

Rapporto annuale 2022





Indice

5 Premessa del Presidente

Associazione

- 6 Comitato direttivo
 - 7 Membri dell'associazione
-

Eventi

- 8 Assemblea generale
 - 9 CEO-Meeting
Incontri regionali
-

Associazione

- 11 Segretariato
-

Servizi

- 12 Cassa pensioni
Soluzione settoriale IGM
Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari
 - 13 Soluzione settoriale QAS Quality and Safety
Collaborazione con la Suva
-

Evoluzione del settore

- 14 Economia e politica
 - 15 Dati chiave del prestito di personale 2022
 - 17 White Paper 08
Principali risultati del White Paper
Copertura sociale nei modelli di lavoro flessibile
-

Servizi

- 18 Comunicazione
 - 19 HR Festival europe
Salon RH
Campagna Cassa pensioni swissstaffing
-

20 Evento Flexwork

Servizi

- 22 Operations & Membership
 - 23 Servizio giuridico
 - 25 Sviluppo del personale
 - 26 temptraining
-

Attività politica

- 28 Public Affairs come compito principale
La limitazione del lavoro temporaneo viola la libertà economica
Riforma LPP: deroga necessaria per il settore del lavoro temporaneo
 - 29 Garantire il prestito di personale nelle economie domestiche
Firma digitale: un'occasione persa per la Svizzera
CCL Prestito di personale con salari minimi su tutto
il territorio nazionale
-

- 31 Impressum



«Essendo giovane, la **libertà** è molto importante, ecco perché il lavoro temporaneo è l'ideale!»

Premessa del Presidente



Leif Agnéus
Presidente
swissstaffing

Negli ultimi anni non ci è stato risparmiato nulla. Anche il 2022 è stato caratterizzato da un periodo intenso e impegnativo. Le instabilità geopolitiche e i loro effetti umani ed economici continueranno a lasciare segni per un tempo non quantificabile. L'invecchiamento demografico e la carenza di lavoratori qualificati e di manodopera in generale mettono ulteriormente sotto pressione l'economia svizzera.

Il nostro settore sostiene quotidianamente i lavoratori flessibili e le aziende acquisitrici per consentire loro di assumersi le proprie responsabilità anche in tempi difficili. Il mercato del lavoro non avrà modo di rilassarsi nell'immediato futuro, tutt'altro: diversi studi parlano di 500 000 posti di lavoro vacanti entro il 2030. Va da sé che al nostro settore spetta una responsabilità molto particolare per favorire un'economia sana, attraente e quindi innovativa. Senza la manodopera necessaria, il benessere della Svizzera è in pericolo.

Gli obiettivi strategici di swissstaffing sono stati definiti in modo tale da mettere il nostro settore in grado di affrontare le sfide poc'anzi menzionate. In questa sede avrò il piacere di citare alcuni esempi indicativi di quanto esposto. In primo luogo, presto lanceremo la nostra piattaforma di autoapprendimento per i consulenti del personale. Secondariamente, non abbiamo mai avuto così tanti partecipanti all'esame professionale in risorse umane indirizzato C. E, infine, abbiamo lanciato la nostra soluzione settoriale Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nel prestito di personale.

Non da ultimo, vorrei menzionare l'ampliamento della nostra rete politica nel Parlamento federale e l'intensificazione del lavoro con i media. Entrambe le cose sono di enorme importanza per il nostro settore. Si tratta di garantire un'economia di libero mercato, tenendo conto al tempo stesso dell'evoluzione del mondo del lavoro. Ciò richiede una comunicazione mirata e un'intensa opera di persuasione.

Il nostro ultimo White Paper mostra in modo significativo quanto sia forte l'esigenza di lavoro flessibile e quali vantaggi abbiano i lavoratori temporanei rispetto ad altri lavoratori flessibili. In breve: la ricetta del successo consiste nel combinare l'iperflessibilità alla responsabilità sociale. Vi consiglio vivamente di leggere il White Paper.

Vorrei cogliere l'occasione per ringraziare i nostri membri, il nostro segretario e il nostro comitato direttivo. Senza la loro instancabile collaborazione e professionalità non saremmo in grado di soddisfare le aspettative dei lavoratori flessibili e dell'economia.



Leif Agnéus
Presidente swissstaffing

Associazione

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. Tra i nuovi eletti a far parte del Comitato figurano Jana Jutzi e Marcel Keller, il quale fa parte anche del Consiglio direttivo. L'organo è composto da 10 membri.

In memoria di Taco de Vries

Siamo profondamente scossi e addolorati per la scomparsa del nostro stimato membro storico del Comitato Taco de Vries. Dal 2016 rappresentava Randstad nel Comitato di swissstaffing e da allora ha contribuito attivamente a plasmare l'orientamento della nostra associazione. Ci mancheranno molto i suoi modi pacati e i suoi contributi sempre fattuali e costruttivi nei dibattiti, a volte accesi, del Comitato. Ci mancheranno anche il suo umorismo e il suo atteggiamento positivo. Conserveremo di lui uno splendido ricordo.



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



Jana Jutzi
Careerplus AG
Comitato



Marcel Keller
The Adecco Group
Switzerland
Comitato e
Consiglio direttivo



Susanne Kuntner
mein job zürich
GmbH
Comitato



Marc Lutz
Hays (Svizzera) AG
Comitato



Yves Schneuwly
Coople (Svizzera) AG
Comitato



Balz M. Villiger
Kelly Services
(Svizzera) AG
Comitato



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Comitato

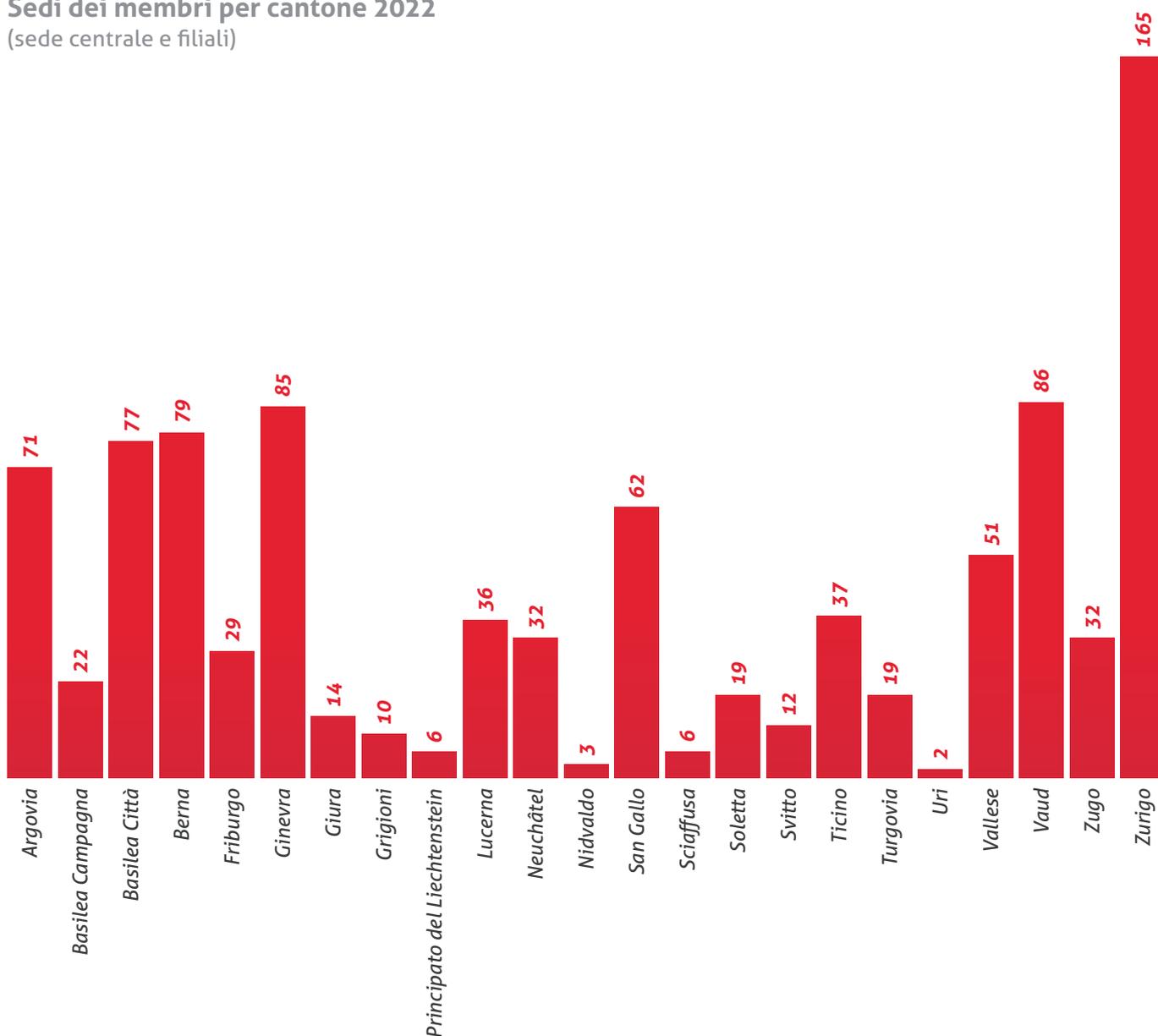
Membri dell'associazione

Nel 2022 swissstaffing ha accolto 39 nuovi membri. Hanno lasciato l'associazione 23 aziende, di cui più di tre quarti a causa di un fallimento o della cessazione dell'attività di prestito. Alla fine del 2022 swissstaffing contava 468 membri, il che equivale a una crescita di quasi il 4 per cento.

SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha effettuato 91 audit presso membri nuovi e storici. La maggior parte degli audit è stata svolta in loco nel 2022. Il marchio di qualità swissstaffing è un sigillo riconosciuto a livello nazionale, sviluppato appositamente per il settore e che verifica la professionalità nell'ambito del prestito del personale. swissstaffing si congratula con tutti i membri che hanno portato a termine l'audit con successo.

Sedi dei membri per cantone 2022

(sede centrale e filiali)



Eventi

Assemblea generale

La 54ª Assemblea generale si è svolta il 23 giugno 2022 presso il Kursaal di Berna. Ha potuto svolgersi in presenza, senza misure contro il coronavirus. Erano presenti 100 partecipanti per 297 voti. L'Assemblea generale ha dunque potuto deliberare.

I due nuovi candidati al Comitato si sono presentati personalmente. Jana Jutzi è CEO di Careerplus AG. Marcel Keller è CEO di The Adecco Group Switzerland. Entrambi sono stati eletti all'unanimità dall'Assemblea generale: Jana Jutzi nel Comitato e Marcel Keller nel Comitato e nel Consiglio direttivo.

In vista delle imminenti trattative sul CCL Prestito di personale, è stata eletta una nuova delegazione negoziale. Il nuovo capo della delegazione è Andreas Eichenberger, CEO di Induserv Industrial Services Ltd. La modifica dello statuto proposta relativa all'esclusione dall'associazione in caso di mancato pagamento dei contributi sociali è stata approvata all'unanimità dall'Assemblea generale.

Infine, Leif Agnéus si è congratulato con le 21 persone che hanno ricevuto il premio «Certified Staffing Professional swissstaffing». Al termine del pranzo a buffet, si è tenuto l'evento Flexwork dal titolo «Il flexwork del futuro – così funziona!».



CEO-Meeting

Al CEO-Meeting a Zurigo e Losanna hanno partecipato 61 tra dirigenti e decisori. Il presidente Leif Agnéus e la direttrice Myra Fischer-Rosinger hanno offerto uno sguardo approfondito sulla strategia di lobbying dell'associazione e sui progetti strategici in programma. Temi di discussione sono stati anche il CCL Prestito di personale 2024 e le trattative imminenti. Inoltre, i partecipanti hanno ricevuto informazioni importanti sul progetto QAS, la nuova soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute, che si trovava nella fase del go-live. Durante il meeting e anche nell'ambito dell'aperitivo di networking a seguire, si è colta l'occasione per uno scambio di idee generale.

Incontri regionali

I due incontri regionali di marzo e novembre si sono svolti rispettivamente in presenza e online. Ancora una volta in tre lingue: tedesco, francese e italiano.

A marzo swissstaffing ha accolto 246 partecipanti in sette città svizzere. I temi sono stati l'adeguamento del rimborso del contributo CCL Prestito di personale, le novità della cassa pensioni e della cassa di compensazione di swissstaffing e il nuovo Swiss Staffingindex. Il momento culminante dell'incontro regionale è stato il contributo degli ospiti ai controlli del CCL Prestito di personale di Roman D. Cornu, presidente della Commissione professionale Paritetica Regionale della Svizzera tedesca per il prestito di personale.

L'incontro regionale di novembre si è svolto via Zoom. Erano presenti quasi 400 partecipanti. swissstaffing ha presentato due nuove proposte: la nuovissima soluzione settoriale certificata per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore del prestito di personale e la piattaforma di autoapprendimento per consulenti del personale, con lancio pilota nel aprile 2023. Il Servizio giuridico di swissstaffing ha spiegato gli adeguamenti per il 2023: i nuovi salari minimi, l'allegato 1 integrato e la soppressione dei settori esclusi. Inoltre, ha risposto a numerose domande.

A man with short, styled brown hair and a light beard is smiling broadly at the camera. He is wearing a dark blue polo shirt and has his arms crossed. The background is a blurred industrial setting, likely a factory or warehouse, with overhead lights and metal structures.

«Il lavoro temporaneo consente al lavoratore molta libertà, **indipendenza** e autonomia: è fantastico.»

Segretariato



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice
swissstaffing

Il 2022 è stato caratterizzato da dinamiche decisamente intense. Il coronavirus ha dato una forte spinta al lavoro flessibile. Allo stesso tempo, la pandemia e la guerra in Ucraina hanno sconvolto l'economia mondiale. L'invecchiamento demografico è sempre più evidente e mette a nudo una grave carenza di manodopera. Per sostenere i prestatori di personale in questo ambiente così dinamico, il team swissstaffing composto da 32 persone si impegna a sviluppare continuamente i servizi dell'associazione e a concepire nuove proposte.

Il riconoscimento politico del settore del prestito di personale è fondamentale affinché le condizioni quadro vadano nella direzione di uno sviluppo positivo. Il comitato politico si è riunito due volte per discutere temi di attualità e delineare possibili approcci politici. Si è parlato della limitazione del lavoro temporaneo in diversi Cantoni, della riforma LPP, del prestito di personale nelle economie domestiche private, del lavoro notturno e domenicale per i consulenti del personale e del requisito della forma scritta per i contratti di lavoro temporaneo. In parallelo, swissstaffing ha allacciato nuovi contatti politici, in particolare nella Svizzera latina.

Il lavoro politico si fonda essenzialmente sulle statistiche di settore e sul White Paper. swissstaffing ha trasformato lo Swiss Staffingindex in un barometro settoriale completo e, con il nuovo White Paper «Modelli di lavoro flessibili a confronto», ha sottolineato ancora una volta il ruolo pionieristico del settore del lavoro temporaneo.

In un mondo in cui il lavoro flessibile è in costante crescita, è fondamentale costruire delle solide basi qualitative. È con questo obiettivo che swissstaffing ha lanciato QAS, la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore del prestito del personale, e ha creato una piattaforma di autoapprendimento per consulenti del personale che verrà introdotta nel 2023.

Anche il CCL Prestito di personale rappresenta un importante strumento di qualità che swissstaffing ha ulteriormente sviluppato, ampliando in modo mirato l'allegato 1. Adesso il CCL si applica a tutti i settori, con un aumento della certezza del diritto per le aziende subordinate e i lavoratori temporanei.

Si modernizzano anche la cassa pensioni di swissstaffing e il fondo per la formazione continua temptraining: la Fondazione 2° pilastro swissstaffing ha introdotto un nuovo piano previdenziale per lavoratori temporanei altamente qualificati, una popolazione in costante crescita che ha esigenze specifiche in materia di previdenza per la vecchiaia. temptraining sta ridefinendo ex novo il processo di presentazione delle domande per consentire ai lavoratori temporanei e ai prestatori di personale una maggiore flessibilità nella pianificazione della formazione continua. Il nuovo processo, che comprende il nuovo portale web, prenderà il via nel 2023.

Tutto ciò è possibile solo grazie all'impegno quotidiano di ogni singolo membro del team del segretariato e alla fiducia e alla fedeltà che i membri di swissstaffing dimostrano all'associazione. Grazie di cuore!



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Servizi

Cassa pensioni



Nonostante la grande volatilità dei mercati finanziari, la Fondazione 2° pilastro swissstaffing ha riportato ancora una volta un risultato d'investimento estremamente convincente, pari al +9,4 per cento. Questo risultato e i bassi costi, inferiori a 300 franchi per destinatario, hanno consentito anche per il 2022 una remunerazione generosa del 3 per cento sugli averi di vecchiaia.

L'89 per cento delle quasi 12000 chiamate del 2022 è stato ricevuto direttamente. Complessivamente la Fondazione ha gestito oltre 24000 richieste e oltre 87000 casi aziendali. A partire dal 1° aprile 2022, la cassa pensioni dell'associazione ha potuto annunciare la riduzione dei contributi di rischio all'1,75 per cento, l'introduzione di un capitale supplementare in caso di decesso per le affiliazioni temporanee e l'introduzione di nuovi piani previdenziali per i lavoratori temporanei altamente qualificati. Su swissstaffing-bvg.ch vengono sempre pubblicate le condizioni attuali per il personale fisso e temporaneo.

Soluzione settoriale IGM

tempcare

Attraverso la soluzione settoriale IGM sono stati stipulati 714 contratti (anno precedente: 646). La massa salariale sovvenzionata ammontava a 4,569 miliardi di franchi (+18 per cento). Della massa salariale rilevante per il CCL Prestito di personale, l'80,6 per cento (anno precedente: 77,4 per cento) era assicurato attraverso la soluzione settoriale IGM. Le sovvenzioni dei premi versate sono aumentate del 18 per cento passando a 18,274 milioni di franchi.

I premi incassati, tenuto conto del contributo dello 0,4 per cento, ammontano a 91,984 milioni di franchi. I pagamenti complessivi degli assicuratori hanno raggiunto gli 82,014 milioni di franchi e la quota di prestazioni, riferita ai premi di rischio incassati, ha raggiunto il 93 per cento (anno precedente: 105 per cento). Il tasso medio dei premi è salito al 2,85 per cento (anno precedente: 2,51 per cento).

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari



Nel secondo semestre dell'anno la cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per gli assegni familiari swisstempfamily, gestite da consimo, hanno introdotto il loro nuovo sistema ERP AKIS insieme al nuovo portale clienti «connect». L'obiettivo è quello di offrire ai clienti una maggiore efficienza e di ridurre gli oneri amministrativi. La riorganizzazione ha causato un ritardo nell'elaborazione delle richieste dei clienti e anche nell'esame delle domande per gli assegni familiari. Purtroppo, nonostante gli interventi speciali presso consimo, non è stato possibile recuperare entro la fine del 2022 il ritardo nella gestione dei casi. Questa situazione dovrebbe migliorare entro la fine del primo semestre del 2023.

Soluzione settoriale QAS Quality and Safety

Il progetto QAS per l'introduzione della soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute avviato nel 2021 si è concluso con successo con la certificazione della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL, la commissione extraparlamentare permanente della Confederazione nel settore della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. L'associazione è orgogliosa di poter offrire ai propri membri e ad altri interessati questa soluzione specifica per il settore del prestito di personale. Grazie alla soluzione settoriale, i prestatori di personale possono migliorare la sicurezza dei loro collaboratori e al contempo essere preparati al meglio per i controlli obbligatori da parte della Suva. Con l'applicazione della QAS, le aziende affiliate soddisfano i requisiti della direttiva CFSL n. 6508.

Mediante la soluzione settoriale QAS, swissstaffing offre una «cassetta degli attrezzi» di natura pratica e conforme alla legge in base al concetto MSSL che coinvolge anche medici del lavoro e specialisti della sicurezza sul lavoro. QAS comprende diversi elementi, come un manuale con modelli orientati alla prassi, liste di controllo e strumenti di supporto per l'attuazione, il sistema digitale per l'applicazione «safely», consulenza da parte di esperti, corsi di formazione sulla sicurezza, uno scambio annuale di esperienze e molto altro ancora.



Collaborazione con la Suva

Anche nel 2022 swissstaffing ha potuto contare sul sostegno e sulle competenze specialistiche della Suva. La Suva ha affiancato swissstaffing nello sviluppo della soluzione settoriale QAS. Inoltre, ha svolto attivamente e con grande impegno corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, tutela della salute e Care Management organizzati nei locali di swissstaffing.

swissstaffing e la Suva intendono approfondire ulteriormente la loro positiva collaborazione anche nel 2023. L'obiettivo principale è ridurre in modo sostenibile e dimostrabile gli infortuni e le assenze nel settore del lavoro temporaneo.

Evoluzione del settore

Economia e politica



Dott. Marius Osterfeld
Economista
swisstaffing



Ariane M. Baer
Responsabile di
progetto Economia
e Politica

Bilancio annuale 2022: forte impennata, decisa frenata, scatto finale inatteso

Carenza di personale, Omicron, strozzature nelle forniture e inflazione: i dati annuali dei prestatori di personale testimoniano le corse sulle montagne russe del 2022.

I prestatori di personale chiudono il 2022 con una crescita del 7,2 per cento rispetto all'anno precedente nel settore del collocamento temporaneo. Il numero dei collocamenti a tempo indeterminato ha subito addirittura un incremento del 9,3 per cento. Secondo lo Swiss Staffingindex le fluttuazioni dei tassi di crescita durante l'anno sono state enormi, determinate dai grandi temi del 2022 – carenza di personale, Omicron, strozzature nelle forniture e inflazione. Se nel 1° trimestre il settore del collocamento temporaneo ha registrato un boom del 17,6 per cento dovuto a Omicron, la crescente scarsità di personale qualificato e di manodopera in generale ha smorzato lo sviluppo del business a un più 3,4 per cento nel 4° trimestre. Risulta tanto più sorprendente, dunque, il forte aumento della crescita, pari al 10 per cento, registrato nel mese di dicembre nel settore del collocamento temporaneo e addirittura pari al 20,1 per cento in quello del collocamento a tempo indeterminato.

Gli estremi di crescita del settore del prestito di personale si sono riflessi in modo sintomatico nella situazione dell'assistenza sanitaria nel 2022. A inizio anno, centri di vaccinazione, ospedali carenti di personale e assenze dal lavoro dovute alla malattia da coronavirus hanno chiamato in campo i prestatori di personale. Questi ultimi hanno fornito la manodopera necessaria in tempi brevi, contribuendo a mantenere in moto il motore dell'economia svizzera. Il risultato è stato una forte impennata nel settore del collocamento temporaneo.

Al bilancio di fine anno, il settore sanitario si riconferma la sfida più dura per l'economia e per i fornitori di personale. Per funzionare, gli ospedali hanno bisogno di personale infermieristico. Il personale però mancava. Qual è il contributo dei prestatori di personale? Grazie a modelli di lavoro flessibile, aiutano a sfruttare appieno il potenziale dei lavoratori qualificati e a trattenerne il personale infermieristico nella professione.

Tuttavia, la carenza di manodopera pone limiti anche alla crescita dei prestatori di personale, provocando una decisa frenata.

Sorprendente: l'anno si è chiuso in bellezza

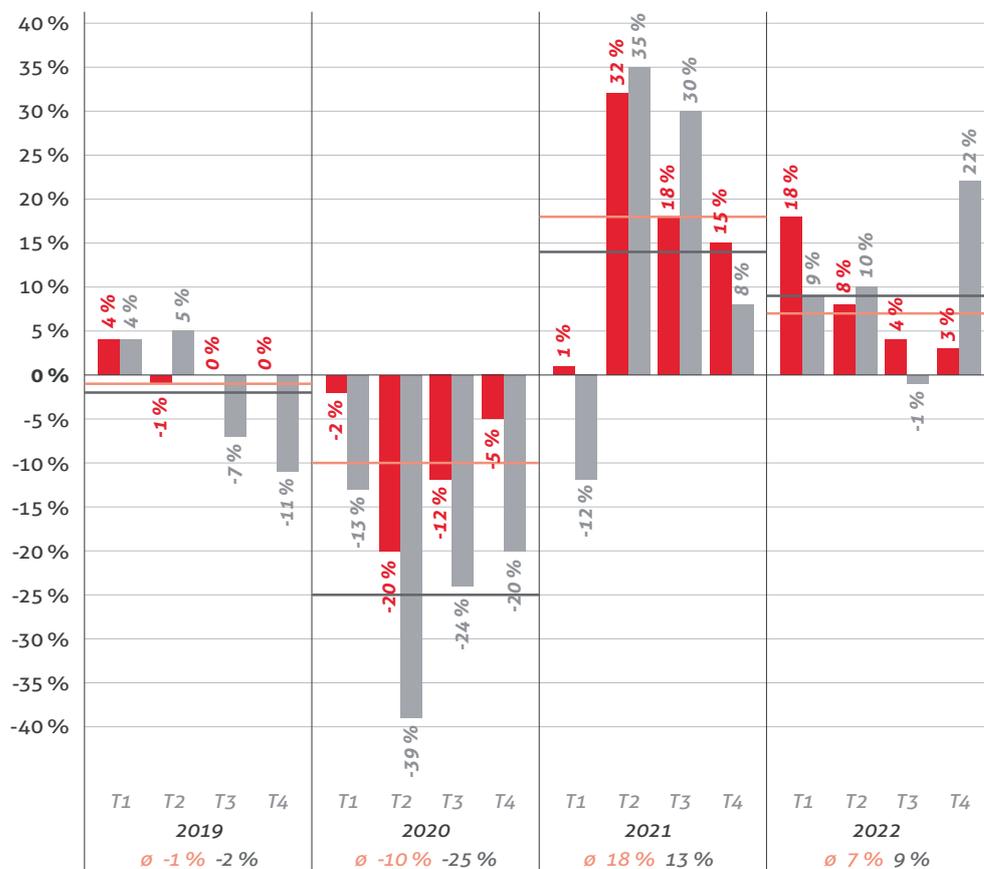
Il trend del collocamento a tempo indeterminato è contrapposto a quello del collocamento temporaneo. Alla forte crescita, pari a circa il 9 per cento nel 1° e nel 2° trimestre, è seguito un 3° trimestre debole a causa dell'esplosione dei prezzi dell'energia e delle crescenti incertezze. La persistente carenza di lavoratori qualificati e di manodopera in generale ha portato a un vero e proprio boom nel 4° trimestre. L'attività è cresciuta del 21,8 per cento rispetto all'anno precedente. A dicembre, anche per il settore del collocamento temporaneo l'anno si è chiuso all'insegna dell'ottimismo con un aumento del 6 per cento delle ore di lavoro prestate. Il bel tempo ha tenuto occupato il settore edile e senza le limitazioni del coronavirus il commercio al dettaglio e la gastronomia sono tornati a fiorire.

Dati chiave del prestito di personale 2022 (stima)

Lavoratori temporanei all'anno	472 000
Equivalenti di tempo pieno	100 000
Quota di occupazione	2,4 %
Ore di lavoro prestate	220 Mio
Somma salariale dei lavoratori temporanei in CHF	7,9 Mrd
Fatturato del settore del lavoro temporaneo in CHF	10,1 Mrd
Collocamento di personale fisso tramite intermediari privati	75 000
Fatturato dei collocamenti a tempo indeterminato in CHF	650 Mio

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



- Mercato del lavoro temporaneo (ore di lavoro)
- Mercato del lavoro fisso (fatturato)
- Tasso di crescita annuo rispetto all'anno precedente

Fonte: swissstaffing



«Il lavoro temporaneo è il modo più
semplice per trovare **lavori part-time**.
Per noi studenti è importante.»

Evoluzione del settore

White Paper 08

Nel 2022 swissstaffing ha pubblicato il White Paper «I lavoratori temporanei sono in più avvantaggiati: modelli di lavoro flessibili a confronto». Lo studio fornisce informazioni sulla frequenza dei modelli di lavoro flessibili in Svizzera e offre il ritratto di sei lavoratori flessibili. Un'analisi giuridica rivela le sfide poste dalla copertura sociale e in che modo il lavoro temporaneo le ha risolte.

Principali risultati del White Paper «I lavoratori temporanei sono i più avvantaggiati: modelli di lavoro flessibili a confronto»

Secondo i dati RIFOS dell'Ufficio federale di statistica, nel 2020 il 26 per cento degli occupati o 1,3 milioni di persone lavoravano già come lavoratori flessibili. Sono stati confrontati 6 modelli di lavoro flessibili oltre a un impiego a tempo pieno presso un unico datore di lavoro:

Modello di lavoro	Percentuale di tutti gli occupati
Autonomia senza collaboratori	5,4 %
Plurioccupazione	8,2 %
Basso tasso di occupazione, inferiore al 20 %	3,4 %
Basso tasso di occupazione 20–49 %	10,2 %
Lavoro a chiamata	5,5 %
Lavoro temporaneo	2,2 %

I lavoratori flessibili al di fuori del lavoro temporaneo sono per lo più donne, oltre i 40 anni, di nazionalità svizzera, con un elevato livello di istruzione e impiegate nel settore dei servizi. I lavoratori temporanei oggi si differenziano in base al loro profilo: si tratta prevalentemente di uomini, sotto i 40 anni, occupati nei settori dell'edilizia, dell'industria, della logistica e della tecnica.

Tra i modelli di lavoro flessibile analizzati, il lavoro temporaneo è quello che offre ai lavoratori una maggiore sicurezza sociale. Grazie al CCL Prestito di personale, i lavoratori temporanei sono assicurati collettivamente con indennità giornaliera in caso di malattia. Nell'ambito della previdenza non sussiste il problema della soglia di entrata nella cassa pensioni. Grazie al fondo paritetico per la formazione continua temptraining, i lavoratori temporanei hanno inoltre diritto a prestazioni di formazione continua.

Copertura sociale nei modelli di lavoro flessibile

I lavoratori flessibili offrono un contributo decisivo alla creazione di valore e riducono la carenza di lavoratori qualificati e di manodopera. Da un lato, ciò consente alla Svizzera di acquisire lavoratori qualificati preziosi per l'economia e di garantire la posizione della piazza economica Svizzera grazie alla flessibilità quale fattore di produzione. Dall'altro, le conseguenze per i lavoratori flessibili sono le lacune nella copertura sociale e una situazione occupazionale incerta. Sotto l'egida del lavoro temporaneo si potrebbero colmare le lacune nella copertura sociale per le persone che lavorano in modo flessibile, preservando allo stesso tempo la loro flessibilità.

Comunicazione

Nel 2022 il team Comunicazione si è occupato intensamente, tra le altre cose, anche del sito web swissstaffing.ch. Gli obiettivi erano quelli di migliorare la chiarezza e la gestione degli utenti, di rendere l'aspetto più fresco e di creare una nuova comunicazione visiva. I feedback sono stati molto positivi e hanno confermato che si è riusciti negli intenti. Oltre al sito web dell'associazione, il team di Comunicazione gestisce anche quelli della cassa pensioni [swissstaffing](http://swissstaffing.ch), del fondo per la formazione continua [temptraining](http://temptraining.ch) e del CCL Prestito di personale.

Con 40 blog post in tre lingue, 130 post sui social media con oltre 200 000 reazioni e la newsletter mensile, il team ha contribuito a promuovere l'immagine del settore e dell'associazione. Inoltre, [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha informato i suoi soci su temi politici e giuridicamente rilevanti con un totale di 30 newsletter CEO. Una nuova newsletter speciale «Update [swissstaffing](http://swissstaffing.ch)» si rivolge in modo mirato ai partner politici ed economici di [swissstaffing](http://swissstaffing.ch).



Blandina Werren
Responsabile
Comunicazione



Celeste Bella
Responsabile
di progetto



**Antonia Janina
Fischer**
Collaboratrice



Sonja Stucki
Collaboratrice

L'evento Flexwork organizzato dal team di Comunicazione sul tema «Il flexwork del futuro – così funziona!» si è svolto per la prima volta con ospiti in presenza nel giugno 2022 (cfr. p. 20). Insieme a diversi attori, [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha illustrato soluzioni per il mondo del lavoro flessibile di domani presso il Kursaal di Berna. [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha tenuto delle tavole rotonde sullo stesso tema anche all'HR Festival di Zurigo e al Salon RH di Ginevra.

[swissstaffing](http://swissstaffing.ch) è stata presente nei media in merito a numerosi argomenti. Il team di Comunicazione ha ricevuto più di settanta contatti con gli addetti ai media e ha contribuito a vari articoli e interviste, tra gli altri per SRF 10vor10, Radio SRF, SonntagsBlick, Berner Zeitung, HZ Insurance, Corriere del Ticino, Le Temps, 24heures, RTS Radio e AWP Soziale Sicherheit. Con oltre 492 citazioni, [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha raggiunto una notevole presenza mediatica.

[swissstaffing](http://swissstaffing.ch) ha fornito informazioni su temi attuali, cifre settoriali e nuovi studi in diversi comunicati stampa. Il canale di distribuzione presseportal.ch ha registrato oltre 55 800 accessi nella newsroom di [swissstaffing](http://swissstaffing.ch). La rivista specializzata HR Today ha pubblicato diversi articoli specialistici dell'associazione. Il team di Comunicazione ha prodotto e pubblicato un nuovo White Paper con la divisione Economia e Politica anche nel 2022. Il documento pone a confronto diversi modelli di orario di lavoro e giunge alla conclusione: «I lavoratori temporanei sono i più avvantaggiati» (cfr. p. 17).

In qualità di hub comunicativo, il team supporta anche altri settori interni con know-how specialistico e misure per la promozione delle offerte più svariate. Nel 2022 tra l'altro è stata lanciata una campagna pubblicitaria per la cassa pensioni [swissstaffing](http://swissstaffing.ch) e per il fondo per la formazione continua [temptraining](http://temptraining.ch).

HR Festival europe

L'HR Festival europe di Zurigo è un evento dedicato ai professionisti delle risorse umane e la più grande fiera delle risorse umane della Svizzera. swissstaffing ha partecipato all'HR Festival europe 2022 con la tavola rotonda «HR Change: perché il lavoro flessibile è il futuro». 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 delle sfide del lavoro flessibile per le risorse umane.



Salon RH

Il Salon RH è una fiera della Svizzera francese dedicata alle risorse umane, che nel 2022 si è tenuta a Ginevra. swissstaffing è stata presente come partner ufficiale e con la tavola rotonda «HR Change: perché il lavoro flessibile è il futuro». I partecipanti al panel hanno esaminato il tema da diverse angolazioni e discusso gli aspetti futuri del lavoro flessibile per realtà come aziende, persone in cerca di lavoro, Stato e società.



Campagna Cassa pensioni swissstaffing

Nel 2022 il team di Comunicazione ha elaborato una campagna in quattro lingue per la cassa pensioni di swissstaffing incentrata sul messaggio «Ancora meglio, ancora più conveniente». L'obiettivo era quello di far conoscere meglio le offerte modificate e ancora più interessanti della cassa pensioni e il nuovo piano previdenziale «Temp Premium» per le persone altamente qualificate. Il centro della campagna era costituito da banner con testo e immagini e con messaggi mirati, che sono stati riprodotti attraverso diversi canali.



Evento Flexwork

Il 23 giugno 2022 Leif Agnéus ha dato il benvenuto a circa 170 ospiti in occasione della 3ª edizione dell'evento Flexwork dal titolo «Il flexwork del futuro – così funzionale!». L'evento si è svolto presso il Kursaal di Berna in lingua tedesca con traduzione simultanea in francese e in italiano.

L'evento è stato moderato da Andi Lüscher, redattore economico SRF. Il Dott. Boris Zürcher, responsabile Direzione del lavoro presso la SECO, ha tenuto una presentazione. Myra Fischer-Rosinger, Direttrice di swissstaffing, ha presentato il White Paper «Modelli di lavoro flessibili a confronto». Andi Lüscher ha intervistato Nicole Hostettler, Presidentessa dell'Associazione degli uffici svizzeri del Lavoro AUSL e Responsabile Ufficio dell'economia e del lavoro del Cantone di Basilea Città.

La tavola rotonda che è seguita si è concentrata su argomenti che spaziavano dall'home office in un mondo globalizzato, al contributo del settore del prestito di personale per ridurre la carenza di personale qualificato. Sul palco: Melanie Mettler, consigliera nazionale e vicepresidente del PVL Svizzera, Marc Flückiger, CEO e co-proprietario di Work Selection AG, la Prof. Dott.ssa Isabelle Wildhaber, professoressa di diritto privato ed economico alla HSG e direttrice dell'Istituto di ricerca per il lavoro e l'occupazione della HSG, Patrizia Laeri, CEO e co-fondatrice di elleXX e Stefan Studer, amministratore delegato Impiegati Svizzera. L'evento ha confermato ancora una volta che il lavoro flessibile è più di una tendenza e che il mondo del lavoro continuerà a occuparsene intensamente anche nei prossimi anni.

Con l'evento Flexwork, che si tiene ogni anno, swissstaffing intende stimolare una discussione sul lavoro flessibile, posizionare il lavoro temporaneo come precursore nell'organizzazione del flexwork, far conoscere il lavoro temporaneo come modello di lavoro equo e mettere in luce da diverse prospettive le soluzioni per il mondo del lavoro flessibile di domani.

L'evento Flexwork 2022 può essere rivisto in formato breve con solo i momenti salienti oppure per intero su swissstaffing.ch/flexwork-event.





Servizi

Operations & Membership

Nel 2022 le attività principali del team Servizi Operations & Membership di swissstaffing si sono svolte a pieno regime. Sono state ricevute circa 4500 chiamate per swissstaffing e oltre 38 000 chiamate per tempraining; inoltre, sono stati organizzati e svolti numerosi meeting in loco. Per quanto riguarda il servizio interno, è stato possibile migliorare ulteriormente l'infrastruttura IT con un nuovo server, un nuovo cablaggio di rete e diversi aggiornamenti di sistema importanti.

Nell'ambito della contabilità è stata introdotta la QR-fattura. Nel 2022 l'associazione ha fatturato quasi 900 servizi tra corsi di formazione, partecipazione a eventi, informazioni legali, abbonamenti ARGUS e spedizioni di brochure. Si è trattato di circa 200 fatture in più rispetto all'anno precedente.



Julia Bryner
Responsabile Operations & Membership



Maria Cantagallo
Responsabile di progetto



Reto Da Rugna
Responsabile Ricezione



Fadilia Dilli
Responsabile di progetto



Irene Florida
Collaboratrice



Isabel Staub
Dirigente Contabilità



Alex Dorizzi
Responsabile ad interim dal 3.10.2022

L'adesione a swissstaffing ha suscitato grande interesse. Il team Servizi Operations & Membership ha prestato numerose consulenze e fatto numerose visite ai soci. Anche il presidente di swissstaffing Leif Agnéus ha fatto visita a diversi membri e interessati nel 2022. Da agosto 2022 sul sito web di swissstaffing sarà possibile presentare la domanda di adesione in formato digitale.

Nel 2022 la maggior parte degli eventi swissstaffing si è svolta in loco. swissstaffing ha avuto modo di accogliere fisicamente oltre 246 visitatori. Su richiesta dei soci, l'incontro regionale di novembre si è svolto online con un totale di 396 partecipanti. Da ora i due incontri regionali si svolgeranno alternativamente in loco e online.

I corsi di formazione per i consulenti del personale sono stati molto richiesti. Sono stati proposti online (188 partecipanti) o in presenza (199 partecipanti). Ancora una volta, il corso di formazione «Basi giuridiche» ha riscosso un enorme successo. Si è tenuto in tedesco e francese, con un totale di 185 partecipanti. Numerosi membri hanno inoltre prenotato un corso aziendale interno sul tema del diritto del lavoro. 101 partecipanti hanno usufruito dell'offerta di corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro. Il nuovo corso di formazione sulla gestione delle assenze è stato svolto due volte.

QAS, la soluzione settoriale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel settore del prestito di personale, è stata lanciata all'inizio di ottobre del 2022. Dopo una preparazione durata quasi due anni, il 26 ottobre è stata certificata dalla CFSL, come da programma. swissstaffing è orgogliosa del fatto che il settore abbia una propria soluzione settoriale certificata e si impegni in modo sostenibile per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute. Entro la fine del 2022 hanno aderito alla soluzione settoriale 46 tra aziende e gruppi di imprese.

Servizio giuridico

Il Servizio giuridico è il centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni relative al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali e degli stranieri, nonché del diritto contrattuale in generale. Nel 2022 il Servizio giuridico ha fornito consulenza ai membri dell'associazione e ai non membri per 1661 casi. Inoltre, tramite la gestione della segreteria della Commissione di ricorso dell'Associazione paritetica prestito di personale, è incaricato dell'esecuzione del CCL Prestito di personale.

Il Servizio giuridico ha diretto ancora una volta il gruppo di lavoro «Prestito di personale nelle economie domestiche private». In particolare, sono state analizzate le conseguenze sul diritto del lavoro della sentenza del Tribunale federale del 22 dicembre 2021 (DTF 2C_470/2020) per il prestito di personale nelle economie domestiche private. Inoltre, sono proseguite le discussioni con le parti sociali sulla regolamentazione del modello «live-in» nel settore del prestito di personale.



Boris Eicher
Responsabile
Servizio giuridico



Diana Berger
Collaboratrice



Ardian Laha
Collaboratore



Philipp Müller
Collaboratore



Sara Stoffel
Collaboratrice



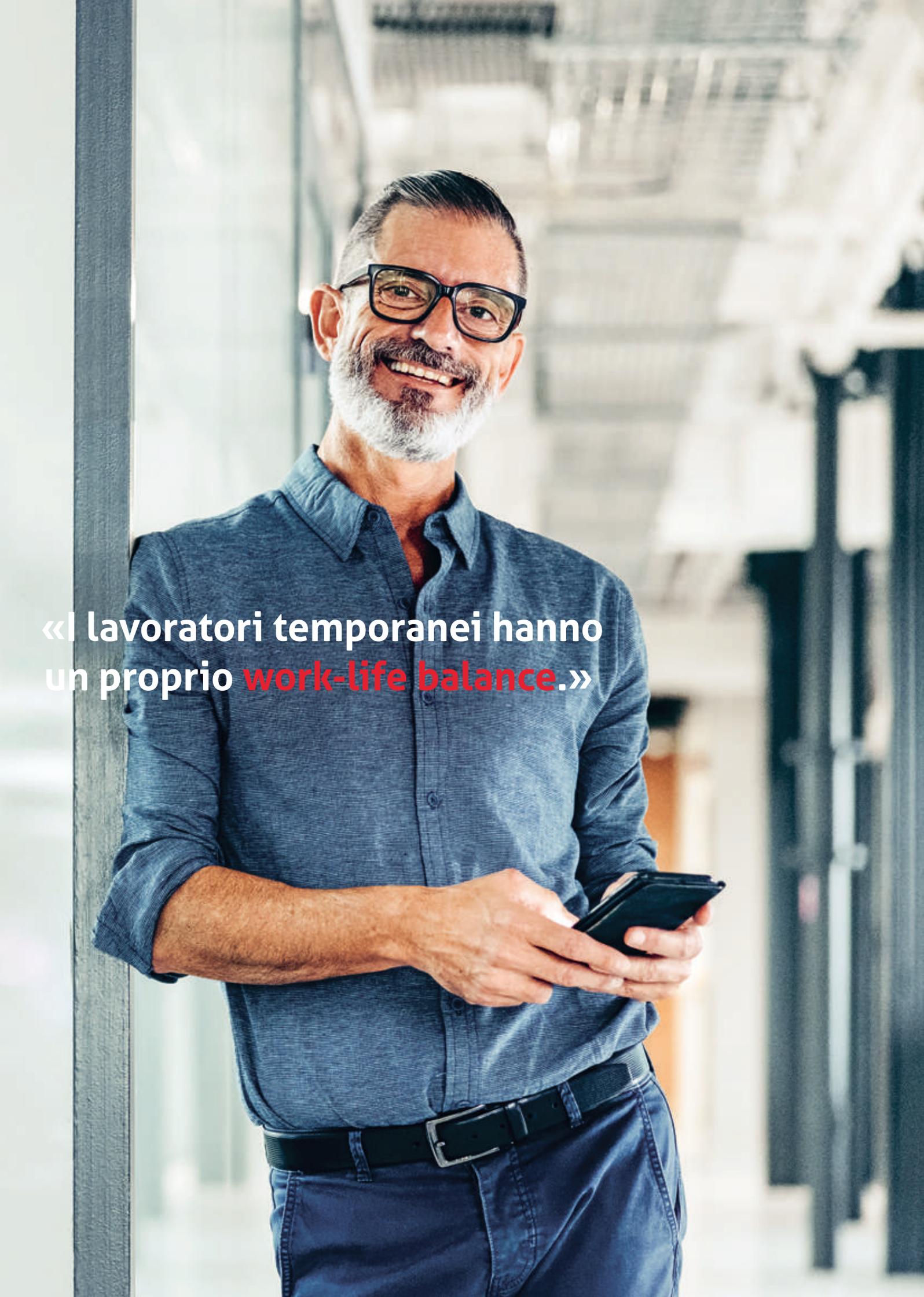
Ivana Zellweger
Collaboratrice

Nel 2022 il Servizio giuridico si è occupato in modo intensivo anche della limitazione del lavoro temporaneo. swissstaffing ha presentato un ricorso presso i tribunali cantonali nei Cantoni di Ginevra e Vaud contro le revisioni della legge sugli appalti pubblici.

Nell'ambito dell'ampliamento dell'allegato 1, il team Servizio giuridico si è impegnato a integrare i CCL senza dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) e ha monitorato la procedura DOG per la sua entrata in vigore il 1° gennaio 2023. Per quanto riguarda l'home office transfrontaliero, il Servizio giuridico ha monitorato l'evoluzione della situazione giuridica e informato costantemente i membri sulle conseguenze.

Nel 2022 il Servizio giuridico ha svolto il suo corso di nozioni giuridiche di base online e in presenza a Zurigo e Losanna, al fine di sensibilizzare i membri sugli aspetti giuridici del settore.

Nell'ambito del White Paper «Modelli di lavoro flessibili a confronto», il Servizio giuridico ha valutato giuridicamente le forme di lavoro flessibili esistenti, ha effettuato un confronto per quanto riguarda la copertura sociale in diverse situazioni lavorative e ha stabilito che i lavoratori flessibili sono assicurati al meglio tramite il prestito del personale.



«I lavoratori temporanei hanno un proprio **work-life balance.**»

Servizi

Sviluppo del personale



Irène Righetti
Responsabile Sviluppo
del personale



Sabrina Fellmann
Responsabile di
progetto Formazione

Esame professionale HR

L'anno 2022 è stato un anno di grande successo per l'esame professionale in risorse umane indirizzo C. Nell'autunno 2022 hanno sostenuto l'esame 66 persone. Il tasso di successo è stato del 76 per cento e la media complessiva dei voti è stata del 4,33. I partecipanti che avevano frequentato la parte di formazione dell'esame professionale in risorse umane indirizzo C presso l'associazione sono stati precedentemente formati dai partner di cooperazione di swissstaffing. Tra questi ci sono anche i tre migliori studenti dell'anno, di cui due con il voto 5,3 e uno con il voto 5,1.

swissstaffing si congratula cordialmente con tutti coloro che hanno terminato la formazione e augura loro un percorso professionale di successo.

Piattaforma di autoapprendimento

Nell'ambito dello sviluppo di standard settoriali, swissstaffing sta lavorando alla creazione di una piattaforma di autoapprendimento. Nel corso del 2022 i responsabili di progetto hanno lavorato intensamente insieme a partner esterni.

In una prima fase la piattaforma offrirà ai nuovi collaboratori del settore del prestito di personale la possibilità di perfezionarsi nell'ambito dell'autodidattica. In un ambiente virtuale, li aspettano 26 argomenti per un totale di 15 ore di apprendimento dinamico e interattivo.

Il lancio della piattaforma di autoapprendimento è previsto per l'autunno 2023.

Formazione per consulenti del personale

Con diversi corsi specialistici per consulenti del personale, swissstaffing fornisce un ulteriore contributo alla qualità del settore. I corsi offerti regolarmente trattano temi come il diritto del lavoro, le tecniche di colloquio o l'acquisizione di clienti. Nel 2022 il team di Sviluppo del personale ha riprogettato il corso «Social Media Recruiting». Sarà disponibile in forma rielaborata a partire dal 2023.

Offerta di corsi	D	F	I	Totale partecipanti 2022	Totale partecipanti 2021
Gestione delle assenze	●	●		15	0
Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	●	●	●	35	45
Care management per prestatori di personale	●	●	●	50	66
Tecniche di colloquio	●			24	0
Tecniche di colloquio sulla piattaforma virtuale	●			17	20
Visita ai clienti	●			11	0
Telefonate sostenibili e di successo	●			28	6
Basi giuridiche	●	●		185	87
Social Media Recruiting	●			32	39

Servizi

temptraining

temptraining

Nel 2022 temptraining ha approvato oltre 14 000 domande di formazione continua per un valore di circa 17,9 milioni di franchi. Il valore delle domande approvate è quindi superiore di circa 0,9 milioni di franchi rispetto all'anno precedente. Oltre il 98 per cento delle domande è stato inoltrato tramite il portale web.

L'Assemblea dei membri dell'Associazione per l'applicazione paritetica, la formazione continua e il fondo sociale per il prestito di personale APP ha deliberato una modifica del regolamento al 1° gennaio 2022. I corsi di sicurezza sul lavoro devono trasmettere l'applicazione pratica con l'insegnamento in presenza, i corsi esclusivamente online non sono più accettati. Per il pagamento dei corsi sulla sicurezza sul lavoro autorizzati, i lavoratori temporanei devono inoltre presentare una certificazione di almeno 88 ore prestate.

Al 1° settembre 2023 sono previste ulteriori modifiche al regolamento del fondo per la formazione continua. Comprendono una presentazione della domanda



Claudio Trena
Responsabile
temptraining



Anissa Bousbaine
Collaboratrice



Laurance Batt
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaboratore



Myriam Del Castillo
Responsabile
Amministrazione



Nathalie Fanguiero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaboratore



Mariangela Iula
Collaboratrice



Sandra Heuberger
Collaboratrice



Brigitte Keller
Collaboratrice senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice senior



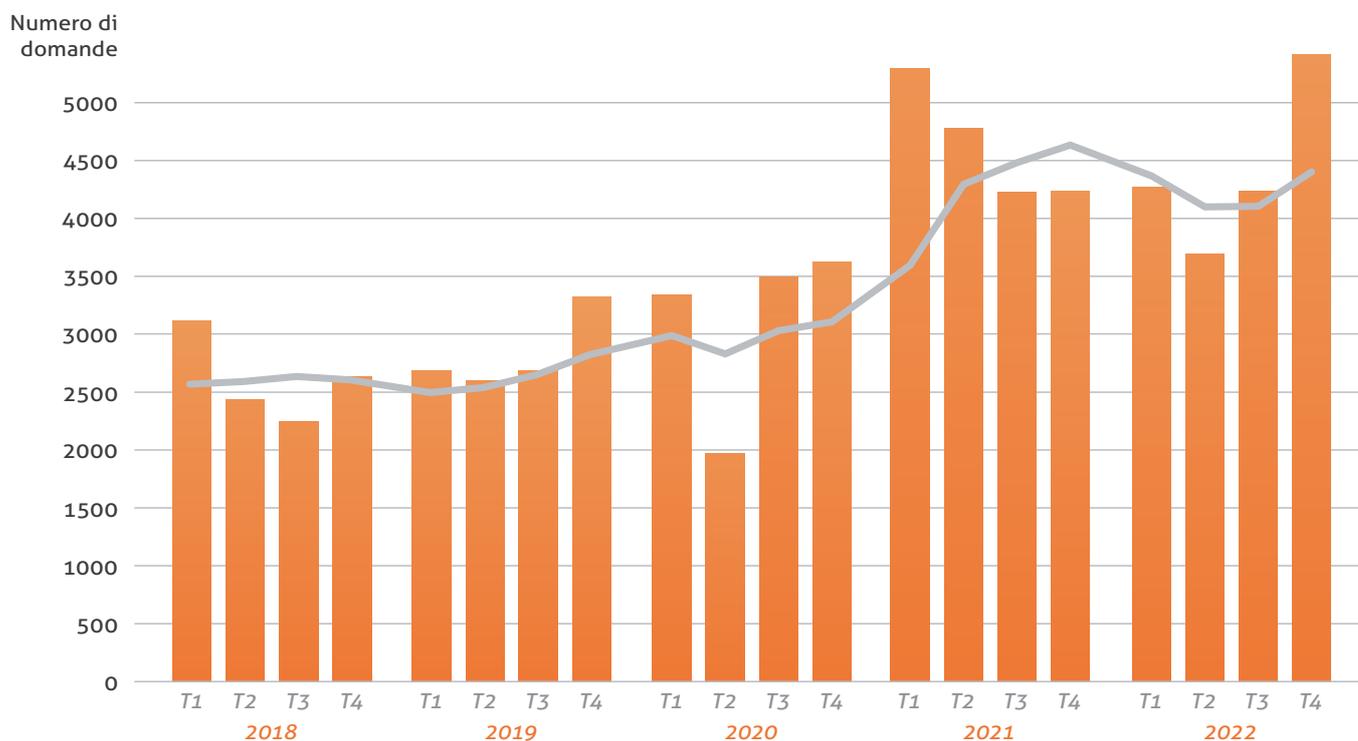
Fabio Streuli
Collaboratore

più flessibile nel tempo, un sistema di budget continuo basato sulle ore di lavoro, nuove indennità forfettarie per la perdita di salario e le spese, nonché una remunerazione forfettaria per i corsi di sicurezza sul lavoro che non viene addebitata sul conto personale. Le modifiche al regolamento sono state approvate dall'Assemblea dei membri nel dicembre 2022.

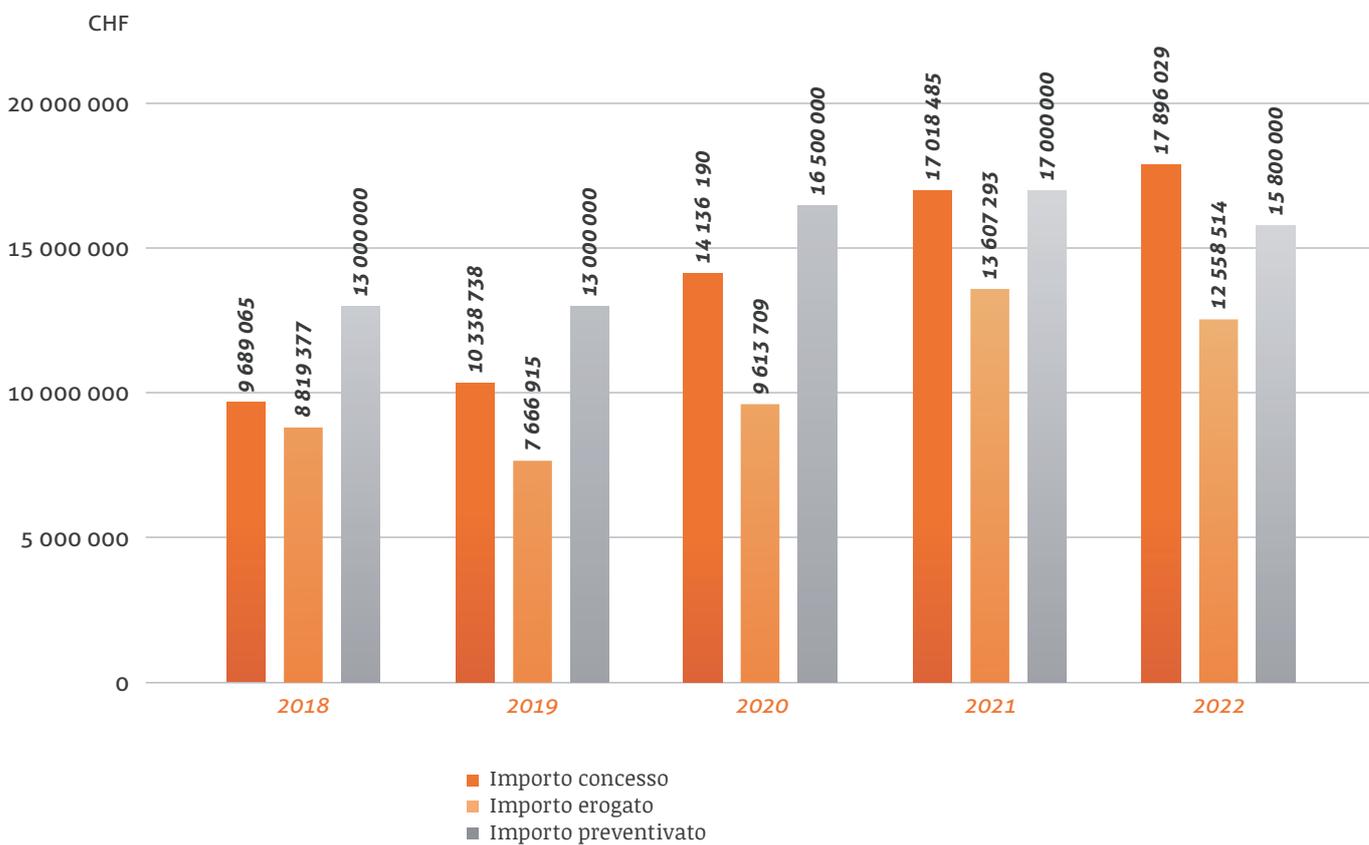
temptraining prevede di lanciare un nuovo portale web nel 2023. L'obiettivo è semplificare ulteriormente la presentazione delle domande, automatizzare i processi e offrire ai richiedenti nuove funzioni, come ad esempio la ricerca di offerte di corsi riconosciute. I requisiti per il nuovo sistema sono stati elaborati nel 2022. Le fasi successive comprendono la comunicazione delle modifiche al regolamento e l'attuazione.

Nel 2022 temptraining ha lanciato il progetto pilota di un'app che consiglia ai lavoratori temporanei offerte di formazione continua in base alle loro capacità e alle loro competenze. Il progetto pilota proseguirà fino a maggio 2023. Successivamente sarà analizzato e verranno definiti i passi successivi da intraprendere.

Evoluzione del numero di domande per trimestre



Storico contributi annui (in CHF)



Public Affairs come compito principale

Uno dei compiti principali di swissstaffing è quello di definire le condizioni quadro normative del settore del prestito di personale. Ne consegue che l'associazione investe molto nella promozione del settore e nella cura dei contatti con la politica e l'amministrazione a livello federale e cantonale. swissstaffing persegue due obiettivi:

- l'amministrazione e la politica a livello nazionale e cantonale devono conoscere le posizioni e gli argomenti di swissstaffing e tenerne conto nei loro processi decisionali.
- Il settore del prestito di personale non deve subire discriminazioni normative e deve mantenere condizioni flessibili.

La limitazione del lavoro temporaneo viola la libertà economica

In diversi parlamenti cantionali della Svizzera francese e italiana sono stati presentati interventi per limitare il lavoro temporaneo nel settore degli appalti pubblici. swissstaffing è fermamente convinta che una regolamentazione di questo tipo sia contraria alla libertà economica. Di conseguenza, l'associazione combatte queste iniziative sia sul piano politico che giuridico. Nei Cantoni Ticino, Ginevra e Vaud le sentenze sono ancora pendenti. Nei Cantoni Vallese, Giura e Neuchâtel le iniziative sono ancora in fase di processo parlamentare.

Particolarmente problematico per queste iniziative è che i responsabili delle decisioni sembrano non essere sufficientemente consapevoli del fatto che, limitando il lavoro temporaneo, ostacolano soluzioni per il mercato del lavoro del futuro e favoriscono invece rapporti di lavoro discutibili. Il lavoro flessibile è una necessità e un'esigenza sia per le aziende che per i lavoratori. Il lavoro temporaneo è strettamente regolamentato dalla legge sul collocamento e dal CCL Prestito di personale e i lavoratori temporanei sono assicurati in modo completo dal punto di vista sociale. L'alternativa al lavoro temporaneo – se fosse possibile solo in misura limitata – non sarebbero posti fissi, ma altre forme meno ben regolamentate del lavoro flessibile, ossia pseudo-lavoro autonomo o addirittura lavoro nero.

Riforma LPP: deroga necessaria per il settore del lavoro temporaneo

La riforma della LPP è urgentemente necessaria a causa dell'invecchiamento demografico e della flessibilizzazione del mercato del lavoro, ma politicamente è un duro colpo. Per swissstaffing e i prestatori di personale, in questa discussione sono rilevanti in primo luogo le questioni della deduzione di coordinamento e della soglia d'ingresso. Purtroppo, tutti gli adeguamenti della soglia d'ingresso e della deduzione di coordinamento finora discussi in Parlamento minacciano il modello collaudato delle casse pensioni del settore del prestito di personale. Quest'ultimo consente ai lavoratori temporanei di accedere fin dalla prima ora di lavoro all'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia del 2° pilastro.

swissstaffing si impegna a favore di una deroga per evitare l'esito paradossale che una riforma vada a distruggere una prassi consolidata proprio a svantaggio di quelle persone che lavorano già in modo flessibile e che l'associazione desidera favorire.

«Servono soluzioni nuove oppure occorre sviluppare ulteriormente soluzioni innovative in grado di combinare flessibilità e protezione sociale. La legge sul collocamento, rilevante per il lavoro temporaneo, potrebbe svolgere un ruolo chiave. Tuttavia, è necessaria una modernizzazione puntuale della legge sul collocamento per consentire nuovi modelli di lavoro e garantire meglio queste forme di lavoro. Ciò potrebbe essere realizzato eliminando il rigido requisito della forma scritta (introduzione di una firma digitale) e rendendo più flessibile l'orario di lavoro.

Questo sarebbe un approccio migliore rispetto a rendere impossibile il lavoro flessibile e spingere tutte le persone colpite a tornare al lavoro nero o al lavoro autonomo senza protezione sociale. La flessibilità e la sicurezza sociale non possono escludersi a vicenda»



Prof. Dott.ssa Isabelle Wildhaber

Ordinaria di diritto privato ed economico con specializzazione in diritto del lavoro presso l'Università di San Gallo e direttrice esecutiva del Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten presso l'Università di San Gallo

Garantire il prestito di personale nelle economie domestiche

Il prestito di personale di assistenza nelle economie domestiche private è un segmento specifico del settore del prestito del personale. Nel suo modello di business è minacciato dalla sentenza del Tribunale federale del 22 dicembre 2021 (DTF 2C_470/2020). Il Tribunale federale ha stabilito che tali rapporti di lavoro sottostanno alla legge sul lavoro (LL), mentre il personale di assistenza impiegato direttamente dall'economia domestica non sottostà alla LL. Ancora una volta, gli alti responsabili delle decisioni svizzeri hanno misconosciuto i grandi vantaggi del lavoro temporaneo e promosso modelli di business alternativi, che sono molto meno regolamentati e controllati rispetto al lavoro temporaneo. In caso di assunzione diretta nell'economia domestica infatti non è solo la LL a non essere applicabile. Non si applicano neppure le disposizioni sul salario minimo e sull'orario di lavoro, nonché le soluzioni per l'indennità giornaliera di malattia e la previdenza professionale del CCL Prestito di personale.

swissstaffing si impegna a favore di un'eccezione nell'ordinanza concernente la legge sul lavoro, affinché l'assistenza domiciliare tramite il prestito di personale rimanga possibile e finanziabile nonostante l'assoggettamento alla legge sul lavoro. Inoltre, il CCL Prestito di personale deve essere integrato con un allegato specifico per i modelli «live-in». In considerazione dell'invecchiamento demografico e dell'aumento dei costi sanitari e assistenziali, l'assistenza domiciliare finanziata da privati è fondamentale anche dal punto di vista della politica sanitaria. Il fatto che i relativi rapporti di lavoro siano regolamentati in modo equo è essenziale ed è garantito nel modello del prestito di personale.

Firma digitale: un'occasione persa per la Svizzera

Il 9 marzo 2022 il Consiglio degli Stati ha perso una grande opportunità per rendere la Svizzera più agile e digitale. Con il NO alla mozione Schneeberger (19.3565) non si intravedono rapidi miglioramenti verso un'alternativa digitale praticabile e ampiamente accettata alla firma autografa. Poiché i contratti di lavoro temporaneo, a differenza di altri contratti di lavoro, richiedono la forma scritta, il settore del prestito di personale ne viene fortemente colpito. Dal dibattito, in cui il prestito di personale è stato più volte esplicitamente menzionato, fortunatamente è emerso che il problema è stato classificato come reale per l'economia e che si continuerà a fare pressione sull'amministrazione affinché riduca il livello di protezione in determinati settori. swissstaffing continua a lavorare su questo tema affinché in futuro il prestito di personale possa svolgersi con modalità completamente digitali.

CCL Prestito di personale con salari minimi su tutto il territorio nazionale

Il CCL Prestito di personale (CCL PP) è uno strumento centrale per affiancare la flessibilità del lavoro temporaneo con regole e una protezione sociale completa. L'ulteriore sviluppo del CCL PP è una questione importante per swissstaffing, soprattutto in considerazione del dinamismo del mercato del lavoro. A partire dal gennaio 2023, i salari minimi del CCL PP si applicheranno a tutti i settori. Vengono soppresse le deroghe finora previste per l'industria chimico-farmaceutica e grafica, per l'industria meccanica, orologiera, alimentare e dei generi voluttuari nonché per i trasporti pubblici. Contemporaneamente l'allegato 1 del CCL PP viene integrato puntualmente con importanti CCL non di obbligatorietà generale, le cui disposizioni salariali e sull'orario di lavoro si applicano d'ora in poi anche ai lavoratori temporanei. Questo sviluppo potenzierà notevolmente la tutela dei lavoratori temporanei e aumenterà la certezza del diritto per tutte le parti interessate.

A smiling chef with a shaved head and a goatee, wearing a white chef's coat and a black apron, stands in a professional kitchen. He has extensive black ink tattoos on both arms, including a large winged figure and a fern-like pattern. His arms are crossed, and he is looking directly at the camera. The background shows stainless steel kitchen equipment and overhead lights.

«Con i vari incarichi posso acquisire
molta **esperienza professionale**
e continuare a evolvermi.»

Impressum

Editore

© 2022 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

Celeste Bella, responsabile di progetto Comunicazione

Collaboratori

Ariane M. Baer, responsabile di progetto Economia e Politica
Julia Bryner, responsabile Servizi Operations & Membership
Maria Cantagallo, responsabile di progetto Servizi Operations & Membership
Alexander Dorizzi, responsabile ad interim Servizi Operations & Membership
Boris Eicher, responsabile Servizio giuridico
Myra Fischer-Rosinger, Direttrice
Dott. Marius Osterfeld, Economista
Irène Righetti, responsabile Sviluppo del personale
Claudio Trenna, responsabile temptraining
Blandina Werren, responsabile Comunicazione

Editing

Antonia Janina Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traduzioni

ARGUS Sprachmanufaktur, sprachmanufaktur.ch

Design

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Stampa

Typotron AG, typotron.ch

Fotografie

Getty Images Shutterstock
Foto dell'evento Flexwork, dell'Assemblea generale
e dei collaboratori di swissstaffing (al 31.12.2022):
Sarah Vonesch Photography, sarah-vonesch.ch

Il rapporto annuale 2022 è disponibile su
[swissstaffing.ch](https://www.swissstaffing.ch)



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

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf