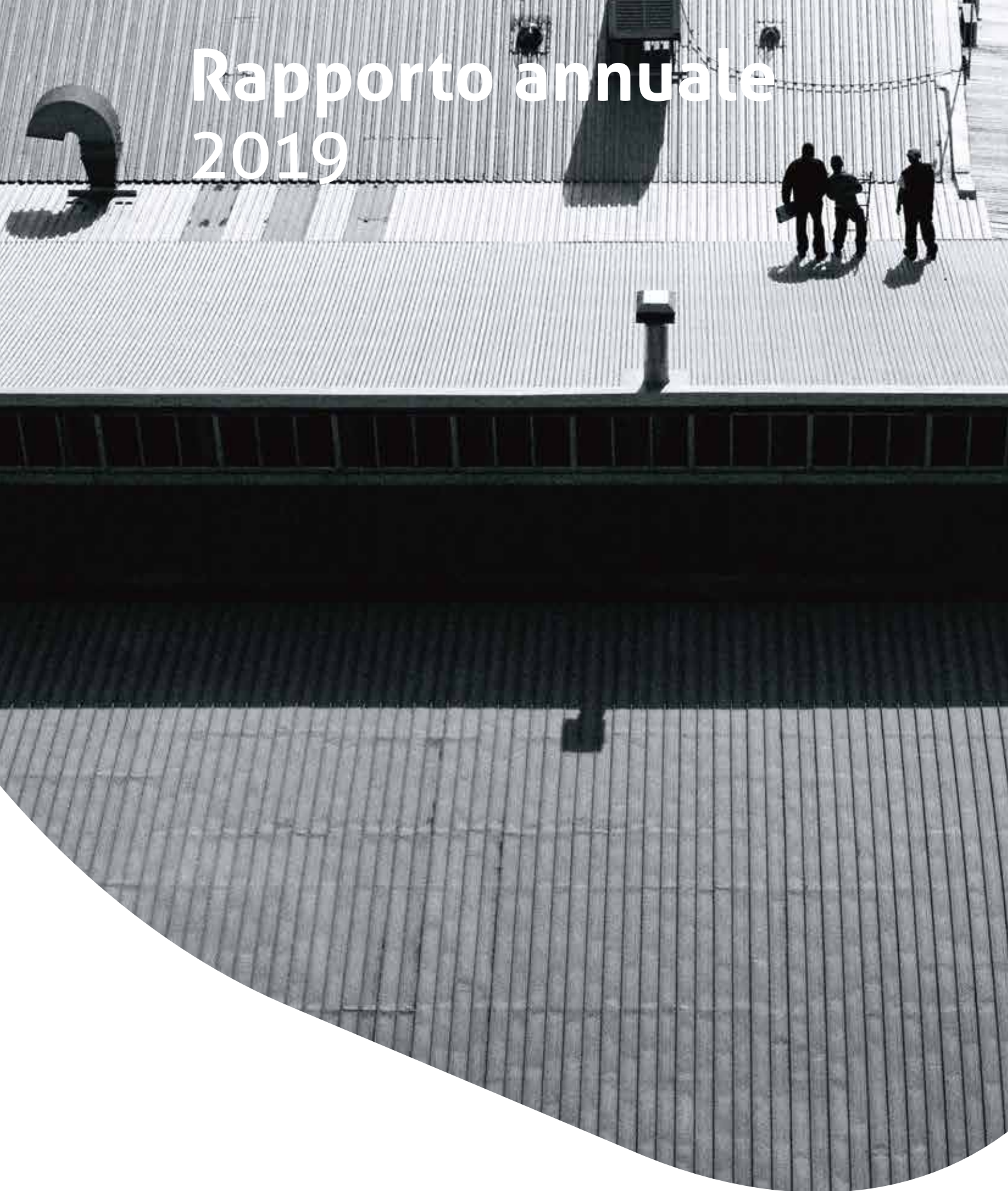


Rapporto annuale 2019





Indice

5 Premessa del Presidente

6 Associazione

- 6** Membri del Comitato
 - 7** Membri dell'associazione
-

8 Eventi

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

11 Associazione

- 11** Segretariato
-

12 Servizi

- 12** Cassa pensione
 - 12** Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia
 - 12** Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari
-

13 La campagna della cassa pensione

14 Personal Swiss / Salon RH

15 Servizi

- 15** Comunicazione
 - 16** Servizi interni
 - 17** Servizio giuridico
 - 18** temptraining
-

20 La campagna di temptraining

21 Esame professionale RU

22 Settore

- 22** Dati chiave settore dei servizi per il personale 2019
 - 23** Evoluzione del settore
 - 24** Serie di white paper
-

26 Attività politica

28 Il blog

31 Impressum



WHITE PAPER

«Per il futuro, il mercato del lavoro ha bisogno di una cultura nella quale il lavoro flessibile e il passaggio dinamico da una forma occupazionale all'altra siano accettati.»

Leif Agnéus
Presidente swissstaffing

Premessa del Presidente



Leif Agnéus
Presidente
swissstaffing

Il 2019 è stato un anno impegnativo per le aziende di servizi per il personale. Le ore di impiego sono calate del 4,5%, anche se non tutti i settori sono stati colpiti allo stesso modo. La contrazione non è stata però del tutto inaspettata: i fornitori di servizi sono ormai abituati a queste oscillazioni e all'occorrenza sanno reagire adeguatamente.

In futuro, il nostro settore rivestirà un ruolo economico ancora più importante. Il desiderio generale di flessibilità, sia da parte dei lavoratori sia da parte dei datori di lavoro, è in continua crescita e negli anni a venire contrassegnerà la nostra attività. Le premesse sono dunque positive.

Gli studi che swissstaffing ha realizzato nel 2019 confermano il bisogno crescente di orari e forme di lavoro flessibili. Secondo i nostri sondaggi, infatti, il 50% dei lavoratori lavorerebbe volentieri in modo più flessibile. In Ticino, questo tasso sale addirittura al 60%. In tale contesto, una buona protezione sociale è determinante e deve fungere da orientamento per il futuro. Il nostro settore lo ha capito e tiene conto di entrambe le esigenze, fornendo così un prezioso contributo all'attrattività della piazza economica svizzera.

Ci hanno accompagnato nel corso dell'anno in rassegna altri temi, come quello dell'apprendimento vita natural durante. Studi dimostrano che da qui al 2022 più della metà dei lavoratori avrà un elevato fabbisogno di formazione e perfezionamento. Lo sviluppo rapidissimo della digitalizzazione influisce in misura decisiva su questa tendenza. Il fondo per la formazione continua temptraining, che consente ai lavoratori flessibili di beneficiare di offerte formative già dopo impieghi di breve durata, è uno strumento validissimo per le aziende di servizi per il personale.

La crescente esigenza di forme di lavoro flessibili necessita tuttavia di basi solide, ragione per la quale swissstaffing si impegna per un partenariato sociale funzionante. Con una vasta gamma di servizi e attività, swissstaffing crea i presupposti affinché le aziende del nostro settore possano svolgere il loro lavoro in modo professionale, conforme alla legge e con un onere amministrativo quanto più possibile contenuto.

La presente retrospettiva 2019 approfondisce questi e molti altri temi.

Vi auguro una buona lettura!



Leif Agnéus
Presidente di swissstaffing

Associazione

Comitato

Il Comitato, l'organo di conduzione di swissstaffing, rappresenta aziende di servizi per il personale grandi e piccole, nonché le diverse regioni svizzere. Esso tutela pertanto gli interessi dell'intero settore. Tre membri – Jean-Luc Giongo, Paul Fritz e Michael Agoras – hanno annunciato le loro dimissioni in occasione dell'Assemblea generale 2019. Il Comitato conta ora dieci membri.



Leif Agnéus
Manpower
(Svizzera) AG
Presidente
swissstaffing



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group
Switzerland
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Membro del Comitato



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Membro del Comitato



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo



Marcel Keller
Kelly Services
(Svizzera) AG
Membro del Comitato



Susanne Kuntner
mein job zürich gmbh
Membro del Comitato



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger AG
Membro del Comitato



Kerstin Wenger
Walmonag AG
Membro del Comitato

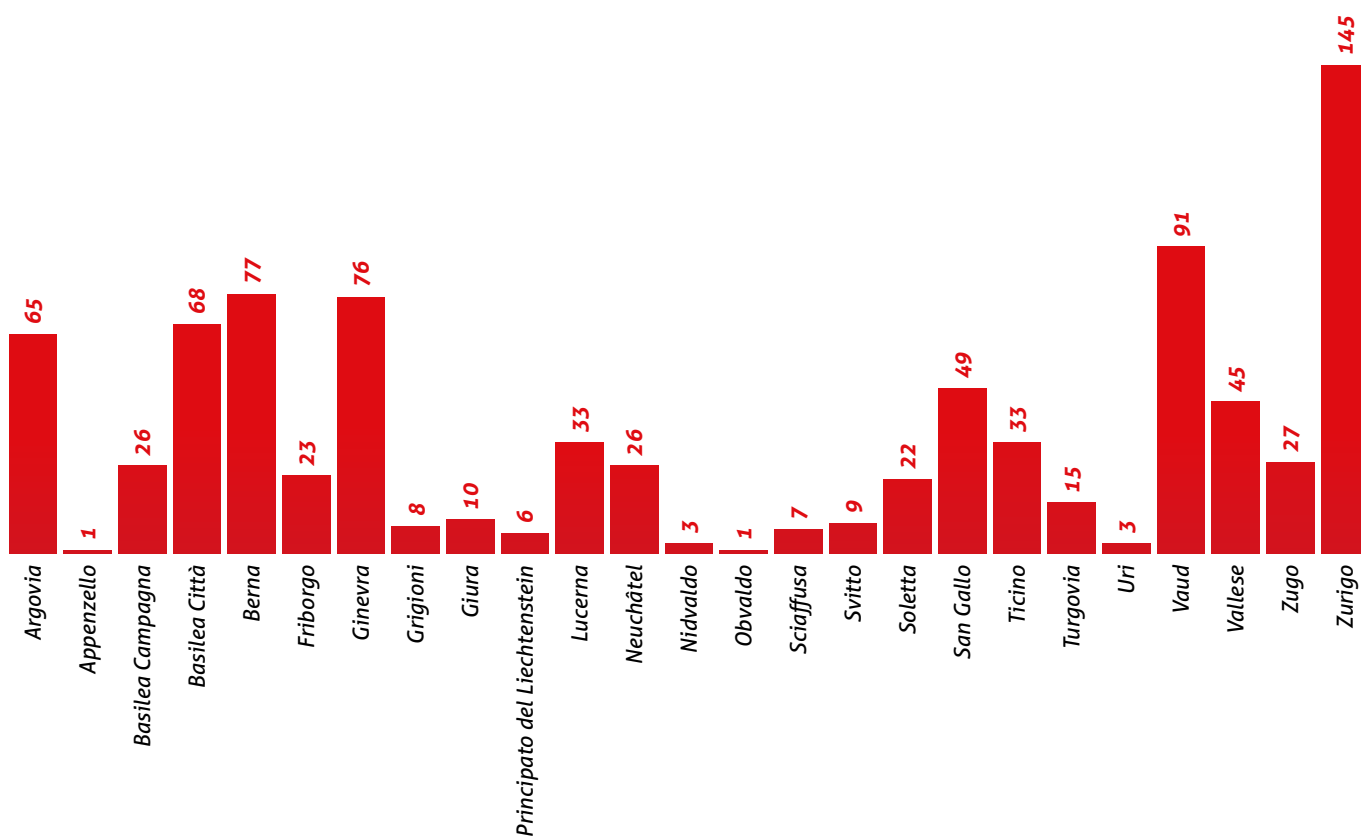
Membri dell'associazione

Nel 2019, swissstaffing ha accolto 28 nuovi membri. Hanno invece lasciato l'associazione diciassette aziende in seguito a cessazioni di esercizio, fusioni, abbandono delle attività di prestito di personale o fallimenti. A fine 2019, swissstaffing contava 416 membri, per una crescita di quasi il 3%.

La SQS, il partner di certificazione di swissstaffing, ha svolto in totale 111 verifiche presso membri esistenti e nuovi. Il marchio di qualità di swissstaffing, riconosciuto a livello nazionale, è stato concepito appositamente per il settore ed esamina la professionalità nel campo dei servizi per il personale. Sono sempre di più le ditte acquisitrici che desiderano affidarsi solo ad aziende di servizi per il personale che ne sono dotate. swissstaffing si congratula con tutti i membri che nel 2019 hanno superato la verifica.

Nel corso dell'anno, le liste di controllo che fungono da base per le verifiche SQS sono state rielaborate ed esaminate per controllarne la conformità al GDPR.

Sedi (filiali) dei membri secondo il Cantone nel 2019



Assemblea generale

La 51ª Assemblea generale si è tenuta il 25 giugno 2019 al Kursaal di Berna. Con una partecipazione totale di 366 voti, il quorum è stato superato. Leif Agnéus, Presidente swissstaffing, ha condotto la seduta. Tre membri del Comitato – Jean-Luc Giongo, Paul Fritz e Michael Agoras – hanno annunciato le loro dimissioni. Leif Agnéus li ha ringraziati per il loro prezioso e pluriennale impegno in seno al Comitato di swissstaffing.

L'Assemblea generale ha approvato la nuova sezione «Membro associato». Possono aderire quali membri associati aziende in contatto con il settore che forniscono prestazioni per i fornitori di servizi per il personale. Questi membri beneficiano in particolare delle informazioni regolari di swissstaffing.

Al termine dell'Assemblea generale, il dott. Joël Luc Cachelin, specialista in questioni di gestione del futuro e titolare della Wissensfabrik, ha tenuto un'interessantissima conferenza sul mondo della trasformazione digitale.



Ha mostrato l'inarrestabile sviluppo dei cosiddetti unicorni, le start-up con una valutazione di oltre un milione di dollari, e le loro ripercussioni sulla Svizzera. Il suo consiglio alle aziende di servizi per il personale è di porsi come polo opposto ai punti ciechi lasciati dagli algoritmi.

Incontri regionali

Nel 2019, gli incontri regionali hanno destato molto interesse, e non solo tra i membri. Si tratta di un'apprezzata piattaforma per lo scambio di conoscenze che permette di condurre discussioni approfondite e di ampliare la rete di contatti.

In occasione dell'incontro regionale di aprile, che ha attratto 267 partecipanti, swisstaffing ha presentato due nuovi studi sull'importanza della flessibilità nel mercato del lavoro svizzero. temptraining ha invece informato sulla modifica del regolamento volta all'allentamento delle misure di risparmio. Per finire, alcuni esponenti del team svizzero della Indeed hanno mostrato nuovi metodi digitali e possibilità di analisi per un reclutamento efficace. La Indeed ha illustrato nei dettagli il suo strumento e interessanti statistiche inerenti alle risorse umane in Svizzera.

Il secondo incontro regionale, organizzato in novembre alla presenza di 229 persone, era incentrato sul CCL Personale a prestito e sulle imminenti trattative per il rinnovo. Un altro tema importante è stato quello delle prospettive economiche e politiche. Il team del servizio giuridico di swisstaffing ha proposto un confronto tra il lavoro temporaneo e altre forme occupazionali per quanto riguarda la protezione sociale, e presentato le sfide giuridiche che il settore è chiamato ad affrontare.

Con un totale di cinquecento partecipanti, anche nel 2019 gli incontri regionali sono quindi stati un successo, il che dimostra l'interesse suscitato dai temi selezionati.

CEO-Meeting

Ai CEO-Meeting sono invitati tutti i Direttori e i detentori dei poteri decisionali dei membri di swisstaffing. È molto apprezzata la possibilità di porre domande al Presidente o alla Direttrice, che consente un auspicabile scambio reciproco. Nel mese di settembre 2019, Leif Agnéus e Myra Fischer-Rosinger hanno affrontato insieme ai membri tre temi importanti per il settore: il CCL Personale a prestito 2021 con il principio Equal Minimum Pay/Equal Time, l'esame professionale RU con indirizzo C e la componente strategica House of Flexwork con la visione per il futuro. Ai due incontri a Zurigo e Losanna hanno partecipato settanta persone.



WHITE PAPER

«Con il lavoro temporaneo la Svizzera conosce una forma di occupazione che da tempo coniuga flessibilità e protezione sociale.»

Myra Fischer-Rosinger
Direttrice swissstaffing

Segretariato



Myra Fischer-Rosinger
Direttrice
swisstaffing

Nel 2019, il team del Segretariato ha saputo garantire un'eccellente collaborazione e ascoltare le esigenze dei membri, ottenendo così ottimi risultati a più livelli:

- in due **white paper** rivolti a un vasto pubblico in ambito politico ed economico, abbiamo riassunto le nozioni essenziali sul lavoro temporaneo e il mercato del lavoro, e motivato le nostre posizioni politiche. Le aziende di servizi per il personale assumono un'importante funzione di perno centrale. Il lavoro temporaneo unisce ottimamente flessibilità e protezione sociale, e il nostro settore propone dunque una ricetta per le sempre più diffuse forme di lavoro flessibile;
- abbiamo incrementato la frequenza e il raggio d'azione dei nostri messaggi grazie all'uso dei **media sociali**. In questo, abbiamo goduto del prezioso sostegno dei nostri membri;
- l'introduzione dell'**obbligo di notifica dei posti vacanti** si è svolta bene. L'elenco delle professioni è stato adeguato in modo ragionevole e swisstaffing ha trovato una soluzione per consentire agli URC di gestire i dati delle aziende acquisitrici;
- abbiamo lottato a favore della **libertà economica** delle aziende di servizi per il personale presentando diversi ricorsi e conducendo colloqui politici, soprattutto in Ticino. swisstaffing respinge fermamente i tentativi di limitare il lavoro temporaneo. Il disciplinamento del settore dovrebbe avvenire nel quadro di un partenariato sociale costruttivo;
- al fine di garantire il futuro del **CCL Personale a prestito**, abbiamo cercato soluzioni per il principio Equal Minimum Pay/Equal Time. La ricetta giusta non è ancora stata trovata, le trattative proseguono nel 2020;
- le prestazioni di **temptraining** sono state ampliate e abbiamo svolto attivamente una campagna di marketing per informare il crescente numero di lavoratori temporanei sulle loro possibilità di formazione e perfezionamento. I risultati sono tangibili: nel 2019, oltre 8400 lavoratori temporanei hanno beneficiato del fondo per la formazione continua temptraining;
- è stato svolto per la terza volta l'**esame professionale RU** con indirizzo C. 36 persone hanno conseguito il diploma federale. L'impegno di swisstaffing per la professionalizzazione della consulenza per il personale prosegue.

Desidero ringraziare i nostri membri per la loro fedeltà a swisstaffing, nonché per i loro riscontri e le richieste che consentono all'associazione di evolvere con il settore e di fornire servizi orientati alle esigenze.

Servizi

Cassa pensione



Il 2019 entrerà nella storia come un anno eccellente a livello di investimenti. Anche la Fondazione secondo pilastro swissstaffing ne ha approfittato e ha chiuso con un rendimento del 17,8%.

A fine 2019, il grado di copertura superava il 130%, il che permette di mantenere le prestazioni a un livello elevato. L'avere di vecchiaia è stato remunerato di nuovo al 3% e i pensionati hanno beneficiato di una rendita supplementare.

Le prestazioni erogate si contraddistinguono per una costanza degna di nota. Dal 2015, la Fondazione ha remunerato almeno al 3% l'avere di vecchiaia, mentre nello stesso arco di tempo il tasso di interesse minimo LPP è calato dall'1,75% all'1%. Desta invece preoccupazione il basso livello dei tassi di interesse, considerato che un buon rendimento degli investimenti è decisivo per il successo di una cassa pensione. L'elevato grado di copertura consente di correre un rischio controllato. La Fondazione dispone di basi solide ed è ottimamente equipaggiata per il futuro.

Il sito swissstaffing-lpp.ch pubblica costantemente le condizioni aggiornate per il personale fisso e temporaneo.

Soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia

tempcare

Tramite la soluzione settoriale per l'indennità giornaliera in caso di malattia sono stati gestiti 616 contratti (anno precedente: 493). La massa salariale sovvenzionata è stata pari a 4,035 miliardi di franchi (anno precedente: 3,510 miliardi), il che equivale a un aumento del 14,9%. Il 71,2% (anno precedente: 71,5%) della massa salariale rilevante per il CCL Personale a prestito era assicurato da questa soluzione. Le sovvenzioni versate sono cresciute del 14,9% e hanno raggiunto i 16,138 milioni di franchi (anno precedente: 14,040 milioni).

L'incasso dei premi in considerazione del contributo di sovvenzionamento dello 0,40% si è attestato a 78,350 milioni di franchi. I versamenti complessivi degli assicuratori sono stati pari a 64,185 milioni di franchi. La quota di prestazioni riferita ai premi di rischio incassati è pari all'89% (anno precedente: 88%).

Il tasso di premio medio è sceso al 2,28% (anno precedente: 2,37%).

Cassa di compensazione AVS e per assegni familiari



La cassa di compensazione AVS swisstempcomp e la cassa di compensazione per assegni familiari swisstempfamily sono i servizi specializzati per il primo pilastro a disposizione esclusiva dei membri di swissstaffing. Entrambi sono gestiti dal centro di competenza consimo secondo il principio della gestione attenta dei processi. consimo coinvolge attivamente i clienti nelle ottimizzazioni dei processi per soddisfarne al meglio le esigenze.

Con swisstempcomp e swisstempfamily, i nostri membri hanno il vantaggio di disporre di un unico interlocutore per tutte le prestazioni AVS, per l'incasso dei contributi per il CCL Personale a prestito e per gli assegni familiari a livello nazionale. Trovate maggiori ragguagli sui servizi al sito consimo.ch.

La campagna della cassa pensione

Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Aliquota contributiva equa.

Andrea Keller
Membro del Consiglio di Fondazione



Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Ottima remunerazione del 3%.

Aldo Ferrari
Membro del Consiglio di Fondazione



Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Costi di gestione ridotti al minimo.

Myra Fischer-Bosinger
Membro del Consiglio di Fondazione



Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Grado di copertura del 121%.

Georg Staub
Presidente del Consiglio di Fondazione



Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Una cassa pensione sana.

Ivone Righetti
Membro del Consiglio di Fondazione



Cercasi:
Prestatori di personale.
Offresi:
Amministrazione semplice.

Roger Gutwaser
Membro del Consiglio di Fondazione



In ottima salute, conforme al CCL, senza complicazioni:
**la cassa pensione per i prestatori di personale e i loro
collaboratori.**

swisstesting-bvg.ch

 **swisstesting**
BVG-LPP

Personal Swiss / Salon RH

Per la quarta volta consecutiva, swissstaffing ha partecipato quale partner ufficiale alla Personal Swiss e per la terza volta al Salon RH. I membri dell'associazione hanno beneficiato di biglietti gratuiti, e potuto assistere a interessanti conferenze e a dibattiti di alto livello. In entrambe le occasioni, swissstaffing ha organizzato un dibattito frequentato da un buon numero di specialisti in risorse umane.

Il 3 aprile 2019, nel quadro di Personal Swiss si è tenuto presso il centro fieristico Messe Zürich un dibattito sulla vera o presunta carenza di forza lavoro, al quale sono intervenuti Hans-Ulrich Bigler, Direttore dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM), Nicole Burth Tschudi, CEO di The Adecco Group Switzerland, Corinna Grünig, Head Employee Relations Svizzera della Novartis, e il dott. Marius Osterfeld, economista di swissstaffing.

Gli ospiti sono giunti alla conclusione che la penuria di forza lavoro è reale, ma non colpisce allo stesso modo tutti i settori e tutte le professioni. La discussione,



moderata brillantemente da Patrizia Laeri, redattrice economica della SRF, si è conclusa con un ricco aperitivo, ulteriore occasione di scambio di opinioni.

Il 2 ottobre 2019, si è invece tenuto a Ginevra nell'ambito del Salon RH un dibattito, moderato dal giornalista e produttore televisivo Nasrat Latif, sull'apparente contraddizione tra lavoro flessibile e protezione sociale. Vi hanno partecipato Yvonne Baumgartner, Head of Business Solutions presso la Manpower SA, Marco Taddei, responsabile per la Romandia dell'Unione svizzera degli imprenditori, Nicolas Rochat Fernandez, Consigliere nazionale, e Boris Eicher, responsabile del servizio giuridico di swissstaffing.

Comunicazione

In primavera e in autunno 2019, swissstaffing ha pubblicato i suoi primi white paper su temi specifici. Il team della comunicazione si è messo inoltre al servizio dei media e ha informato l'opinione pubblica tramite diversi canali online. Considerato il successo, la serie di white paper proseguirà.

swissstaffing si è espressa sugli organi di informazione in merito a numerosi temi. A fine 2019, i suoi comunicati stampa su presseportal.ch avevano fatto registrare oltre 23'000 accessi e il team è stato contattato da diversi giornalisti per maggiori ragguagli. Ne sono risultati venticinque articoli su diversi media, per esempio la «NZZ», la «Handelszeitung» e la «Schweizerische Gewerbezeitung». Il team di comunicazione ha saputo utilizzare efficacemente molti altri canali di informazione: il numero di lettori del blog di swissstaffing è cresciuto del 10% circa, nei media sociali l'associazione è stata presente con più di 130 post plurilingue e i follower hanno continuato ad aumentare, così come gli abbonati alla newsletter, in rialzo del 20% circa.



Blandina Werren
Responsabile
Comunicazione



Julia Bryner
Responsabile
Marketing ed eventi



Sonja Stucki
Collaboratrice
Comunicazione

Questa intensa attività online ha avuto ripercussioni positive anche sul numero di utenti dei siti swissstaffing.ch, swissstaffing-lpp.ch e temptraining.ch.

Con l'inizio del 2020, il CCL Personale a prestito ha varato un nuovo sito internet. Le pagine dei diversi uffici sono state uniformate e le informazioni principali risultano più accessibili. Il team della comunicazione ha collaborato con un'agenzia pubblicitaria esterna per garantire l'attivazione puntuale del sito.

Per [temptraining](http://temptraining.ch), è stata organizzata un'ampia campagna pubblicitaria in due tappe, a tutto vantaggio della notorietà del nostro fondo per la fondazione continua. Le diverse inserzioni online e sulla carta stampata hanno consentito di portare a circa 195'000 il numero di visitatori del sito temptraining.ch, un incremento superiore al 50%.

«HR Today» ha pubblicato diversi articoli specialistici e blog su temi rilevanti per il settore. swissstaffing ha inoltre informato i suoi membri con diverse newsletter CEO dedicate a notizie importanti, come la riduzione della soglia dell'obbligo di notifica dei posti vacanti o il prestito transfrontaliero di personale tra la Svizzera e il Principato del Liechtenstein.

Il team della comunicazione ha altresì organizzato diversi eventi e fornito sostegno specialistico a vari settori. L'esame professionale RU con indirizzo C è stato pubblicizzato attivamente tramite numerosi canali ed è stato prodotto un volantino informativo al riguardo. Per la cassa pensione di swissstaffing, è stata attuata una campagna pubblicitaria basata su dichiarazioni di collaboratori.

Servizi

Servizi interni

I servizi interni si occupano dell'amministrazione dei membri, dell'accoglienza, delle formazioni dei consulenti per il personale, della formazione per l'esame professionale RU, delle telefonate per temptraining e swissstaffing, di diversi compiti di natura finanziaria e della gestione delle richieste dei collaboratori interni.

Nel 2019, il team ha organizzato una trentina di corsi di base su argomenti come le basi giuridiche, le tecniche di colloquio, le visite ai clienti e le telefonate. Il corso dedicato all'active sourcing nei media sociali, una novità, ha destato grande interesse nel settore. Nel complesso, sono stati formati 226 consulenti, 41 dei quali in Romandia. La squadra di capicorso è stata ampliata con l'arrivo di sei docenti esperti del settore e dotati delle competenze metodico-didattiche necessarie.



Irène Righetti
Responsabile
Servizi interni
Procuratrice



Reto Da Rugna
Collaboratore
Servizi interni



Fadilia Dilli
Collaboratrice
Servizi interni



Natacha Imhof
Collaboratrice
Servizi interni



Isabel Staub
Responsabile
Contabilità

Una parte della formazione per l'esame professionale di specialista in risorse umane con indirizzo C è svolta da swissstaffing. Nel 2019, l'hanno portata a termine diciotto consulenti per il personale, ai quali vanno le congratulazioni di swissstaffing.

Con decorrenza 1° gennaio 2020, il settore Servizi interni è stato riorganizzato: Irène Righetti, da anni responsabile del settore, è ora alla testa dello sviluppo del personale e si concentrerà sullo sviluppo delle offerte di formazione per le aziende di servizi per il personale e i loro collaboratori. Il settore Servizi interni, ribattezzato Servizi Operations & Membership, sarà condotto da Julia Bryner, già responsabile Marketing ed eventi. Tra i compiti di questo settore figurano lo sviluppo delle prestazioni per i membri, la gestione dei membri e i rispettivi processi.

Servizio giuridico



Boris Eicher
Responsabile
servizio giuridico

Il servizio giuridico è il centro di competenza del settore del lavoro temporaneo per le questioni inerenti al diritto del lavoro, del collocamento, delle assicurazioni sociali e degli stranieri, nonché al diritto contrattuale generale. Nel 2019, è stata fornita consulenza sia a membri sia a non membri dell'associazione in 1537 casi. Il servizio giuridico è inoltre incaricato della conduzione del Segretariato della Commissione di ricorso nel quadro dell'esecuzione del CCL Personale a prestito.

Nel 2019, il servizio giuridico è stato coinvolto in diversi gruppi specialistici:

- ha diretto il gruppo specialistico dedicato al prestito di personale nelle economie domestiche private, che ha fornito un contributo diretto alle discussioni con i partner sociali relative al disciplinamento del modello live-in nel prestito di personale. L'attenzione è poi stata incentrata sulle esigenze delle aziende Spitex nel campo del prestito di personale;
- ha diretto il gruppo specialistico sulla necessità della forma scritta 2.0 il quale, coinvolgendo i membri, ha redatto una presa di posizione al riguardo e presentato una mozione al Parlamento;



Philipp Müller
Collaboratore
servizio giuridico



Françoise Oppikofer
Collaboratrice
servizio giuridico



Sandro Pohli
Collaboratore
servizio giuridico



Sara Stoffel
Collaboratrice
servizio giuridico



Decimo Vincenzi
Collaboratore,
Presidente Commissione di ricorso



Ivana Zellweger
Collaboratrice
servizio giuridico

- per quanto riguarda l'obbligo di notifica dei posti vacanti, ha coordinato un gruppo composto di membri dell'associazione, in seno al quale sono state analizzate nuove direttive della SECO, è stato preparato l'adeguamento dell'obbligo di notifica dal 1° gennaio 2020 ed è stata discussa una nuova dichiarazione comune in riferimento alla collaborazione con i collocatori pubblici.

A inizio 2019, sono state avviate le trattative per il CCL. Il servizio giuridico di swissstaffing era parte della delegazione negoziale. Nel quadro del progetto Equal Minimum Pay / Equal Time, il team si è schierato a favore di soluzioni pragmatiche e attuabili.

Il servizio giuridico ha potuto altresì influire sulla rielaborazione della direttiva 2019/1 sul tema della regolamentazione dell'orario di lavoro nei contratti di lavoro, e rappresentare così gli interessi del settore accertandosi che la SECO tenga conto non solo della protezione dei lavoratori, ma anche della forte necessità di flessibilità delle aziende di servizi per il personale.

Nel white paper «Lavoro flessibile e protezione sociale», il servizio giuridico ha valutato dal punto di vista legale le nuove forme di lavoro legate a piattaforme online, proposto un confronto della protezione sociale in diverse situazioni professionali e concluso che i lavoratori flessibili sono ottimamente protetti nell'ambito del sistema del prestito di personale.

Un altro tema approfondito dal servizio giuridico è stato quello della limitazione del lavoro temporaneo in Ticino. A tale riguardo, swissstaffing ha interposto ricorso al Tribunale federale contro la revisione della Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb).

temptraining

temptraining

Nel 2019, temptraining ha aumentato ulteriormente il numero di domande di formazione continua gestite. Il quarto trimestre, in particolare, è stato caratterizzato da un sensibile incremento che lo ha avvicinato alle cifre record del 2016 (grafico 1). Sono state approvate oltre 8400 richieste, per un importo complessivo di circa 10,3 milioni di franchi. Per il terzo anno di fila, l'importo preventivato non è stato esaurito (grafico 2).

L'aumento delle richieste è riconducibile anche a una campagna pubblicitaria trilingue a livello nazionale, che ha consentito di far conoscere maggiormente il fondo per la formazione continua tra i lavoratori temporanei. La campagna ha avuto inizio nel mese di ottobre 2018 con diverse iniziative online, ed è proseguita in due fasi, ad aprile e a ottobre 2019, con altre inserzioni e pubblicità sui mezzi pubblici. Il 1° aprile 2019, inoltre, i parametri che danno diritto alle prestazioni sono stati ampliati: ora, i lavoratori temporanei possono seguire una formazione continua già a partire da 176 ore di lavoro prestate, e da 880 ore



Claudio Tenna
Responsabile
temptraining



Myriam Del Castillo
Responsabile
amministrazione



Sarah-Jane Di Mambro
Collaboratrice



Biagio Bongiovanni
Collaboratore



Nathalie Fanguero
Collaboratrice



Claudio Foletti
Collaboratore



Brigitte Keller
Collaboratrice
Senior



Sylvia Mersch
Collaboratrice
Senior



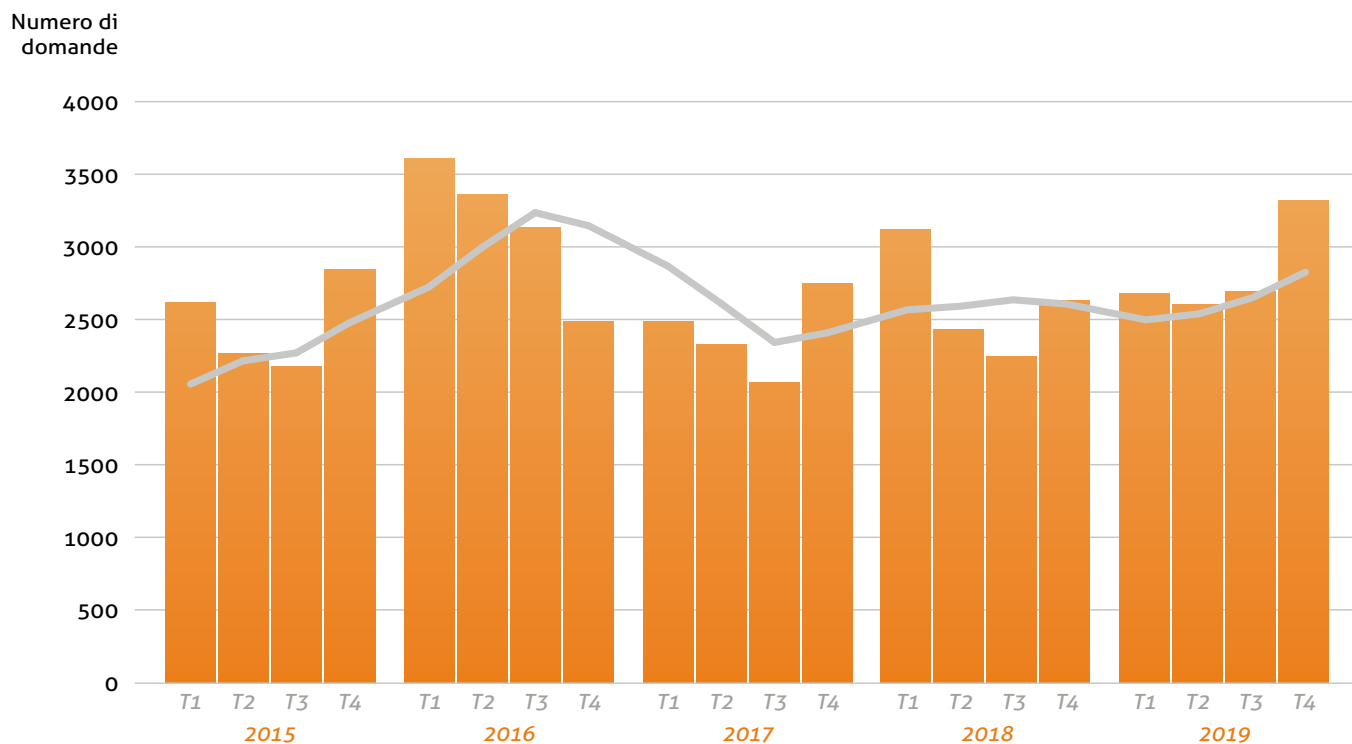
Fabio Streuli
Collaboratore

hanno diritto a un contributo per la formazione continua di 5000 franchi. È stato altresì abolito il periodo d'attesa di un anno, e ora temptraining sostiene anche formazioni CAS, DAS e MAS, nonché corsi a distanza e online.

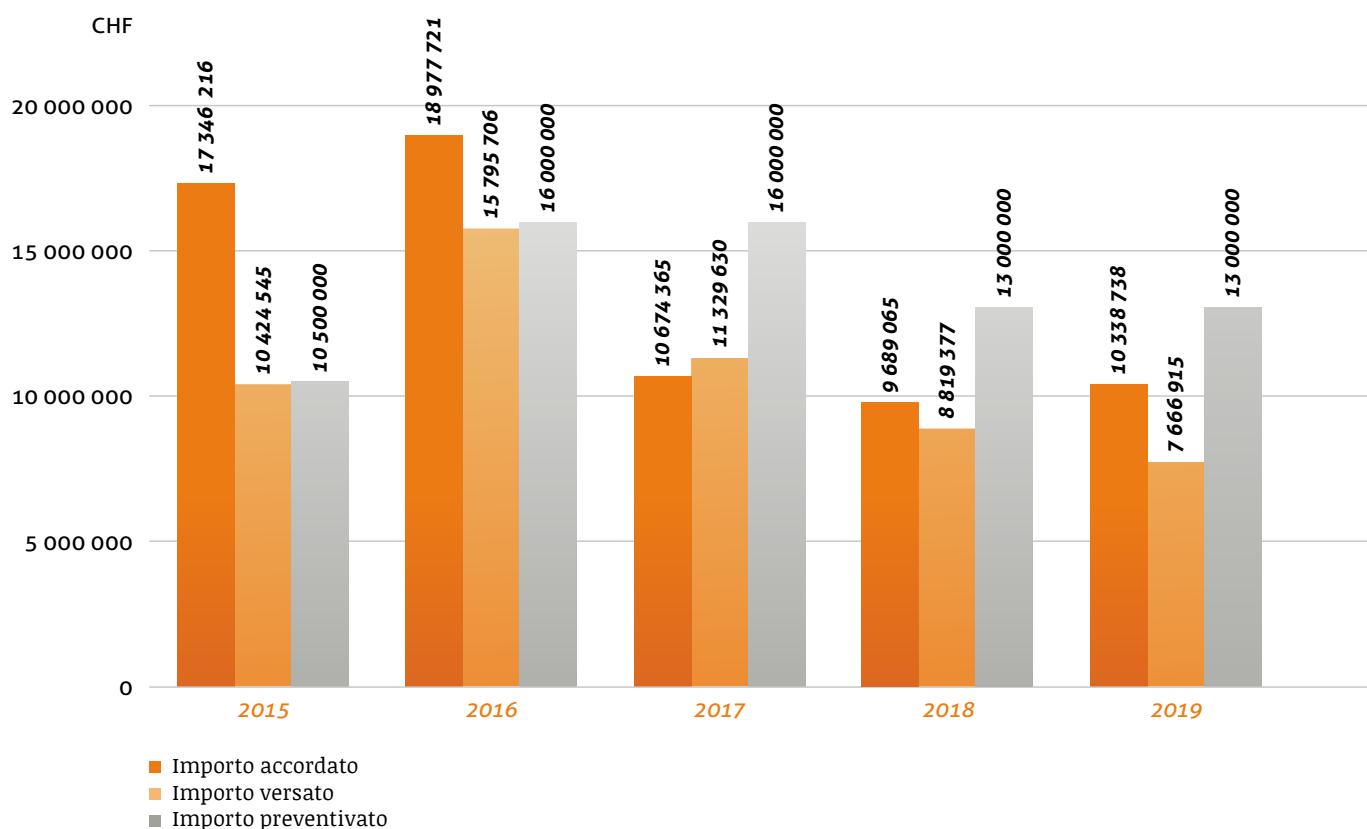
Sempre per far sì che quanti più lavoratori temporanei possibile possano beneficiare del fondo per la formazione continua, in occasione dell'Assemblea dei membri dell'Associazione paritetica per il personale a prestito di dicembre 2019 sono stati ulteriormente estesi i criteri che danno diritto ai corsi. Questa modifica del regolamento è entrata in vigore il 1° gennaio 2020.

La prima fase del progetto di digitalizzazione è stata portata a termine nel mese di marzo 2019 con la sostituzione del vecchio sistema di registrazione dei clienti. La seconda fase ha visto nel 2019 l'esercizio interno pilota del nuovo portale e proseguirà nel 2020. Il team di progetto e tutti i collaboratori attendono con interesse questo nuovo sito, che verrà attivato nel corso del 2020.

Evoluzione del numero di domande per trimestre



Evoluzione contributi annuali (in CHF)



La campagna di temptraining



**SI PRENDA
CIÒ CHE
LE SPETTA.**



**AUMENTI IL SUO
VALORE DI MERCATO.**



**MIGLIORI IL SUO
PROFILO PROFESSIONALE.**



Il successo della campagna

- Oltre 36,9 milioni di contatti online e 25'951 clic
- 2,4 milioni di contatti Google e 49'787 clic
- 195'000 visitatori sul sito temptraining.ch nel 2019
- Oltre 81'000 volantini temptraining ordinati e consegnati

Misure

- Campagna a pagamento in due fasi: aprile e ottobre/novembre 2019
- Trilingue: italiano, tedesco e francese
- Cartelli pendenti e schermi sui mezzi pubblici: bus e tram di otto grandi città e otto regioni, 3358 cartelli pendenti e 1542 schermi
- Online: annunci desktop e mobili in diversi media, call to action e Google ads
- Stampati: inserzioni in organi di informazione selezionati
- Mailing diretto: a tutti i prestatori di personale in Svizzera con lettera, volantino e manifesto – 2583 destinatari

Esame professionale RU

Per la terza volta, si è svolto l'esame professionale RU con indirizzo C. Il numero di candidati, trentasei, ha fatto segnare un aumento del 50% rispetto all'anno precedente. L'esame sta pertanto ottenendo un notevole successo, al quale hanno sicuramente contribuito le attività pubblicitarie proseguite anche nel 2019. Contributi sui media sociali, Google ads, blog e volantini distribuiti in occasione di diversi eventi hanno favorito la sua notorietà.

Il 15 novembre 2019, si è tenuta la cerimonia di consegna dei diplomi di specialista in risorse umane. Quasi l'80% dei candidati ha superato l'esame. La nota migliore è stata un 5. A tutti vadano le congratulazioni di swissstaffing.

Nella primavera 2019, swissstaffing ha condotto un sondaggio tra membri e non membri sul grado di notorietà e sull'accettazione del mercato dell'esame professionale RU con indirizzo C. Nel complesso, vi hanno partecipato 387 persone, il che equivale a un tasso di risposta superiore al 10%. I risultati, molto soddisfacenti, confermano in modo inequivocabile che l'esame soddisfa in pieno le esigenze dei prestatori e dei collocatori di personale.



Oltre all'inchiesta online, i candidati agli esami 2017 e 2018 sono stati raggiunti telefonicamente. I trentasette che hanno risposto hanno affermato che il diploma federale aumenta l'accettazione presso il cliente e il valore di mercato. La formazione permette inoltre di conoscere la varietà della professione, e favorisce il piacere e l'orgoglio di esercitarla. Tutti gli interpellati hanno caldamente raccomandato il corso di specialista in risorse umane. Il ciclo di studio è proposto da swissstaffing in collaborazione con diversi istituti di formazione. Alcuni membri di swissstaffing aiutano a preparare l'esame, forniscono periti esaminatori e addetti alle correzioni.

Settore



Dott. Marius Osterfeld
Economista
swisstaffing

Nel 2019, circa 390'000 lavoratori temporanei hanno messo il loro potenziale al servizio dell'economia svizzera. Il loro contributo di 189 milioni di ore di lavoro è stato imprescindibile per le aziende. Lo spettro di ambiti professionali è ampissimo: ristorazione, edilizia, industria metallurgica, chimica, farmaceutica e servizi bancari. Grazie alle piattaforme online di collocamento e alle conseguenti possibilità di assumere personale per assistere un familiare a casa, il lavoro temporaneo diventa una soluzione non solo per le aziende, bensì anche per le economie domestiche.

Si tratta insomma di una forma occupazionale che coniuga flessibilità e sicurezza sociale, e che sul mercato del lavoro assolve due funzioni: consente a chi desidera lavorare in modo flessibile di farlo senza ripercussioni a livello di protezione sociale, e costituisce, grazie alla semplicità burocratica, un ponte per chi vuole tornare nel mercato del lavoro o è alla ricerca di un nuovo impiego fisso.

Dati chiave settore dei servizi per il personale 2019 (stima)

Lavoratori temporanei l'anno	390 000
In equivalenti a tempo pieno	91 000
Percentuale sul totale degli occupati	2,3%
Ore di lavoro prestate	189 mio.
Massa salariale dei lavoratori temporanei in CHF	6,9 mia.
Fatturato del settore temporaneo in CHF	8,8 mia.
Mediazioni di posti fissi da parte di collocatori privati	92 000
Fatturato mediazioni di posti fissi in CHF	670 mio.

Nota: i dati sono stati stimati sulla base dello Swiss Staffingindex.
Fonte: statistica dell'assicurazione infortuni, SECO, UST.

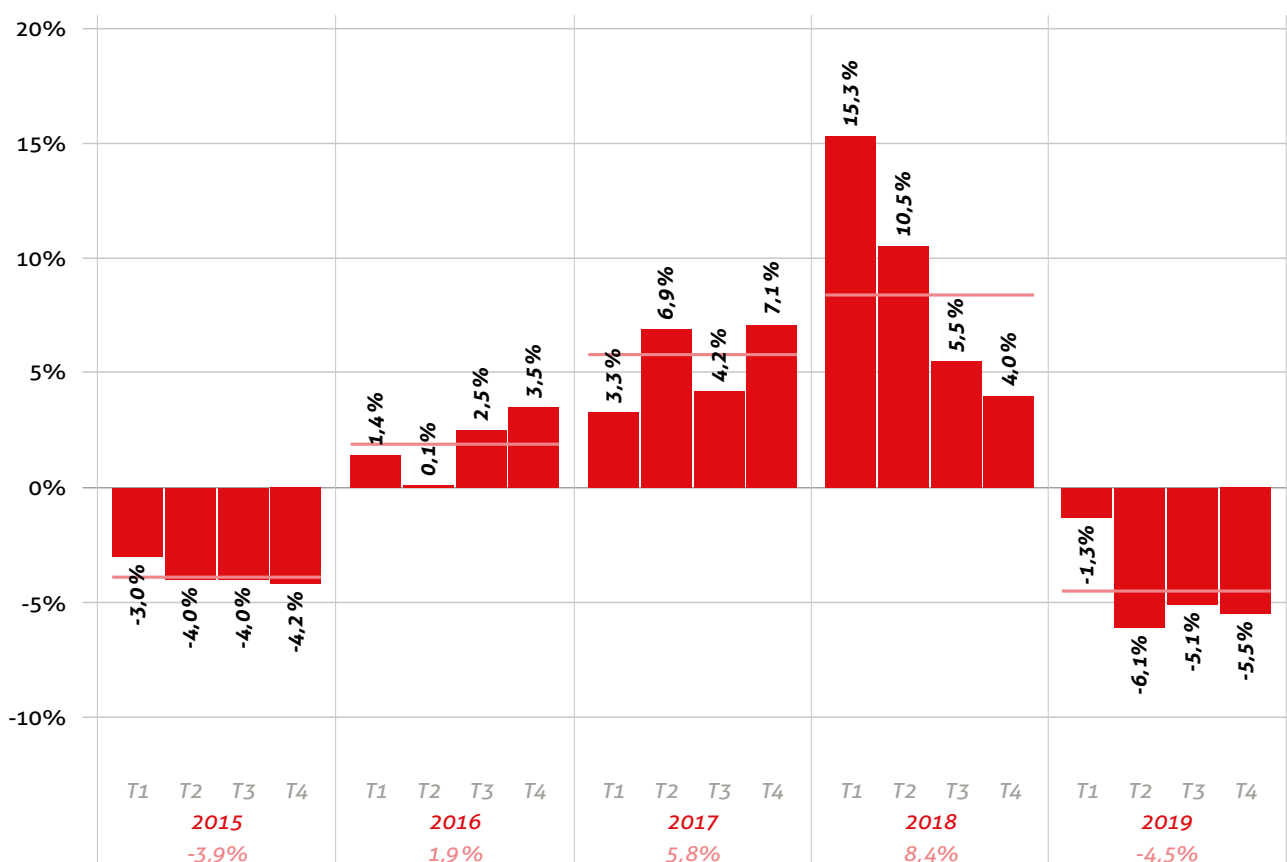
Evoluzione del settore

Dopo due anni di crescita, il 2019 ha fatto segnare un rallentamento. Già il primo trimestre si era chiuso con una contrazione dell'1,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Considerando tutto l'arco dell'anno, il tasso di crescita è diminuito del 4,5% rispetto al 2018.

Le cause vanno ricercate nel ciclo congiunturale. Il lavoro temporaneo continua a essere lo strumento con il quale le aziende coprono i picchi. Il rallentamento della crescita ha fatto sì che le aziende puntassero maggiormente sul solo personale interno. Parallelamente, la situazione sul mercato è rimasta tesa e l'esigenza di specialisti elevata. Molte ditte hanno assunto con contratto fisso i lavoratori temporanei per fidelizzarli. Da qui, le difficoltà delle aziende di lavoro temporaneo di reclutare il personale necessario per rispondere alle domande.

La penuria di personale specializzato, le incertezze politiche e il peggioramento congiunturale generale non lasciano presagire nulla di buono neppure per il 2020. Non si può inoltre mai escludere uno shock economico inatteso capace di causare un improvviso crollo dei mercati. In considerazione dell'allentamento della politica monetaria delle banche centrali, la finanza sarebbe chiamata a stimolare l'economia con misure di sostegno.

Evoluzione del settore temporaneo aggiustata secondo i giorni feriali rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente



- Tasso di crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente
- Crescita annua rispetto all'anno precedente

Fonte: swissstaffing, 04/2019

Serie di white paper

Attenzione incentrata sulla flessibilità e la protezione sociale

Nel 2019, è stata inaugurata una serie di white paper in cui swissstaffing espone le sue conoscenze giuridiche ed economiche in merito a temi specifici. Le prime due pubblicazioni erano dedicate una al lavoro temporaneo tra integrazione nel mercato del lavoro e carenza di personale specializzato, l'altra al ruolo pionieristico a livello di lavoro flessibile e di protezione sociale. La parte economica poggiava sul sondaggio condotto tra oltre quattromila attuali ed ex lavoratori temporanei, e circa settecento aziende acquisitrici. Per garantire l'imparzialità, swissstaffing ha incaricato della realizzazione dell'inchiesta l'Istituto di indagini di mercato e sociali gfs di Zurigo. I contenuti giuridici si basano sulla perizia del servizio giuridico di swissstaffing. Si tratta di un bagaglio di esperienze accumulato nel corso di molti anni attraverso la consulenza ai membri, il chiarimento di questioni giuridiche con avvocati e autorità, e lo scambio tra parti sociali nel quadro del CCL Personale a prestito. I white paper sono dunque per tutti i gruppi di interesse una preziosa fonte di cifre e fatti sul settore, presentati in modo ben strutturato e spiegati in modo semplice. In considerazione dei numerosi e in gran parte positivi riscontri, la serie di pubblicazioni proseguirà nel 2020.

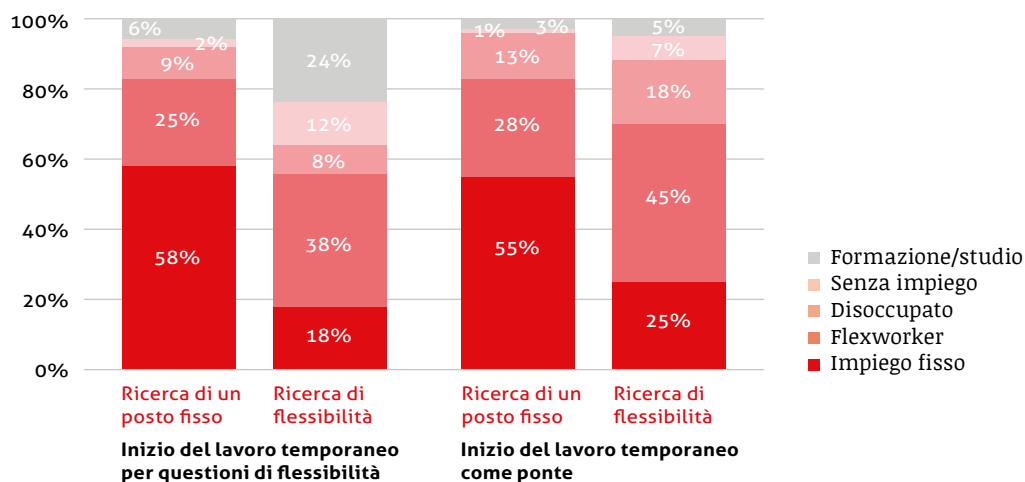
Principali risultati dei white paper

Sul mercato del lavoro svizzero, il lavoro temporaneo continua ad assolvere un'essenziale funzione di ponte. Il 57% dei lavoratori temporanei inizia per mancanza di alternative. Una buona metà dei lavoratori temporanei alla ricerca di un impiego fisso l'ha trovato al più tardi ventiquattro mesi dopo la fase interinale, circa la metà proprio nella ditta acquisitrice. Una parte importante dei lavoratori temporanei opta però volontariamente per un'occupazione flessibile. Si tratta prevalentemente di giovani senza famiglia, di pensionati o di donne con bambini. Tra queste persone, solo un quinto accetta un impiego fisso nell'arco di ventiquattro mesi, a dimostrazione che la scelta della flessibilità è consapevole.

Il sondaggio tra le aziende acquisitrici fornisce una panoramica della funzione di ponte del lavoro temporaneo. Quali partner di una ditta, le aziende di servizi per il personale assolvono due funzioni centrali: coprono fabbisogni di personale a breve termine e sostengono le imprese nel reclutamento di specialisti. I cercatori di impiego, dal canto loro, possono cogliere le opportunità di lavoro che si aprono e convincere l'azienda acquisitrice delle loro qualità. In questo modo, il salto verso un impiego fisso è molto più semplice, basti pensare che il 42% delle ditte afferma che i requisiti per l'assunzione di lavoratori temporanei sono inferiori rispetto a quelli delle normali procedure di reclutamento.

Dal punto di vista giuridico, i white paper fanno riferimento anche al dibattito su Uber, piattaforma che si considera un collocatore, non un datore di lavoro di tassisti. In Svizzera esistono anche altre aziende di questo tipo, la maggior parte delle quali si affida a un mercato di indipendenti. Adia, Coople e smartstaff dimostrano che è però anche possibile assumere la propria responsabilità sociale agendo come datori di lavoro. Poiché sono dipendenti e non liberi professionisti, i collaboratori di queste piattaforme godono di una protezione sociale nettamente superiore. Un modello che dovrebbe fare scuola.

Situazione professionale 24 mesi dopo l'inizio del lavoro temporaneo

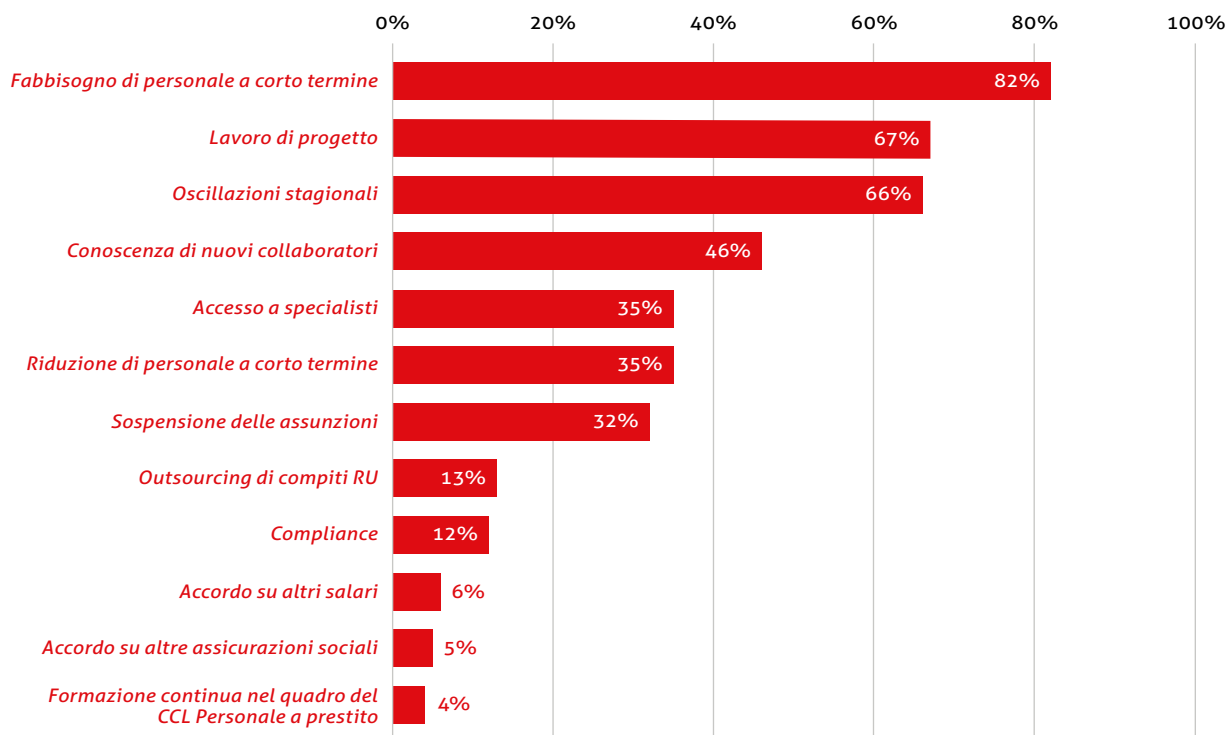


Nota: la tabella mostra la situazione professionale dei lavoratori ventiquattro mesi dopo l'inizio del lavoro temporaneo. La categoria dei flexworker comprende contratti a tempo determinato, il lavoro temporaneo e il lavoro indipendente. Le stime poggiano sugli effetti parziali medi (average partial effect) sulla base di due modelli logit multinomiali per i lavoratori che hanno scelto una fase di lavoro temporaneo per questioni di flessibilità, rispettivamente per mancanza di alternative.

Osservazioni: 1393, risp. 1953

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019

Motivi per il ricorso al lavoro temporaneo dal punto di vista dell'azienda



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

Osservazioni: 649

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019

Obbligo di notifica dei posti vacanti: i meccanismi della procedura sono stati oliati. swissstaffing ha proseguito un intenso scambio con le autorità del mercato del lavoro e ha rappresentato gli interessi delle aziende di servizi per il personale, in particolare in relazione alle nuove disposizioni secondo le quali il prestatore è tenuto a menzionare il nome dell'azienda acquisitrice al momento di notificare un posto vacante. swissstaffing si è impegnata per regole chiare che disciplinino la gestione di questi dati da parte degli URC.

CCL Personale a prestito: per il rinnovo del CCL Personale a prestito nel 2021, le parti sociali ponderano l'introduzione del principio Equal Minimum Pay / Equal Time nel settore dei CCL non dichiarati di obbligatorietà generale. A tale scopo, è stato costituito un gruppo di lavoro paritetico. Il compito si sta tuttavia rivelando più complesso di quanto previsto. Una soluzione adeguata non è per il momento ancora stata trovata.

Limitazione del lavoro temporaneo: il settore continua a subire attacchi politici a livello cantonale e comunale. swissstaffing ha cercato lo scambio diretto con diversi attori dell'economia, della politica e dell'amministrazione per chiarire loro il funzionamento del lavoro temporaneo e la sua importanza per il mercato e per i lavoratori.

swissstaffing si è anche avvalsa dei mezzi giuridici a sua disposizione. Nel mese di febbraio 2019, ha presentato con successo ricorso contro la limitazione del lavoro temporaneo nel Canton Ginevra. Nella sua sentenza, la camera costituzionale del tribunale cantonale di Ginevra ha accolto il ricorso di swissstaffing e annullato le disposizioni del regolamento cantonale che avrebbero condotto a una massiccia limitazione.

Un altro fronte si trova in Ticino, dove swissstaffing ha combattuto a suon di ricorsi contro i divieti al lavoro temporaneo nel campo degli appalti pubblici nei Comuni di Bellinzona, Chiasso e Lumino. A luglio 2019, swissstaffing ha interposto un reclamo al Tribunale federale contro la revisione della Legge sulle commesse pubbliche al fine di prevenire notevoli danni al settore e impedire ulteriori limitazioni. La procedura è ancora pendente.

Mercato del lavoro liberale: a novembre 2019, ventotto associazioni settoriali ed economiche hanno dato vita a un'alleanza per sostenere la mozione del Consigliere agli Stati Isidor Baumann «Contratti collettivi nazionali di lavoro di obbligatorietà generale. Rafforzare il partenariato sociale». Per tutte le parti coinvolte è essenziale che i contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale dal Consiglio federale abbiano la precedenza rispetto alle disposizioni cantonali. Benché la mozione sia stata respinta dal Consiglio degli Stati, il tema verrà trattato in seno a uno speciale gruppo formato dai partner dell'alleanza.

Proposte di riforma per la gig economy: in due white paper, swisstaffing ha esaminato il mercato del lavoro svizzero ed elaborato proposte di riforma alla luce di un mondo del lavoro vieppiù flessibile. Due fattori importanti sono la revisione della necessità della forma scritta per il prestito di personale e la protezione sociale del lavoro flessibile.

Partiti svizzeri: anche nel 2019, swisstaffing ha incontrato i Presidenti dei partiti borghesi e diversi esponenti delle Camere federali. I temi affrontati sono stati i tentativi di limitazione del nostro mercato del lavoro liberale, il futuro di un sistema di partenariato sociale funzionante e la protezione sociale nel campo di una gig economy in continua crescita. I nuovi white paper hanno fornito una preziosa base per questi colloqui.

Votazioni nazionali: swisstaffing ha detto Sì al progetto di riforma fiscale e finanziamento dell'AVS. Il risultato positivo della votazione di maggio 2019 garantisce un regolamento equo e accettato a livello internazionale della tassazione delle aziende e un finanziamento supplementare per l'AVS. Vengono dunque aboliti i privilegi fiscali in vigore e viene fornito un contributo alla sicurezza delle rendite. swisstaffing ha inoltre sostenuto la campagna «aperta+sovrana», un'iniziativa supportata da oltre sessanta organizzazioni economiche, politiche e sociali volta alla salvaguardia degli accordi bilaterali con l'UE.

Impegno dell'associazione: swisstaffing ha intensificato lo scambio e la collaborazione con le associazioni mantello e settoriali nazionali. Siamo rappresentati in diversi organi e gruppi di lavoro – in particolare in seno a *economiesuisse*, all'Unione svizzera delle arti e mestieri, all'Unione svizzera degli imprenditori, alla Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, a *GastroSuisse*, a *hotelleriesuisse* e a *Swissmem* – così da poter partecipare a dibattiti importanti e fornire il nostro contributo.

Fronte internazionale: nel 2019, swisstaffing ha partecipato regolarmente a importanti sedute della World Employment Confederation (WEC). Marius Osterfeld rappresenta l'associazione in seno all'Economic Affairs Committee della WEC, al quale fornisce la sua competenza specialistica e la sua esperienza pluriennale nel settore.

A inizio dicembre 2019, presso la sede di swisstaffing a Dübendorf si è tenuto un incontro di due giorni tra tre associazioni nazionali di servizi per il personale. Erano presenti rappresentanti della tedesca *Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)*, dell'associazione austriaca delle aziende di servizi per il personale e di swisstaffing. Per l'occasione, è stato organizzato un laboratorio sul tema dei servizi per il personale oggi, domani e dopodomani.

Prospettiva: la crescente penuria di personale specializzato, l'aumento della flessibilizzazione delle forme di lavoro e il progresso della digitalizzazione ci occuperanno anche in futuro. Le aziende di servizi per il personale dimostrano quotidianamente come trovare un solido equilibrio tra flessibilizzazione e protezione sociale. swisstaffing continuerà a impegnarsi su questo fronte a favore di condizioni quadro orientate al futuro.

Il Comitato di swissstaffing scrive ogni mese su blog.swissstaffing.ch in merito a temi di attualità. I contributi appaiono anche sulla rivista specialistica «HR Today». Ecco estratti di quanto pubblicato nel 2019.



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo

Qualità e professionalità nei servizi per il personale

Marzo

«La chiave è lavorare in modo lungimirante, il che comporta a sua volta un costante alto livello di qualità, il rispetto sistematico dei regolamenti, un tariffario ragionevole e sostenibile, e l'adozione mirata di mezzi tecnologici e digitali.»



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group
Switzerland
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo

Future Skilling

Gennaio e febbraio

«L'attuale carenza di personale specializzato è riconducibile al fatto che le competenze disponibili sul mercato non corrispondono a quelle richieste. È quindi raccomandabile investire nel perfezionamento delle competenze digitali, così da utilizzare meglio i nuovi strumenti e da incrementare la produttività di ognuno.»



Marcel Keller
Kelly Services
(Svizzera) AG
Membro del Comitato

Active Sourcing – reclutamento mirato nell'era digitale

Aprile

«La presa di contatto, grazie ai media sociali, non è mai stata tanto semplice. L'active sourcing presuppone una metodologia di lavoro sistematica e un elevato grado di professionalità, ma se utilizzato correttamente è una misura astuta nella caccia ai migliori talenti.»



Susanne Kuntner
mein job zürich
gmbh
Membro del Comitato

Abbiamo bisogno di relazioni migliori

Maggio

«Chi vuole mantenere la sua posizione rispetto ai concorrenti ha bisogno di meno gestione delle relazioni e di più prossimità e autenticità. Solo chi difende apertamente le sue convinzioni può conquistare partner motivati con interessi convergenti. Le relazioni di domani vivono di temi scottanti e di una missione condivisa.»



Leif Agnéus
Manpower
(Svizzera) AG
Presidente
swissstaffing

Il mio primo anno da Presidente

Giugno

«Constato con soddisfazione che la difesa attiva dei nostri interessi nel settore, segnatamente in seno a organi politici ed economici, dà i suoi frutti. Insieme ai vari team del Segretariato e al Comitato, desideriamo preparare il settore anche ai futuri modelli di lavoro affinché i sistemi di sicurezza sociale siano compatibili con le diverse forme professionali.»



Taco de Vries
Randstad
(Svizzera) AG
Membro del Comitato

Partner per la digitalizzazione nelle risorse umane

Luglio e agosto

«C'è il cambiamento della società e quindi dei modelli di lavoro: diminuiscono gli impieghi a tempo pieno e aumentano flessibilità e tempi parziali. I responsabili delle risorse umane devono quindi assicurarsi che la digitalizzazione li aiuti a integrare nel loro lavoro di reclutamento forme lavorative diverse (collaboratori temporanei e fissi, indipendenti, gig worker).»



Robin Gordon
Interiman Group
Holding SA
Membro del Comitato

Sarà necessario armonizzare l'aliquota contributiva

Settembre

«Si stanno studiando nuovi modelli nella speranza che essi consentiranno di realizzare gli adattamenti necessari. In tale contesto rientra, ad esempio, l'armonizzazione delle aliquote contributive. La riforma dovrà inoltre far sì che non vi siano più discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, eliminando la detrazione dell'importo di coordinamento.»



Kerstin Wenger
Walmonag AG
Membro del Comitato

Eccellenza nei servizi per il personale

Ottobre

«Direi che un valido specialista in risorse umane debba sapere ascoltare, riflettere, chiedere le informazioni giuste e prendere decisioni. Poi, ci vuole una buona rete di contatti, in modo da poter soddisfare al meglio tutti i desideri delle aziende e dei candidati.»



Adrian Diethelm
Express Personal AG
Membro del Comitato

Come un trenino giocattolo...

Novembre

«Serve soprattutto saper trovare il perfect match. I migliori reclutatori capiscono subito se una persona, un lavoro e un'azienda sono fatti l'uno per gli altri. C'è molto che si può apprendere, ma questo talento ci vuole e rappresenta un vero punto di forza. È come un trenino giocattolo, il convoglio viaggia solo se i singoli vagoni si attaccano correttamente con i magneti.»



Nicole Burth Tschudi
The Adecco Group
Switzerland
Membro del Comitato
e del Consiglio direttivo

Apprendimento vita natural durante

Dicembre

«La trasformazione digitale rivestirà un ruolo vieppiù centrale, da qui l'importanza di sottolineare con l'iniziativa #LifelongLearning l'importanza dell'apprendimento vita natural durante e dell'ampliamento delle competenze digitali. Siamo convinti che ciò garantirà un futuro ricco di opportunità professionali per la popolazione svizzera e promuoverà la competitività dell'economia elvetica.»



WHITE PAPER

«Per mantenere la Svizzera sulla giusta rotta, non serve una rivoluzione, ma solo un'accorta evoluzione, una rinfrescata del nostro sistema sociale.»

Dott. Marius Osterfeld
Economista di swissstaffing

Impressum

Editore

© 2019 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 e redazione

Stephanie Kunz, responsabile progetto Comunicazione (dall'1.1.2020)

Collaborazione

Julia Bryner, responsabile Servizi Operations & Membership (dall'1.1.2020)

Boris Eicher, responsabile servizio giuridico

Myra Fischer-Rosinger, Direttrice

Dott. Marius Osterfeld, economista

Irène Righetti, responsabile Sviluppo del personale (dall'1.1.2020)

Sonja Stucki, collaboratrice Comunicazione

Claudio Trenna, responsabile temptraining

Blandina Werren, responsabile Comunicazione

Revisione testi

Antonia Fischer, fischertext, fischertext.ch

Traduzioni

Francese: Odile Nerfin, la texterie, texterie.com

Inglese: Graham Broadribb Translations

Italiano: Joël Rey, Traduzioni e redazioni, traduzionieredazioni.ch

Impaginazione

Andrea Gmünder, feinform grafik, feinform.ch

Stampa

Typotron AG, typotron.ch

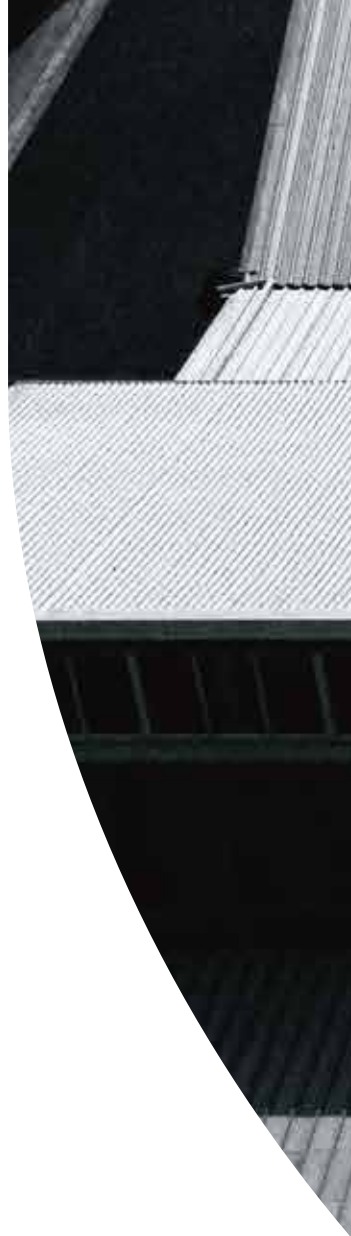
Crediti per le immagini

Foto Assemblea generale 2019 e collaboratori di swissstaffing (stato 31.12.2019):
Markus Senn, passion for pictures photography & communication

Foto esame professionale RU:

Sacha Danesi, sachadanesi.ch

Il rapporto annuale 2019 è disponibile su
swissstaffing.ch



swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf