non sussistono le condizioni per un adeguamento o una disdetta dell'accordo né da parte del Principato né da parte della Svizzera. All'origine della decisione c'è anche l'interesse manifestato da swissstaffing e condiviso dal Liechtenstein per la continuazione dell'accordo.

Antenne Romande: per potenziare la sua presenza in Romandia, nel mese di settembre 2020 swissstaffing ha aperto un ufficio a Losanna presso la sede della Camera vodese dell'industria e del commercio (CVCI). In questo modo, accorciamo le distanze con i membri, le associazioni e gli esponenti politici di questa regione linguistica. Gli spazi messi a disposizione dalla CVCI verranno utilizzati anche per l'offerta di formazione continua.

Contatti politici: sulla base dei diversi colloqui e incontri avuti in passato con membri del Parlamento e delle autorità cantonali e federali, swissstaffing ha deciso di potenziare le sue attività di lobbying. L'obiettivo è fare in modo che la politica federale e cantonale conosca ancora meglio le posizioni e gli argomenti dell'associazione, e ne tenga conto nei processi decisionali, cosicché il settore dei servizi per il personale goda di condizioni flessibili e non venga discriminato dal punto di vista regolamentare.

A livello parlamentare, nel 2020 swissstaffing ha inoltrato diverse prese di posizione. Di seguito presentiamo una selezione di interventi, effettuati in parte in collaborazione con altre associazioni economiche.

- Maggio 2020: mozione 20.3130 – «Graduale apertura delle frontiere e ripristino della libera circolazione delle persone»
- Giugno 2020: mozione 19.4382 – «Sancire nella legge la possibilità per le unità amministrative di concludere contratti sul personale a prestito»
- Agosto/settembre 2020: oggetto 20.058 – Legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19)
- Dicembre 2020: mozione 19.3565 (Schneeberger) – «Permettere in ampia misura la conclusione digitale di contratti. Creazione di un'alternativa digitale alla firma autografa»

Votazioni nazionali: swissstaffing ha espresso un secco NO all'iniziativa «Per un'immigrazione moderata» (Iniziativa per la limitazione), sottolineando la sua posizione con diverse misure di comunicazione. Ha inoltre sostenuto la campagna «No all'Iniziativa per la limitazione» di «aperta+sovrana», supportata da oltre sessanta organizzazioni economiche, politiche e sociali, e volta alla salvaguardia degli accordi bilaterali con l'UE. Il rifiuto sancito dal popolo nel settembre 2020 favorisce la stabilità e il benessere nel nostro paese.

Revisione LPP: nel mese di giugno 2020, swissstaffing ha preso posizione sul progetto posto in consultazione dal Consiglio federale in merito alla riforma della previdenza professionale (revisione della LPP). La previdenza professionale deve essere modernizzata e potenziata. In qualità di associazione settoriale con una propria cassa pensione, swissstaffing è a favore di una revisione e saluta un progetto che mira a garantire le rendite, a migliorare la copertura dei lavoratori a tempo parziale e di chi percepisce salari bassi, e a incrementare la competitività sul mercato dei lavoratori più anziani. Parallelamente, tuttavia, respinge con vigore un dimezzamento generale della deduzione di coordinamento per i rapporti di lavoro flessibili e caldeggia il mantenimento del modello sviluppato dal settore temporaneo (conversione dei criteri LPP sul salario orario), il quale garantisce già oggi un'ampia sicurezza sociale per i lavoratori flessibili.

Impegno dell'associazione: la collaborazione e lo scambio con le associazioni mantello e settoriali nazionali sono stati molto intensi nell'anno in esame. Dall'inizio della crisi, swissstaffing è rappresentata in seno alla task force coronavirus dell'Unione svizzera degli imprenditori, a sua volta in diretto contatto con la SECO e il Consiglio federale. Sono altresì state affrontate diverse altre questioni di ordine politico ed economico in cooperazione con economie-suisse, l'Unione svizzera delle arti e mestieri, l'Unione svizzera degli imprenditori, la Società Svizzera Impresari Costruttori, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Swissmem, EXPERTsuisse, Swico e digitalswitzerland.

Fronte internazionale: il coronavirus ha contribuito a intensificare lo scambio internazionale tramite la World Employment Confederation (WEC). In occasione di diverse sedute, swissstaffing si è confrontata in merito all'evoluzione economica e politica nel quadro della crisi pandemica. Le competenze così acquisite sono servite a implementare a livello nazionale buone pratiche internazionali, per esempio il lavoro ridotto per i lavoratori temporanei durante la prima ondata. La WEC ha inoltre elogiato tempere quale progetto internazionale pionieristico per tutelare al meglio i lavoratori temporanei in caso di malattia e introdurre al contempo innovazioni nel settore assicurativo. Nel mese di ottobre, Marius Osterfeld è stato eletto in seno al Comitato della WEC.

Prospettiva: l'impressionante accelerazione della digitalizzazione, la penuria di personale specializzato e l'aumento della flessibilizzazione delle forme di lavoro occuperanno i fornitori di servizi per il personale anche in futuro. Servono tuttavia condizioni quadro eque e agevolazioni amministrative che consentano al settore temporaneo di continuare a espletare la sua funzione di ponte. A tale scopo, swissstaffing potenzia l'attività di lobbismo per rafforzare la sua presenza nel dibattito economico e politico.

Impressum

Editore

© 2020 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

Stephanie Kunz, responsabile progetto Comunicazione

Collaborazione

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

Revisione testi

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traduzioni

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

Impaginazione

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Stampa

Typotron AG, typotron.ch

Crediti per le immagini

Foto evento Flexwork, Assemblea generale e
collaboratori di swissstaffing (stato 31.12.2020):
Markus Senn, passion for pictures photography & communication
Foto proprie: swissstaffing e shutterstock

Il rapporto annuale 2020 è disponibile su
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)

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

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf