

Rapporto annuale 2023



Editore

2023 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

Bianca Helms, Responsabile di progetto Marketing & Comunicazione

Creative Direction

Celeste Bella, Responsabile Marketing & Comunicazione

Graphic Design

Andrea Gmünder, feininform grafik, feininform.ch

Fotografia

Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch
Immagine di copertina: Getty Images

Un grazie di cuore a tutti coloro che hanno collaborato
a questa edizione.

5

Premessa

del Presidente

6

Associazione

- Comitato direttivo
- Membri

8

Eventi

- Assemblea generale
- CEO-Meeting
- Incontri regionali

11

Associazione

Segretariato

12

Servizi

- Cassa pensioni
- Soluzione settoriale IGM
- Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari
- Soluzione settoriale QAS Quality and Safety

14

Evoluzione del settore

- Economia e politica
- Dati chiave del prestito di personale 2023
- White Paper 09
- Principali risultati del White Paper «Rete di sicurezza e ancora di salvezza: Come il lavoro temporaneo favorisce l'integrazione nel mercato del lavoro e garantisce la protezione sociale nel lavoro flessibile»

18

Servizi

- Marketing & Comunicazione
- HR Festival europe

20

Evento Flexwork

22

Servizi

- Operations & Membership
- Servizio giuridico
- QAT Quality and Training
- temptraining

28

Attività politica

- Le restrizioni al lavoro temporaneo sono dannose
- La riforma LPP non riconosce la soluzione settoriale del lavoro temporaneo
- In aumento il lavoro temporaneo nel settore dell'assistenza
- Misure nazionali pericolose per gli «Accordi bilaterali III»
- Negoziato con successo il rinnovo del CCL Prestito di personale
- Regole speciali per il prestito di personale nelle economie domestiche private
- Il nuovo sistema tariffario Suva crea equità del rischio
- Accesso dialogo tra economia e politica
- Comitato consultivo politico

**Il nostro
compito è
quello di
promuovere
la competi-
tività a lungo
termine del
settore.**



Gi  nel 2023 swissstaffing ha iniziato a preparare il terreno per introdurre lo sviluppo del settore e promuovere gli standard professionali e le best practice.

Siamo riusciti a realizzare molto, grazie al grande impegno del segretariato e al sostegno di numerosi membri.

Abbiamo raccolto dati attraverso diversi studi, sondaggi e analisi di mercato e siamo stati in grado di evidenziare le tendenze in atto utilizzando indicatori convincenti. Con questo approccio, sosteniamo i nostri membri nel loro processo decisionale e di pianificazione strategica.

Per il nostro ultimo White Paper, l'istituto gfs-zürich ha intervistato online per conto di swissstaffing oltre 6000 lavoratori temporanei. L'indagine indica, tra l'altro, che le persone scelgono consapevolmente posizioni temporanee e che in molti casi il lavoro temporaneo va a costituire un ponte tra la disoccupazione e l'occupazione permanente. A ci  si aggiunge che sono in particolare le persone con un basso livello d'istruzione e quelle pi  avanti con l'et  ad apprezzare il fatto che sia il prestatore di personale a occuparsi della ricerca del posto di lavoro.

La formazione continua   un fattore decisivo per avere successo. Grazie ai nuovi programmi di formazione e di formazione continua di swissstaffing, voi e i vostri collaboratori potrete beneficiare da subito non solo di conoscenze specialistiche fondate, bens  anche di soluzioni orientate alla prassi. Attraverso QAT Quality and Training e la piattaforma di autoapprendimento «staffing city», swissstaffing rende possibile la promozione della competenza tecnica settoriale.

La soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute QAS, introdotta di recente,   concepita in modo specifico per il settore del prestito di personale. Aderendo alla soluzione settoriale e adottando il sistema di sicurezza, i prestatori di personale possono migliorare la sicurezza di tutti i collaboratori, fissi e temporanei.

In qualit  di portavoce del settore nei confronti delle autorit  governative, dei decisori politici e di altri gruppi di interesse rilevanti, siamo stati in grado di aumentare la visibilit  e la consapevolezza dell'importanza dei servizi di prestito del personale grazie alla cura dedicata alla nostra rete politica e alla buona collaborazione coltivata in varie commissioni. Tutto questo lavoro promuove l'immagine del settore e ci permette di agire nelle migliori condizioni possibili.

Inoltre, i nostri eventi di networking, i forum online e i gruppi di lavoro hanno contribuito a creare sinergie e a promuovere la collaborazione all'interno del settore.

Mantenendo partnership e alleanze con altre associazioni e organizzazioni a livello internazionale, ci scambiamo le migliori pratiche, rappresentiamo interessi comuni e affrontiamo le sfide superando i confini.

Come associazione, il nostro compito   quello di promuovere la competitivit  e la sostenibilit  a lungo termine del settore. Ringrazio i nostri membri, il nostro segretariato e il nostro comitato direttivo. Senza di loro, non saremmo in grado di raggiungere i nostri obiettivi.

Leif Agnéus
Presidente swissstaffing



in alto da sinistra

Leif Agnéus Manpower (Svizzera) AG Presidente swissstaffing

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

Bernhard Hänggi Randstad (Svizzera) AG Comitato

Jana Jutzi Careerplus AG Comitato

in mezzo da sinistra

Marcel Keller The Adecco Group Switzerland Comitato e Consiglio direttivo

Susanne Kuntner mein job zürich GmbH Comitato

Marc Lutz Hays (Svizzera) AG Comitato

Hermann Mairhofer Home Instead – Seniorendienste Schweiz AG Comitato

Yves Schneuwly Coople (Svizzera) AG Comitato

in basso da sinistra

Balz M. Villiger Kelly Services (Svizzera) AG Comitato

Urs Vögele-Freund Hans Leutenegger AG Comitato

Comitato direttivo

Il Comitato è l'organo direttivo di swissstaffing e rappresenta le imprese per il prestito di personale di ogni dimensione e di varie regioni della Svizzera. Il suo scopo è quello di garantire che vengano rappresentati gli interessi dell'intero settore. I prossimi progetti associativi in questo modo verranno esaminati e discussi da diverse prospettive. Tra i nuovi eletti a far parte del Comitato figurano Bernhard Hänggi e Hermann Mairhofer. L'organo è composto da 12 membri.

Sedi dei membri per cantone 2023

Sede principale e filiali



Membri

Nel 2023 swissstaffing ha accolto 35 nuovi membri. Hanno lasciato l'associazione 20 aziende, di cui tre quarti a causa di un fallimento o della cessazione dell'attività di prestito. Alla fine del 2023 swissstaffing contava 483 membri, il che equivale a una crescita del 3 per cento.

SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha effettuato 131 audit presso membri nuovi ed esistenti. Il marchio di qualità swissstaffing è un sigillo riconosciuto a livello nazionale, sviluppato appositamente per il settore del prestito del personale e che ne verifica la professionalità. swissstaffing si congratula con tutti i membri che hanno portato a termine l'audit con successo.

Assemblea generale

La 55ª Assemblea generale si è svolta il 28 giugno 2023 presso il Kursaal di Berna. Erano presenti 88 partecipanti per 358 voti.

Il Comitato direttivo di swissstaffing è stato rieletto all'unanimità. I due nuovi candidati del Comitato direttivo Bernhard Hänggi, CEO di Randstad (Svizzera) AG, e Hermann Mairhofer, CEO di Home Instead Seniorendienste Schweiz AG, si sono presentati personalmente. Entrambi sono stati eletti all'unanimità nel Comitato direttivo. Leif Agnéus ha reso omaggio ai successi di Taco de Vries. Ha rappresentato Randstad all'interno del Comitato direttivo dal 2016 fino al 2022, l'anno in cui è venuto a mancare.



Leif Agnéus ha annunciato che non si candiderà per un terzo mandato come Presidente. L'associazione ha tempo fino alla prossima Assemblea generale per trovare un successore.

Myra Fischer-Rosinger ha fornito una panoramica sui prossimi progetti e ha presentato il CCL Prestito di personale 2024-2027, il nuovo sistema tariffario Suva e la nuova appendice «Live-in» del CCL Prestito di personale.

Infine, Leif Agnéus si è congratulato con le sei persone che hanno ricevuto il premio «Certified Staffing Professional swissstaffing». A seguire, swissstaffing ha invitato gli astanti a un pranzo a buffet e ha accolto numerosi membri anche per il successivo evento Flexwork.

Il 16 novembre 2023 si è tenuta un'Assemblea generale straordinaria per approvare il nuovo CCL Prestito di personale 2024-2027. Nel Kursaal di Berna erano rappresentati 371 voti. Myra Fischer-Rosinger ha illustrato il nuovo pacchetto CCL. Nella successiva votazione, il nuovo CCL Prestito di personale è stato adottato all'unanimità.



Impressioni della 55ª Assemblea generale nel Kursaal di Berna



Incontri regionali

Il nuovo metodo di implementazione si è dimostrato valido: gli incontri regionali si sono svolti una volta in presenza presso le regioni e una volta online – in tedesco, francese e italiano.

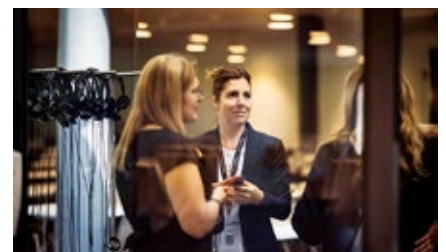
Gli incontri regionali di marzo sono stati accolti molto bene. 447 persone hanno partecipato ai sette eventi in varie città svizzere. Il segretariato swissstaffing ha presentato tre argomenti, mentre i collaboratori della Suva ne hanno presentato uno. Un particolare apprezzamento è andato alla presentazione del team Servizio giuridico, che ha parlato della nuova legge sulla protezione dei dati. Per la prima volta è stato offerto uno scorcio anche sulla nuova piattaforma di e-learning. temp-training ha illustrato le modifiche ai regolamenti a partire dal 1° settembre 2023 ed è stato presentato in dettaglio il nuovo sistema tariffario della Suva.

529 partecipanti hanno preso parte all'incontro regionale online di novembre. swissstaffing ha illustrato l'attività politica dell'associazione e il funzionamento delle attività di lobbying per il prestito di personale. Il Servizio giuridico ha presentato i regolamenti del nuovo CCL Prestito di personale a partire dal 2024. Sulla base di uno studio recente, il team Economia ha mostrato, in merito alla carenza di manodopera, quali sono le motivazioni che animano i lavoratori temporanei e qual è il modo migliore per sfruttare il potenziale commerciale. I tre fornitori Certifaction, Skribble e SwissSign hanno presentato le loro soluzioni per i prestatori di personale sull'importante tema della firma digitale qualificata.

CEO-Meeting

Al CEO-Meeting di Zurigo e Losanna hanno partecipato 69 tra dirigenti e decisori. Il presidente Leif Agnéus e la direttrice Myra Fischer-Rosinger hanno illustrato il programma. Hanno introdotto il nuovo modello di tariffazione della Suva per la classe 70C, hanno presentato la nuova piattaforma di e-learning che è stata lanciata alla fine del 2023 e hanno fornito una panoramica delle trattative serrate per il rinnovo del CCL Prestito di personale 2024-2027.

Un altro argomento importante è stato il nuovo sistema delle quote associative per swissstaffing, che sarà sottoposto a votazione in occasione dell'Assemblea generale del 2024. Al CEO-Meeting è stato presentato il modello di contribuzione, di cui è stata illustrata l'importanza per il futuro dell'associazione. Inoltre, sono state fornite le risposte a molte domande. Durante il pranzo a buffet si è colta l'occasione per uno scambio di idee.



swissstaffing
si impegna
per svilup-
pare la
qualità dei
servizi per
il personale.



Segretariato

Il Flexwork è un megatrend in cui il lavoro temporaneo svolge un ruolo centrale in quanto pioniere. Negli ultimi trent'anni il numero di lavoratori temporanei è aumentato di oltre sei volte. Crescita significa responsabilità: ecco perché swissstaffing si impegna per sviluppare la qualità dei servizi per il personale.

Nel 2023 l'associazione ha compiuto passi importanti in tal senso:

- la nuova **soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute QAS** Quality & Safety si è già affermata molto bene nel settore e registra una domanda crescente.
- Con la **piattaforma di apprendimento «staffing city»**, swissstaffing ha lanciato una nuova offerta formativa per i principianti del settore del prestito di personale. Si tratta di un primo passo verso l'ulteriore ampliamento dell'offerta formativa con il nuovo titolo QAT Quality & Training e la possibilità di percorsi formativi personalizzati e ufficialmente riconosciuti per i prestatori di personale.

Come deliberato dal Comitato direttivo di swissstaffing nel 2023, nei prossimi anni le misure nell'ambito della promozione della qualità porteranno all'**ulteriore sviluppo del marchio di qualità swissstaffing**.

Anche le condizioni di lavoro e la copertura sociale dei lavoratori temporanei sono importanti per il settore del prestito del personale e per swissstaffing. A tal fine, uno strumento importante è il **CCL Prestito di personale**, che è stato rinnovato e prorogato per altri quattro anni fino alla fine del 2027.

L'ultimo **White Paper** di swissstaffing dimostra ancora una volta che il lavoro temporaneo con le condizioni quadro descritte di seguito svolge un ruolo pionieristico nel trend relativo al flexwork: un'occupazione temporanea rappresenta in molti casi un ponte che consente di passare dalla disoccupazione all'occupazione permanente. E per chi vuole lavorare in modo flessibile, il lavoro temporaneo offre un contesto sicuro.

Tuttavia, i megatrend e i cambiamenti alimentano anche timori che vengono poi cavalcati dagli attori politici. Per swissstaffing è quindi importante il proprio compito di sottolineare al mondo della politica il contributo del settore del lavoro temporaneo per l'economia e la società e rispondere alle preoccupazioni con proposte di soluzioni costruttive.

swissstaffing ha mobilitato con successo la sua **rete politica** in vari campi tematici. Allo stesso tempo, il dialogo politico e l'opera di persuasione rimangono un compito continuativo. Nel 2023, il prestito di personale è stato interessato in particolare dai seguenti temi politici: la revisione dell'LPP, le restrizioni al lavoro temporaneo nella Svizzera francese, il prestito di personale nelle economie domestiche private, il lavoro temporaneo nel settore ospedaliero e l'ulteriore sviluppo degli accordi bilaterali con l'UE.

Desidero rivolgere un grande ringraziamento al team del segretariato con la sua forte motivazione e ai 483 membri fedeli che rendono possibile questo lavoro per il futuro del settore del prestito di personale.

Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Cassa pensioni

Dopo un anno difficile per i mercati finanziari, la Fondazione 2° pilastro swissstaffing ha registrato un risultato d'investimento leggermente inferiore, pari a +5 per cento. Anche in questo caso, gli averi di vecchiaia hanno ottenuto un tasso d'interesse generoso del 3 per cento. Il 99,65 per cento del totale di quasi 12 000 chiamate nel 2023 ha ottenuto una risposta diretta. Nel complesso, la Fondazione ha trattato oltre 24 000 casi aziendali, ha risposto a 8000 richieste di assicurati e a quasi 1400 richieste di aziende. Il sondaggio tra i membri di swissstaffing ha evidenziato che nel 2023 la soddisfazione dei membri relativamente alla cassa pensioni è aumentata. 26 membri hanno scelto di aderire ai nuovi piani previdenziali TEMP PREMIUM. Alla fine del 2023, Georg Staub è stato ringraziato per i molti anni trascorsi nella veste di Presidente del Consiglio di fondazione. Il suo successore è il Dr. Marius Osterfeld, responsabile Economia & Politica di swissstaffing.

Su swissstaffing-bvg.ch vengono sempre pubblicate le condizioni attuali per il personale fisso e temporaneo.

Soluzione settoriale IGM

Attraverso la soluzione settoriale IGM sono stati stipulati 749 contratti (anno precedente: 714). La massa salariale sovvenzionata ammontava a 5,115 miliardi di franchi (+12 per cento). Della massa salariale rilevante per il CCL Prestito di personale, l'85,4 per cento (anno precedente: 80,6 per cento) era assicurato attraverso la soluzione settoriale IGM. Le sovvenzioni dei premi versate sono aumentate del 12 per cento, passando a 20,462 milioni di franchi.

I premi incassati, tenuto conto del contributo dello 0,4 per cento, ammontano a 103,184 milioni di franchi. I pagamenti complessivi degli assicuratori hanno raggiunto i 113,176 milioni di franchi e la quota di prestazioni, riferita ai premi di rischio incassati, ha raggiunto il 110 per cento (anno precedente: 93 per cento). Il tasso medio dei premi è salito al 2,88 per cento (anno precedente: 2,85 per cento).





Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari

Per la cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily, gestite da consimo, il 2023 è stato l'anno della stabilità e della continuità dopo l'introduzione del nuovo sistema ERP AKIS nel 2022. Dopo un inizio un po' zoppicante dell'elaborazione delle prestazioni familiari, i compiti in sospeso sono stati costantemente ridotti e i valori target sono stati raggiunti e mantenuti nell'estate 2023. consimo continua a lavorare per ottimizzare i processi e i servizi. Entro la fine dell'anno, quasi il 100 per cento dei membri affiliati a swissstaffing si è registrato al portale clienti connect. Un risultato positivo che costituisce la base per l'elaborazione efficiente delle richieste di prestazioni.

Soluzione settoriale QAS Quality and Safety

Nel 2023 QAS, la nuova soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, ha riscontrato un vivo interesse. Alla fine del 2023 contava già 97 adesioni da tutte le regioni della Svizzera. La soluzione settoriale è accessibile a tutti i prestatori di personale: il 18 per cento delle adesioni appartiene ad aziende che non sono membri di swissstaffing.

I nuovi membri di QAS vengono introdotti nel sistema di sicurezza in modo approfondito con un webinar e vari corsi di formazione. Nel 2023 si sono tenuti otto corsi di formazione AdSic con un totale di 69 partecipanti e tre corsi di formazione per CEO con un totale di 17 partecipanti.

Maria Cantagallo, responsabile QAS, nel 2023 ha intensificato i contatti personali con i membri QAS e, oltre a numerose conversazioni telefoniche e meeting online, ha condotto anche sette consulenze e audit in presenza.

La cooperazione all'interno della parte promotrice è rimasta costruttiva e mirata anche nel 2023. Con Sarah Pfander, amministratrice delegata di ATEC Personal AG, QAS ha accolto nella parte promotrice una nuova rappresentante dei datori di lavoro. Ringraziamo di cuore il suo predecessore Giuseppe Polizzi, ex responsabile di filiale Induserv (Nordwestschweiz) AG, per il prezioso sostegno nella realizzazione di QAS. Per le conoscenze specialistiche QAS ha potuto contare sul pool di MSSL dell'AEH Zentrum für Arbeitsmedizin.

QAS ha cercato il dialogo regolare con altre soluzioni settoriali e di gruppi aziendali i cui settori impiegano un gran numero di lavoratori temporanei, tra cui l'industria edilizia e il settore dei trasporti e della logistica.

In occasione della conferenza CFSL del novembre 2023, swissstaffing ha potuto presentare la nuova soluzione settoriale a quasi 500 specialiste e specialisti della sicurezza.

La soluzione settoriale QAS offre a tutti i prestatori di personale una «cassetta degli attrezzi» di natura pratica e conforme alla legge, basata sul concetto MSSL, che prevede il coinvolgimento di medici del lavoro e specialisti della sicurezza sul lavoro. Aderendo alla soluzione settoriale e adottando il sistema di sicurezza, i prestatori di personale possono migliorare la sicurezza di tutti i collaboratori, fissi e temporanei, e al tempo stesso essere preparati al meglio per le ispezioni da parte della Suva.



Economia e politica

Swiss Staffingindex: bilancio annuale contrastante per i prestatori di personale

Nel 2023 la carenza di forza lavoro ha influenzato lo sviluppo del business dei prestatori di personale. Il fatto che le persone in cerca di impiego fossero meno disponibili in tempi brevi ha causato una contrazione del mercato del lavoro temporaneo del 5,8 per cento rispetto al 2022. Il mercato del lavoro a tempo indeterminato, viceversa, è cresciuto per il terzo anno consecutivo, registrando un 8,7 per cento in più rispetto all'anno precedente. A causa della difficile situazione del mercato del lavoro, per coprire le posizioni a tempo indeterminato le aziende collaborano sempre più spesso con i prestatori di personale. Nel quarto trimestre la tendenza si è invertita: per la prima volta dalla crisi da COVID-19 i mercati del lavoro temporaneo e a tempo indeterminato sono scesi in negativo rispettivamente del 7,2 per cento e dell'1,2 per cento.

La ricerca dei prestatori di personale cresce per i settori dell'edilizia e della sanità

Rispetto al 2022, il numero di annunci di lavoro nel settore principale dell'edilizia e delle imprese affini e nel settore sanitario è cresciuto in modo molto forte. La ricerca ha riguardato in particolare i falegnami (+164 per cento, 10 044 annunci), i piastrellisti (+131 per cento, 6240 annunci) e gli stuccatori (+129 per cento, 4839 annunci). I muratori sono risultati particolarmente richiesti nel settore principale dell'edilizia (+109 per cento, 9828 annunci).

La calda estate del 2023 ha fatto aumentare notevolmente anche il numero di installatori di impianti di condizionamento ricercati (+141 per cento, 2895 annunci). Nel settore sanitario, sono aumentati in modo significativo gli annunci relativi agli infermieri professionisti (+94 per cento, 5850 annunci). Per la prima volta, grazie alla collaborazione con Lightcast – un'azienda specializzata nell'analisi del mercato del lavoro – è stato possibile pronunciarsi su quali siano le professioni più richieste dai prestatori di personale. L'esplosione degli annunci di lavoro presso i prestatori di personale non implica necessariamente una forte crescita del settore relativo a queste professioni. Le cifre indicano piuttosto i profili professionali più colpiti dalla carenza di manodopera qualificata e che causano quindi più danni alle aziende. Il numero dei candidati disponibili limita quindi direttamente la crescita delle aziende e dei settori.

Cresce l'importanza dell'integrazione nel mercato del lavoro

Con il rallentamento economico verso la fine dell'anno, i prestatori di personale hanno svolto un ruolo importante nell'ambito dell'integrazione nel mercato del lavoro. Le persone che hanno perso il lavoro sono state ricollocate rapidamente e la disoccupazione frizionale è stata ridotta al minimo. In questo modo il mercato del lavoro rimane solido. Per quanto riguarda l'evoluzione del mercato nel 2024, alla fine dell'anno i CEO dei prestatori di personale erano pessimisti. Secondo un sondaggio condotto da gfs-zürich su incarico di swissstaffing, solo il 34 per cento prevedeva un aumento dell'attività nei prossimi sei mesi.



Dr. Marius Osterfeld

Responsabile Economia & Politica

Ariane M. Baer

Responsabile di progetto Economia e Politica



Dati chiave del prestito di personale 2023

stima

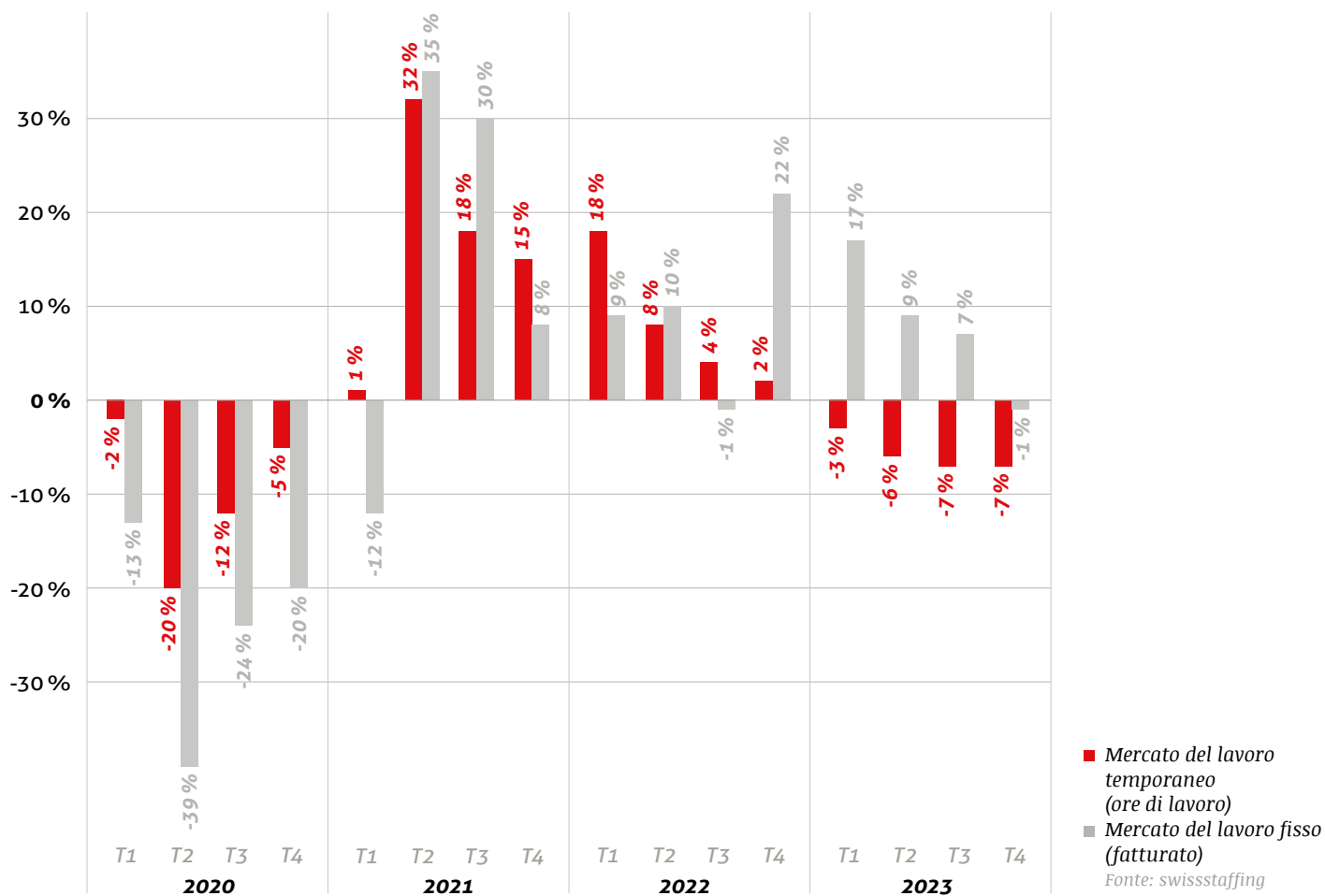
Lavoratori temporanei all'anno	406 000
Equivalenti di tempo pieno	103 000
Quota di occupazione	2,4 %
Ore di lavoro prestate	209 Mio.
Somma salariale dei lavoratori temporanei in CHF	7,6 Mia.
Fatturato del settore del lavoro temporaneo in CHF	10,6 Mia.
Collocamento di personale fisso tramite intermediari privati	93 000

Nota: i dati sono stati stimati sulla base dell'indice Swiss Staffingindex.

Fonti: SSAINF, SECO, UST

Tasso di crescita corretto dei giorni lavorativi del mercato del lavoro temporaneo e fisso

rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente



Principali risultati del White Paper

«Rete di sicurezza e ancora di salvezza: come il lavoro temporaneo favorisce l'integrazione nel mercato del lavoro e garantisce la protezione sociale nel lavoro flessibile»

Le motivazioni di base del lavoro temporaneo sono due: può fungere da ponte verso una posizione permanente o essere un modello di lavoro permanente e flessibile.

White Paper 09

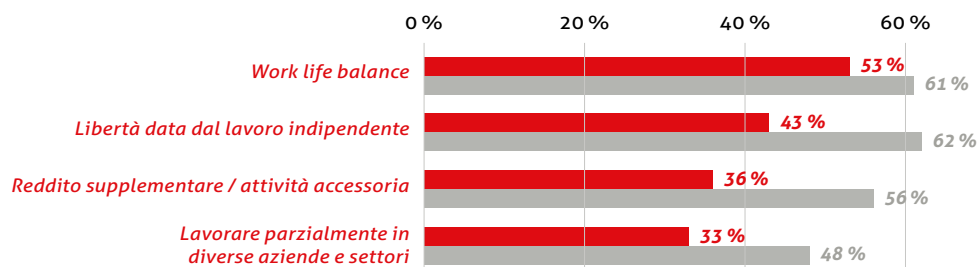
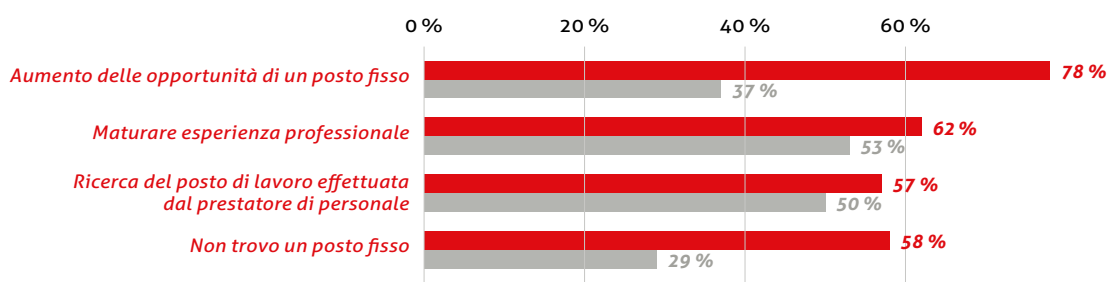
Nel 2023, swissstaffing ha pubblicato il White Paper «Rete di sicurezza e ancora di salvezza: come il lavoro temporaneo favorisce l'integrazione nel mercato del lavoro e garantisce la protezione sociale nel lavoro flessibile». Per lo studio, l'istituto gfs-zürich ha intervistato per conto di swissstaffing oltre 6000 lavoratori temporanei svizzeri sulle motivazioni che li spingono a scegliere il lavoro temporaneo e sulla loro soddisfazione nei confronti dei prestatori di personale.

Le persone che cercano un lavoro a tempo indeterminato ricorrono al lavoro temporaneo come transizione: desiderano rimanere nel mondo del lavoro o prendervi (di nuovo) piede. Circa il 40 per cento degli intervistati, prima dell'impiego temporaneo, era disoccupato o non attivo. Grazie alle basse barriere d'ingresso e a un'ampia rete di prestatori di personale, possono mantenere la propria esperienza lavorativa e acquisire nuove competenze attraverso il lavoro temporaneo. Il lavoro temporaneo funge da motore d'integrazione: il 42 per cento degli intervistati, a un anno buono dall'inizio della fase di lavoro temporaneo, ha già trovato un posto fisso, l'82 per cento è integrato nel mercato del lavoro.

Un terzo dei lavoratori temporanei non cerca espressamente un'occupazione fissa. Al contrario, questi lavoratori auspicano per sé un tipo di impiego flessibile e a lungo termine. Cercano il work life balance (61 per cento), la libertà data dall'autonomia (62 per cento) e la varietà nella professione (48 per cento).

In questo gruppo occorre fare una distinzione tra lavoratori con un'occupazione principale e lavoratori con un'occupazione accessoria. I lavoratori temporanei con un'occupazione accessoria sono spesso persone con impegni familiari, studenti o pensionati. I lavoratori con un'occupazione principale cercano un modello occupazionale a lungo termine che soddisfi le loro esigenze di flessibilità e di autonomia. Hanno una buona formazione e lavorano come personale specializzato o dirigenti. Rinunciano consapevolmente all'impiego fisso per orientarsi verso un lavoro più flessibile.

Per entrambe le categorie, ossia chi cerca un posto fisso e chi cerca flessibilità, i prestatori di personale rappresentano un partner importante. L'alto grado di soddisfazione di oltre l'80 per cento degli intervistati dimostra che i prestatori di personale soddisfano le aspettative dei loro candidati.



■ Persone in cerca di posto fisso
 ■ Persone in cerca di flessibilità
 Base: intervistati in cerca di posto fisso: 4134; intervistati in cerca di flessibilità: 1878. Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

**I prestatori
di personale
sono partner
importanti
per i lavora-
tori tempo-
ranei.**

Marketing & Comunicazione

Nel 2023, il team Marketing & Comunicazione ha promosso l'immagine del settore e dell'associazione con 30 post sul blog trilingue, 136 post sui social media che hanno generato oltre 142.457 impressioni e newsletter mensili. Inoltre, ha tenuto informati i membri e i partner di swissstaffing su questioni politiche e legali con 27 newsletter del CEO e altri invii speciali.

Grazie a vari comunicati stampa e al contatto diretto con i rappresentanti dei media, nel 2023 swissstaffing è stata citata in numerosi organi di informazione, tra cui SRF 10 vor 10, Tages-Anzeiger, 20 Minuten, SonntagsBlick, Schweizerische Gewerbezeitung e Le Journal. In totale, l'associazione è stata citata 81 volte sulla stampa, 3 volte alla radio e alla televisione e 201 volte nelle news online. Il canale di distribuzione presseportal.ch ha registrato oltre 34.787 visite alla newsroom di swissstaffing. Anche la rivista specializzata HR Today ha pubblicato diversi articoli specialistici dell'associazione.

Nel 2023 il team Marketing & Comunicazione si è occupato anche di varie misure relative alla nuova legge sulla protezione dei dati, alla comunicazione sul nuovo portale web temptraining (vedi pag. 26) e alla promozione del marchio di formazione continua QAT e della piattaforma di autoapprendimento «staffing city» (vedi pag. 24). Inoltre, ha realizzato interventi relativi al branding e al packaging con il design di swissstaffing, ad esempio con i «Kägi fret» come omaggio per i partecipanti alla formazione e con i «Q-ookies» per la soluzione settoriale QAS.

Oltre al sito web dell'associazione, il team Marketing & Comunicazione gestisce anche i siti della cassa pensioni swissstaffing, del fondo per la formazione continua temptraining e del CCL Prestito di personale.

Nel 2023 il team Marketing & Comunicazione ha inoltre prodotto e pubblicato un nuovo White Paper insieme alla divisione Economia e Politica. Con il titolo «Rete di sicurezza e ancora di salvezza» fa luce sulle motivazioni dei lavoratori temporanei e sui vantaggi di questa forma di lavoro. Un breve filmato riassume le nozioni del White Paper.



da sinistra
Celeste Bella Responsabile Marketing & Comunicazione
Bianca Helms Responsabile di progetto
Antonia Janina Fischer Collaboratrice
Sonja Stucki Collaboratrice



Come omaggio e dolce sorpresa per i partecipanti ai corsi di swissstaffing, il team Marketing & Comunicazione ha realizzato i «Kägi fret» e i «Q-ookies» per la soluzione settoriale QAS con il design swissstaffing.

Nel giugno 2023 al Kursaal di Berna si è svolto l'evento Flexwork «Perché il flexwork sta vivendo un boom», organizzato dal team Marketing & Comunicazione (vedi pag. 20/21). I momenti salienti dell'evento sono stati filmati. Per l'HR Festival di marzo 2023, il team ha organizzato una tavola rotonda sul tema «Megatrend Flexwork: in che modo lavoratori ed economia possono trarre vantaggio».

Il 1° luglio 2023 l'ex dirigente della Comunicazione, Blandina Werren, è andata in pensione. La direzione del dipartimento Marketing & Comunicazione è quindi passata a Celeste Bella. Con la nuova nomina, è stato modificato anche il nome della divisione per meglio rispecchiare l'orientamento al marketing. Nel luglio 2023 è entrata a far parte del team Marketing & Comunicazione come Project Manager anche Bianca Helms. I suoi compiti comprendono la commercializzazione dei programmi di formazione di swissstaffing e del fondo per la formazione continua temptraining.



HR Festival europe

L'HR Festival europe di Zurigo è un evento per i professionisti delle risorse umane ed è anche la più grande fiera delle risorse umane della Svizzera. swissstaffing ha partecipato all'HR Festival europe 2023 con la tavola rotonda «Megatrend Flexwork: in che modo lavoratori ed economia possono trarne vantaggio».

Alle tavole rotonde, rinomati ospiti provenienti dai settori dell'economia, del prestito del personale e della scienza hanno discusso di forme di lavoro flessibili, dell'evoluzione del mercato del lavoro e dei vantaggi del lavoro flessibile per le aziende. Hanno condiviso la loro competenza Manuela Morf, esperta in scienze delle risorse umane presso l'Università di Lucerna, Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Coople (Svizzera) AG e Boris Eicher, responsabile Servizio giuridico di swissstaffing. Lo stimolante dibattito è stato moderato da Thomas Odermatt.

«9 dipendenti su 10 cercano la flessibilità e l'autonomia sul lavoro». Yves Schneuwly, Chief Commercial Officer Coople (Svizzera) AG.



EVENTO FLEXWORK





Il 28 giugno 2023, Leif Agnéus ha accolto circa 230 ospiti alla quarta edizione dell'evento Flexwork. L'evento si è svolto al Kursaal di Berna in lingua tedesca con traduzione simultanea in francese e in italiano e ha registrato il tutto esaurito.

Il moderatore Thomas Odermatt ha accompagnato gli ospiti nel corso del pomeriggio. Le soluzioni per il mondo del lavoro flessibile di domani sono state discusse all'insegna del motto «Perché il flexwork sta vivendo un boom».



Yaël Meier, cofondatrice di ZEAM e portavoce della Gen Z, nella sua interessante presentazione ha tracciato un ritratto della sua generazione connessa. Nel dibattito politico che è seguito, Flavia Wasserfallen (Consigliera nazionale, PS) e Hannes Germann (Consigliere degli Stati, UDC) si sono confrontati su sicurezza sociale e flessibilità. Il tema del lavoro flessibile è stato poi esplorato da diverse prospettive in un'interessante tavola rotonda. I relatori: Jan Jacob, CEO Manpower (Svizzera) AG, la Dr. Manuela Morf, esperta in scienze delle risorse umane presso l'Università di Lucerna, Reto Parolini, togethr GmbH ed ex responsabile delle risorse umane di Migros, e Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse.



Nell'ambito dell'evento Flexwork è stato presentato anche il filmato di 4 minuti «Perché il flexwork sta vivendo un boom», dove è stato proposto un recente studio di swissstaffing sulle motivazioni dei lavoratori temporanei e sui vantaggi di questa forma di lavoro.

L'evento Flexwork ha dimostrato ancora una volta che il lavoro flessibile non è una tendenza passeggera e che in futuro continuerà a essere al centro del mondo del lavoro. Con questo evento annuale, swissstaffing intende avviare un dibattito sui modelli di lavoro flessibile, affermare il lavoro temporaneo come pioniere del flexwork, mettere in luce il lavoro temporaneo come modello di lavoro equo ed evidenziare le possibili soluzioni per il mondo del lavoro di domani da diverse prospettive.



I punti salienti degli eventi Flexwork 2023 sono disponibili in un breve filmato su swissstaffing.ch/flexwork-event.



Operations & Membership

In quanto fulcro centrale dell'associazione, nel 2023 il team Operations & Membership è stato in grado di supportare numerosi clienti e collaboratori. Non solo ha risposto a circa 4860 chiamate per swissstaffing e a 44 138 chiamate per temptraing, ma ha anche organizzato numerosi incontri, corsi di formazione e workshop. Come omaggio, si è optato per i «Kägi fret» con il design swissstaffing, per offrire un momento di dolcezza.

Nel 2023 il reparto contabilità ha avuto modo di fatturare oltre 1000 servizi. Rispetto all'anno precedente, ci sono state di nuovo oltre 100 fatture in più. Ciò è dovuto in particolare ai nuovi servizi QAS e QAT. A livello interno, con l'introduzione di un'app per le spese è stata posta una nuova pietra miliare digitale.

Nel 2023 la domanda di consulenze associative – telefoniche, online e di persona – è stata particolarmente elevata. Per questo motivo, ora ci sono tre persone del team Operations & Membership responsabili della consulenza ai soci: Fadilia Dilli, Irene Floridia e Julia Bryner.

Alla fine del 2023, swissstaffing aveva ancora 46 prestatori di personale in fase di accettazione. 35 aziende avevano già completato con successo l'audit di qualità ed erano state definitivamente accettate come membri.

Nel 2023 swissstaffing ha mantenuto uno stretto dialogo con la cassa pensioni di swissstaffing e la cassa di compensazione per assegni familiari. Nel 2023 la soddisfazione degli iscritti nei confronti della cassa pensioni è migliorata e ha raggiunto un buon livello. Dopo l'introduzione del nuovo sistema presso la cassa di compensazione per assegni familiari, nel 2023 consimo è stata impegnata nell'ottimizzazione dei processi e nell'aumento del livello di servizio.

Gli eventi di swissstaffing sono una piattaforma importante per lo scambio di idee tra membri, non membri e partner. Nel 2023 hanno partecipato agli eventi dedicati ai membri un totale di 1133 persone. Quasi il 20 per cento dei partecipanti agli incontri regionali era costituito da non soci e partner. Con 447 partecipanti, l'incontro regionale in presenza del marzo 2023 è stato il più frequentato nella storia di swissstaffing.

L'amministrazione dei corsi di formazione continua ha garantito un'organizzazione impeccabile e soddisfacente di 36 corsi di formazione continua con 240 partecipanti. Inoltre, il team ha organizzato tre conferenze sulla protezione dei dati in tedesco, una in francese e una in italiano, alle quali hanno partecipato complessivamente 75 persone.

Nel 2023 il numero di adesioni a QAS, la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore del prestito di personale, è più che raddoppiato: in generale sono 97 le aziende che ne beneficiano. Nel 2023 sono state introdotte nel sistema di sicurezza 89 persone.



in alto da sinistra

Julia Bryner Responsabile Operations & Membership

Maria Cantagallo Responsabile di progetto

Reto Da Rugna Responsabile Ricezione

Fadilia Dilli Responsabile di progetto

in basso da sinistra

Irene Floridia Collaboratrice

Isabel Staub Dirigente Contabilità



da sinistra

Boris Eicher *Responsabile Servizio giuridico*

Diana Berger *Collaboratrice*

Ardian Laha *Collaboratore*

Philipp Müller *Collaboratore*

Sara Stoffel *Collaboratrice*

Ivana Zellweger *Collaboratrice*

Servizio giuridico

Il Servizio giuridico è il centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni che riguardano il diritto del lavoro e del collocamento, il diritto delle assicurazioni sociali e degli stranieri e il diritto contrattuale in generale. Nel 2023 il Servizio giuridico ha fornito consulenza ai membri dell'associazione e ai non membri per 2088 casi (2022: 1661 consulenze).

L'entrata in vigore della nuova legge sulla protezione dei dati personali il 1° settembre 2023 ha tenuto molto occupato il Servizio giuridico di swissstaffing. Tra l'altro, la nuova legge ha portato a un forte aumento delle richieste di consulenza. Inoltre, il Servizio giuridico ha prodotto schede informative e organizzato conferenze nella Svizzera tedesca e francese per informare i membri sui loro nuovi obblighi in materia di protezione dei dati.

Nell'autunno del 2023 si sono concluse le trattative per il CCL Prestito di personale 2024-2027 con il Servizio giuridico di swissstaffing come parte della delegazione negoziale. Il Servizio giuridico ha monitorato la procedura DOG per l'estensione e il rinnovo del CCL PP, al fine di evitare una situazione senza DOG.

Il Servizio giuridico ha diretto ancora una volta il gruppo di lavoro «Prestito di personale nelle economie domestiche private». Sono proseguite le trattative con le parti sociali per la regolamentazione del «modello live-in» nel prestito di personale e le discussioni con la SECO sull'applicazione della Legge sul lavoro per il prestito di personale nelle economie domestiche private.

Il Servizio giuridico si è inoltre occupato intensamente della limitazione del lavoro temporaneo nell'edilizia nella Svizzera francese e in Ticino. In questo contesto, anche nel 2023 swissstaffing ha dovuto presentare un ricorso al Tribunale federale contro una revisione della legge sugli appalti pubblici nel Cantone di Neuchâtel.

Il Servizio giuridico ha inoltre lavorato intensamente allo sviluppo della piattaforma di autoapprendimento QAT e ha condotto il suo corso sui principi giuridici di base in forma virtuale e in presenza a Zurigo e Losanna per sensibilizzare i soci sui fondamenti giuridici del settore.

Altre mansioni del Servizio giuridico comprendono il monitoraggio politico e la redazione di consultazioni sulle revisioni di leggi. Inoltre, tramite la gestione della segreteria della Commissione di ricorso dell'Associazione paritetica prestito di personale, il Servizio giuridico è incaricato dell'esecuzione del CCL Prestito di personale.

QAT Quality and Training

In qualità di associazione, swisstaffing possiede una conoscenza approfondita delle esigenze e delle sfide del settore del prestito di personale. La nostra ampia rete di esperti nel settore ci sostiene nel nostro impegno volto a collegare la teoria con la pratica, adeguando le nostre formazioni professionali alle esigenze del mercato. QAT sta per qualità e formazione e rappresenta il nostro programma di formazione digitale e fisico per promuovere le competenze nel settore.



Sabrina Fellmann Responsabile Formazione
Irène Righetti Responsabile Sviluppo del personale

staffing city



«staffing city» è la prima piattaforma di autoapprendimento per l'inserimento professionale nel settore del prestito di personale. Dal suo lancio nel novembre 2023, i nuovi collaboratori hanno avuto accesso a oltre 40 training ludici e a 20 ore di apprendimento. Le conoscenze acquisite vengono verificate in un test finale e i discenti ricevono un certificato di swisstaffing. Nell'ambito dello sviluppo degli standard industriali e dell'ampliamento del programma di formazione online, swisstaffing sta già lavorando a un nuovo modulo di ripetizione per i collaboratori con esperienza.



Corsi di formazione continua

In un mondo del lavoro in costante trasformazione, la formazione continua rappresenta un fattore determinante per il successo. Ciò si riflette anche nell'uso attivo del programma di formazione swisstaffing.

Al corso «Basi giuridiche» hanno partecipato 75 persone. Il corso «Gestione delle assenze», che swisstaffing offre in collaborazione con la Suva, ha contato undici partecipanti. I corsi per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute organizzati nell'ambito della soluzione settoriale QAS hanno registrato 86 partecipanti. 25 persone hanno partecipato al corso «Tecniche di colloquio». Anche il nuovo corso «Social Media Recruiting per principianti» ha riscosso un grande interesse, accogliendo 18 partecipanti.

Esame professionale HR

Nell'autunno 2023, 40 persone hanno sostenuto l'esame professionale in risorse umane indirizzo C. Il tasso di successo è stato del 75 per cento e la media complessiva dei voti è stata del 4,39. I partecipanti che avevano frequentato l'approfondimento della formazione continua presso l'associazione sono stati prima formati sulla parte generale dai partner di cooperazione di swisstaffing. Questa collaborazione è molto apprezzata sia dai partecipanti che dalle scuole partner. swisstaffing si congratula cordialmente con tutti coloro che hanno terminato la formazione e augura loro un percorso professionale di successo.

Offerta di corsi	Totale partecipanti 2023	Totale partecipanti 2022
Gestione delle assenze	11	15
Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	86	35
Tecniche di colloquio	20	24
Tecniche di colloquio sulla piattaforma virtuale	5	17
Visita ai clienti	10	11
Telefonate sostenibili e di successo	15	28
Basi giuridiche	75	185
Rev. legge sulla protezione dei dati (nLPD)	75	
Social Media Recruiting	18	32

temptraining

Nel 2023 temptraining ha approvato oltre 15 000 domande di formazione continua per un valore di circa 16,6 milioni di franchi. A gennaio è stato stabilito un nuovo record con 2295 domande presentate. Questo aumento del numero di domande è dovuto principalmente ai corsi relativi al fissaggio dei carichi. Per evitare un ulteriore aumento, a partire dal 1° febbraio 2023 la Commissione professionale paritetica svizzera per il settore del prestito di personale (CPSPP) ha introdotto dei costi massimi per i corsi di sicurezza sul lavoro e di fissaggio dei carichi, e anche per i corsi di lingua.

Nei mesi di agosto e settembre 2023, durante l'implementazione del nuovo portale web di temptraining, non sono pervenute domande in quanto è stata sospesa la possibilità di presentarle.

Contemporaneamente al lancio del nuovo portale web il 29 settembre 2023, temptraining ha inoltre rivisto e migliorato i propri regolamenti e processi. Ora, ad esempio, i lavoratori temporanei possono presentare domanda di formazione continua con un massimo di 12 mesi di retroattività o di anticipo. Al fine di ridurre i costi amministrativi, anche i corsi di sicurezza sul lavoro, sempre più richiesti, saranno ora remunerati su base forfettaria. Anche il sistema budgetario è stato semplificato.

Per supportare l'utilizzo del nuovo portale sono stati organizzati dei webinar; inoltre, sono in programmazione ulteriori video esplicativi.

Nel 2023 sarà possibile presentare domande collettive per i corsi di sicurezza sul lavoro a partire dal primo trimestre del 2024. Inoltre, i primi fornitori di software saranno in grado di implementare l'interfaccia per la presentazione delle ore di impiego all'inizio del 2024. Ciò dovrebbe accelerare ulteriormente la procedura di domanda e rendere superflua la presentazione dei conteggi salariali.



in alto da sinistra

Claudio Trenna *Responsabile temptraining*

Anissa Bousbaine *Collaboratrice*

Laurance Batt *Collaboratrice*

Biagio Bongiovanni *Collaboratore*

Myriam Del Castillo *Responsabile Amministrazione*

Nathalie Fanguero *Collaboratrice*

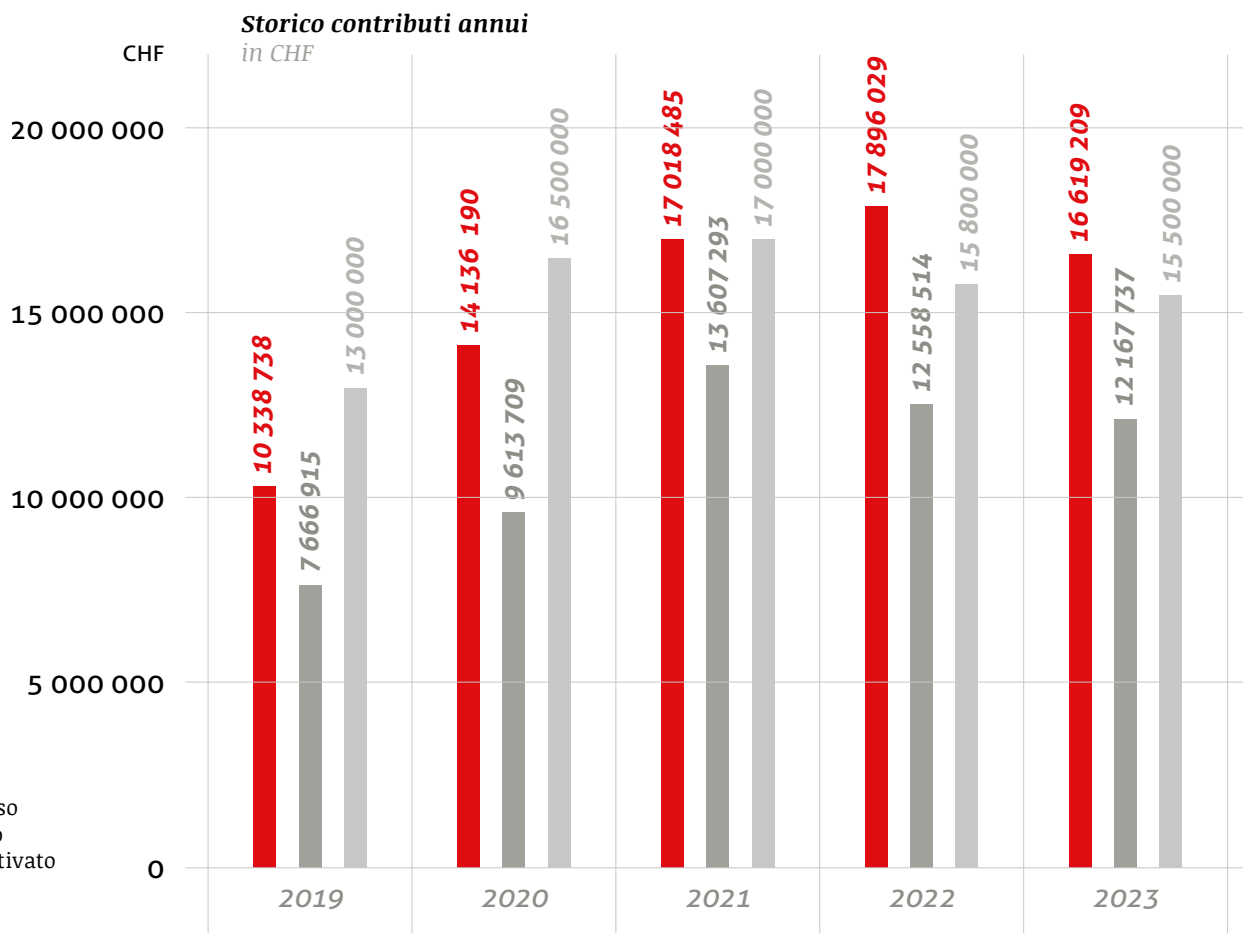
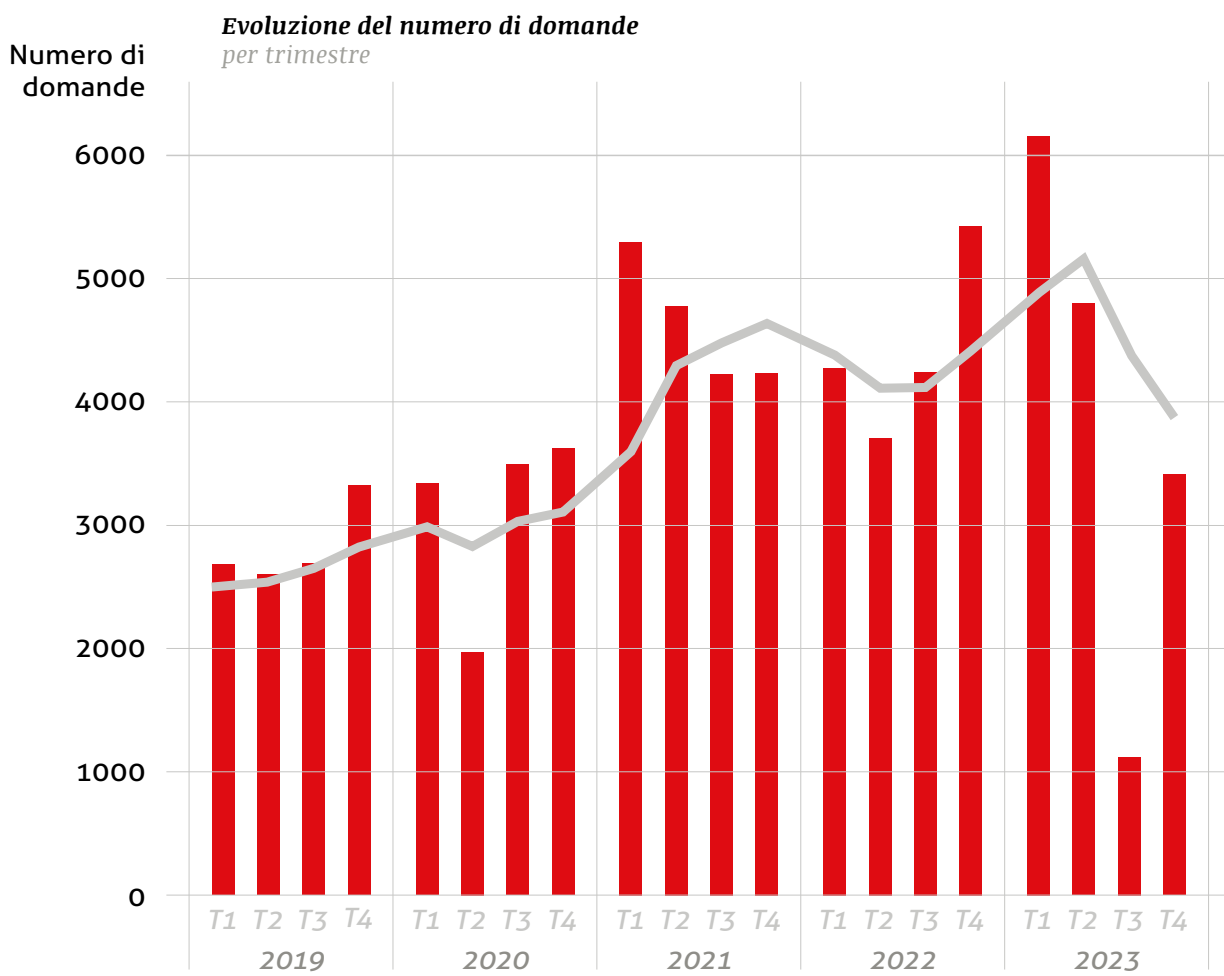
in basso da sinistra

Claudio Foletti *Collaboratore*

Mariangela Iula *Collaboratrice*

Sandra Heuberger *Collaboratrice*

Sylvia Mersch *Collaboratrice senior*



- Importo concesso
- Importo erogato
- Importo preventivato

La riforma LPP non riconosce la soluzione settoriale del lavoro temporaneo

La previdenza professionale ha perso il proprio stato di equilibrio a causa da un lato dell'invecchiamento demografico e dall'altro della flessibilizzazione del lavoro. swissstaffing sostiene quindi fundamentalmente la necessità di una riforma. Tuttavia, il Consiglio federale non è stato in grado di riconoscere l'efficacia della soluzione proposta per il sistema pensionistico nel settore del lavoro temporaneo, la quale invece potrebbe risolvere proprio questi problemi. Durante l'iter in Parlamento, alcuni parlamentari hanno giustamente sottolineato che la proposta di riforma metteva di fatto a rischio la soluzione per il settore del lavoro temporaneo e hanno chiesto un'eccezione specifica. Purtroppo, alla fine la richiesta di esenzione non è riuscita a ottenere la maggioranza in Parlamento. Nel 2024 la riforma della LPP sarà sottoposta al giudizio del popolo.

Le restrizioni al lavoro temporaneo sono dannose

Nonostante il dialogo attivo tra swissstaffing, i politici locali e le parti sociali, diversi cantoni della Svizzera francese hanno imposto restrizioni al lavoro temporaneo negli appalti pubblici. Si va dalle quote massime nei cantieri pubblici ai requisiti di segnalazione e autorizzazione, fino al divieto. Una parte di queste restrizioni è entrata in vigore. In due casi, swissstaffing le ha contestate e ha sottoposto la questione al Tribunale federale.

Dal punto di vista di swissstaffing, tali restrizioni non sono assolutamente necessarie perché il lavoro temporaneo è già strettamente regolamentato dalla Legge sul collocamento e dal CCL Prestito di personale. Piuttosto, una restrizione al lavoro temporaneo viola la libertà economica dei prestatori di personale e delle aziende acquisitrici, nonché la libertà dei lavoratori di scegliere la forma di lavoro che preferiscono. Inoltre, la limitazione del lavoro temporaneo incoraggia forme di lavoro flessibile scarsamente regolamentate o non regolamentate per nulla, compreso il lavoro nero.

In aumento il lavoro temporaneo nel settore dell'assistenza

Il settore sanitario sta venendo messo a dura prova a causa della tendenza demografica e soffre di una forte carenza di forza lavoro qualificata. Di conseguenza, le condizioni di lavoro del personale infermieristico in particolare si ritrovano sotto pressione e il numero di persone che abbandonano la professione è in aumento, cosa che aggrava ulteriormente la situazione.

Il lavoro temporaneo può porre rimedio a questa situazione fornendo condizioni di lavoro più flessibili per il personale infermieristico, mantenendolo così nella professione e riportando nel settore sanitario coloro che l'hanno già abbandonato. La percentuale di lavoratori temporanei nel settore dell'assistenza è aumentata negli ultimi anni, il che ha suscitato discussioni.

swissstaffing ha avviato un dialogo con i responsabili delle politiche sanitarie e con gli ospedali per concretizzare la discussione e sostenere l'interazione tra le strutture sanitarie e i prestatori di personale. Una buona collaborazione tra i prestatori di personale e il settore sanitario ha un grande potenziale per accelerare la flessibilizzazione delle condizioni di lavoro del settore sanitario auspicata dal personale infermieristico e per ridurre la carenza di lavoratori qualificati nell'interesse della sanità.

Il nuovo sistema tariffario Suva crea equità del rischio

In stretta collaborazione tra la Suva, swissstaffing e i prestatori di personale, è stato sviluppato un nuovo sistema di tariffazione dei premi assicurativi contro gli infortuni nel prestito di personale. In futuro, il nuovo sistema tariffario garantirà premi adeguati al rischio, che si adatteranno più rapidamente ai cambiamenti di attività dei prestatori di personale. Inoltre, il nuovo sistema crea una maggiore trasparenza sugli infortuni, in modo che i prestatori di personale possano esercitare un'influenza ancora più mirata sull'andamento dei rischi attraverso la prevenzione e la gestione delle assenze.

Misure nazionali pericolose per gli «Accordi bilaterali III»

Dopo il fallimento dell'accordo quadro istituzionale con l'UE, nel 2021 la Confederazione ha fatto un nuovo tentativo nel 2023 con il pacchetto «Accordi Bilaterali III». Allo stesso tempo, per garantire il sostegno dei sindacati occorre adottare misure di protezione interne dei salari. swissstaffing è in dialogo attivo con le autorità, le parti sociali e i politici che stanno discutendo in merito alle misure di protezione dei salari.

Come nel caso dell'introduzione della libera circolazione delle persone, c'è di nuovo il rischio che il lavoro temporaneo venga ulteriormente regolamentato come «misura di protezione dei salari». swissstaffing si oppone con veemenza. Il prestito di personale in Svizzera è regolamentato in modo esaustivo dalla Legge sul collocamento e dal CCL Prestito di personale, e i prestatori di personale sono strettamente monitorati dall'organo di vigilanza del CCL Prestito di personale. La protezione dei salari è quindi garantita. Inoltre, la natura a breve termine del lavoro temporaneo fa sì che i prestatori di personale svizzeri nell'UE assumano in linea con la domanda e che l'afflusso di lavoratori temporanei fluttui con la carenza di manodopera qualificata e di forza lavoro in Svizzera.

Negoziato con successo il rinnovo del CCL Prestito di personale

A seguito di intense trattative, il CCL generalmente vincolante per il prestito di personale (CCL PP), che scadeva il 31 dicembre 2023, è stato rinnovato fino al 2027. Il CCL PP è uno strumento importante per combinare la flessibilità del lavoro temporaneo con le conquiste del diritto svizzero del lavoro e della sicurezza sociale. Il CCL PP ha sviluppato i propri modelli in diversi ambiti – come la previdenza per la vecchiaia, la formazione continua e la perdita di guadagno in caso di malattia – al fine di garantire la migliore protezione possibile e lo sviluppo professionale dei lavoratori temporanei, mantenendo al contempo la flessibilità del lavoro temporaneo. swissstaffing si è battuta con determinazione e successo per il mantenimento di questo quadro contrattuale centrale. Per la prima volta e nel contesto di una fase inflazionistica, il nuovo CCL PP prevede un adeguamento automatico all'inflazione dei salari minimi.

Regole speciali per il prestito di personale nelle economie domestiche private

Il prestito di personale nelle economie domestiche private impiega principalmente personale per l'assistenza degli anziani. Gli assistenti di solito vivono in loco in contesti cosiddetti «live-in». Secondo il Tribunale federale, questi rapporti di lavoro dal 2021 sottostanno alla Legge sul lavoro, che però è difficile da conciliare con le specificità del lavoro dei caregiver.

Per questo motivo, swissstaffing e le sue parti sociali hanno elaborato un allegato al contratto collettivo di lavoro per il prestito di personale, che regola questa forma speciale di lavoro temporaneo e che è destinato a costituire il fondamento per un'eccezione nell'Ordinanza concernente la Legge sul lavoro.

Lo sviluppo della deroga è iniziato nel 2023 nell'ambito di una tavola rotonda con la SECO, swissstaffing e i sindacati. swissstaffing si impegna a garantire che le esigenze speciali dei cittadini anziani siano tenute in considerazione, così come le condizioni di lavoro dei caregiver. Il prestito di personale nelle economie domestiche private contribuisce in modo significativo ad alleviare la carenza di assistenza, che si sta aggravando a causa dell'invecchiamento demografico.

Accesso dialogo tra economia e politica

Nella «Berna federale» vengono stabilite molte condizioni quadro che impattano sulla quotidianità delle aziende. In un confronto internazionale, con ogni probabilità il sistema politico svizzero emette normative più vicine alla pratica rispetto a quelle di molti altri Paesi, non da ultimo grazie al Parlamento di milizia e alle numerose possibilità di coinvolgimento per le parti coinvolte, dalla procedura di consultazione al referendum fino alla votazione popolare.

Chi vuole essere ascoltato deve esporre i propri argomenti con tempestività e in modo attivo e curare il dialogo con la politica. Per approfondire lo scambio tra il settore del prestito di personale e la politica nazionale, alcuni anni fa, swissstaffing ha istituito un Comitato consultivo politico. Otto parlamentari si confrontano regolarmente con i membri del Comitato direttivo e i collaboratori del Segretariato dell'associazione su temi di attualità.

Tutti i membri del Comitato consultivo sono accomunati dall'interesse a trattare le questioni rilevanti per swissstaffing, questa era la premessa per il coinvolgimento. Nella costituzione del Comitato consultivo l'associazione ha attribuito grande importanza al fatto che vi siano rappresentati diversi partiti, entrambe le camere (Consiglio nazionale e Consiglio degli Stati), le commissioni competenti (in particolare la Commissione sociale ed economica), nonché la Svizzera tedesca, la Svizzera francese e il Ticino.

Da giugno 2021 si tengono riunioni semestrali, sempre durante la pausa pranzo della sessione parlamentare a Berna. Si discute di diversi temi: per quanto concerne le questioni politiche attuali, come di recente la riforma della previdenza professionale o la firma digitale, ad esempio, swissstaffing illustra ai membri del Comitato consultivo l'impatto delle proposte sul settore e suggerisce quali potrebbero essere le soluzioni pratiche. I parlamentari riflettono questo nella loro ottica politica. Insieme, l'associazione e i politici cercano soluzioni mirate e politicamente efficaci per ottenere una maggioranza e si adoperano per presentare a Berna il settore del prestito di personale in tutte le sue sfaccettature.

Oltre alle questioni concernenti le attività politiche attuali, in primo piano c'è anche il tema dello sviluppo del settore del lavoro temporaneo e del mondo del lavoro in generale. Per swissstaffing le sedute offrono l'opportunità di richiamare l'attenzione dei membri del Comitato consultivo sugli sviluppi in corso o che si delineano. I membri del Comitato consultivo approfittano a loro volta della possibilità di entrare nel vivo della prassi dei prestatori di personale.

swissstaffing ringrazia i membri del Comitato consultivo per il loro interesse e impegno.

Comitato consultivo politico

«Il mondo del lavoro si evolve continuamente e repentinamente. È un dovere della politica cercare di seguire e possibilmente anticipare gli sviluppi. swissstaffing fornisce un importante contributo dalla prassi, grazie al quale è possibile formarsi un'opinione non basata su fondamenti ideologici, bensì su una realtà mutevole».

Alex Farinelli

«La Svizzera vive dello stretto confronto tra economia e politica. Il Comitato consultivo di swissstaffing è un contenitore in cui manteniamo vivo questo regolare dialogo, discutendo su come poter plasmare il futuro del mondo del lavoro».

Hannes Germann

«I lavoratori apprezzano sempre più il lavoro flessibile e per molti è proprio il lavoro temporaneo il primo passo verso il posto fisso, favorendo l'integrazione. Il Comitato consultivo di swissstaffing mi consente di ottenere una visione degli sviluppi che avvengono nel mondo del lavoro e di contribuire così a dibattiti pratici e orientati al futuro in Parlamento».

Christian Lohr

«Un milione di lavoratori andrà in pensione entro il 2030. La carenza di personale qualificato sarà una delle più grandi sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nei prossimi decenni. Grazie all'esperienza e alle molteplici competenze dei membri del Comitato direttivo di swissstaffing, possono essere sottoposte e sostenute in Parlamento proposte concrete e pragmatiche».

Vincent Maitre

«Per me è importante affrontare i cambiamenti con il coraggio di trovare soluzioni e cogliere le opportunità. In che modo l'impegno nel Comitato consultivo di swissstaffing mi aiuta in questo compito? La buona qualità della legislazione è possibile nel momento in cui i membri del Parlamento accolgono le proposte che giungono dai diversi rami dell'economia e dagli attori della società civile, si informano e ne analizzano gli effetti. In questo modo possiamo creare le condizioni quadro che vanno a beneficio dell'intera società».

Melanie Mettler

«L'era della fabbrica è finita, il mondo del lavoro si è evoluto. La politica è chiamata in causa! Deve creare condizioni quadro in grado di garantire sì la sicurezza necessaria, ma al tempo stesso consentire libertà e flessibilità. Nel Comitato consultivo di swissstaffing abbiamo la possibilità di discutere quali ulteriori sviluppi siano necessari e utili».

Daniela Schneeberger



in alto da sinistra

Alex Farinelli Consigliere nazionale (PLR / Ticino)

Hannes Germann Consigliere degli Stati (UDC / Sciaffusa)

Christian Lohr Consigliere nazionale
(Alleanza del Centro / Turgovia)

in basso da sinistra

Vincent Maitre Consigliere nazionale (Alleanza del Centro / Ginevra)

Melanie Mettler Consigliera nazionale (PVL / Berna)

Daniela Schneeberger Consigliera nazionale
(PLR / Basilea Campagna)



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf