

## **Flexworker intervistati scientificamente**

La digitalizzazione, l'automazione e la globalizzazione stanno cambiando il nostro modo di lavorare. In questo mercato del lavoro dinamico, le forme di lavoro flessibili sono in costante aumento ed emergono esigenze a livello individuale che finora non sono state oggetto di grande attenzione. In uno studio di ricerca congiunto, condotto da HR ConScience, dall'Università di Lucerna e da swissstaffing, sono state analizzate per la prima volta le motivazioni, le opportunità e le sfide dei cosiddetti «flexworker». La motivazione principale che spinge le persone a scegliere un lavoro flessibile è la possibilità di conciliare vita lavorativa e vita privata. D'altra parte, l'autodeterminazione e l'autorealizzazione sono per loro ugualmente importanti. Come per ogni forma di occupazione, gioca un ruolo anche l'aspetto economico.

### **Opportunità e sfide del flexwork**

Come illustrano le due autrici dello studio, la dottoressa Anja Feierabend e la dottoressa Lea Rutishauser, le opportunità e le sfide del lavoro flessibile sono molto vicine: l'alto grado di flessibilità e di autonomia presuppone anche un alto grado di responsabilità personale. Il lavoro flessibile consente di conciliare in modo ottimale professione, famiglia e tempo libero. Questo significa però anche che i flexworker devono essere in grado di proteggersi dalla costante disponibilità. Sovente essi devono anche assumersi in prima persona la responsabilità dell'intero processo di creazione del valore (acquisizione dell'ordine, elaborazione dell'ordine, contabilità). Dal punto di vista finanziario il flexwork rappresenta un'opportunità per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro o per svolgere un'attività accessoria. Situazioni degli ordini fluttuanti e talvolta difficili da valutare possono anche comportare incertezza in termini finanziari. Attraverso la regolare comunicazione con i committenti, i flexworker ricevono un feedback immediato e sono così in grado di valutare le loro prestazioni e di svilupparsi ulteriormente.

### **Il flexwork è una realtà**

In Svizzera il lavoro flessibile è una realtà, non un fenomeno periferico: i dati forniti dall'Ufficio federale di statistica (2019) rivelano che in Svizzera il 46 per cento di tutte le persone occupate ha già un orario di lavoro flessibile, il 33 per cento si avvale della possibilità di lavorare in modalità home office e il 23 per cento ha un contratto di lavoro flessibile. La libera scelta di orario di lavoro, luogo di lavoro e rapporto contrattuale con il datore di lavoro acquista un'importanza sempre maggiore. Ne è un esempio chiaro l'attuale crisi del coronavirus, che ha dato un'enorme spinta alla digitalizzazione e alla flessibilizzazione sul mercato del lavoro in Svizzera.

## **Il flexwork ha bisogno di consenso**

Myra Fischer-Rosinger, direttrice di swissstaffing, è dell'avviso che il crescente trend verso il flexwork esiga tre cose, come dimostra anche lo studio: «Una cultura di accettazione nei confronti del lavoro flessibile e del passaggio dinamico tra le diverse forme di occupazione. Buoni intermediari, che agiscono per conto dei flexworker presso il cliente, ad esempio i prestatori di personale, le piattaforme digitali o le associazioni. E un rinnovo del quadro normativo in materia di diritto del lavoro e di previdenza sociale che sfrutti le opportunità di flessibilizzazione e garantisca che il mercato del lavoro liberale diventi ancora più inclusivo».

Il **White Paper «Flexworker – Motivi, intenzioni ed esigenze»** può essere scaricato integralmente al link [www.swissstaffing.ch/whitepaper](http://www.swissstaffing.ch/whitepaper).

**Evento Flexwork il 24.6.2020 dalle 11 alle 12** in diretta streaming dal Kursaal di Berna: swissstaffing, insieme ad ospiti della politica, dell'economia e della scienza, farà luce sulla flessibilizzazione del mondo del lavoro con le sue possibilità e i suoi rischi per i dipendenti, le aziende e la società. Alla **diretta streaming**.

Restiamo a vostra disposizione per ulteriori informazioni:

**Myra Fischer-Rosinger, Direttrice**

Tel: 044 388 95 40, [myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch](mailto:myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch)

**Dott. Marius Osterfeld, Economista**

Tel: 044 388 95 70 / 079 930 45 25, [marius.osterfeld@swissstaffing.ch](mailto:marius.osterfeld@swissstaffing.ch)

**Autrici dello studio HR ConScience:**

**Dott.ssa Anja Feierabend e Dott.ssa Lea Rutishauser**

Tel: 044 500 23 41, [info@hrconscience.ch](mailto:info@hrconscience.ch)

**Blandina Werren, Dirigente comunicazione**

Tel: 044 388 95 35, [blandina.werren@swissstaffing.ch](mailto:blandina.werren@swissstaffing.ch)

[www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)

**swissstaffing** è il centro di servizi e di competenze per i prestatori di personale in Svizzera. Quale associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta gli interessi dei suoi 400 membri in campo politico, economico e sociale. swissstaffing è il partner sociale del CCL Prestito di personale, il pacchetto contrattuale con il maggior numero di lavoratori dipendenti in Svizzera.