

Personale infermieristico e ospedali beneficiano della flessibilità

Position paper sul lavoro temporaneo nel settore ospedaliero

Nel settore infermieristico sempre più operatori sanitari ricorrono al lavoro temporaneo beneficiando della flessibilità che esso offre in termini di orari e incarichi di lavoro. Per contro, i collaboratori a tempo indeterminato si sentono talvolta svantaggiati. In qualità di datori di lavoro, alcuni ospedali stanno prendendo in considerazione misure normative per limitare la quota di lavoratori temporanei. Tra i motivi alla base della necessità di intervento essi citano la garanzia della qualità dei servizi e i costi aggiuntivi da sostenere.

swissstaffing respinge una limitazione della quota di dipendenti temporanei negli ospedali. Una valutazione oggettiva dimostra che non andrebbe nemmeno a vantaggio degli stessi ospedali, dei loro pazienti e dei collaboratori nel settore assistenziale. Il lavoro temporaneo è uno strumento di provata efficacia contro la carenza di personale, poiché trattiene il personale infermieristico in cerca di flessibilità nella professione e motiva i professionisti qualificati a tornare a lavorare nel settore.

Che cos'è il lavoro temporaneo e come è regolato?

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

In virtù di queste condizioni quadro disciplinate dalla legge e dal partenariato sociale, i lavoratori temporanei godono di una maggiore protezione rispetto ai lavoratori autonomi e agli altri «flex-worker» (quali ad esempio gli impiegati a tempo determinato, i plurioccupati, gli attivi sulle piattaforme gig e i lavoratori Uber) poiché, in qualità di dipendenti, sono soggetti al diritto del lavoro e della previdenza sociale oltre ad avere accesso a soluzioni innovative e su misura in termini di assicurazioni sociali e formazione continua. Rispetto al classico rapporto di lavoro dipendente, il lavoro temporaneo offre una maggiore flessibilità.

A confronto con i lavoratori autonomi e i lavoratori flessibili nella zona grigia della gig economy, i lavoratori temporanei beneficiano delle seguenti tutele:

- salario minimo
- fino a 720 giorni di indennità giornaliera di malattia
- cassa pensione con opzione assicurativa a partire dalla prima ora di lavoro
- assicurazione contro la disoccupazione
- obbligo di autorizzazione per le agenzie di collocamento ai sensi del LC con requisiti concernenti reputazione e formazione del titolare o analogo

- fondo per la formazione continua temptraining con prestazioni fino a CHF 5'000

In forza di queste premesse il prestito di personale rappresenta uno strumento in grado di consentire una maggiore flessibilità, garantendo al tempo stesso un elevato livello di sicurezza sociale.

Il lavoro temporaneo nel settore ospedaliero

Sulla base dei dati emersi dalla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera e dei dati complessivi per il settore nel 2022, si stima che la quota di lavoratori temporanei nel personale infermieristico si aggiri tra l'1,4 % e il 2,4 %. In un confronto quinquennale ciò si traduce in un aumento pari a circa la metà. Tuttavia, la quota del lavoro temporaneo nel settore sanitario rimane al di sotto della quota del 2,8 % nell'economia complessiva. Questo incremento non sorprende. Nello stesso periodo il settore sanitario nel suo complesso ha registrato un incremento di 100'000 equivalenti a tempo pieno. Senza il sostegno dei prestatori di personale non sarebbe possibile soddisfare le crescenti esigenze di reclutamento.

L'aumento del lavoro temporaneo è diventato un argomento molto dibattuto negli ospedali. In particolare nel settore delle cure infermieristiche sempre più lavoratori ricorrono a questa forma di lavoro, beneficiando della relativa flessibilità in termini di orari e incarichi di lavoro. Per contro, i collaboratori a tempo indeterminato si sentono talvolta svantaggiati. In qualità di datori di lavoro, alcuni ospedali stanno prendendo in considerazione una restrizione normativa della quota di lavoratori temporanei. Temono un effetto trainante del lavoro temporaneo rispetto al lavoro a tempo indeterminato come conseguenza di migliori condizioni di lavoro, effetti sulla qualità dovuti a troppi incarichi brevi e costi supplementari dovuti al margine delle agenzie di prestito di personale.

Anche il Consiglio federale espone nella sua presa di posizione su una mozione ([23.3279](#)) la necessità di elaborare le basi per un dibattito approfondito sugli effetti dell'impiego di personale infermieristico temporaneo, in cui non vengano tematizzati solo i vantaggi bensì anche i rischi. Promette un'opportuna analisi nel quadro dell'elaborazione del messaggio concernente la legge federale sulle condizioni di lavoro nel settore delle cure infermieristiche. La procedura di consultazione è prevista per aprile 2024.

swissstaffing, l'associazione padronale dei prestatori di personale, respinge l'imposizione di limitazioni del lavoro temporaneo ritenendole un'ingerenza ingiustificata nel diritto della libertà economica. Il dibattito nel settore delle cure infermieristiche è fondato in parte su falsi presupposti e per le ragioni di seguito elencate una limitazione si rivelerebbe, proprio in questo settore interessato da una forte carenza di personale, altamente controproducente per i pazienti, per il personale e per gli ospedali.

1. Limitazioni nella libertà di scelta del personale sanitario porterebbero a un'ulteriore riduzione dell'offerta di infermieri professionisti.

L'idea che una limitazione del lavoro temporaneo «costringerebbe» gli odierni operatori sanitari temporanei ad accettare un impiego fisso (o eviterebbe la tendenza inversa) è sbagliata: mentre questo effetto potrebbe essere raggiunto in alcuni casi, in altri invece indurrebbe, senza l'opzione del lavoro temporaneo o di avere voce in capitolo per quanto concerne orari di lavoro e incarichi, ad abbandonare completamente il settore.

Almeno questo è quanto suggeriscono i risultati di un sondaggio gfs sulle motivazioni dei lavoratori temporanei: più della metà dei lavoratori temporanei nel settore sanitario ha indicato nelle sue motivazioni «l'equilibrio tra lavoro e vita privata» e la «libertà data dall'indipendenza», quasi la metà ha citato la possibilità di lavorare temporaneamente in diverse aziende e settori. I valori per l'indicazione di questo motivo sono significativamente più alti nel settore sanitario rispetto alla media di tutti i lavoratori temporanei. In un sondaggio condotto sulla piattaforma online Coople tra il personale infermieristico flessibile, più di tre quarti hanno indicato come motivazione la libertà di organizzare il proprio orario di lavoro.

Alla luce di questi indici così elevati per le motivazioni legate alla libertà, appare molto alto il rischio che una parte considerevole di questi professionisti, messi di fronte alla scelta tra essere costretti in un corsetto più stretto nel settore infermieristico o poter continuare a lavorare in modo flessibile in un altro settore, abbandoni del tutto il settore infermieristico.

Il lavoro temporaneo è uno strumento grazie al quale il personale infermieristico può essere trattenuto nella professione o quanto meno essere invogliato a tornare a lavorarci. Porre delle restrizioni aggraverebbe ulteriormente la carenza di personale qualificato e, soprattutto in caso di carenze di personale, metterebbe a rischio il benessere dei pazienti. Questo non può essere nell'interesse degli ospedali.

2. La perdita di qualità a causa di una quota troppo elevata di personale presente solo per brevi servizi può e deve essere evitata in altri modi e non limitando il lavoro temporaneo.

L'introduzione e l'inserimento di nuovi collaboratori rappresenta una sfida per qualsiasi azienda nel settore sanitario. Il raggiungimento dell'auspicata qualità dei servizi non dipende dalla forma di occupazione, bensì da processi rigorosi e coerenti, da una chiara suddivisione dei ruoli e dei compiti nonché dall'utilizzo mirato di nuove offerte e servizi digitali.

L'assunzione di collaboratori temporanei incrementa la qualità alleviando la pressione sul sistema. Contribuisce a contrastare i fattori responsabili di una riduzione della qualità quali carenza di personale, sovraccarico di lavoro, stress o sovraffaticamento.

Il personale infermieristico flessibile, se impiegato nel modo giusto, aiuta a distribuire le competenze infermieristiche tra le diverse istituzioni sanitarie. Il personale permanente istruisce il personale temporaneo in merito ai processi e alle pratiche nell'ambito del trasferimento delle conoscenze specifiche della sede di lavoro.

L'obiettivo dei flexworker nel settore infermieristico è quello di lavorare appunto in modo flessibile per varie strutture nella loro regione per un periodo di tempo prolungato. In questo modo accumulano conoscenze specifiche della struttura, proprio come i collaboratori fissi. In ogni caso, con un impiego ricorrente, non c'è da aspettarsi perdite in termini di qualità.

3. Le supposizioni avanzate sui costi aggiuntivi del personale temporaneo sono esagerate.

Le idee talvolta diffuse sui costi aggiuntivi del personale infermieristico temporaneo sono esagerate ed è come paragonare l'oro con il piombo. I prestatori di personale richiedono una percentuale del salario pagato per i loro servizi, questo è corretto. Tuttavia, l'importo versato al prestatore di personale non può essere paragonato semplicemente al salario lordo di un infermiere di ruolo, poiché a quest'ultimo si aggiungono i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, altre integrazioni salariali, i costi di assunzione e i costi di coordinamento nella gestione delle risorse umane, che sono superiori alla media quando vi è carenza di lavoratori qualificati.

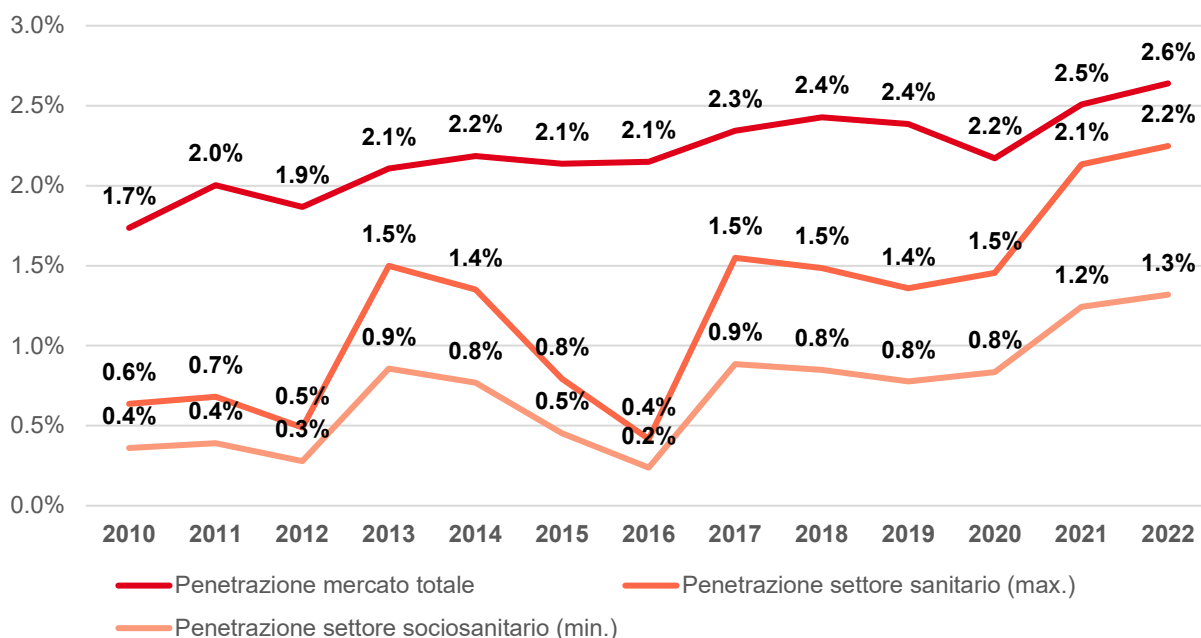
Dati precisi in materia sono rari anche sotto l'aspetto del diritto della concorrenza. Nel confronto di seguito riportato i costi aggiuntivi per i lavoratori temporanei calcolati su questa base corretta sono pari a circa il 7 %. Fa riferimento l'azienda fornitrice che ha messo a disposizione la propria tariffa per l'analisi.

Limitare il lavoro temporaneo sarebbe controproducente

A fronte di questi fatti: molti infermieri auspicano più flessibilità, il lavoro temporaneo consente di trattenere più personale infermieristico nella professione e i costi supplementari per i datori di lavoro sono meno elevati di quanto si vocifera, appare evidente che le limitazioni nel lavoro temporaneo sono in contrasto con gli interessi dei pazienti, del personale e degli ospedali.

Allegato: Cifre e fatti sul lavoro temporaneo nel settore sanitario

1. Quota dei lavoratori temporanei nel settore sanitario

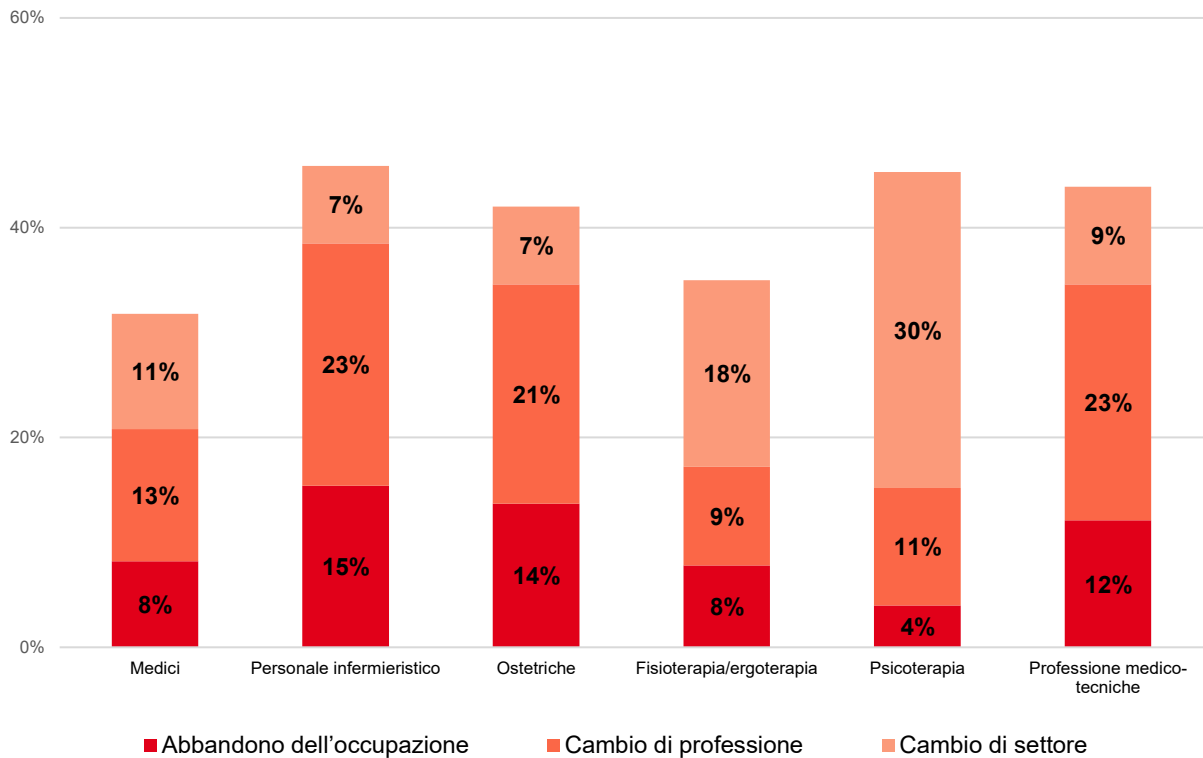


Fonti: UST, Seco, 2023, calcoli propri.

Nota: Il lavoro temporaneo è sottorappresentato nel settore socio-sanitario rispetto al mercato del lavoro nel complesso. Negli ultimi anni, tuttavia, la percentuale è aumentata notevolmente. La linea rossa mostra la quota del lavoro temporaneo sull'intero mercato del lavoro in Svizzera. La linea color salmone e quella grigia mostrano rispettivamente la percentuale minima e massima di lavoro temporaneo nel settore socio-sanitario. La linea salmone mette a confronto il numero di operatori sanitari e la linea grigia il numero di operatori socio-sanitari.

Calcolo: Per calcolare il mix settoriale nel settore del lavoro temporaneo ci si avvale della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dell'Ufficio federale di statistica. In combinazione con il volume del mercato rilevato dalla Seco il numero di equivalenti a tempo pieno nel settore socio-sanitario viene stimato (ripartizione più precisa possibile). Gli equivalenti a tempo pieno così stimati vengono poi confrontati con gli equivalenti a tempo pieno per il settore socio-sanitario comunicati dall'Ufficio federale di statistica.

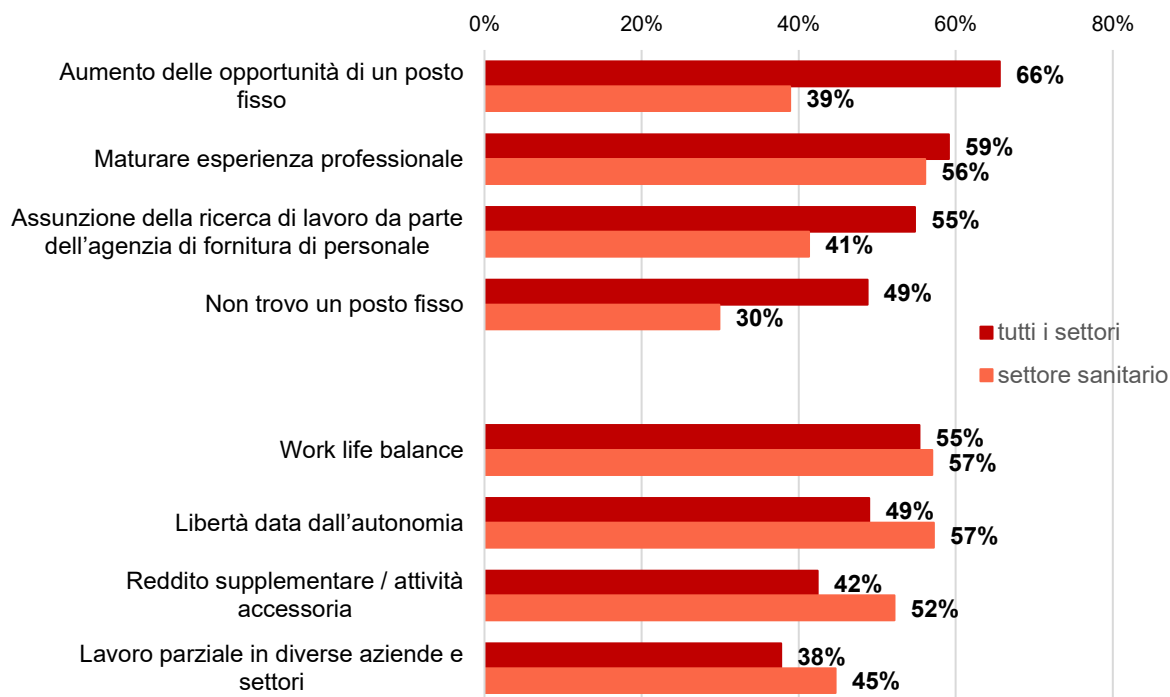
2. Flussi migratori nel settore sanitario



Fonte: Lobsiger & Kägi, 2016

Nota: i professionisti delle cure infermieristiche mostrano elevate tendenze a migrare verso altre attività. Particolarmente elevata è la percentuale di coloro che cambiano carriera (23 %) o abbandonano del tutto il lavoro (15 %).

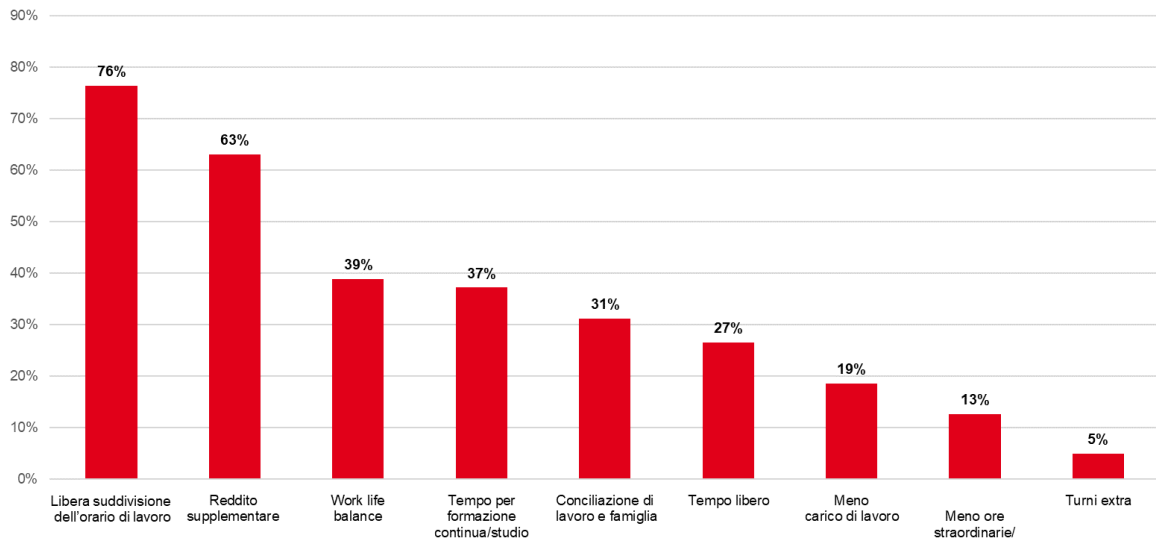
3. Motivazioni dei lavoratori temporanei



Fonte: swissstaffing 2023

Nota: nel settore sociosanitario i lavoratori temporanei lavorano su base temporanea principalmente per ragioni di flessibilità. In altri settori, invece, il motivo principale è l'aumento delle possibilità di ottenere un impiego a tempo indeterminato.

4. Motivazioni del personale infermieristico flessibile sulla piattaforma online Coople

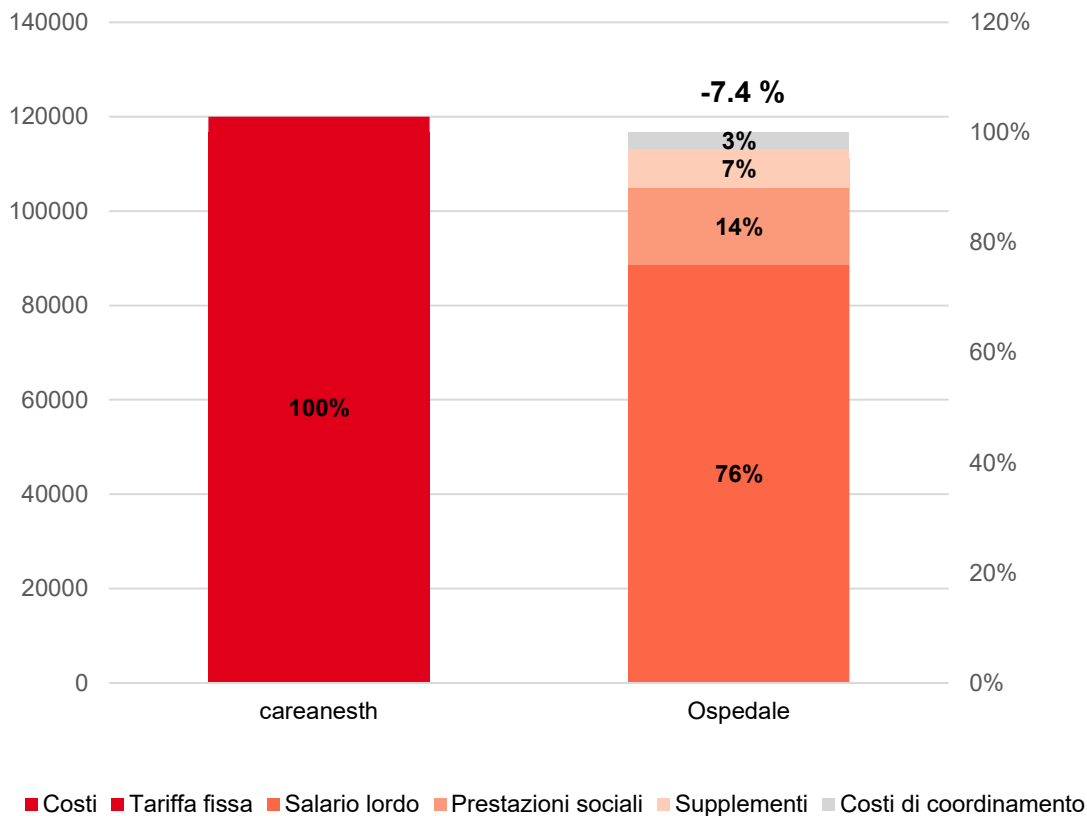


Fonte: Coople, 2023, più risposte possibili

Nota: anche il prestatore di personale Coople ha condotto un sondaggio sui motivi che inducono a lavorare temporaneamente nel settore delle cure infermieristiche. I risultati rivelano che il personale infermieristico trova numerosi vantaggi nel lavoro flessibile rispetto al lavoro fisso. In questo caso le motivazioni legate alla flessibilità giocano un ruolo più importante dei salari.

Fonte: <https://www.coople.com/ch/blog/flexible-arbeit-gesundheitswesen>

5. Costo di assorbimento totale per un equivalente a tempo pieno



Fonte: Brand et al., 2018

Nota: Il grafico mostra un confronto tra i costi per un infermiere assunto tramite l'agenzia di fornitura di personale careanesth rispetto a quelli per un infermiere assunto direttamente dall'ospedale. I costi con careanesth aumentano del 7,4 % se si effettua il costo di assorbimento totale e si tiene conto di tutti i costi supplementari sostenuti dall'ospedale. Solo la società careanesth ha reso noto il suo prezzo a scopo di confronto. Il prezzo può differire da quello di altri fornitori di personale. Sul mercato esistono anche modelli in cui sono le aziende acquisitrici stesse a determinare autonomamente il salario del personale infermieristico.

Che cos'è swissstaffing?

swissstaffing è il centro di servizi e di competenze per i prestatori di personale in Svizzera. Quale associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta gli interessi dei suoi 470 membri in campo politico, economico e sociale. swissstaffing è il partner sociale del CCL Prestito di personale, il pacchetto contrattuale con il maggior numero di lavoratori dipendenti in Svizzera.

Aggiornamento: 17 agosto 2023