

White Paper

# Flexwork e protezione sociale

## Il lavoro temporaneo come precursore



---

## Flexwork

I cosiddetti flexworker sono persone che desiderano lavorare in modo flessibile, che sia per reinserirsi nel mondo del lavoro o perché quella è la loro filosofia di vita. Secondo il lavoratore e la situazione professionale, distinguiamo tre dimensioni di flessibilità:

- orario di lavoro (orario flessibile / tempo di lavoro annuale, tempo parziale, lavoro su chiamata);
- luogo di lavoro (telelavoro / spazi di lavoro virtuali, home office, spazi condivisi);
- rapporto di lavoro (consulente / responsabile di progetto assunto, lavoro temporaneo / contracting, indipendente / freelance).

Il presente libro bianco illustra le motivazioni dei flexworker prendendo a esempio i lavoratori temporanei e ne analizza la protezione sociale secondo il tipo di rapporto di lavoro.

---

## Indice

<b>Le aziende di servizi per il personale prendono posizione</b>	<b>3</b>
<b>I flexworker</b>	<b>4</b>
<b>Protezione sociale dei flexworker – punto della situazione</b>	<b>7</b>
- <b>Malattia e infortunio</b>	<b>7</b>
- <b>Previdenza per la vecchiaia</b>	<b>9</b>
- <b>Disoccupazione</b>	<b>10</b>
- <b>Formazione continua</b>	<b>10</b>
<b>Protezione sociale – forme di lavoro al banco di prova</b>	<b>12</b>
<b>Organizzare il futuro</b>	<b>14</b>

Informazioni:

Dott. Marius Osterfeld, economista  
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Boris Eicher, avvocato  
boris.eicher@swissstaffing.ch

### **swissstaffing**

Unione svizzera dei prestatori di personale  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf  
Tel.: +41 (0)44 388 95 40  
www.swissstaffing.ch  
info@swissstaffing.ch

Riproduzione, anche di estratti,  
autorizzata con indicazione della fonte.  
Luglio 2019, ©swissstaffing

---

## Introduzione

Il mondo del lavoro è in pieno rivolgimento. Produzione, commercio e consumo sono rivoluzionati da nuove tecnologie e dalla globalizzazione dei mercati, con forti ripercussioni sul mercato del lavoro. Da un lato, la velocità dei cambiamenti è una sfida impegnativa per i lavoratori e non di rado l'automazione, la mutazione dei profili professionali o il fallimento di un datore di lavoro comportano la perdita di impieghi ed esigono un riorientamento. Dall'altro, l'economia legata a internet crea una mentalità che punta sul consumo immediato, individuale e a buon mercato. Un numero crescente di persone trasferisce queste esigenze nella vita professionale. Il lavoro deve poter conciliarsi con la vita privata, consentire di godere della massima flessibilità e offrire opportunità di autorealizzazione. Le forme di lavoro flessibile diventano quindi uno strumento per prendere in mano il proprio futuro professionale, in qualità di indipendente, di lavoratore temporaneo o, in fasi transitorie, di cercatore di impiego.

*Il cambiamento culturale e gli sviluppi economici sono all'origine dell'aumento delle persone che desiderano lavorare in modo flessibile.*

Politici, autorità e parti sociali discutono con preoccupazione sulle ripercussioni sociali di questa tendenza. Concretamente, la società è posta di fronte a due grandi domande: i lavoratori flessibili – in particolare i freelance indipendenti – godono di una protezione sociale sufficiente? E un costante calo dei lavoratori mette a repentaglio la base di contributi per il finanziamento dei sistemi di sicurezza sociale in Svizzera? In tale contesto, spesso si menziona una terza forma di lavoro, ibrida, la quale abbina la flessibilità di un'occupazione indipendente con la sicurezza sociale di un impiego fisso. Ebbene, il diritto svizzero conosce già una simile forma di lavoro: il prestito di personale. swissstaffing, l'Unione svizzera dei prestatori di personale, illustra in questo libro bianco le motivazioni dei flexworker e la loro integrazione nella vita professionale. Nella seguente analisi, presentiamo da un punto di vista giuridico la situazione della protezione sociale nelle diverse forme di lavoro, che verranno sottoposte al banco di prova del futuro, con un'attenzione particolare sul nuovo modello delle piattaforme di impiego.

---

## Le aziende di servizi per il personale prendono posizione

swissstaffing si impegna affinché il lavoro flessibile benefici dell'accettazione da parte della società e di una buona protezione sociale.

### **L'organizzazione ordinata del mondo del lavoro di domani necessita:**

- di un sistema di sicurezza sociale che protegga i lavoratori indipendentemente dalla forma occupazionale contro i rischi di infortunio, malattia, decesso, vecchiaia e disoccupazione;
- della possibilità di trasferire i diritti acquisiti a livello di prestazioni in caso di cambio della forma occupazionale;
- della promozione della formazione continua per tutta la vita e in tutti i settori.

### **Per beneficiare interamente delle possibilità di protezione sociale nel settore temporaneo si necessita:**

- di una cultura nella quale il lavoro flessibile e il passaggio dinamico da una forma occupazionale all'altra siano accettati;
- di una firma digitale semplice per i contratti di lavoro temporaneo;
- di soluzioni snelle e digitali per le assicurazioni sociali e le procedure di notifica.

### **Tre opportunità per la protezione sociale del mondo del lavoro di domani:**

- una chiara attribuzione della fornitura di servizi attraverso piattaforme economiche a forme di lavoro esistenti, come il lavoro indipendente, il lavoro temporaneo e i contratti di lavoro;
- migliori pratiche per le start-up nel campo delle piattaforme di impiego per il rispetto del diritto svizzero del lavoro (p.es. utilizzo del lavoro temporaneo);
- uno scambio di incarti digitali tra aziende private di servizi per il personale e URC per un ritorno quanto più possibile rapido nel mondo del lavoro.

### **Due rischi che frenano una rapida integrazione in rapporti occupazionali che garantiscano una protezione sociale:**

- l'alimentazione di una cultura della paura nei confronti di forme di lavoro flessibili;
- una regolamentazione del mercato del lavoro e del lavoro temporaneo che ostacola le assunzioni.

## I flexworker

Gli sconvolgimenti dei mercati del lavoro hanno fatto emergere due tipi di flexworker: i lavoratori che cercano un ponte tra due impieghi fissi e quelli che cercano volutamente un'occupazione flessibile. Un esempio particolarmente calzante è quello dei lavoratori temporanei, una delle tipologie di flexworker più analizzate. Secondo un sondaggio di swissstaffing e dell'istituto gfs di Zurigo, il 57% dei lavoratori temporanei interpellati ha accettato l'impiego per non rimanere senza lavoro, mentre il 43% ha optato per il lavoro flessibile perché si adegua bene alla propria situazione di vita.

*Una suddivisione dei lavoratori secondo l'età, il sesso e la genitorialità dimostra che i giovani senza figli a carico scelgono molto spesso volutamente il lavoro flessibile.*

Più della metà di chi ha meno di trent'anni ha optato volontariamente per questa forma occupazionale. Un Bernese ventiseienne, per esempio, apprezza in

particolare «l'indipendenza con la quale affrontare situazioni future». L'esigenza di flessibilità cala non appena il lavoratore temporaneo sotto i trent'anni ha figli a carico. In questi casi, la flessibilità di un'occupazione temporanea è un importante strumento per muovere i primi passi nel mondo del lavoro e mantenere la famiglia. «Dar da mangiare a mio figlio», è stato il motivo principale menzionato da un giovane padre in relazione al suo impiego. Con il passare degli anni, il tasso di persone che desiderano un lavoro flessibile diminuisce, ma tra i 40 – 65enni la percentuale oscilla pur sempre tra il 32% e il 45%. Il lavoro flessibile è dunque un'esigenza in tutte le fasi della vita. Per quanto riguarda i lavoratori più anziani, è apprezzato in particolare dalle madri maggiori di cinquant'anni e da chi ha raggiunto l'età della pensione. Il lavoro flessibile consente loro un rientro nel mondo del lavoro oppure di programmare un pensionamento progressivo. «Nell'assistenza agli anziani, occupiamo soprattutto donne con più di cinquant'anni che, dopo una lunga fase di inattività, sono felici di tornare nel mondo del lavoro e lavorano con grande passione», dichiara Paul Fritz, CEO della Home Instead Schweiz AG.

**Tabella 1: tasso di lavoratori temporanei che cercano la flessibilità**

Età	Ripartizione % secondo l'età	Uomo senza figli	Uomo con figli	Donna senza figli	Donna con figli
Minori di 30 anni	32%	51%	28%	54%	36%
30 – 40 anni	30%	41%	34%	42%	45%
40 – 50 anni	20%	32%	37%	43%	37%
50 – 65 anni	16%	35%	35%	31%	45%
Maggiori di 65 anni	2%	92%		76%	

**Nota:** la tabella riporta il tasso di lavoratori temporanei che cercano la flessibilità ripartiti secondo il sesso e la struttura familiare. La percentuale nel gruppo delle donne sopra i 65 anni si basa su diciassette osservazioni e ha quindi un valore meramente indicativo.

Osservazioni: 3911.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

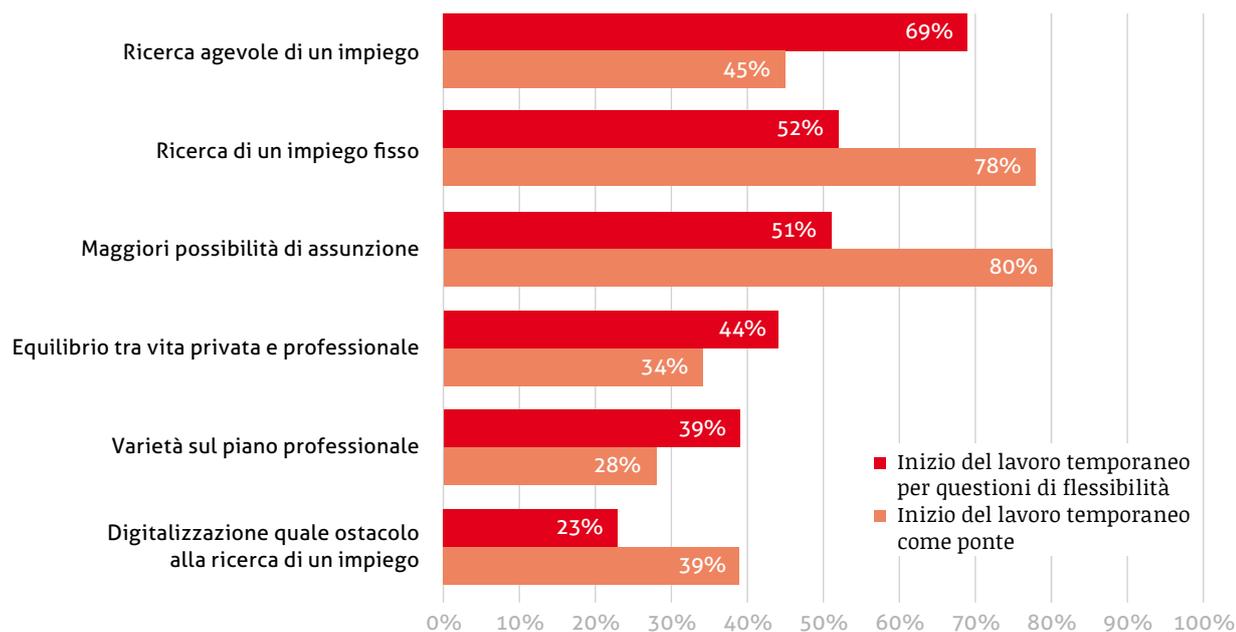
Un confronto tra i motivi che hanno spinto gli interpellati a incominciare volontariamente o per mancanza di alternative una fase di lavoro temporaneo dimostra che questa decisione consapevole è legata a determinate premesse. I lavoratori temporanei che cercano la flessibilità considerano più spesso facile la ricerca di un impiego con le loro qualifiche e si sentono più raramente minacciati dalla digitalizzazione. Entrambi i risultati sono l'espressione di

un'elevata concorrenzialità, la quale permette di muoversi con flessibilità nel mercato del lavoro. Queste persone apprezzano in particolare il migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, e la varietà di sfide che incontrano. «Posso lavorare, ma ho anche il mio tempo libero», afferma per esempio una dipendente cinquantenne del commercio al dettaglio. I lavoratori che considerano la fase di occupazione temporanea come ponte nel mercato del lavoro sfruttano il tempo

a disposizione per cercare un impiego. Parallelamente, la loro attività professionale incrementa le loro possibilità di successo. Questo atteggiamento è sorprendentemente diffuso anche tra i lavoratori che hanno scelto volontariamente un impiego flessibile. Il 50%, infatti, cerca a lungo termine un'occupazione fissa e vede l'esperienza interinale come importante

base verso quell'obiettivo. Il lavoro flessibile rappresenta quindi per molti una breve fase nella vita professionale. Dopo tre anni, quattro lavoratori temporanei su cinque hanno già lasciato questa forma occupazionale. Il lavoro temporaneo previene le lacune contributive a livello di assicurazioni sociali e non richiede di rinunciare alla protezione sociale.

**Figura 1: motivazioni dei lavoratori temporanei**

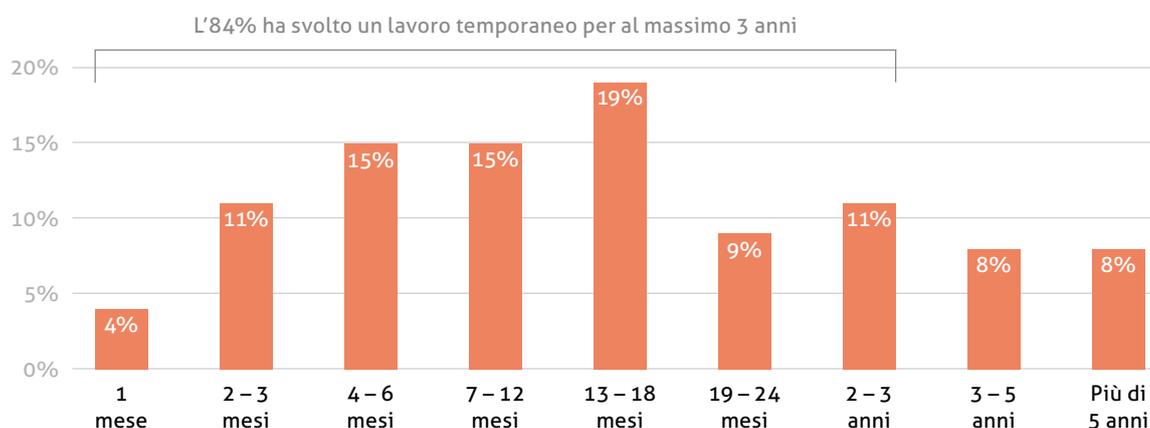


**Nota:** la figura mostra le motivazioni dei lavoratori che optano per una fase di occupazione temporanea per questioni di flessibilità o per mancanza di alternative. Gli interpellati dovevano valutare gli aspetti della varietà professionale, dell'equilibrio tra vita privata e professionale, e le maggiori possibilità di assunzione su una scala dall'1 («Assolutamente non importante») al 5 («Molto importante»). Per calcolare il tasso, i valori 4 e 5 sono stati riuniti. Le altre domande si basano su risposte «Sì»/«No», rispettivamente su risposte multiple.

Osservazioni: da 3351 a 4153.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

**Figura 2: durata in mesi della fase di lavoro temporaneo**



**Nota:** la figura mostra la durata in mesi della fase di lavoro temporaneo.

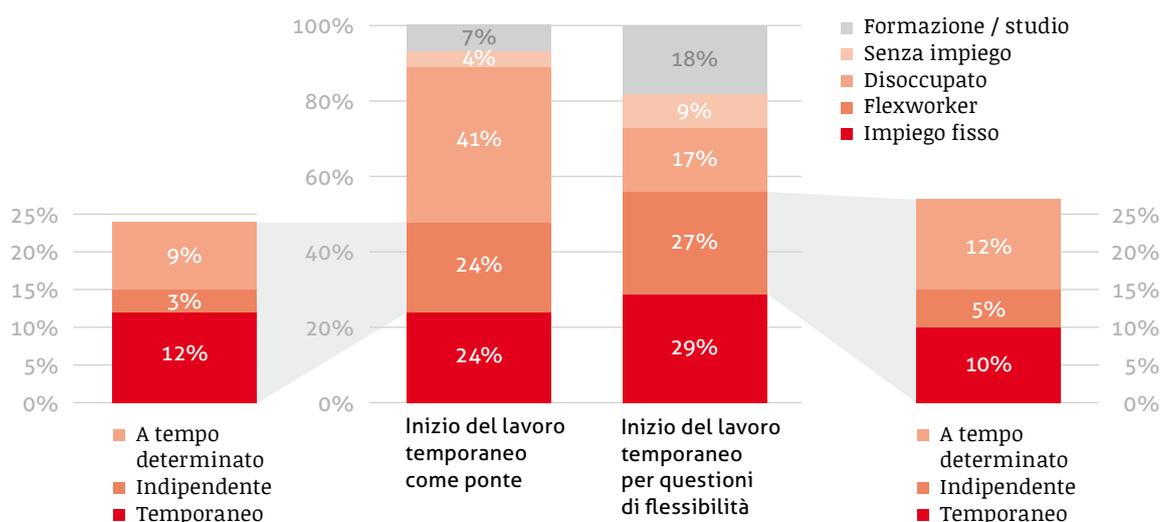
Osservazioni: 3807.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Il passaggio dalla flessibilità a un impiego fisso riesce indipendentemente dal fatto che il lavoro temporaneo risponda a una volontà o sia una scelta necessaria per mancanza di alternative. Ventiquattro mesi dopo l'inizio della fase di lavoro temporaneo, il 58%, rispettivamente il 55% di questi lavoratori ha trovato un impiego fisso, se era ciò che cercava. Viceversa, le cifre attestano anche una chiara fedeltà alla

flessibilità a lungo termine, quando questa è esplicitamente cercata. Solo il 18% (lavoratori che hanno optato per una fase di lavoro temporaneo alla ricerca di flessibilità), rispettivamente il 25% (lavoratori che hanno scelto questa forma occupazionale per mancanza di alternative) sono passati a un impiego fisso dopo ventiquattro mesi.

**Figura 3: situazione professionale prima dell'inizio del lavoro temporaneo**

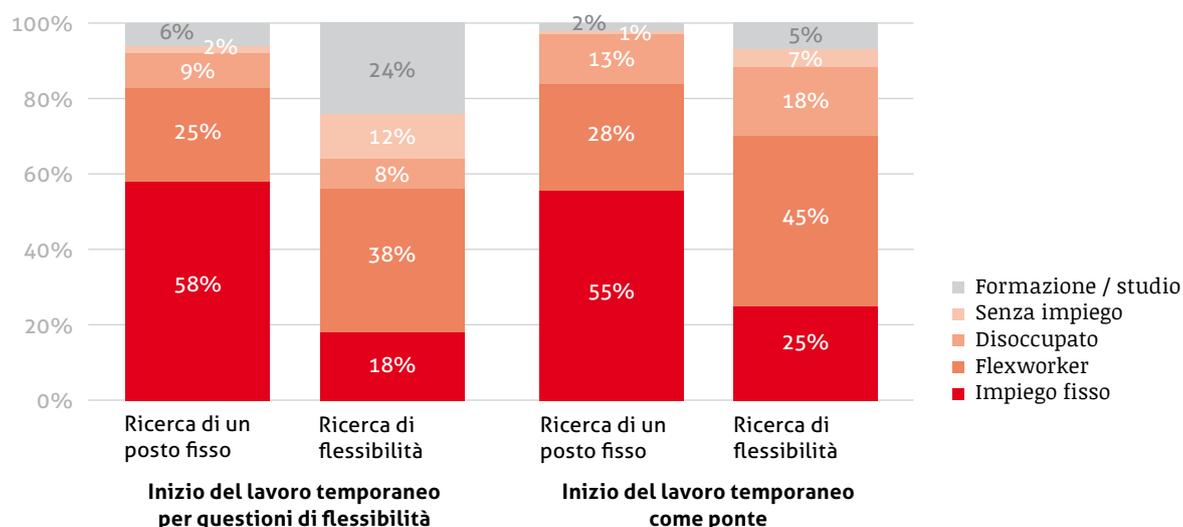


**Nota:** la figura mostra la situazione professionale dei lavoratori che optano per una fase di occupazione temporanea per questioni di flessibilità o per mancanza di alternative. La categoria dei flexworker comprende contratti a tempo determinato, il lavoro temporaneo e il lavoro indipendente.

Osservazioni: 2265, risp. 1682.

Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

**Figura 4: 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.

---

## Protezione sociale dei flexworker – punto della situazione

*La vita di un flexworker è contrassegnata dal continuo alternarsi di fasi di lavoro e di ricerca di un impiego.*

Per organizzare questo progetto di vita, il flexworker dispone di tre forme giuridiche: il dipendente classico, il lavoratore temporaneo e l'indipendente. Nelle fasi transitorie, può invece beneficiare dell'indennità di disoccupazione. Secondo la forma giuridica, varia la protezione da rischi come la malattia, l'infortunio, la vecchiaia, il decesso e la disoccupazione.

### Le forme di lavoro in breve

La condizione professionale di lavoratore ai sensi del CO, di indipendente o di lavoratore temporaneo non dice nulla in merito al grado di occupazione né al tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato) della persona in questione. Tutte le combinazioni sono possibili, per esempio un impiego a tempo determinato a tempo parziale o un impiego a tempo indeterminato a tempo pieno.

### Lavoratori secondo il CO

Il CO considera lavoratori le persone occupate da un datore di lavoro e che percepiscono un salario. Le parti stipulano un contratto di lavoro che definisce diritti e doveri. I contratti di lavoro non devono soddisfare particolari disposizioni, anche se nella prassi gli accordi vengono messi per lo più per iscritto. I contratti scritti sono obbligatori solo per gli apprendisti e i dimoranti temporanei. Senza esplicita regolamentazione scritta, valgono le disposizioni del diritto delle obbligazioni (art. 319 segg. CO).

### Indipendenti

Sono considerati lavoratori indipendenti le persone che lavorano a nome proprio e per conto proprio, esercitando un'attività lucrativa indipendente e assumendosi il rischio economico e quello legato alle assicurazioni sociali.

### Lavoratori temporanei

Il termine lavoro temporaneo descrive un rapporto triangolare tra il prestatore di personale, un'azienda acquisitrice e un lavoratore. Il lavoratore stipula un contratto di lavoro con il prestatore di personale (art. 19 LC). L'azienda di lavoro temporaneo affida all'azienda acquisitrice la facoltà di impartire istruzioni al lavoratore, ma ai sensi della legge rimane il datore di lavoro. La Legge sul collocamento (LC), l'Ordinanza sul collocamento (OC) e il CCL Personale a prestito dichiarato di obbligatorietà generale costituiscono la base giuridica di questa forma di lavoro/del lavoro temporaneo.

### Beneficiari di indennità di disoccupazione

Le persone senza occupazione idonee al collocamento e alla ricerca di un impiego hanno diritto all'indennità di disoccupazione, nella misura in cui soddisfino le condizioni legali dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD).

---

## Malattia e infortunio

La salute fisica è un fattore determinante per i lavoratori. Senza tutela della loro forza lavoro, in caso di malattia dovrebbero rinunciare al reddito, con gravissime ripercussioni economiche in caso di assenza prolungata. Per gli indipendenti vige l'auto-responsabilità. La stipulazione di un'assicurazione di indennità giornaliera è facoltativa e, in assenza di una protezione assicurativa, deve essere finanziata con i propri accantonamenti. In realtà, questa libera scelta è spesso problematica: con l'aumento dell'età o in presenza di antecedenti medici, i contributi da versare possono aumentare in misura proibitiva. Brevi periodi di attesa o redditi bassi talvolta non sono assicurabili. Per i flexworker con reddito annuo contenuto, una protezione sociale appropriata come indipendenti diventa un esercizio di equilibrio.

In caso di malattia, i lavoratori ai sensi del CO hanno diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio, nella misura in cui il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato pattuito per più di tre mesi (art. 324a, cpv. 2 CO). Nel primo anno di servizio, sussiste un diritto di tre settimane, che aumenta di anno in anno secondo la scala di Basilea, Berna o Zurigo. In caso di frequente cambio del datore di lavoro, il diritto resta di tre settimane. Se la malattia è grave, per esempio un infarto o un tumore, la protezione tramite il datore di lavoro non basta. Essa va integrata con un'assicurazione complementare facoltativa. La continuazione del pagamento del salario consente al dipendente di prevedere un periodo di attesa più lungo nella polizza privata complementare e di ridurre così in misura sostanziale i costi.



*Il CCL Personale a prestito è un contratto su misura per le esigenze specifiche del lavoro flessibile.*

Ciò vale anche per la sicurezza economica in caso di malattia. A partire dall'inizio pattuito del lavoro, il salario di tutti i lavoratori temporanei assoggettati è assicurato collettivamente almeno all'80% nella misura in cui non sia già percepita una rendita AVS (art. 29, cpv. 1 CCL, art. 324a CO). La protezione subentra con alcune limitazioni anche se la malattia si è manifestata già prima dell'inizio del lavoro, il che è un'eccezione in campo assicurativo (art. 9 LCA). Fondamentalmente, i lavoratori temporanei hanno diritto a 720 indennità giornaliere, anche oltre la durata prevista dell'impiego, e sono pertanto protetti contro gravi o piccole fatalità legate alla salute (art. 28, cpv. 3 CCL). In caso di impieghi inferiori ai tre mesi, i lavoratori temporanei hanno diritto a sessanta indennità giornaliere, ma se hanno figli a carico o se lavorano in un'azienda assoggettata al CCL dichiarato di obbligatorietà generale hanno diritto a 720 indennità giornaliere anche in caso di impieghi di breve durata.

La differenza con i beneficiari di un'indennità di disoccupazione che a causa di una malattia sono inabili al lavoro o non sono idonei al collocamento è notevole. Questi ultimi hanno diritto a sole trenta indennità giornaliere e, se si ammalano più volte durante il termine quadro, il diritto è limitato a 44 indennità giornaliere (art. 28 LADI). Nonostante la difficile situazione economica, queste persone devono quindi stipulare un'assicurazione complementare, i cui premi potrebbero risultare eccessivi con l'avanzare dell'età o in caso di antecedenti medici. Il confronto svela un altro aspetto essenziale della

funzione di ponte del lavoro temporaneo per persone che desiderano riorientarsi sul mercato del lavoro.

Come una malattia, un infortunio può comportare una lunga fase di incapacità lavorativa. In questo ambito, le differenze tra le forme occupazionali sono meno marcate. I lavoratori temporanei, i disoccupati e i lavoratori ai sensi del CO godono di coperture obbligatorie analoghe. Per i lavoratori temporanei e i lavoratori ai sensi del CO, la protezione subentra il primo giorno di lavoro pattuito contrattualmente (art. 30 CCL; art. 1a LAINF). L'assicurazione copre gli infortuni professionali e non professionali se il lavoratore è occupato per più di otto ore la settimana presso un datore di lavoro (art. 13 OAINF). La protezione contro gli infortuni dura trenta giorni dopo la fine del lavoro (art. 3, cpv. 2 LAINF). Anche i beneficiari di indennità di disoccupazione sono assicurati contro gli infortuni non professionali. Il premio viene dedotto direttamente dalle indennità giornaliere (art. 22a, cpv. 4 LADI). Gli indipendenti non sono invece obbligatoriamente assicurati e devono provvedere per conto loro a una copertura, che spesso può essere inclusa nell'assicurazione di indennità giornaliera.

## Previdenza per la vecchiaia

### AVS / AI

In Svizzera, la previdenza per la vecchiaia si basa sul principio dei tre pilastri. L'assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS) copre il fabbisogno di base. Vi contribuiscono tutti: indipendenti, lavoratori temporanei, lavoratori ai sensi del CO e beneficiari di indennità di disoccupazione (art. 1a, cpv. 1 LAVS; art. 22a, cpv. 2 LADI). L'unica differenza tra le forme occupazionali sta nel pagamento dei contributi. Se gli indipendenti versano la totalità dei contributi (art. 8 LAVS), negli altri casi il datore di lavoro, rispettivamente la cassa disoccupazione ne assume una parte. Il primo pilastro è quindi una vera e propria assicurazione sociale: i diritti alle prestazioni vengono acquisiti a prescindere dalla forma occupazionale e vengono trasferiti anche quando essa cambia. L'AVS è associata all'assicurazione invalidità che subentra invece in caso di invalidità dovuta a malattia.

### Previdenza professionale

La previdenza professionale, il secondo pilastro, assicura il tenore di vita durante la vecchiaia e completa quindi le prestazioni del primo pilastro. Essa comprende, a complemento dell'AVS, i rischi invalidità e decesso (art. 1 LPP). L'assicurazione è obbligatoria per i lavoratori temporanei e i lavoratori ai sensi del CO che guadagnano più di CHF 21'330.- l'anno (art. 2, cpv. 1 LPP in combinato disposto con art. 2, cpv. 4 LPP). A partire da questa soglia d'entrata, sono assicurati almeno CHF 3555.- del reddito conseguito. Il salario del lavoratore viene considerato fino a un reddito massimo di CHF 85'320.-, con detrazione di una deduzione di coordinamento di CHF 24'885.-, il cosiddetto salario coordinato (art. 8 LPP).<sup>1</sup>

La durata dell'impiego di un lavoratore temporaneo sovente non è prevedibile all'inizio. A meno che non desiderino un'assicurazione dal primo giorno, tutti i lavoratori temporanei sono obbligatoriamente assicurati dalla quattordicesima settimana di occupazione (art. 28 OPP 2). Per il calcolo della durata, vengono sommati gli impieghi dei dodici mesi precedenti, se ne sono stati svolti diversi con brevi interruzioni tra l'uno e l'altro (art. 31 CCL). Se i lavoratori temporanei hanno obblighi di assistenza nei confronti dei figli o sin dall'inizio è prevista una durata superiore ai tre mesi, l'assicurazione decorre dal primo giorno di lavoro (art. 31 CCL). Gli impieghi di breve durata sono una sfida per il settore: come sapere se si raggiungerà la soglia d'entrata per la previdenza professionale? La soluzione è commu-

tare tale soglia in un salario orario, nella fattispecie CHF 9.75 l'ora. Grazie ai salari minimi sensibilmente più alti garantiti dal CCL Personale a prestito, ogni lavoratore temporaneo soddisfa questo criterio. In questo modo, vengono evitate lacune contributive dovute all'occupazione flessibile. I lavoratori temporanei sono dunque avvantaggiati rispetto ai lavoratori ai sensi del CO e il modello utilizzato potrebbe fare scuola nell'ottica delle nuove forme di lavoro flessibili (art. 31, cpv. 4 CCL).

Contrariamente ai lavoratori temporanei e ai lavoratori ai sensi del CO, gli indipendenti non sono tenuti ad assicurare la previdenza professionale. Possono assicurarsi a titolo facoltativo (art. 4, cpv. 1 LPP) o, in alternativa, optare per il pilastro 3a e le relative agevolazioni fiscali. Un indipendente su quattro rinuncia alla previdenza professionale e punta solo sul primo pilastro, che tuttavia non basta né a mantenere il tenore di vita alla pensione né a tutelarsi dai rischi decesso e invalidità (cfr. NZZ, 2018).

I beneficiari di indennità di disoccupazione sono assicurati obbligatoriamente contro i rischi decesso e invalidità (art. 2, cpv. 3 LPP). L'importo viene dedotto direttamente dalla cassa disoccupazione (art. 22a, cpv. 3 LADI). Nel corso dell'intera durata della disoccupazione non viene corrisposto un contributo di risparmio il che, in caso di disoccupazione frequente o di lunga durata, può ridurre sensibilmente il capitale di vecchiaia.

*Dal punto di vista della previdenza per la vecchiaia, è fondamentale essere integrati se possibile senza interruzioni nel mondo del lavoro. In questo senso, il lavoro temporaneo è un prezioso ponte.*

<sup>1</sup> Gli importi limite vengono adattati regolarmente dal Consiglio federale in funzione dell'evoluzione dei prezzi e degli stipendi in Svizzera. I valori riportati valgono per il 2019 (art. 5 OPP 2).

## Disoccupazione

Se un lavoratore perde l'impiego, ha diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). I lavoratori temporanei, in qualità di dipendenti, sono tenuti a versare i contributi come i lavoratori ai sensi del CO (art. 2 LADI). Nella misura in cui i requisiti della cassa disoccupazione siano soddisfatti, i dipendenti di entrambe le forme occupazionali possono beneficiare delle indennità di disoccupazione. Gli indipendenti, invece, non sono obbligati a versare i contributi (art. 2 LADI). Una protezione facoltativa a livello di cassa disoccupazione non è prevista dalla legge e una copertura privata del rischio non è possibile.

Le persone idonee al collocamento e alla ricerca di un impiego ricevono le indennità di disoccupazione se soddisfano le condizioni legali ai sensi dell'AD. Il fattore principale per la valutazione del diritto è il periodo di contribuzione. Chi nei due anni prima dell'iscrizione alla cassa disoccupazione ha versato

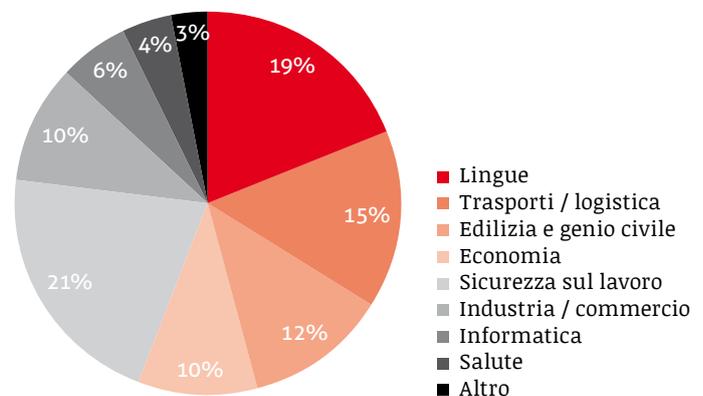
contributi per almeno dodici mesi (art. 13, cpv. 1 LADI) ha diritto a un'indennità corrispondente al 70% del salario assicurato. Le persone il cui diritto alle indennità giornaliere è inferiore a CHF 140.– o con obblighi di mantenimento ricevono l'80% del salario assicurato. Il limite massimo è di 520 indennità giornaliere e dipende dall'età dell'assicurato e dal periodo di contribuzione.

*Grazie al lavoro temporaneo, chi è alla ricerca di un posto fisso può estendere la durata delle prestazioni attraverso un guadagno intermedio o, secondo la durata della fase di lavoro temporaneo, ottenere un'estensione dei diritti.*

## Formazione continua

L'automazione e la digitalizzazione sono all'origine di ampi processi di transizione nel mercato del lavoro svizzero. Cambiano dunque i requisiti necessari per rimanere concorrenziali. L'apprendimento per tutta la vita e la formazione continua diventano un ulteriore pilastro della protezione sociale. I lavoratori temporanei soggetti al CCL possono avvalersi del fondo per la formazione continua temptraining, un generoso strumento per garantire a lungo termine la competitività. Questo sistema molto aperto consente di accedere all'offerta di oltre mille istituti di formazione in Svizzera (art. 7, cpv. 6 CCL).<sup>2</sup> I lavoratori temporanei possono scegliere liberamente in quale direzione perfezionarsi professionalmente, frequentando corsi legati al campo in cui operano o in altri ambiti. Sono pure disponibili formazioni per acquisire competenze utili più generali, per esempio in campo linguistico e informatico. In questo modo, il fondo aiuta i lavoratori temporanei a riorientarsi sul mercato del lavoro. I corsi frequentati aprono nuove prospettive professionali e consolidano i rapporti di lavoro. Il diritto alla formazione continua sussiste già dopo 176 ore di lavoro e scade solo dodici mesi dopo la conclusione della fase di lavoro temporaneo. Attualmente (giugno 2019), vengono concessi al massimo CHF 5000.– di prestazioni di formazione continua e un'indennità di perdita di guadagno fino a CHF 2250.–.<sup>3</sup>

Figura 5: richieste secondo il tipo di corso



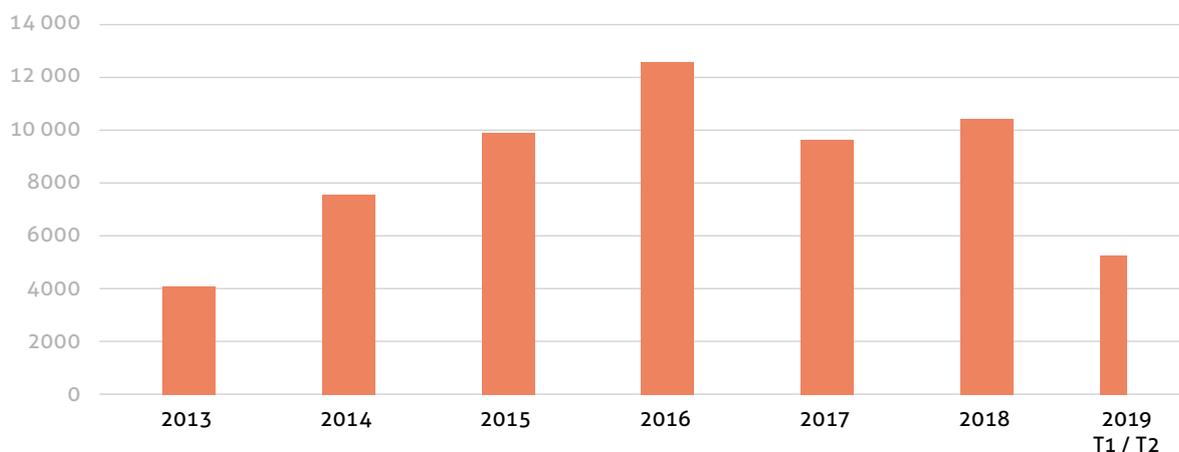
**Nota:** la figura mostra la ripartizione delle richieste nel 2018 secondo il tipo di corso. I corsi di lingue e sulla sicurezza sul lavoro sono i più frequentati dai lavoratori temporanei.

Fonte: temptraining, 2019.

Il fondo per la formazione continua temptraining è alimentato dal CCL Personale a prestito. Prima, il settore temporaneo versava contributi per la formazione continua a CCL dichiarati di obbligatorietà generale di altri settori, i cui programmi però sovente non corrispondevano alle esigenze degli interinali, per esempio a causa dei lunghi periodi di attesa per la concessione del diritto. Grazie a temptraining, invece, a fine 2018 erano state accolte oltre 26'000 richieste di formazione continua per un valore di 43 milioni

di franchi. Gli indipendenti e i lavoratori ai sensi del CO non hanno diritto alla copertura dei costi della formazione continua, la quale di regola deve quindi essere finanziata autonomamente. L'assicurazione contro la disoccupazione fornisce prestazioni finanziarie per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (art. 59 LADI), ma la partecipazione è vincolata a severe condizioni e chi è alla ricerca di un impiego non può scegliere liberamente.

**Figura 6: evoluzione delle richieste ricevute dal fondo per la formazione continua temptraining**



**Nota:** la figura mostra l'evoluzione delle richieste ricevute da temptraining dal 2013.

Fonte: temptraining, 2019.

<sup>2</sup> Al sito [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch), il Segretariato di temptraining gestisce un elenco con tutti gli istituti di formazione riconosciuti.

<sup>3</sup> Le attuali condizioni per godere del diritto alla formazione continua sono specificate al sito [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch).

---

## Protezione sociale – forme di lavoro al banco di prova

Un confronto della protezione sociale delle diverse forme di lavoro dimostra che in ampia misura gli indipendenti non beneficiano della copertura obbligatoria dei rischi sociali e devono procedere individualmente alla stipulazione di un'assicurazione. Secondo il rischio, i costi possono essere proibitivi oppure la possibilità di assicurarsi non esiste. Su mercati con una forte pressione della concorrenza, è difficile scaricare queste spese sul cliente finale. Il modello per l'attuale regolamento sono professioni come l'avvocato, il medico, il panettiere o l'artigiano indipendente i cui rischi sono coperti dal proprio patrimonio. Questa libertà è tutt'ora parte integrante della dinamica imprenditorialità in Svizzera. Questa forma di lavoro pare però inadeguata per i freelance con un potenziale di guadagno contenuto che optano per il lavoro flessibile quale ponte tra due impieghi fissi o per filosofia di vita.

Rispetto agli indipendenti, i lavoratori ai sensi del CO sono ampiamente coperti. Le assicurazioni obbligatorie coprono i rischi di base o aiutano a finanziare assicurazioni complementari. L'onere amministrativo per stipulare rapporti di lavoro di breve durata, i lunghi termini di disdetta e il radicamento culturale dei contratti «fissi» rendono questa forma di lavoro poco interessante per chi è alla ricerca di flessibilità e intende liberarsi del rigido corsetto del dipendente.

Con il prestito di personale, la Svizzera dispone di una terza forma occupazionale che coniuga flessibilità e sicurezza sociale.

*Se paragonati ai lavoratori ai sensi del CO, i lavoratori temporanei beneficiano di una protezione sociale analoga, ma adattata alle esigenze delle persone che lavorano in modo flessibile.*

Anno dopo anno, in Svizzera ottocento aziende di servizi per il personale e più di 400'000 lavoratori temporanei dimostrano che il settore interinale è in grado di gestire impieghi di poche ore come pure occupazioni pluriennali. I lavoratori che desiderano contare su un elevato grado di flessibilità possono realizzare tale auspicio senza rinunciare alla protezione sociale. Chi è alla ricerca di un impiego e considera la fase di lavoro temporaneo come un ponte verso un'occupazione fissa beneficia di un triplice vantaggio: gode di una migliore copertura dei rischi

di base percependo le indennità di disoccupazione, mantiene la concorrenzialità a lungo termine grazie all'integrazione professionale e alle generose prestazioni di formazione continua, e, con il suo reddito, conserva il consueto tenore di vita e può maturare il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione. «I nostri collaboratori apprezzano la combinazione di flessibilità e sicurezza sociale», spiega Marcel Keller, CEO di Kelly Services (Svizzera). «Per le grandi imprese, in particolare, il prestito di personale è uno strumento prezioso per reclutare e selezionare specialisti, e tenere così testa alla concorrenza.»

Tabella 2: confronto tra le varie forme di lavoro

	Lavoratore temporaneo	Indipendente	Beneficiario di indennità di disoccupazione	Lavoratori ai sensi del CO (senza CCL)
<b>Malattia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità giornaliera dall'inizio del lavoro</li> <li>• 80% della perdita di salario</li> <li>• Durata delle prestazioni mass. 720 giorni (eccezione: impiego a tempo determinato di mass. 13 settimane = 60 giorni, se azienda acquisitrice senza CCL di obbligatorietà generale e se non ci sono obblighi di assistenza)</li> </ul>	Nessuna protezione obbligatoria (assicurazione facoltativa possibile)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diritto se la malattia si manifesta durante la disoccupazione</li> <li>• 70% del guadagno assicurato (eccezione: 80% in caso di obblighi di assistenza o indennità giornaliera sotto CHF 140.-)</li> <li>• Durata delle prestazioni mass. 30 giorni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuazione del pagamento del salario se il rapporto di lavoro è durato più di 3 mesi o è pattuito per più di 3 mesi</li> <li>• 100% della perdita di salario</li> <li>• Obbligo di continuare a versare il salario (anni di servizio secondo scala di Zurigo) 1° anno = 3 sett. 2° anno = 8 sett. 3° anno = 9 sett.</li> </ul>
<b>Infortunio</b>	Obbligo di assicurazione da 8 ore di lavoro la settimana	Nessuna protezione obbligatoria (assicurazione facoltativa possibile)	Obbligo di assicurazione contro gli infortuni non professionali	Obbligo di assicurazione da 8 ore di lavoro la settimana
<b>Previdenza professionale</b>	Assoggettamento obbligatorio indipendentemente dal salario (eccezione: impiego a tempo determinato di mass. 13 settimane e se non ci sono obblighi di assistenza)	Nessuna protezione obbligatoria (assicurazione facoltativa possibile)	Assoggettamento obbligatorio per decesso e invalidità (nessun capitale di risparmio)	Assoggettamento obbligatorio da un salario annuo di CHF 21'330.-
<b>AVS / AI / IPG</b>	Obbligatoria (contributi ripartiti a metà)	Obbligatoria	Obbligatoria (contributi ripartiti a metà)	Obbligatoria (contributi ripartiti a metà)
<b>Assicurazione contro la disoccupazione</b>	Obbligo di assicurazione	Nessuna protezione obbligatoria (assicurazione facoltativa <b>non</b> possibile)	Fruizione delle prestazioni	Obbligo di assicurazione
<b>Formazione continua</b>	Da 176 ore di lavoro temporaneo (nell'arco di 12 mesi) diritto a prestazioni di formazione continua	Nessuna disposizione in merito	Contributi limitati per provvedimenti di formazione e occupazionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nessuna disposizione per legge</li> <li>• Dipende dal datore di lavoro</li> </ul>

Nota: i colori (verde scuro = alta; rosso scuro = bassa) illustrano la qualità della protezione nella rispettiva forma occupazionale.

## Organizzare il futuro

L'economia delle piattaforme è approdata nel mondo del lavoro, non solo negli Stati Uniti, ma anche in Svizzera. Queste piattaforme consentono ai lavoratori di candidarsi per l'assegnazione di mandati. «L'accesso al mercato del lavoro non è mai stato così semplice», conferma Jürg Karlen, CEO di smartstaff.

*«Le piattaforme hanno il potenziale di facilitare sensibilmente l'ingresso nel mercato del lavoro.»*

Sull'altro fronte ci sono i politici e le organizzazioni dei lavoratori, che temono per la protezione sociale. Come ADIA e Coople, la piattaforma smartstaff punta sul lavoro temporaneo: le piattaforme fungono da prestatori di personale e i lavoratori temporanei vengono affidati al committente, il quale ha facoltà di impartire istruzioni per lo svolgimento del lavoro. Del pagamento del salario, degli aspetti amministrativi e della protezione sociale si occupa il gestore della piattaforma.

In Svizzera, questi modelli sono ancora una rarità. Da un'analisi risulta che la maggior parte delle piattaforme di lavoro si considera un mero mediatore e lascia negoziare a offerenti e richiedenti la forma di lavoro. Di regola, ne conseguono rapporti di lavoro che rientrano nel campo del lavoratore indipendente, quindi con scarsa copertura sociale. Questo sviluppo

è dovuto a due motivi: con la necessità della forma scritta, la Legge sul collocamento crea importanti ostacoli alla gestione digitale degli affari. I contratti di lavoro temporanei devono essere stipulati con una firma qualificata (art. 19, cpv. 1 LC; art. 22, cpv. 1 LC). Considerati gli elevati requisiti da soddisfare per una firma elettronica, significa che praticamente ogni contratto di lavoro deve essere firmato a mano, il che non si concilia molto con un modello commerciale digitale. In secondo luogo, alle start-up il modello del lavoro temporaneo è poco noto e il diritto del lavoro è troppo complicato, il che dissuade queste aziende dall'assumersi la responsabilità di diventare datore di lavoro. Tuttavia, le piattaforme online come ADIA, Coople e smartstaff dimostrano come il mondo del lavoro di domani possa risultare al contempo flessibile e socialmente responsabile.

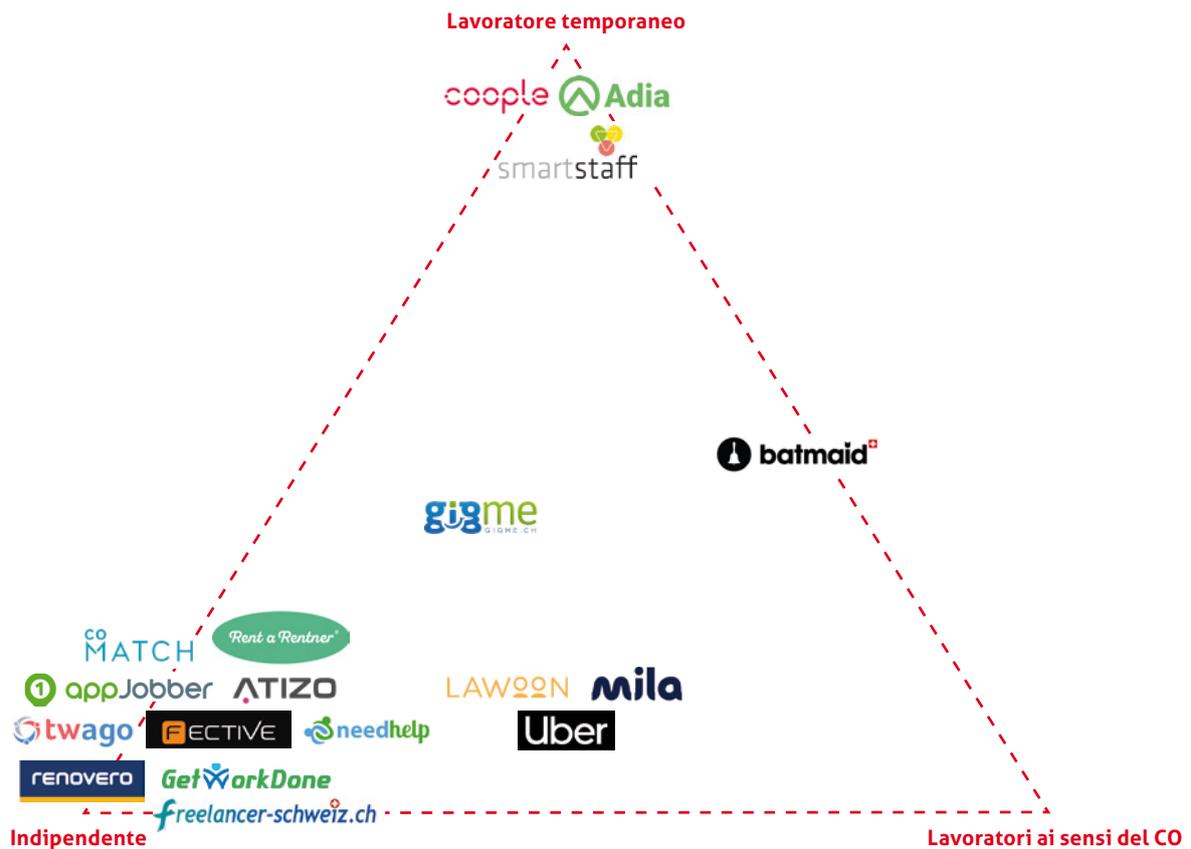
«Il futuro entra in noi molto prima che accada», afferma Satya Nadella, CEO della Microsoft, citando Rainer Maria Rilke. Un messaggio che meglio non potrebbe descrivere gli attuali sforzi riformatori in Svizzera. Con interventi parlamentari e nuove regolamentazioni nel campo delle assicurazioni sociali, dell'identità digitale e del diritto del lavoro, la Svizzera sta ponendo le basi per il futuro. Le decisioni prese mostreranno se il mercato del lavoro liberale diventerà ancor più dinamico e integrativo oppure se la politica si lascerà sfuggire le opportunità del mondo digitale.



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

Il prestito di personale, con la sua lungimiranza, può assumere un ruolo chiave in questa evoluzione. Un vero partenariato sociale e una politica neutrale nei confronti delle diverse forme di lavoro sono le premesse per imboccare questa strada.

**Figura 7: offerenti svizzeri di piattaforme di lavoro secondo la forma occupazionale**



**Nota:** questo grafico, che rappresenta gli offerenti svizzeri di piattaforme di lavoro secondo la forma occupazionale, è una valutazione di swissstaffing sulla base delle indicazioni dei rispettivi siti\*.

\* A causa di questioni giuridiche ancora in sospeso, di altri servizi dell'offerente o dell'approccio della piattaforma, i confini tra una forma di lavoro e l'altra non sono sempre netti. Tutte le indicazioni sono pertanto fornite senza garanzia di completezza e correttezza. swissstaffing declina ogni responsabilità per l'impiego di informazioni tratte dal presente grafico da parte di terzi o per eventuali errori.

**Fonti:**

Schäfer, Michael (2018): So können Selbstständige auch in der Vorsorge der eigene Chef sein, in: Neue Zürcher Zeitung, edizione del 9 luglio 2018.

Nadella, Satya (2018): Hit Refresh. Wie Microsoft sich neu erfunden hat und die Zukunft verändert, 2ª edizione rielaborata, Plassen Verlag, Kulmbach.

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

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf