

Più che equivalente: nuova valutazione in merito a stipendi e ore straordinarie nel lavoro temporaneo

I lavoratori temporanei guadagnano tanto quanto i loro colleghi assunti direttamente e persino di più dei dipendenti assunti direttamente con contratto a tempo determinato e devono prestare meno ore straordinarie, ma vengono più spesso risarciti economicamente per questo. Lo dimostra un'analisi dei dati provenienti dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), che swissstaffing ha condotto per la prima volta.

Per lo studio «Più che equivalente: stipendi e ore straordinarie nel lavoro temporaneo», swissstaffing ha confrontato per la prima volta le condizioni di lavoro dei dipendenti temporanei con quelle dei dipendenti assunti direttamente dalla loro azienda acquisitrice, analizzando i dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS). In un contesto di timori diffusi, i risultati sorprenderanno molti: Le condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei reggono tranquillamente il confronto con quelle dei dipendenti nelle aziende acquisitrici e, per certi aspetti, sono addirittura sensibilmente migliori. Il settore del lavoro temporaneo combina flessibilità e sicurezza sociale, offrendo ai lavoratori flessibili condizioni quadro eque e sicure.

Se nel confronto salariale si prendono in considerazione non solo, come di consueto, la struttura settoriale, la distribuzione regionale, il sesso o la nazionalità, bensì anche l'esperienza lavorativa, le lacune occupazionali e l'età, risulta evidente che i lavoratori temporanei guadagnano all'incirca lo stesso dei dipendenti assunti direttamente dalle aziende acquisitrici. Se poi il confronto avviene esclusivamente con i dipendenti diretti con un contratto a tempo determinato, i lavoratori temporanei guadagnano persino decisamente di più rispetto ai dipendenti direttamente assunti (vedi tabella).

Tabella: confronto salariale (annuo) tra dipendenti temporanei e dipendenti assunti direttamente

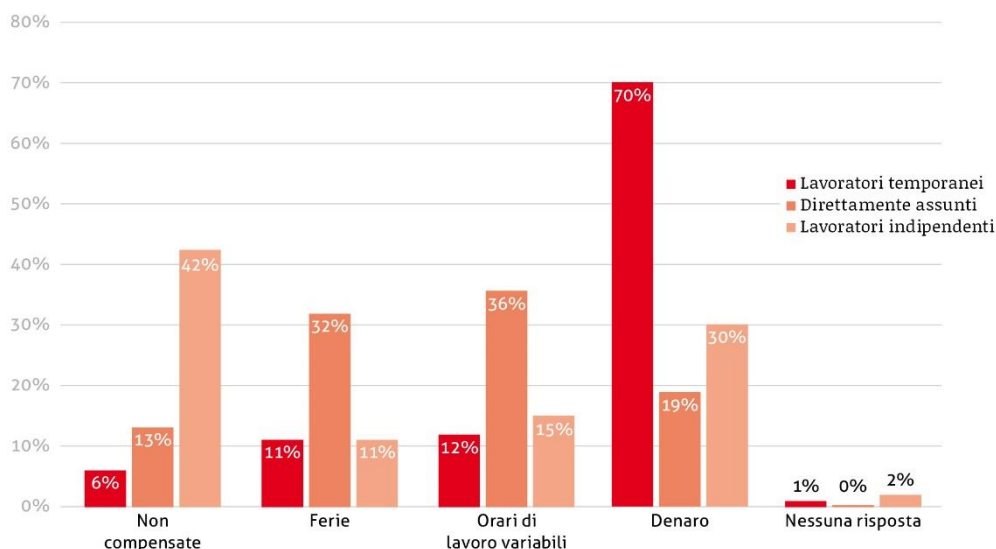
	Confronto salariale semplicistico senza un'esperienza professionale	Confronto salariale alla luce dell'esperienza professionale	Confronto salariale alla luce dell'esperienza professionale del tipo di contratto
2017-2019 Osservazioni: 88'116; Lavoratori temporanei: 814	-6370	(160)	2410
2014-2016 Osservazioni: 91'125; Lavoratori temporanei: 751	-6330	(840)	2800
2012-2013 Osservazioni: 62'644; Lavoratori temporanei: 478	-8560	(-1090)	(320)
2010-2011 Osservazioni: 60'941; Lavoratori temporanei: 578	-7920	(-210)	(1260)
Contratto a tempo determinato			✓
Background personale e livello di formazione		✓	✓
Background professionale		✓	✓
Classe NOGA	✓	✓	✓
Grande regione	✓	✓	✓
Anno	✓	✓	✓
Orario di lavoro settimanale	✓	✓	✓

Nota: la tabella mostra, sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), i risultati di un confronto salariale effettuato tra i lavoratori temporanei e i dipendenti assunti direttamente. Nei valori tra parentesi, la disparità salariale non è statisticamente differente da zero, ossia da una parità di salario. Delucidazioni più precise si trovano in merito nel White Paper di swissstaffing.

Lavoratori temporanei in vantaggio: ore straordinarie pagate, raramente lavoro supplementare

Secondo quanto si evince dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) il 76 per cento dei lavoratori svizzeri presta spesso o qualche volta ore straordinarie. Tuttavia, è meno probabile che i lavoratori temporanei (28 per cento) debbano lavorare regolarmente più ore rispetto ai dipendenti diretti (38 per cento). Inoltre, vengono più spesso compensati in denaro per le ore straordinarie prestate rispetto ai dipendenti diretti (vedi figura). I lavoratori temporanei sono pertanto in una posizione avvantaggiata per quanto concerne le ore straordinarie rispetto ai lavoratori direttamente assunti dal loro datore di lavoro, sia relativamente alla quantità del lavoro supplementare da svolgere sia relativamente al compenso.

Figura: compensazione delle ore straordinarie secondo quanto dichiarato dai lavoratori



Nota: la figura mostra, sulla base dei dati ponderati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), come vengono compensate le ore straordinarie di lavoratori temporanei, dipendenti direttamente assunti e indipendenti. RIFOS, 2017–2019. Osservazioni: 595 (lavoratori temporanei), 85'308 (dipendenti direttamente assunti), 12'617 (indipendenti).

Il lavoro temporaneo – un sicuro equilibrio tra flessibilità e protezione

I risultati della valutazione sono ancora più sorprendenti considerando che il 12 per cento dei dipendenti temporanei si trova in una situazione lavorativa di guadagno intermedio. Ci sarebbe da aspettarsi che in un tale rapporto di lavoro il salario sia inferiore rispetto a quello offerto sul mercato del lavoro in generale. Da un punto di vista politico le possibilità di guadagno intermedio, offerte dalle imprese di lavoro temporaneo, rivestono una grande importanza: da un lato lo stato può risparmiare sull'indennità di disoccupazione e, dall'altro, i disoccupati possono protrarre i loro diritti ai sussidi statali riuscendo così a gestire al meglio il reinserimento nel mondo del lavoro.

Questa valutazione dimostra una volta di più che il lavoro temporaneo è uno strumento collaudato in grado di offrire un'attività flessibile in un quadro regolato dalla legge e dal partenariato sociale. I lavoratori temporanei godono di una maggiore protezione rispetto ai lavoratori autonomi dato che, in quanto dipendenti, sono soggetti al diritto del lavoro e della previdenza sociale e hanno accesso a soluzioni innovative e su misura in termini di assicurazioni sociali e formazione continua. Rispetto al classico rapporto di lavoro, il lavoro temporaneo offre sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori una maggiore flessibilità. Con allentamenti mirati della legge federale sul collocamento, le condizioni quadro sicure del lavoro temporaneo potrebbero essere rese ancora più efficienti a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile.

Il **White Paper «Più che equivalente: stipendi e ore straordinarie nel lavoro temporaneo»** può essere scaricato integralmente al link www.swissstaffing.ch/whitepaper.

Per ulteriori informazioni si prega di contattare:

Marius Osterfeld, Economista

Tel: 044 388 95 70 / 079 930 45 25, marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Blandina Werren, Dirigente comunicazione

Tel: 044 388 95 35, blandina.werren@swissstaffing.ch

www.swissstaffing.ch

Che cos'è il lavoro temporaneo?

Il termine «lavoro temporaneo» definisce un rapporto di lavoro a tre, tra un prestatore di personale, un'impresa acquisitrice e un lavoratore. Il lavoratore stipula un contratto di lavoro con un prestatore di personale (art. 19 LC). L'impresa di lavoro temporaneo trasferisce all'azienda acquisitrice la competenza di impartire istruzioni al lavoratore, pur rimanendone il datore di lavoro legale. La legge federale sul collocamento (LC), l'ordinanza sul collocamento (OC) e il CCL Prestito di personale dichiarato d'obbligatorietà generale (CCL PP) costituiscono la base giuridica.



swissstaffing è il centro di servizi e di competenze per i prestatori e i collocatori di personale in Svizzera. In veste di associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta le esigenze 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.

Studi sui lavoratori temporanei e sui prestatori di personale in Svizzera

L'istituto di ricerca di mercato gfs-Zürich conduce regolarmente sondaggi per conto di swissstaffing. Gli attuali studi sono disponibili al [seguente link](#).