

White Paper

Lavoro temporaneo

Tra integrazione nel mercato del lavoro
e carenza di personale specializzato



Indice

Le aziende di servizi per il personale prendono posizione	3
Ponte nel mercato del lavoro	4
Il segreto del motore dell'integrazione	6
Un magnete per gli specialisti	8
Carenza di specialisti secondo il settore	9
Il futuro: gestione RU, piattaforma, inclusione	10
Aspetti giuridici	11

Informazioni:

Dott. Marius Osterfeld, economista
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

swisstaffing

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

Riproduzione, anche di estratti,
autorizzata con indicazione della fonte.
Aprile 2019, ©swisstaffing

Introduzione

Sul mercato del lavoro non esiste arrivare secondi, né per le aziende né per chi cerca un impiego. Dal punto di vista dell'economia, il reclutamento dei migliori collaboratori è essenziale per sopravvivere alla concorrenza, mentre per i lavoratori condizioni di lavoro ottimali sono un obiettivo primordiale. Per i candidati, il posto di lavoro ha un'importanza fondamentale: serve ad assicurare le basi essenziali, consente una partecipazione attiva alla vita economica e può costituire la via verso l'autorealizzazione. I prestatori di servizi per il personale hanno il privilegio di accompagnare aziende e candidati lungo l'intero processo di ricerca.

Grazie al lavoro temporaneo, nel 2018 il settore è riuscito a unire circa 400'000 datori di lavoro e dipendenti.

Con uno spettro professionale che va dagli ausiliari al personale altamente qualificato, nessun altro settore come quello del lavoro interinale si muove tra integrazione nel mercato del lavoro e carenza di personale specializzato, due grandi temi che impegnano l'economia, la politica e la società. swissstaffing, l'Unione svizzera dei prestatori di personale, e l'istituto di indagini di mercato e sociali gfs di Zurigo hanno condotto due ampi sondaggi tra lavoratori temporanei e aziende al fine di analizzare questa importante funzione di perno centrale sul mercato del lavoro svizzero.

Le aziende di servizi per il personale prendono posizione

swissstaffing si impegna per l'equipollenza di diverse forme occupazionali e per l'accettazione sociale del lavoro flessibile.

L'organizzazione ordinata del mondo del lavoro di domani necessita di:

- sistemi di sicurezza sociale compatibili con le diverse forme occupazionali e le cui prestazioni possano essere trasferite all'impiego successivo;
- una chiara attribuzione di nuovi rapporti nel quadro della fornitura di servizi a forme di lavoro esistenti, come autonomia, lavoro temporaneo, contratti di lavoro o di mandato;
- un continuo promovimento di una formazione continua intersettoriale durante l'intera vita professionale.

Lo sfruttamento del potere integrativo delle forme di lavoro flessibili necessita di:

- una cultura che ammetta carriere a zig-zag e ad arco;
- accessi al mercato del lavoro a bassa soglia che consentano uno sviluppo professionale dinamico;
- una burocrazia snella e digitale in materia di rapporti di lavoro.

Tre misure per l'immediato aumento del potenziale integrativo del settore temporaneo:

- una firma digitale agevolata per i contratti di lavoro temporaneo;
- uno scambio di incarti digitali automatizzato tra aziende private di servizi per il personale e URC;
- informazioni mirate sul lavoro temporaneo per chi cerca un impiego.

Due pericoli per il potere integrativo del settore temporaneo:

- l'introduzione di tetti massimi per i lavoratori temporanei;
- il potenziamento della protezione dalla disdetta.

Ponte nel mercato del lavoro

Dopo la perdita dell'impiego, per la persona colpita incomincia una fase transitoria critica. «C'è tanto in gioco», dichiara Leif Agnéus, general manager di Manpower Svizzera. «Con il passare del tempo, va persa la pratica professionale, vengono a mancare preziosi corsi di perfezionamento, cala la fiducia in sé stessi ed emerge lo spettro della disoccupazione di lunga durata.» Non stupisce che il 70% dei lavoratori temporanei dichiarati che una lunga fase di disoccupazione nuoce al lavoro. Nel 2018, circa 240'000 persone – il 57% dei lavoratori interinali – si sono trovate in una situazione del genere e hanno chiesto con successo l'aiuto di un'azienda di servizi per il personale. Hanno optato per un impiego temporaneo perché non ne hanno trovati altri.

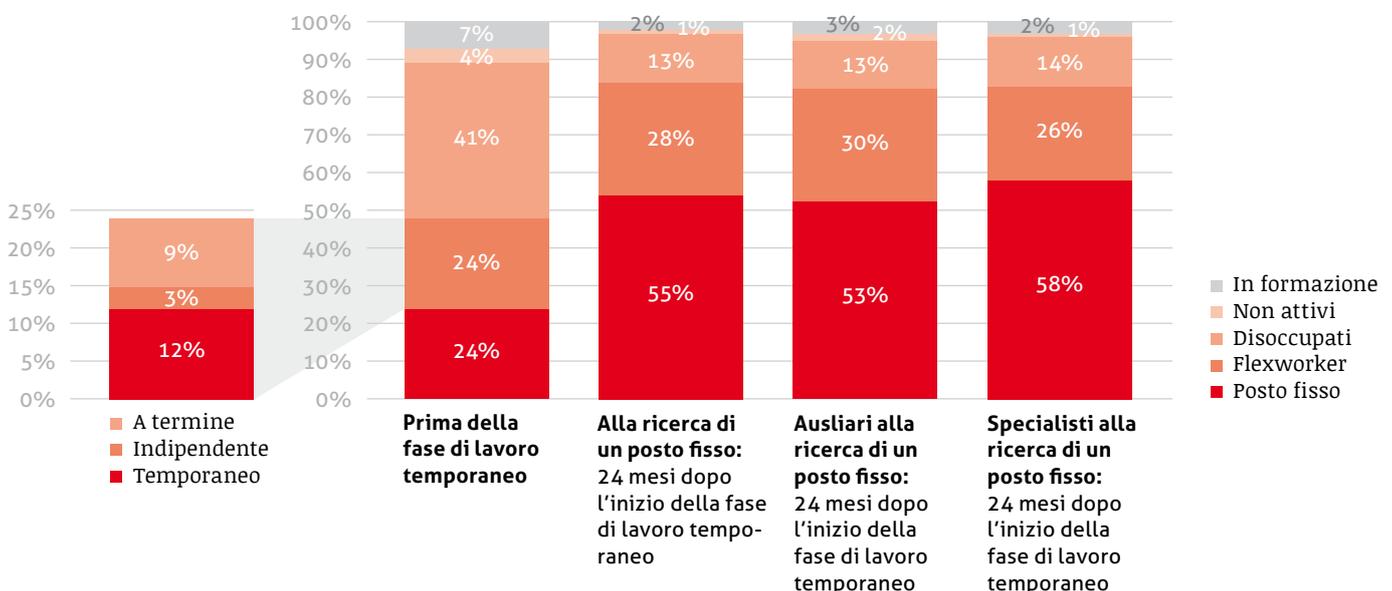
Una seconda occhiata rivela che quasi tre quarti degli interpellati erano disoccupati, hanno perso un lavoro fisso o non si sono visti prolungare un contratto di lavoro a termine. Lo scambio personale con l'agenzia e il primo impiego sono importanti fonti di incoraggiamento in un periodo difficile. Lo conferma una quarantenne attiva in ambito industriale:

«Per me era importante non diventare un numero. Sentirsi una collaboratrice apprezzata in un'agenzia di lavoro interinale motiva enormemente».

Sondaggio tra i lavoratori temporanei

Nei mesi di novembre e dicembre 2018, l'istituto gfs di Zurigo ha interpellato su mandato di swissstaffing 4153 lavoratori temporanei domiciliati in Svizzera che nel 2017 avevano lavorato a titolo interinale per aziende di grandi e piccole dimensioni, tra cui i cinque maggiori membri di swissstaffing. Nel complesso, all'inchiesta online sono stati invitati a partecipare 57'000 lavoratori e il tasso di risposta è stato del 7%. Il sondaggio è stato svolto in italiano, tedesco, inglese, francese, spagnolo e portoghese.

Figura 1: situazione occupazionale dei lavoratori temporanei



Nota: la figura mostra la situazione occupazionale dei lavoratori temporanei prima della loro ultima fase di lavoro temporaneo nel 2017 e ventiquattro mesi dopo l'inizio della fase di lavoro temporaneo. I valori riferiti ai ventiquattro mesi dopo l'inizio della fase di lavoro temporaneo costituiscono *average partial effect* sulla base di un modello Multinomial Logit. La categoria «Flexworker» comprende indipendenti, lavoratori temporanei e impieghi a tempo determinato. La categoria «In formazione» comprende gli apprendisti, gli studenti e le persone che seguono una formazione continua. La categoria «Non attivi» comprende le casalinghe e i casalinghi, e i pensionati.

Osservazioni: 1953.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Per chi avrebbe privilegiato un'altra forma occupazionale, il lavoro temporaneo non è l'obiettivo, bensì un ponte verso l'impiego fisso.

Quattro lavoratori temporanei su cinque cercano un posto fisso e con il lavoro temporaneo desiderano migliorare le proprie opportunità di trovarne uno. Non è una speranza vana: ventiquattro mesi dopo l'inizio della fase di lavoro temporaneo, il 55% di questi lavoratori ha trovato ciò che cercava. Considerando anche forme di lavoro flessibili come i contratti a termine, il lavoro temporaneo e un'occupazione indipendente, l'83% è integrato nel mondo del lavoro.

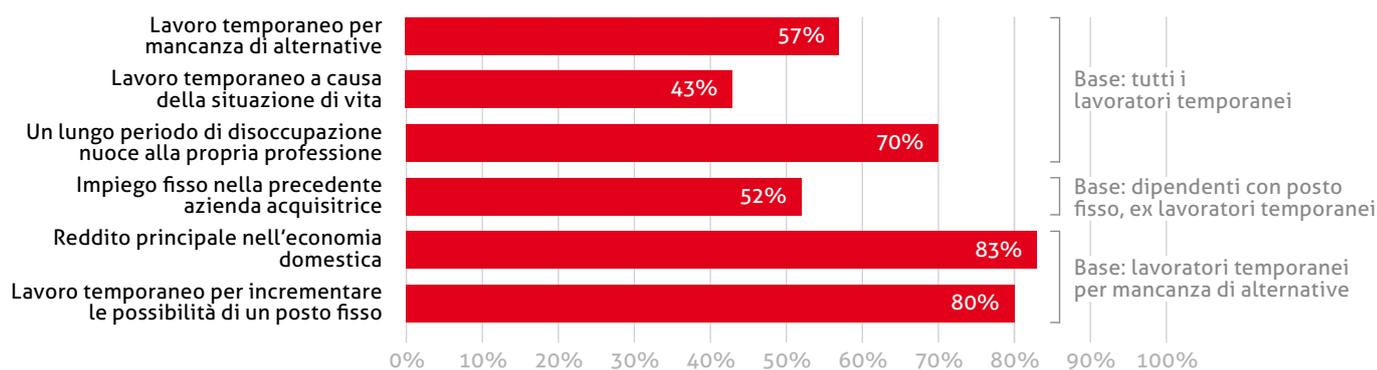
La fase di lavoro temporaneo non è un periodo di attesa, bensì di apprendimento e di riorientamento sul mercato del lavoro.

Per una Bernese ventottenne, «acquisire esperienza professionale e le conoscenze necessarie in un impiego adeguato» è tanto importante quanto «la consulenza del fornitore di servizi per il personale in materia di pianificazione e opportunità di carriera».

Il successo del settore temporaneo in termini di integrazione è di beneficio per l'azienda di servizi per il personale, per lo Stato e per il dipendente.

Per la prima, chi cerca un impiego è un prezioso collaboratore da accompagnare sulla strada verso il posto fisso. Per lo Stato, il lavoro temporaneo ha un duplice vantaggio: invece di dover prestare assistenza, riceve imposte e contributi sociali. Per il lavoratore temporaneo, l'impiego in sé è il principale beneficio. Il posto assicura il tenore di vita all'80% dei lavoratori temporanei che avrebbero preferito un'altra forma occupazionale e che conseguono il reddito principale dell'economia domestica. Il lavoro interinale offre loro la possibilità di orientarsi in tutta calma e senza pressione sul mercato del lavoro e lenisce il carico psichico dovuto alla perdita del lavoro e alla disoccupazione. «Molti cercatori di impiego sono motivati dalle nuove prospettive che possiamo offrire loro», afferma Adrian Diethelm, Direttore della Express Personal AG. Una dichiarazione condivisa dagli economisti Rafael Di Tella, Robert MacCulloch e Andrew Oswald (2003). Il 20% della popolazione complessiva è insoddisfatto della situazione di vita, tra i disoccupati questo tasso sale al 40%. Un posto di lavoro funge da piattaforma per lo scambio sociale e vi si trova un prezioso riconoscimento per la propria prestazione professionale. La partecipazione attiva alla vita economica dà senso alla propria esistenza. Per molti, dunque, l'integrazione nel mercato del lavoro equivale all'integrazione nella società.

Figura 2: fatti sulla situazione professionale di (ex) lavoratori temporanei



Nota: la figura riporta fatti selezionati sulla situazione professionale dei lavoratori temporanei. Alle domande sulla perdita del lavoro, l'attività principale e l'ulteriore occupazione nell'azienda acquisitrice occorre rispondere con un sì o un no. Le altre dovevano essere valutate su una scala dall'1 al 5. Per calcolare il tasso, i valori 4 e 5 sono stati riuniti.

Osservazioni: tra 1571 e 4008.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Il segreto del motore dell'integrazione

Qual è il segreto del potere integrativo del settore temporaneo? Per politici e autorità, si tratta di una domanda essenziale per confermare in futuro l'attuale successo e sfruttare ulteriore potenziale. Il sondaggio condotto da swissstaffing e dall'istituto gfs di Zurigo tra le aziende ha contribuito a fare luce sulla questione: la ricetta del successo del settore sta in una combinazione unica di flessibilità, competenza nel reclutamento e gestione del personale. La disponibilità a corto termine di forza lavoro adeguata (82%), il sostegno a progetti e in caso di oscillazioni stagionali (67%, risp. 66%), nonché la possibilità di conoscere di nuovi collaboratori (49%) sono i quattro motivi principali per i quali le aziende ricorrono al lavoro temporaneo. Il fabbisogno a corto termine di personale, in particolare, offre a chi cerca impiego l'opportunità di rientrare rapidamente nel mondo

del lavoro in quanto la concorrenza con altri candidati è limitata.

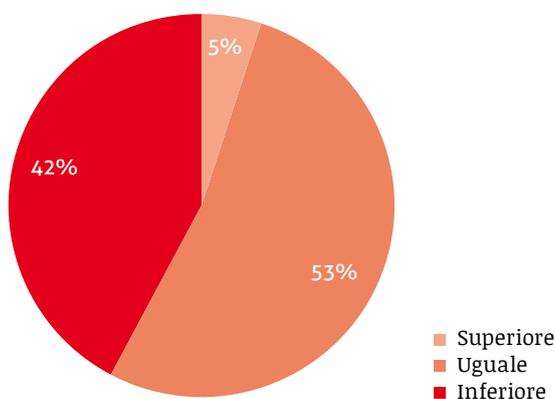
Al contempo, nel 42% delle aziende i requisiti da soddisfare per un'assunzione sono inferiori per i lavoratori temporanei rispetto ai dipendenti fissi. L'accesso all'azienda è dunque più agevole. Una volta entrati, poi, i lavoratori temporanei possono convincere i superiori con la loro personalità e le loro prestazioni, e non solo con il loro curriculum vitae. Ecco perché gli impieghi temporanei diventano sovente posti fissi.

Il 51% dei lavoratori temporanei che hanno trovato un posto fisso è stato assunto dall'ex azienda acquisitrice.

Sondaggio tra le aziende acquisitrici

Nei mesi di novembre e dicembre 2018, l'istituto gfs di Zurigo ha interpellato su mandato di swissstaffing 687 aziende. Il sondaggio era rivolto ai clienti di undici prestatori di personale di piccole e grandi dimensioni, ai membri di associazioni professionali cantonali selezionate e agli abbonati a «HR Today». L'inchiesta è stata svolta in italiano, tedesco, francese e inglese.

Figura 3: requisiti per l'assunzione di lavoratori temporanei rispetto ai dipendenti fissi

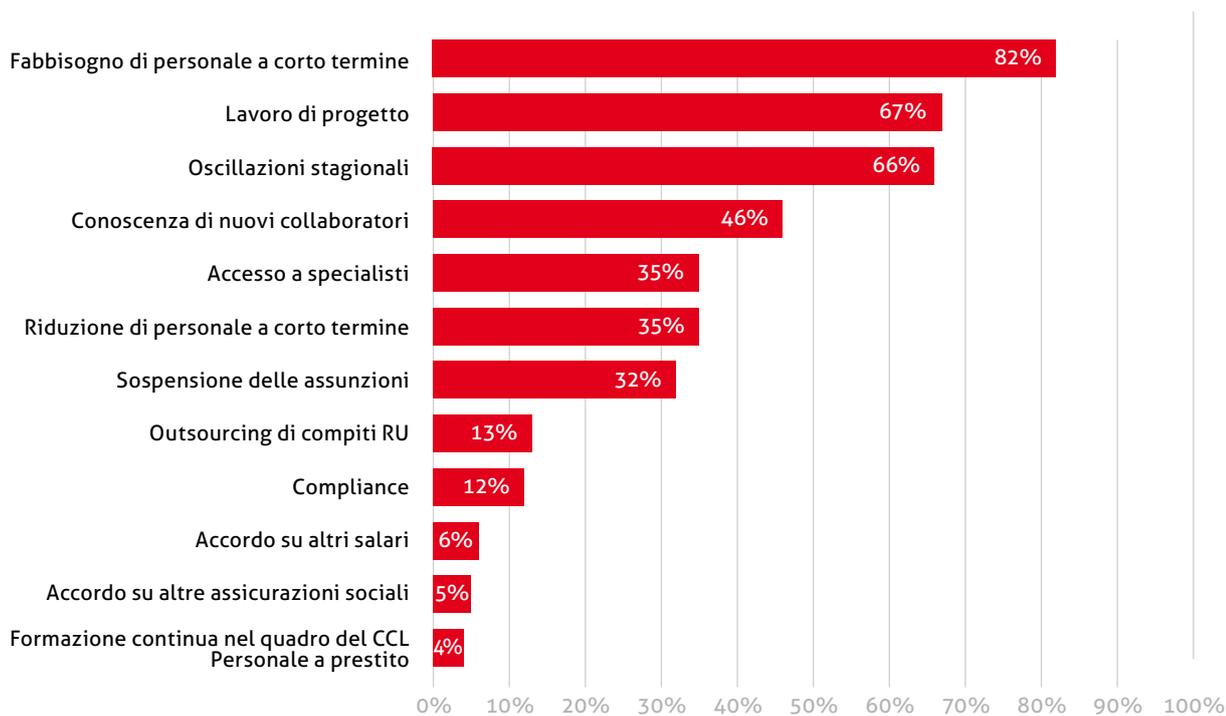


Nota: la figura mostra i requisiti per l'assunzione di lavoratori temporanei rispetto ai dipendenti fissi.

Osservazioni: 417.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Figura 4: motivi per il ricorso al lavoro temporaneo dal punto di vista dell'azienda



Nota: la figura mostra come mai le aziende ricorrono al lavoro temporaneo, rispettivamente come mai vi farebbero ricorso qualora al momento del sondaggio non fosse il caso.

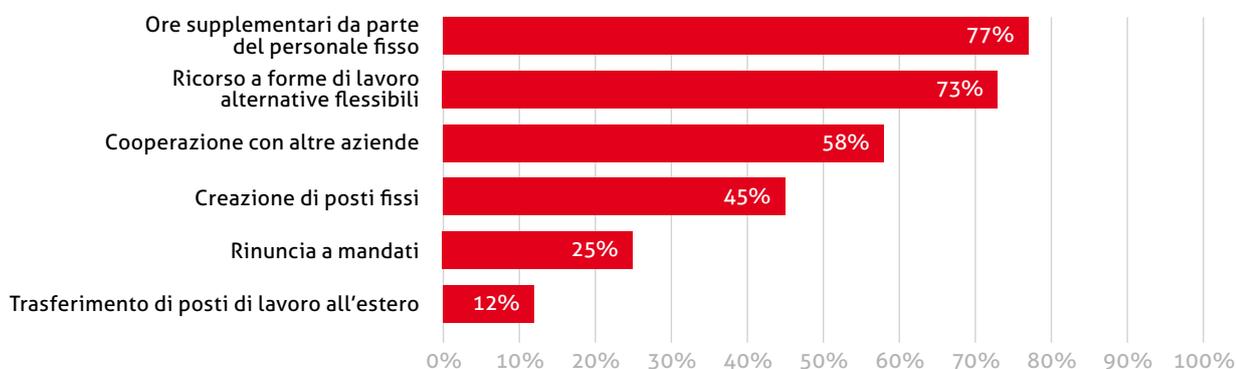
Osservazioni: 649.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Grazie alla flessibilità del lavoro temporaneo e ai requisiti minori per un'assunzione, nascono più rapidamente e più spesso impieghi soggetti alle assicurazioni sociali. Se non esistesse il lavoro temporaneo, solo il 45% delle aziende creerebbe ulteriori posti fissi. Nei periodi più impegnativi, il personale fisso esistente dovrebbe prestare ore supplementari (77%), si opterebbe per forme di lavoro alternative flessibili (73%) o si cercherebbe la cooperazione con altre aziende (58%). In luogo

del lavoro temporaneo, verrebbero stipulati contratti di appalto, assegnati mandati e incaricati subappaltatori. Rispetto alle alternative, il lavoro interinale ha il vantaggio di combinare flessibilità, un sistema contrattuale facilmente controllabile e la sicurezza sociale dei lavoratori. Al termine dell'analisi di un complesso modello economico per il mercato del lavoro tedesco, gli economisti Elke Jahn ed Enzo Weber (2016) sono giunti alla conclusione che il 50% degli impieghi temporanei sono posti in più.

Figura 5: alternative aziendali al lavoro temporaneo



Nota: la figura mostra quali misure adotterebbero le aziende se non potessero ricorrere al lavoro temporaneo. Gli interpellati potevano rispondere alle domande con un sì o un no.

Osservazioni: 419.

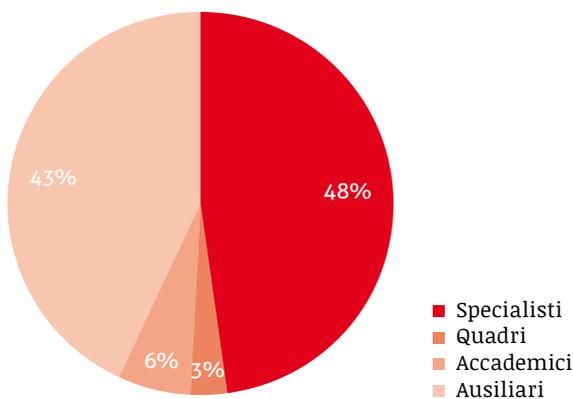
Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Un magnete per gli specialisti

La combinazione unica di flessibilità, competenza nel reclutamento e gestione del personale è interessante tanto per gli specialisti con elevate esigenze di autonomia quanto per chi cerca di rientrare nel mondo del lavoro. «Il personale altamente qualificato è sempre più importante e più richiesto», conferma Nicole Burth, CEO del Gruppo Adecco Svizzera. «Le aziende ottimizzano i processi e agiscono in modo vieppiù orientato ai progetti. Gli specialisti altamente qualificati sono l'ideale in tal senso perché consentono alle ditte di acquisire competenze mirate per i loro progetti.»

Questi lavoratori temporanei, chiamati anche contractor, apprezzano la flessibilità di questa forma di lavoro e il fatto che il fornitore di servizi per il personale si occupi degli aspetti amministrativi e della ricerca di progetti. In settori in cui manca personale, come le cure infermieristiche o l'edilizia, i dipendenti sfruttano la flessibilità del lavoro temporaneo per influenzare orario di lavoro, salario e grado di occupazione. I vantaggi menzionati rendono il lavoro interinale un magnete per gli specialisti e spiegano come mai il 35% delle aziende si affidi al lavoro temporaneo per cercare specialisti.

Figura 6: lavoratori temporanei secondo la funzione



Nota: la figura mostra i lavoratori temporanei secondo la funzione esercitata in seno all'azienda.

Osservazioni: 3897.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

In un'epoca di carenza di specialisti e di forza lavoro, le aziende rischiano di diventare una seconda scelta e di vedersi sfilare dalla concorrenza gli specialisti cercati.

Le aziende di servizi per il personale sono un prezioso complemento a un reparto RU interno. In primo luogo, esse consentono di reclutare velocemente collaboratori liberi, di fidelizzarli e all'occorrenza di formarli. Si tratta di persone che hanno da poco perso il lavoro, che per loro motivi desiderano svolgere un'attività professionale solo per un periodo limitato o che hanno ricevuto la loro seconda, terza o ulteriore opportunità. Il settore temporaneo diventa pertanto uno strumento per ovviare alla penuria di specialisti

e per favorire l'integrazione. In secondo luogo, i fornitori di servizi per il personale e i reparti RU interni perseguono strategie di reclutamento diverse, a livello di pubblicazione di bandi di concorso sui media sociali, di contatto diretto con cercatori di impiego passivi o selezionando profili dal pool di talenti interno. Il contributo del settore al reclutamento di specialisti si rispecchia nella qualificazione dei lavoratori temporanei. Il 9% dispone di un diploma accademico o svolge una funzione di quadro, il 48% è attivo come specialista, mentre il 43% lavora come ausiliario. A causa della carenza generale di forza lavoro, è complicato anche solo reclutare ausiliari affidabili. Lo dimostrano le opportunità occupazionali e di ottenere un posto fisso: dopo ventiquattro mesi, il 58% degli specialisti e il 53% degli ausiliari hanno trovato un nuovo impiego fisso. L'83% degli ausiliari e l'84% degli specialisti sono integrati nel mercato del lavoro (vedi figura 1).

Carenza di specialisti secondo il settore

Non ogni posto vacante difficile da occupare è l'espressione di una carenza di specialisti. Nel sondaggio tra le aziende e i lavoratori temporanei svolto da swissstaffing e dall'istituto gfs di Zurigo, gli interpellati si pronunciano sulle difficoltà riscontrate durante il reclutamento di specialisti, rispettivamente sulla facilità o la difficoltà di trovare un impiego nel proprio settore. Le risposte rivelano notevoli differenze tra i settori.

Se nell'industria metallurgica (83%), nei rami accessori dell'edilizia (66%) e nell'industria meccanica ed elettronica (65%) una chiara maggioranza delle aziende lamenta una mancanza di specialisti, nel commercio al dettaglio (29%), come pure nella

comunicazione e nei Call Center (36%) il problema non è affatto sentito. Soprendono i valori bassi rilevati in settori effettivamente confrontati con una penuria di specialisti, come la sanità e la socialità (40%), nonché la chimica e la farmaceutica (32%). Possibili spiegazioni sono l'abitudine delle aziende ad affrontare il problema, elevati tassi di fluttuazione, le opportunità di reclutamento a livello internazionale e la disponibilità a sviluppare internamente i talenti.

Secondo gli specialisti, è facile trovare un impiego nel genio civile (73%), nell'edilizia (70%), nei rami accessori dell'edilizia (70%), nella ristorazione (68%) e nell'industria metallurgica (68%). Lo è molto meno nel commercio al dettaglio (36%).

Tabella 1: difficoltà di reclutamento secondo il settore

Sondaggio tra le aziende

Industria metallurgica	83%
Rami accessori dell'edilizia	66%
Industria meccanica ed elettronica	65%
Ristorazione e industria alberghiera	57%
Pulizia ed economia domestica	56%
Altri servizi	56%
Genio civile	55%
Trasporti e magazzinaggio	53%
Valore medio degli interpellati	50%
Edilizia	47%
Alimentazione	46%
Banche e assicurazioni	43%
Sanità e socialità	40%
Comunicazione e Call Center	36%
Chimica e farmaceutica	32%
Commercio al dettaglio	29%

Sondaggio tra gli specialisti

Genio civile	73%
Edilizia	70%
Rami accessori dell'edilizia	70%
Ristorazione e industria alberghiera	68%
Industria metallurgica	68%
Sanità e socialità	63%
Alimentazione	60%
Valore medio degli interpellati	59%
Industria meccanica ed elettronica	58%
Comunicazione e Call Center	55%
Trasporti e magazzinaggio	53%
Chimica e farmaceutica	53%
Pulizia ed economia domestica	52%
Altri servizi	51%
Banche e assicurazioni	44%
Commercio al dettaglio	36%

Nota: la tabella mostra, secondo il settore, la difficoltà percepita dalle aziende nel reclutamento di specialisti e la facilità percepita dai lavoratori nel trovare un impiego. Nel sondaggio tra i collaboratori occorre rispondere con un sì o un no alla domanda se per un lavoratore di pari qualifiche la ricerca di un impiego fosse facile, mentre le aziende dovevano valutare su una scala dall'1 al 5 le loro difficoltà nel reclutamento. Per calcolare il tasso, i valori 4 e 5 sono stati riuniti. Sono stati considerati solo i settori con oltre venti osservazioni.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Il futuro: gestione RU, piattaforma, inclusione

Dall'inizio degli anni Duemila, il numero di lavoratori temporanei in Svizzera è più che raddoppiato. Dietro a tale evoluzione c'è, da un lato, una crescente esigenza di flessibilità di aziende e lavoratori, dall'altro gli effetti di due mega tendenze, l'outsourcing e la digitalizzazione, che contraddistinguono il settore e promettono nuovo potenziale di crescita. Nel quadro di un payrolling, i fornitori di servizi per il personale si occupano per esempio della contabilità salariale e della gestione delle RU per parti dell'organico. Dal punto di vista giuridico, i lavoratori sono temporanei, ma di fatto sono dipendenti fissi dell'azienda acquisitrice, anche se solo il 13% delle ditte ricorre al lavoro interinale a tale scopo. Calcolato sul numero di ore e di occupati, però, il volume è già elevato perché sono soprattutto le aziende di grandi dimensioni ad avvalersi di questo servizio. Il fatto che l'82% dei membri di swissstaffing offra il sistema payrolling ne dimostra l'attrattività e il potenziale (cfr. swissstaffing, 2018). La digitalizzazione ha portato da alcuni anni la funzione integrativa del settore a nuovi livelli. Le nuove tecnologie riducono rapidamente i costi della gestione di piccoli mandati mediante il lavoro

temporaneo nel rispetto delle assicurazioni sociali. Le organizzazioni dei lavoratori vedono in questa evoluzione la nascita di una nuova sottoclasse. In verità è il contrario.

La combinazione di piattaforme di impiego e lavoro temporaneo possono contribuire a estrarre dall'economia sommersa i rapporti di lavoro informali e a garantire la sicurezza sociale.

Si tratta di un'opportunità confermata da un documento pubblicato dalla Fondazione CH2048 (2018) in materia di partenariato sociale. Le piattaforme di impiego costituiscono inoltre nuove possibilità a bassa soglia di rientrare nel mondo economico e sociale. Uno sguardo al futuro mostra che, nonostante la sua storia ultracinquennale, il settore temporaneo non ha ancora esaurito il suo potenziale. Il lavoro interinale non è dunque una sfida, bensì una soluzione per le questioni sociali di oggi e domani.



Aspetti giuridici

Salari minimi

Le aziende di lavoro temporaneo si attengono alle disposizioni salariali e inerenti all'orario di lavoro del CCL, dichiarate di obbligatorietà generale o riportate nell'appendice 1 del CCL Personale a prestito (cfr. art. 3, cpv. 1 CCL; art. 20 LC (RS 823.11); art. 48a OC (RS 823.111)). Per gli altri settori, il CCL Personale a prestito prevede, tranne poche eccezioni, salari minimi propri. Nelle zone a salario normale, nel 2019 per il personale non qualificato vigono salari minimi di 3475 franchi, inclusa una tredicesima mensilità, per il personale qualificato salari minimi di 4310 franchi, inclusa una tredicesima mensilità (cfr. art. 20 CCL). Dal 2012, i salari minimi per il personale non qualificato sono aumentati del 15,8%, per il personale qualificato del 7,8%. In pochi settori con salari più elevati in base al luogo o al settore, il CCL non prevede salari minimi. Vengono applicati i salari consueti del luogo o del settore.

Termini di disdetta

Per lavoratori temporanei (Art. 11, CCL)	Per personale fisso (Art. 335b, cpv. 1 CO; art. 335c, cpv. 1 CO)
Periodo di prova: 2 giorni	Periodo di prova: 7 giorni
Primi 3 mesi: 2 giorni	1° anno di servizio: 1 mese
4°-6° mese: 7 giorni	2°-9° anno di servizio: 2 mesi
Dal 7° mese: 1 mese	Dal 9° anno di servizio: 3 mesi

Passaggio all'azienda acquisitrice

Dopo tre mesi di lavoro temporaneo, le aziende acquisitrici possono assumere i lavoratori interinali senza dover pagare alcuna indennità al fornitore di servizi per il personale (art. 22, cpv. 3 LC). Avviene quindi una compensazione degli interessi tra la prestazione di collocamento del fornitore di servizi per il personale e la conservazione della funzione di ponte per il lavoratore temporaneo.

Previdenza professionale (LPP)

Per i collaboratori con obblighi di assistenza nei confronti dei figli, l'obbligo di assicurazione vige dal primo giorno. Se l'impiego dura oltre tre mesi, sussiste pure un obbligo di assicurazione a partire dal giorno in cui è nota la durata più lunga. Per gli altri lavoratori, su richiesta l'assicurazione viene stipulata dal primo giorno. Gli impieghi presso la stessa azienda prestatrice svolti nei dodici mesi precedenti vengono addizionati (cfr. art. 31 CCL).

Indennità giornaliera in caso di malattia (IGM)

In caso di malattia, tutti i lavoratori temporanei che non percepiscono una rendita AVS hanno diritto a un'indennità di perdita di guadagno e hanno assicurato l'indennità giornaliera in caso di malattia (cfr. art. 29 CCL; art. 324a CO). Il diritto vale dal giorno dell'inizio contrattuale del lavoro. Dopo due giorni di attesa, sussiste il diritto a 720 indennità giornaliere per i lavoratori soggetti alla LPP o con attività disciplinata in un CCL di obbligatorietà generale. Altrimenti, il diritto è pari a sessanta indennità giornaliere.

Protezione contro gli infortuni

Durante l'impiego, i lavoratori sono coperti dalla SUVA contro gli infortuni professionali. L'assicurazione incomincia il giorno dell'inizio contrattuale del lavoro. Gli infortuni non professionali sono coperti ai sensi delle disposizioni della SUVA (art. 30 CCL).

Formazione continua

I lavoratori temporanei hanno diritto a generose prestazioni di formazione continua e a indennità di perdita di guadagno dal fondo per la formazione continua temptraining, e possono scegliere liberamente corsi dall'offerta di oltre ottocento istituti di formazione in Svizzera. I requisiti e le prestazioni sono consultabili al sito www.temptraining.ch.

Bibliografia

Di Tella, Rafael; MacCulloch, Robert; Oswald, Andrew (2003): The Macroeconomics of Happiness, in: The Review of Economics and Statistics 85 (4), pagg. 809-827.

Fondazione CH2048 (2018): CH2048 IMPULSE zur Sozialpartnerschaft und sozialen Sicherheit im digitalen Zeitalter, Lucerna.

Jahn, Elke; Weber, Enzo (2016): Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment, in: Macroeconomic Dynamics 20 (5), pagg. 1264-1281.

swisstafing (2018): Die Personaldienstleister in der Schweiz 2018, Wie sie ticken. Was sie machen. Wo sie sich in Zukunft sehen., Dübendorf.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf