

White Paper

# **Rete di sicurezza e ancora di salvezza** Come il lavoro temporaneo favorisce l'integrazione nel mercato del lavoro e garantisce la protezione sociale nel lavoro flessibile



---

## Indice

Panoramica	3
I prestatori di personale prendono posizione	3
1. Lavoro temporaneo: un ponte verso il posto fisso nella biografia professionale	5
2. Lavoro temporaneo: condizioni quadro ottimali per gli occupati in cerca di flessibilità	14
3. Conclusione	22
Riferimenti bibliografici	24

Informazioni:

Ariane M. Baer

Responsabile di progetto Economia e politica

[ariane.baer@swissstaffing.ch](mailto:ariane.baer@swissstaffing.ch)

Dr. Marius Osterfeld

Responsabile Economia e politica

[marius.osterfeld@swissstaffing.ch](mailto:marius.osterfeld@swissstaffing.ch)

### **swissstaffing**

Unione svizzera dei prestatori di personale

Stettbachstrasse 10

CH-8600 Dübendorf

Tel: +41 (0)44 388 95 40

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

[info@swissstaffing.ch](mailto:info@swissstaffing.ch)

Ristampa, anche in estratti,  
consentita con indicazione della fonte.

Giugno 2023, ©swissstaffing

---

## Panoramica

Il mondo del lavoro è polarizzato. Da un lato le crisi, la pressione concorrenziale, la digitalizzazione e i modelli di business dirompenti cambiano l'economia e i profili professionali con una rapidità inaudita e su molti rapporti di lavoro pende la spada di Damocle della disoccupazione e di un nuovo orientamento professionale. Dall'altro, gli occupati ridefiniscono le proprie esigenze personali sulla base di carenza di manodopera, sviluppo demografico ed evoluzione sociale.

*Senso, autonomia, e work life balance acquistano sempre più importanza, il desiderio di sicurezza rimane lo stesso.*

Lungo la linea di frattura di questi sviluppi prendono forma due tipologie di occupati: da un lato coloro che involontariamente finiscono in una fase occupazionale fragile, dall'altro gli occupati che lottano per la libertà e sanno sfruttare le opportunità di un mondo in continua evoluzione. I risultati di un sondaggio condotto tra 6000 lavoratori temporanei dimostrano in questo White Paper che i prestatori di personale sono dei partner forti in grado di offrire una risposta su misura alle esigenze di entrambi i gruppi.

Per i disoccupati il lavoro temporaneo rappresenta un'ancora di salvezza che permette loro di intraprendere il salto nella realtà lavorativa. Il loro obiettivo: il posto fisso. I vantaggi del lavoro temporaneo per loro: mantenimento dell'esperienza professionale, acquisizione di nuove competenze, sicurezza economica e sociale. La rete di prestatori di personale e le basse barriere di accesso a questa forma di impiego sono la chiave del successo. Lo studio internazionale CRANET, in Svizzera a cura dell'Università di Lucerna, dimostra: le aziende assumono lavoratori temporanei per esigenze di personale a breve termine (88,4 per cento), per lavori a progetto (60,7 per cento) e per far fronte alle fluttuazioni nell'attività (48,2 per cento). Le persone in cerca di lavoro possono così sfruttare il momento favorevole e cogliere l'opportunità di intraprendere un'attività lavorativa. Un terzo delle aziende è addirittura meno esigente nei confronti dei lavoratori temporanei in termini di requisiti per un'assunzione (v. Pletscher, Sender, Staffelbach, 2022).

I lavoratori temporanei che cercano flessibilità considerano questa forma occupazionale non come una transizione, bensì come un modello di lavoro a lungo termine. Essa consente loro di trovare un equilibrio tra lavoro e ambiti della vita, quali formazione

professionale, doveri familiari o tempo libero. Ad alcuni di loro essa offre persino la possibilità di lavorare come freelance senza dover rinunciare alla piena copertura sociale. Sempre più imprese in Svizzera si avvalgono consapevolmente di questo potenziale, come conferma un recente studio della scuola universitaria professionale Fachhochschule Nordwestschweiz. Il 27 o meglio il 28 per cento delle aziende ha già integrato la gestione delle risorse flessibili nella propria strategia aziendale ovvero delle risorse umane (v. Vogel, C., Schaltegger, C., Zölch, M. & Büttler, D., 2021).

«Gli sconvolgimenti, a cui assistiamo oggi, sono solo l'inizio», afferma Marcel Keller, Senior Vice President & Country President Adecco Group Switzerland «Il futuro appartiene al lavoro flessibile e i prestatori di personale possono sostenere sia la politica sia le imprese a sviluppare con ordine questa tendenza». I risultati che emergono in questo White Paper rivelano che il lavoro temporaneo costituisce già oggi una soluzione collaudata atta a vincere le sfide di domani.

---

## I prestatori di personale prendono posizione

swissstaffing mira al consenso da parte della società e a un'adeguata copertura sociale del lavoro flessibile, poiché esso offre vantaggi sia per il singolo individuo sia per la collettività. La flessibilizzazione del mondo del lavoro genera però anche timori e ha portato nel recente passato a intensificare gli sforzi per limitare il lavoro flessibile. Nonostante sia regolamentato al meglio, il lavoro temporaneo è particolarmente penalizzato: le rivendicazioni spaziano dalle limitazioni alla quota di lavoratori temporanei in alcuni settori a livello cantonale, ad esempio nell'edilizia, agli obblighi di notifica nonché all'introduzione nei contratti collettivi di lavoro di un periodo massimo prima di un'assunzione permanente obbligatoria.

Questo White Paper dimostra quanto poco i sostenitori degli sforzi di limitazione si curino della realtà dei lavoratori temporanei. Il lavoro temporaneo non porta affatto al precariato nei rapporti di lavoro, tutt'altro:

*un'occupazione temporanea rappresenta in molti casi un ponte che consente di passare dalla disoccupazione all'occupazione permanente.*

Inoltre, offre a coloro che desiderano lavorare in modo flessibile un quadro disciplinato dalla legge e dal partenariato sociale. Il lavoro temporaneo garantisce anche la sicurezza sociale e l'offerta nell'ambito della formazione continua.

### *Il sondaggio mostra che le persone scelgono sempre più consapevolmente il lavoro temporaneo.*

Una società che si definisce liberale deve rispettare queste decisioni. Gli sforzi di limitazione sono qui fuori luogo. Infine, c'è da dire che il lavoro temporaneo può dare un contributo fondamentale alla Svizzera, alla sua economia e società, a fronte di una persistente carenza di lavoratori qualificati. Per poter sfruttare

appieno il potenziale delle persone che sono alla ricerca di un'occupazione permanente a lungo termine o di chi è interessato alla massima flessibilità possibile, c'è bisogno di:

- una cultura, in cui il lavoro flessibile e il passaggio dinamico tra le varie forme di lavoro siano accettati, poiché il lavoro temporaneo rappresenta una realtà sociale;
- alternative digitali al requisito della forma scritta per la stipula dei contratti, in quanto ciò consente di abbattere, in particolare, le barriere amministrative nonché di integrare potenzialmente un numero ancora maggiore di lavoratori;
- meno obblighi legali in materia di orario di lavoro, perché ciò rappresenta per questi gruppi una restrizione unilaterale e indesiderata. Sono proprio i lavoratori flessibili a voler decidere autonomamente quando lavorare.

---

#### **Nino R. (33), carpentiere, dopo un impiego temporaneo viene assunto a tempo indeterminato**

*«Il prestatore di personale è molto disponibile e si occupa di tutto».*

**Nino R., carpentiere del Canton Zurigo, ha già ottenuto diversi incarichi tramite il prestatore di personale dasteam ag. Anche il suo attuale lavoro a tempo indeterminato, all'inizio era un'occupazione temporanea. Il contatto personale con il consulente del personale è per lui particolarmente importante.**

Subito dopo la sua formazione professionale come carpentiere AFC, Nino R. ha scelto il lavoro temporaneo: *«Dopo l'apprendistato, volevo conoscere diverse aziende, fare esperienza e viaggiare. Da lavoratore temporaneo si è molto flessibili e il salario è buono».* Dopo aver perso il suo precedente posto fisso nel 2021 in seguito alla crisi del coronavirus, ha contattato nuovamente dasteam ag. *«Conosco personalmente il consulente del personale e sono molto soddisfatto. È una persona schietta».* Nel novembre 2021 il suo consulente è riuscito a collocarlo in diversi impieghi tempora-

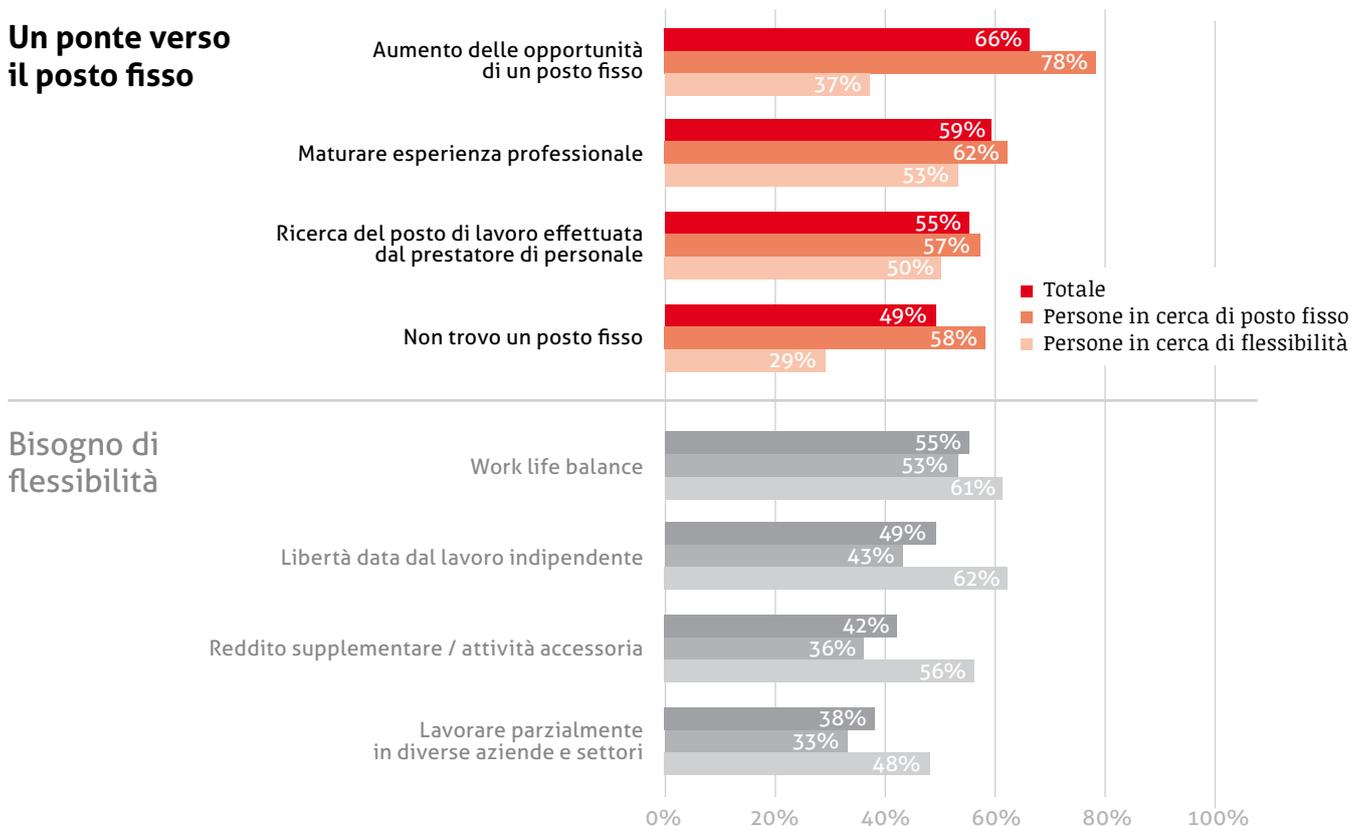
nei. L'ultimo impiego è sfociato nella sua attuale assunzione a tempo indeterminato presso una falegnameria nel marzo 2022. *«Il lavoro è fantastico. Posso gestirmi in modo autonomo e ora sono io a lavorare insieme ai lavoratori temporanei che ci manda la dasteam ag».* Due anni fa, l'appassionato pugile amatoriale ha conseguito la maturità professionale a tempo pieno. Per il futuro, sta pensando di studiare ingegneria delle costruzioni in legno presso una scuola universitaria professionale: *«È molto probabile che torni allora a lavorare di nuovo temporaneamente durante le vacanze di semestre».*

## 1. Lavoro temporaneo: un ponte verso il posto fisso nella biografia professionale

I lavoratori temporanei si trovano spesso in una fase particolarmente delicata della loro biografia professionale prima di assumere la loro attività: circa il 40 per cento degli intervistati era in precedenza disoccupato o non attivo. I lavoratori con un posto fisso o un contratto a tempo determinato erano spesso colpiti da licenziamento o il loro contratto era giunto a termine. In alcuni casi la malattia o l'infortunio sono la causa di una situazione

lavorativa critica. Queste persone approfittano del lavoro temporaneo per rimanere o (ri)accedere al mercato del lavoro. Un impiegato di vendita di 54 anni, rappresentativo di una realtà generale, afferma: «Dopo aver avuto problemi di salute sono riuscito a inserirmi di nuovo nella quotidianità lavorativa grazie al lavoro temporaneo». Un bernese di 45 anni arriva al dunque: «il lavoro temporaneo mi ha aperto le porte del mondo del lavoro».

Figura 1: I motivi dei lavoratori temporanei per la scelta della forma di occupazione



Base: tutti gli intervistati: 6012 persone; intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone; intervistati in cerca di flessibilità: 1878 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

### Concezione dello studio: sondaggio lavoratori temporanei 2022

Nel periodo compreso tra il 10 ottobre e il 20 novembre 2022, l'Istituto gfs-zürich ha condotto un sondaggio online per conto di swissstaffing tra 6012 lavoratori temporanei che nel 2021 avevano lavorato in Svizzera su base temporanea. L'intervallo di confidenza per queste dimensioni del campione è del +/- 1,3 per cento.

Sono stati contattati in totale 72 325 collaboratori di 12 grandi e piccole imprese di lavoro temporaneo: Adecco, Careerplus, Coople, dasteam ag, Global Personal, Hays, Helvetic Payroll, Interima, Kelly Services, Manpower, Michael Page, Work Selection. Il tasso di risposta è stato dell'8,3 per cento. Le osservazioni sono state ponderate in base alle risposte date nel sondaggio per ogni azienda. L'indagine è stata condotta in tedesco, francese, italiano, inglese, spagnolo e portoghese.

## Perché le persone scelgono il lavoro temporaneo?

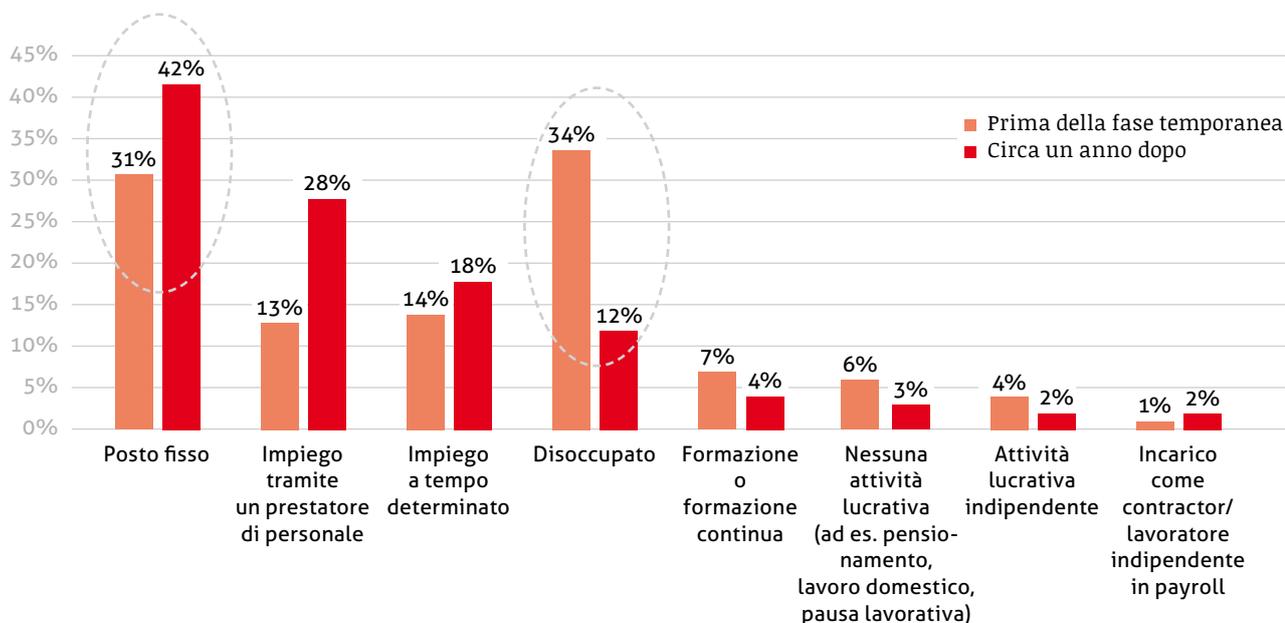
Quasi l'80 per cento delle persone in cerca di lavoro a tempo indeterminato dichiara che il motivo che le spinge a lavorare in posizioni temporanee è quello di vedere aumentare le loro opportunità di trovare un posto fisso. Il 58 per cento di questo gruppo lavora temporaneamente perché non ha un lavoro fisso in vista. Per queste persone il lavoro temporaneo non è il capolinea nella loro carriera professionale, ma piuttosto un punto di riferimento per il riorientamento professionale. La prospettiva di un posto fisso è, soprattutto nella Svizzera occidentale e in Ticino, il motivo più forte. Nella Svizzera tedesca giocano un ruolo più importanti fattori come la libertà e la flessibilità. I prestatori di personale accompagnano i candidati in questi tempi critici sostenendoli nel loro percorso verso una posizione a tempo indeterminato.

*In particolare sono le persone con un basso livello d'istruzione e quelle più avanti con l'età ad apprezzare il fatto che sia il prestatore di personale a occuparsi della ricerca del posto di lavoro.*

## Lavoro temporaneo come trampolino di lancio per il posto fisso

Il sondaggio mostra che a circa un anno dall'inizio della fase di occupazione temporanea, il 42 per cento di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione permanente ha spiccato il volo verso il lavoro a tempo indeterminato. Complessivamente, l'84 per cento degli intervistati è integrato nella realtà del lavoro, sia essa permanente, temporanea o indipendente. In altre parole: il lavoro temporaneo rappresenta un modo efficace per rimanere inseriti nella realtà del lavoro e diventa pertanto un motore dell'integrazione nel mercato del lavoro. Il calo della disoccupazione grazie al lavoro temporaneo è particolarmente evidente nella Svizzera romanda: mentre prima della fase di lavoro temporaneo il 37 per cento era disoccupato, questa percentuale scende al 13 per cento circa un anno dopo.

Figura 2: Situazione occupazionale dei lavoratori temporanei



Base: intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022



## Il principio Try & Hire

In molti casi, le aziende acquisitrici assumono direttamente i propri lavoratori temporanei, creando così un ponte verso il posto fisso:

*il 48 per cento degli attuali dipendenti fissi aveva precedentemente lavorato in una posizione temporanea per il proprio datore di lavoro attuale.*

Questo principio Try & Hire si è ben affermato in modo particolare nella Svizzera latina: in Ticino, il 62 per cento dei dipendenti fissi ha lavorato in precedenza a tempo determinato per la propria azienda, mentre nella Svizzera occidentale la percentuale è del 54 per cento. Un impiegato in logistica di 34 anni riferisce: «Il mio obiettivo era quello di trovare un lavoro fisso tramite l'agenzia di lavoro temporaneo. Sono stato collocato ottenendo la possibilità di svolgere il periodo di prova per il posto tramite l'agenzia di lavoro temporaneo. Dopo quattro mesi sono stato assunto dall'azienda acquisitrice a tempo indeterminato».

Un trentatreenne della Svizzera centrale descrive il suo percorso verso l'impiego fisso: «Ero un ristoratore libero professionista quando è scoppiata la crisi Covid. Dopo tre mesi di disoccupazione il prestatore di personale mi ha trovato nel giro di brevissimo tempo un nuovo lavoro in un nuovo settore, dove ancora oggi lavoro con piacere e nel frattempo sono stato anche promosso». Sono i lavoratori con un basso livello di istruzione a beneficiare in particolare della possibilità di essere assunti a tempo indeterminato. Sul mercato del lavoro sono più svantaggiati e, nonostante la carenza di manodopera qualificata, rimangono spesso esclusi. Il lavoro temporaneo, quale motore dell'integrazione, è la loro opportunità di mettere alla prova il loro talento anche senza diploma e di riuscire ad ottenere un'occupazione a tempo indeterminato. Il 59 per cento degli attuali dipendenti fissi con un basso livello d'istruzione era precedentemente occupato in posizioni temporanee.

---

## Stephan B. (57), installatore elettricista, da lavoratore temporaneo viene assunto in una posizione fissa

*«Il prestatore di personale mi ha preso in considerazione come individuo, non come un numero».*

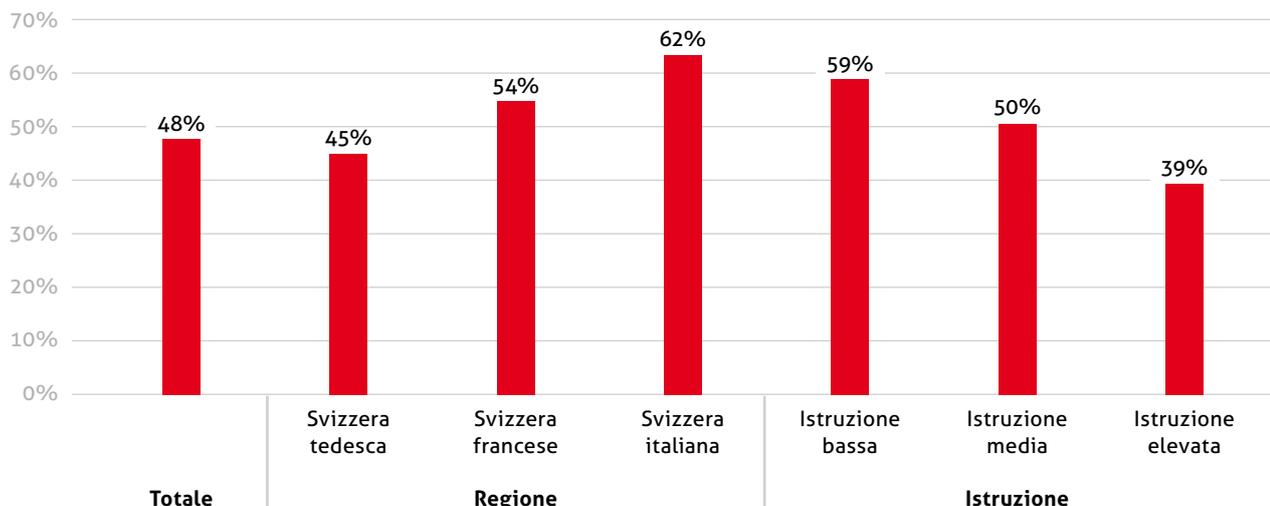
**Nel corso degli anni Stephan B. ha fatto carriera nel settore delle telecomunicazioni. A 56 anni si è trovato improvvisamente senza lavoro. In questa situazione critica della sua vita un prestatore di personale di Lucerna l'ha collocato per un impiego temporaneo presso una piccola azienda nel campo elettrotelematico. Oggi vi lavora come dipendente fisso.**

Stephan B., residente nell'Oberland bernese, tre anni dopo l'apprendistato ha iniziato la sua carriera

professionale nel settore delle telecomunicazioni come installatore elettrico, ha continuato a crescere professionalmente arrivando addirittura a lavorare come ingegnere sistemista. Dopo aver cambiato lavoro nel 2014, a dicembre del 2021 viene licenziato per motivi economici. «Non è stato facile. Avevo 56 anni ed ero per la prima volta disoccupato. Ero seriamente preoccupato per il mio futuro: che cosa esige il mercato? In che misura posso sopportare perdite di guadagno?» Anche L'URC faceva pressione. Il padre di tre figli adulti si è candidato presso una piccola start-up di Lucerna: «Con i consulenti del personale si è instaurato subito un ottimo feeling. Ho percepito un senso di familiarità. Per loro ero un individuo non semplicemente un numero».

Nel giro di poco tempo la start-up gli ha trovato un impiego temporaneo nella sua professione originaria di installatore elettricista. «Il reinserimento è stato una sfida. Da trent'anni non esercitavo più la professione. Da allora molto è cambiato. e io ero più lento dei giovani». Tuttavia il suo lavoro è stato coronato da successi, dopo quattro mesi gli viene proposto una posizione a tempo indeterminato. È vero che oggi guadagna meno che nei suoi precedenti posti di lavoro, in compenso, la settimana lavorativa di quattro giorni gli lascia più tempo nel fine settimana per il suo grande hobby, andare in montagna, a piedi o con gli sci. Con il prestatore di personale di Lucerna ha mantenuto il contatto privatamente.

**Figura 3: Posto fisso presso l'ex azienda acquisitrice (base: tutti i dipendenti fissi nuovi)**



Base: intervistati con posto fisso: 2054 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

### Finanziamento della formazione continua grazie a temptraining

Non smettere di imparare per tutta la vita è un fattore centrale per avere una biografia professionale di successo. Ecco che cosa mette sotto pressione le persone dopo che hanno perso il posto di lavoro: con l'allungarsi del periodo di disoccupazione, viene a mancare il prezioso «learning-on-the-job» e le conoscenze acquisite non sono più aggiornate. Il rischio è particolarmente grande per i lavoratori senza una formazione formale. Il fondo per la formazione continua temptraining coglie questa sfida: stanziando fondi a beneficio dei lavoratori temporanei per un massimo di 12 mesi dal termine del loro incarico, in modo che possano finanziare la loro formazione continua presso uno degli oltre 500 istituti di formazione.

Il 75 per cento dei lavoratori temporanei in cerca di un'occupazione fissa ritiene che questi servizi di formazione continua siano importanti, nella Svizzera occidentale e in Ticino addirittura il 79 per cento è di questo avviso. L'installatore elettricista Stephan B., che è passato da dipendente temporaneo a dipendente fisso, sottolinea l'importanza dei servizi di formazione continua:

*«È importante per un lavoratore temporaneo rimanere sempre aggiornato. Spesso le persone interessate in questa fase di transizione non possono permettersi una formazione continua».*

#### Fondo per la formazione continua temptraining

temptraining offre corsi di formazione continua sovvenzionati per i lavoratori temporanei assoggettati al contratto collettivo di lavoro CCL Prestito di personale. Vengono sovvenzionati corsi che permettono loro di evolvere professionalmente e di migliorare la loro occupabilità a lungo termine. Il diritto al sussidio sussiste per sei mesi dall'ultimo giorno d'impiego e, a partire dal 1° settembre 2023,

persino per 12 mesi. Godono di tale diritto i lavoratori temporanei che hanno lavorato almeno 88 ore su base temporanea. Vengono erogate le seguenti prestazioni:

- servizi di formazione continua: max CHF 5000.–
- consulenza di carriera / bilancio della situazione: max CHF 1000.–
- indennità salariali per stage di formazione continua: max CHF 2250.–

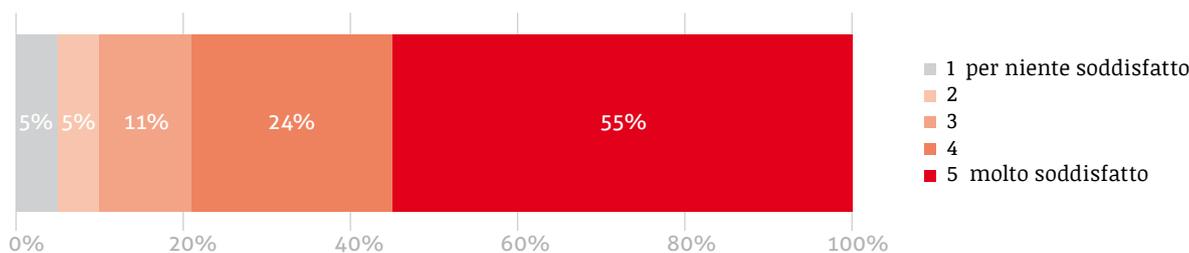


## Elevata soddisfazione relativamente al prestatore di personale

I lavoratori temporanei in cerca di un posto di lavoro fisso hanno bisogno di un interlocutore competente e affidabile durante la fase di transizione, con il quale sentirsi in buone mani. L'alto livello di soddisfazione

dimostra che i prestatori di personale soddisfano le aspettative e le esigenze dei loro candidati. L'80 per cento è soddisfatto o molto soddisfatto del proprio prestatore di personale. Due terzi lo raccomanderebbero ad amici e parenti, con un punteggio massimo di 9 o 10.

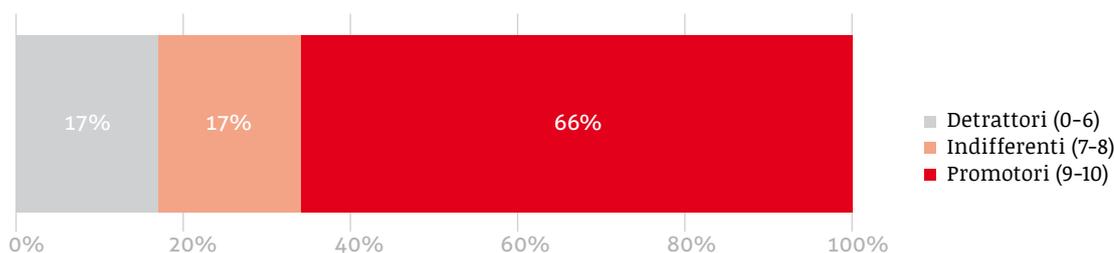
Figura 4: Soddisfazione generale relativamente al prestatore di personale



Base: intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

Figura 5: Disponibilità a raccomandare ad altri



Base: intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

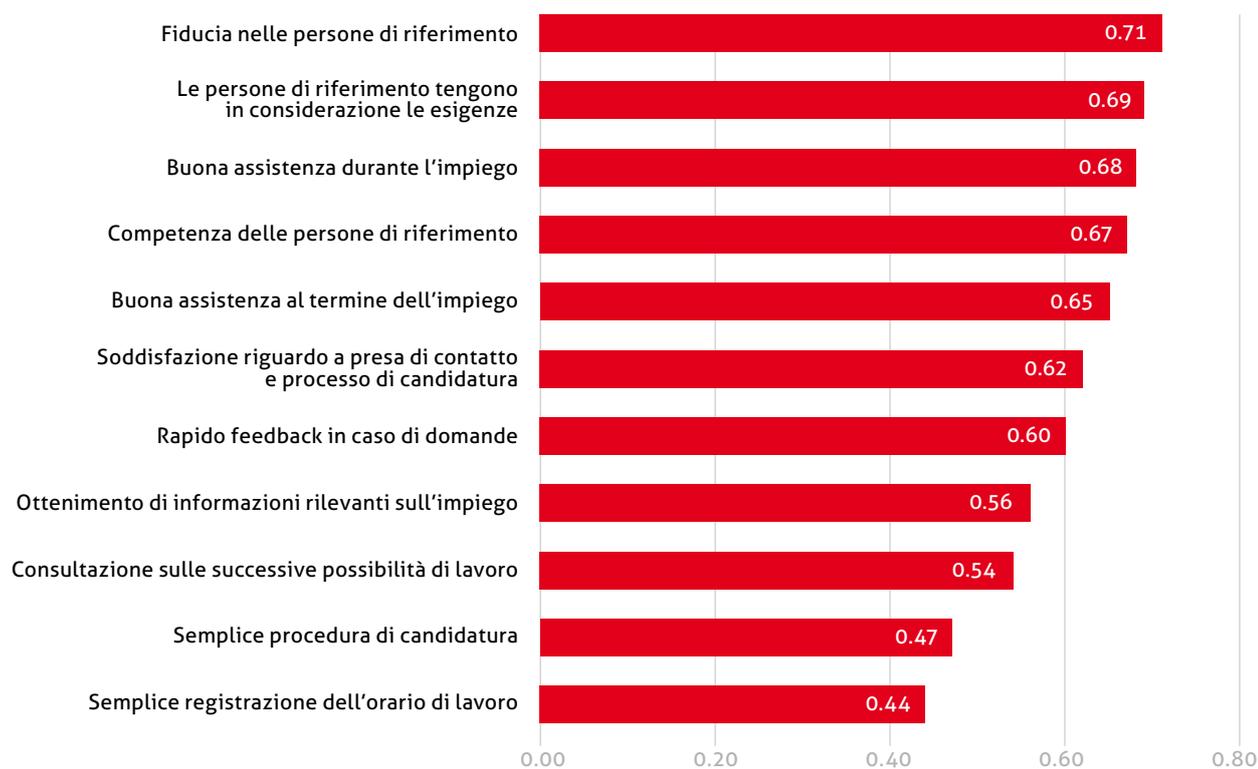
## Determinante per l'alto grado di soddisfazione è la fiducia nel prestatore di personale

La fiducia nel prestatore di personale spiega l'alto grado di soddisfazione. Il rapporto tra il consulente del personale in qualità di partner di riferimento diretto gioca qui un ruolo fondamentale. Un'infermiera di 55 anni sostiene: «La comunicazione tra me e la consulente del personale è apprezzabile e improntata sulla fiducia. L'impegno dei collaboratori è notevole, lo apprezzo molto».

Avere una persona di riferimento che sia attenta alle loro esigenze è essenziale per i lavoratori temporanei durante la fase di transizione verso un posto fisso. Una ventinovenne di Berna racconta la sua esperienza positiva: «Mi chiedono come va e come si prospetta il futuro. Non è il profitto a essere in primo piano, bensì l'individuo. Non ho mai avuto un datore di lavoro così empatico e disponibile».

La competenza nel collocamento, le basse soglie di accesso all'occupazione e la fiducia nel prestatore di personale sono i fattori di successo del lavoro temporaneo quale motore dell'integrazione – a vantaggio di chi cerca lavoro, delle aziende e della società.

Figura 6: Correlazione tra la soddisfazione generale e i singoli fattori di soddisfazione



Osservazioni: intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

### Timothy F. (33), impiegato in logistica presso un'azienda di trasporti con contratto a tempo determinato

*«Il consulente del personale mi ha preso sul serio e mi ha ascoltato».*

**Dall'inizio della sua carriera professionale Timothy F., della regione di Ginevra, ha sempre lavorato nei cantieri. Lavorava come muratore qualificato e il suo lavoro gli piaceva molto. Purtroppo dopo essere rimasto coinvolto in un infortunio, i danni subiti al ginocchio l'hanno costretto ad abbandonare il campo delle costruzioni. Timothy F. però non si è abbattuto ed è diventato un brillante impiegato in logistica. Dopo aver maturato una solida esperienza nel campo, ha voluto avvalorare la sua esperienza conseguendo un attestato federale di capacità in logistica.**

All'inizio del 2022 prende la decisione di abbandonare il suo posto di lavoro per entrare in un'altra azienda di sua preferenza. Su suggerimento di un amico, che tramite Manpower era già stato assunto dall'azienda di trasporti a cui Timothy F. era interessato, invia il suo dossier di candidatura alla stessa agenzia. All'inizio Timothy F. si mostra riluttante a lavorare come dipendente temporaneo, associando questa forma di lavoro all'insicurezza. Ciononostante invia la sua candidatura a Manpower e rimane sorpreso dalla professionalità e dalla serietà dei consulenti del personale. *«Il consulente del personale mi ha preso sul serio e mi ha ascoltato»*, dice Timothy F. Dopo aver lavorato per sei mesi in una posizione temporanea, viene assunto

dall'azienda di trasporti con un contratto a tempo determinato con la speranza di essere presto assunto a tempo indeterminato. Questo incarico gli ha aperto la strada verso un impiego fisso presso un datore di lavoro di sua scelta. Timothy F. è molto motivato a crescere professionalmente all'interno dell'azienda. *«Anche se non sono un carrierista, se mi si presenta l'opportunità di crescita, la colgo»*, confessa. Vorrebbe evolversi professionalmente e aspira a ottenere maggiori responsabilità. Per raggiungere questo obiettivo intende approfittare delle opportunità di formazione continua tramite temptraining e del know-how acquisito lavorando come dipendente temporaneo.



## 2. Lavoro temporaneo: condizioni quadro ottimali per gli occupati in cerca di flessibilità

Molte persone scelgono un lavoro temporaneo perché questa forma di occupazione consente loro di soddisfare le proprie esigenze di libertà e flessibilità. Questi lavoratori temporanei non cercano un'occupazione fissa.

*Cercano un modello di occupazione che coniughi libertà e copertura sociale.*

Il principio su cui è basato il prestito di personale garantisce loro flessibilità. La legge sul collocamento e il CCL Prestito di personale costituiscono la base per la loro copertura sociale. «Tutto è regolamentato e io posso mantenere la mia flessibilità», così motiva la sua decisione la quarantenne impiegata in logistica del Canton Zurigo.

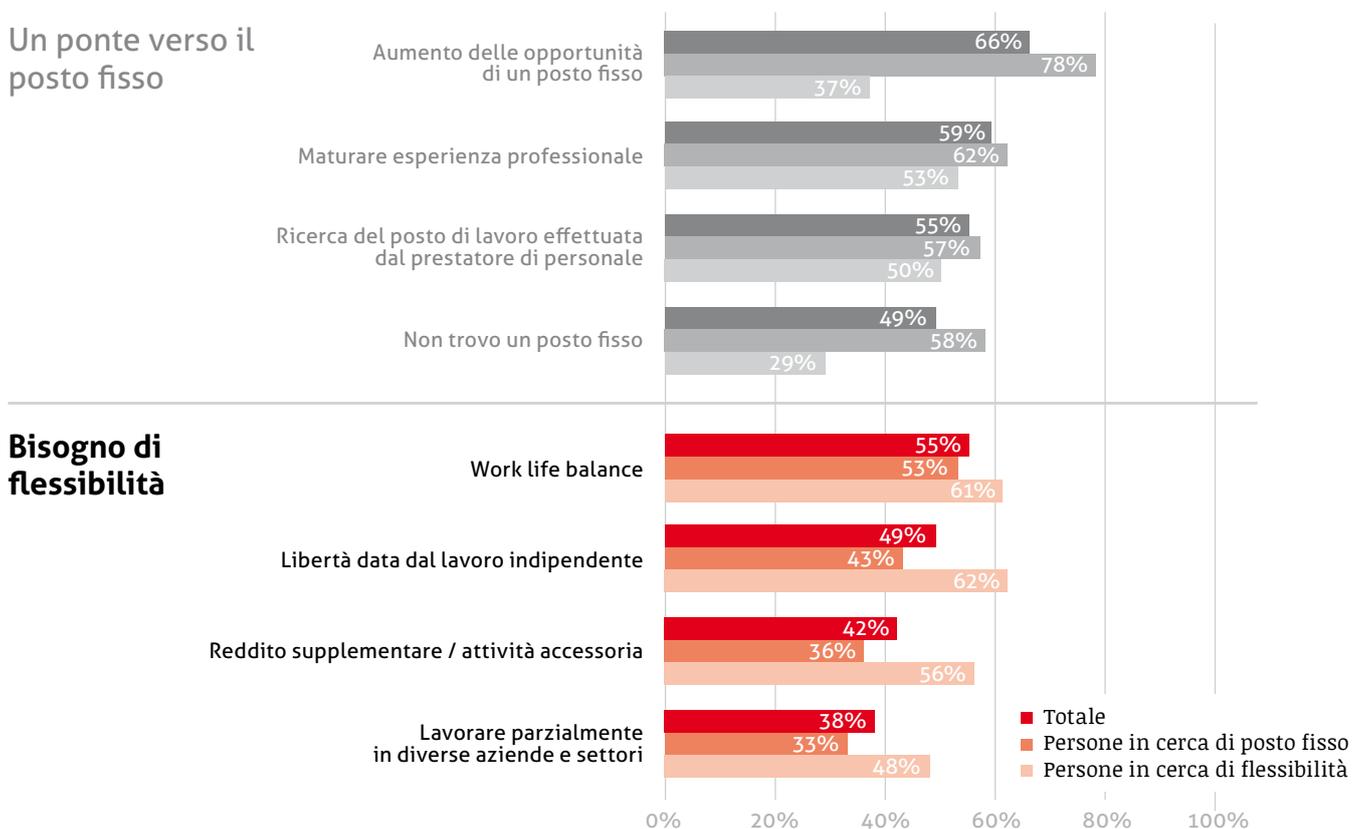
Nel prestito di personale si possono identificare tre modelli basilari grazie ai quali il settore può focalizzarsi sulle esigenze dei lavoratori in cerca di flessibilità: con il collocamento attivo, il prestatore di personale si occupa della ricerca del lavoro e

inserisce il dipendente secondo i suoi desideri. Con il payroll, i «freelance» possono cercare da soli i propri impieghi ed essere assunti come lavoratori temporanei tramite un prestatore di personale. Con le piattaforme online sotto l'egida del prestito di personale, le persone in cerca di flessibilità possono candidarsi per impieghi con breve preavviso e senza un processo di candidatura completo.

### Perché le persone in cerca di flessibilità scelgono il lavoro temporaneo?

Le persone che scelgono il lavoro temporaneo come modello occupazionale flessibile cercano l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la varietà nella professione e la libertà data dal lavoro indipendente. Si possono distinguere due gruppi: coloro che lavorano in posizioni temporanee come attività accessoria e lavoratori qualificati che scelgono il lavoro temporaneo come modello di occupazione principale. Per entrambi i gruppi il settore del lavoro temporaneo offre una soluzione che si adatta alla loro situazione di vita individuale.

Figura 7: I motivi dei lavoratori temporanei per la scelta della forma di occupazione



Base: tutti gli intervistati: 6012 persone; intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone; intervistati in cerca di flessibilità: 1878 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

## Lavoro temporaneo come attività accessoria

Per chi sceglie di lavorare in posizioni temporanee come attività accessoria, il fulcro della propria vita è spesso al di fuori della realtà professionale. «Il lavoro temporaneo si concilia molto bene con la vita familiare», osserva una madre di 35 anni. Lo spettro di coloro che cercano flessibilità nella professione è ampio. Oltre alle persone con vincoli familiari, vi rientrano studenti, pensionati, ma anche lavoratori indipendenti che per stabilizzare il loro volume di incarichi ricorrono al lavoro temporaneo. Il prestito di personale consente loro di conciliare tra loro diversi fulcri della loro vita. «Per me, da studentessa, è la soluzione perfetta che permette di finanziarmi la vita parallelamente agli studi e di pianificare tutto in base al mio piano di studio», racconta una ventitreenne di Zurigo.

Il 62 per cento di coloro che cercano la flessibilità in un'attività accessoria lavora come ausiliario senza una formazione adeguata.

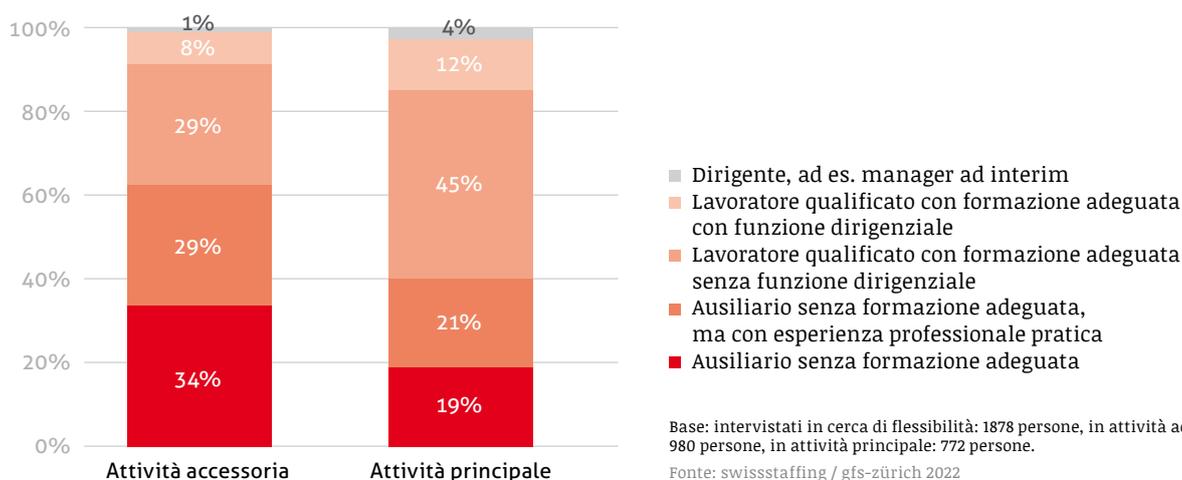
*Sfruttano il vantaggio dell'accesso a bassa soglia offerto dal lavoro temporaneo per ottenere un impiego remunerativo senza molta esperienza alle spalle.*

Oltre al collocamento attivo da parte di consulenti del personale, spesso trovano lavoro tramite piattaforme digitali sotto l'egida del prestito di personale. In questo modo ottengono un lavoro più rapidamente, in modo flessibile e autodeterminato. Un'intervistata del settore della ristorazione afferma a questo proposito: «Posso decidere io stessa quando e dove lavorare. Non ho una noiosa routine quotidiana, conosco gente nuova, nuove aziende e nuovi flussi di lavoro».

Le persone in cerca di flessibilità che svolgono un'attività lavorativa accessoria sono spesso occupate in settori con una forte carenza di manodopera, come la ristorazione, la sanità e il commercio al dettaglio. Della flessibilità del prestito di personale approfittano tutte le parti coinvolte: i fornitori di servizi del prestito di personale forniscono alle aziende le risorse con tempestività e in modo mirato.

I lavoratori temporanei trovano la loro attività accessoria, sicura dal punto di vista della copertura sociale, in tempi brevi e senza complicazioni. Al tempo stesso, le risorse aggiuntive mitigano il problema della carenza di manodopera nell'economia.

**Figura 8: Funzione dei lavoratori temporanei in cerca di flessibilità**



---

## Anic M. (22), studentessa di storia, lavora su base temporanea tramite Coople

*«Apprezzo la flessibilità e la varietà accanto allo studio».*

**Anic M., 22 anni e residente a Berna, studia storia contemporanea all'Università di Friburgo. Oltre al suo lavoro accessorio principale presso un'azienda di ristorazione assume regolarmente incarichi temporanei tramite la piattaforma Coople. Apprezza l'elevata flessibilità e la possibilità di conoscere nuovi settori.**

Dopo la maturità a febbraio 2020 Anic M. avrebbe voluto prendersi un anno di pausa dallo studio e lavorare presso un'azienda di ristorazione, dove aveva già lavorato

come ausiliaria durante il periodo scolastico. L'emergenza coronavirus ha fatto saltare i suoi piani. Un lavoro nel settore della ristorazione non era più possibile. Su consiglio di amici si è rivolta alla piattaforma di prestito di personale Coople: *«Tutto è avvenuto con molta facilità ed efficienza»*, osserva la bernese. Poco tempo dopo aveva ottenuto i suoi primi incarichi di lavoro, in lavori nuovi sorti a seguito della pandemia, come il controllo dei certificati Covid.

Nel frattempo Anic M. è al secondo semestre e oltre al suo lavoro accessorio principale nella ristorazione continua a lavorare anche tramite Coople. Apprezza l'enorme flessibilità offerta dalla piattaforma: *«A volte ho bisogno di una breve*

*parentesi durante una fase di studio intensivo. Allora posso candidarmi spontaneamente per un incarico e lavorare»*. Tramite Coople è occupata principalmente nella ristorazione, ma anche nella vendita o durante gli inventari per due grandi catene di moda. *«Nella vendita non avevo alcuna esperienza. Grazie agli impieghi tramite Coople, ho avuto modo di conoscere nuovi campi. Sono esperienze interessanti»*.

Per il futuro, Anic M. intende portare a termine gli studi con un bachelor e poi con un master. Il suo desiderio professionale è diventare giornalista sportiva. Fino a quel momento vuole rimanere una di 'Coople'.

---

## Philippe C. (58), consulente, impiegato in payrolling tramite Helvetic Payroll

*«Delegare i compiti amministrativi mi consente di concentrarmi sulla mia attività».*

**Dopo aver lavorato come ingegnere nelle corse automobilistiche (F1), Philippe C., originario della zona di Ginevra, ha realizzato diversi progetti speciali per un'importante casa automobilistica, dove era responsabile dei progetti strategici per il gruppo. In seguito, Philippe C. ha ricoperto nel corso degli anni numerose funzioni manageriali nell'industria orologiera, in particolare nella direzione industriale.**

La voglia di fare nuove esperienze e di apportare alle aziende sia la

sua competenza tecnica che il suo approccio umano, lo ha spinto a offrire i suoi servizi nell'accompagnamento di manager e membri di consigli di amministrazione.

*«Ero arrivato a un punto della mia carriera in cui volevo realizzare questa mia ambizione profonda»*, ci racconta Philippe C. A ogni nuovo impiego, Philippe C. contatta Helvetic Payroll e trasmette le informazioni relative al suo impiego. Il prestatore di personale assume la posizione di datore di lavoro e si occupa, tra le altre cose, di tutti gli aspetti relativi ai contributi alle assicurazioni sociali nonché di redigere i bollettini salariali.

Philippe C. svolge la sua attività in questo modo da più di quattro anni e desidera continuare a offrire i

suoi servizi tramite una società di payrolling a lungo termine. È molto importante per lui poter beneficiare di una copertura previdenziale completa. Questo aspetto ha trovato conferma durante il periodo di Covid, quando ha potuto beneficiare dell'indennità di disoccupazione. *«Le situazioni di crisi a volte ti condizionano»* dice. La collaborazione con Helvetic Payroll lo riempie di soddisfazione grazie all'elasticità dei collaboratori e alla loro grande professionalità. Gli occorrono circa 10 minuti al mese per occuparsi delle pratiche amministrative, che non apprezza particolarmente. *«Questo sistema mi fa stare tranquillo e mi permette di concentrarmi appieno su ciò che so fare e che amo fare!»* ammette.



## Il lavoro temporaneo come attività principale

I lavoratori la cui attività principale è basata sul lavoro temporaneo cercano un modello occupazionale in grado di soddisfare il loro bisogno di flessibilità e di autonomia. Generalmente hanno una buona formazione e lavorano come professionisti o responsabili, spesso in settori con carenze di risorse qualificate come la sanità, l'edilizia o l'informatica.

Una parte di questi lavoratori temporanei è collocabile attivamente: «La mia consulente per il personale trova sempre un impiego interessante. Per me il lavoro temporaneo è fantastico, mi dà la sensazione di essere libera, non vincolata», riferisce un'infermiera diplomata di 55 anni. L'altra parte cerca direttamente i posti di lavoro e viene assunta tramite il prestatore di personale nel payrolling. Un contractor di 52 anni apprezza le possibilità di guadagno di questo modello occupazionale: «Il guadagno è migliore rispetto a quello in una posizione fissa».

Il prestito di personale offre sia alle aziende sia ai dipendenti servizi su misura, particolarmente preziosi in tempi di carenza di manodopera e di personale qualificato.

*Con la loro esperienza di reclutamento, i prestatori di personale forniscono un sostegno mirato ai reparti HR interni nella ricerca del personale specializzato di cui hanno bisogno.*

Nelle professioni a forte tendenza migratoria, come quella delle cure infermieristiche, il prestito di personale aiuta a mantenere i lavoratori qualificati nella professione grazie a un margine di manovra flessibile. In alcuni casi il ricorso, in base ai progetti, a freelance altamente qualificati in payrolling è molto utile, poiché consente alle aziende che se ne avvalgono di ottenere le competenze specialistiche di cui non dispongono internamente.

---

## Emine A. (24), operatrice sociosanitaria, lavora in posizioni temporanee tramite Careerplus

*«Non posso che consigliare il lavoro temporaneo a chi desidera essere libero e decidere autonomamente».*

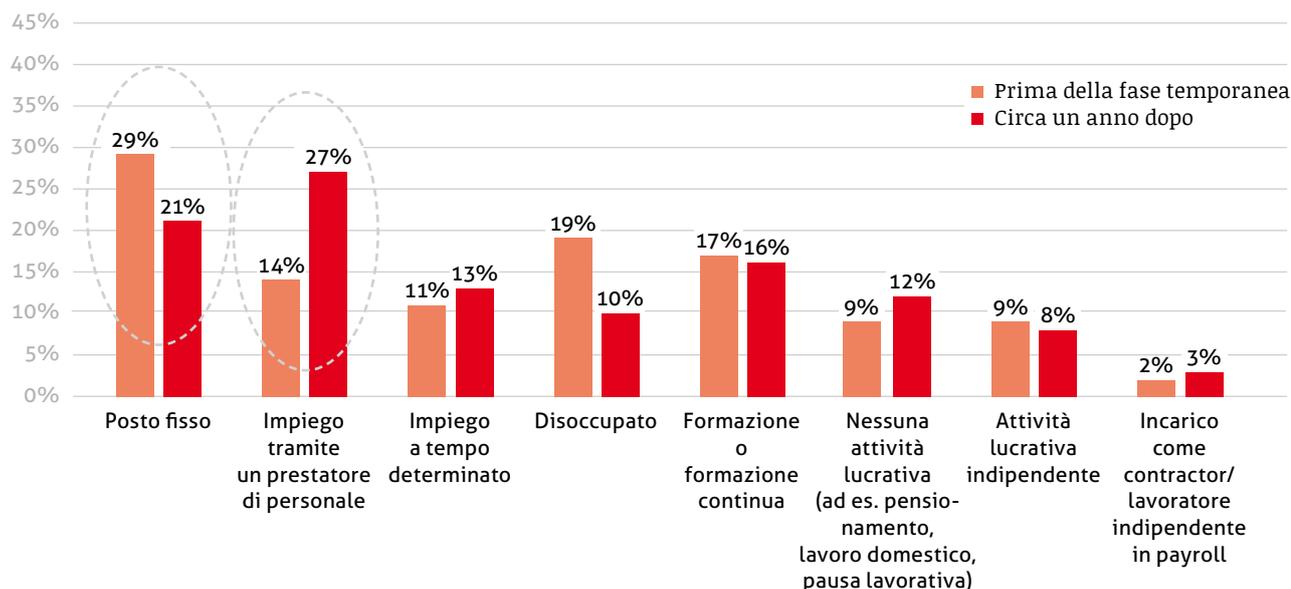
**Dopo la sua formazione professionale Emine A. ha lavorato solo tre mesi come operatrice sociosanitaria. Poi ha deciso di lavorare nel settore delle cure infermieristiche solo in posizioni temporanee.**

Dopo la scuola dell'obbligo, Emine A. di Soletta ha completato dapprima un apprendistato come panettiera e pasticciera. Ben presto si è resa

conto di sentirsi troppo isolata in questa professione e che le sarebbe piaciuto avere un maggiore contatto con la gente. Su consiglio dei nonni ha deciso di seguire una formazione come operatrice sociosanitaria. Al termine della formazione ha lavorato tre mesi come dipendente fissa presso una casa di riposo. Poi, su consiglio di un'amica, ha preso la decisione di lavorare su base temporanea. Il vantaggio più grande a suo avviso è la libertà di decisione: *«Sono una nottambula e desidero lavorare di notte. Da dipendente temporanea, posso decidere da me quando lavorare e quando prendere le ferie».* Negli ultimi due anni ha svolto diversi incarichi di lavoro nel

settore delle cure infermieristiche tramite Careerplus. Ogni impiego dura dai sei ai dodici mesi. Apprezza la possibilità di conoscere aziende diverse. Un altro motivo è lo stress psicologico del lavoro: *«Lavorando in posizioni temporanee riesco più facilmente a prendere le distanze».* Grazie al suo grado di occupazione dell'80 per cento e al lavoro notturno ha il tempo di occuparsi della nonna. Emine A. prevede di lavorare su base temporanea tramite Careerplus altri due o tre anni. Dopodiché vorrebbe assumere una posizione gestionale come responsabile di reparto o, cosa che la entusiasmerebbe ancora di più, svolgere una missione umanitaria all'estero.

**Figura 9: Situazione occupazionale dei lavoratori temporanei in cerca di flessibilità**



Base: intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

### Effetto ponte inverso: dal posto fisso a una forma di occupazione flessibile

Un'analisi della situazione occupazionale degli intervistati prima e dopo la fase di lavoro temporaneo evidenzia il loro forte desiderio di flessibilità: in un 'effetto ponte inverso', si stanno consapevolmente allontanando dal lavoro a tempo indeterminato verso forme di lavoro flessibili. Aumenta dunque notevolmente la percentuale di occupati nelle forme di lavoro flessibile (temporaneo, a tempo determinato, indipendente, freelance) dal 35 per cento al 52 per cento.

Al tempo stesso si registra un calo significativo della disoccupazione. Oltre alla flessibilità i lavoratori temporanei apprezzano la sicurezza sociale. Questa è molto più completa nel prestito di personale che in altre forme di lavoro flessibile (v. swissstaffing, 2022).

*L'82 per cento dei lavoratori che cercano la flessibilità attribuiscono grande importanza alla copertura sociale, gli anziani più dei giovani.*

### Protezione sociale nel lavoro temporaneo

- I lavoratori temporanei pagano i contributi all'AVS/AI/IPG e sono assicurati contro il rischio di disoccupazione.
- Al più tardi dopo la 13<sup>a</sup> settimana di lavoro i lavoratori temporanei sono tutelati dall'assicurazione LPP. Per i lavoratori temporanei con figli a carico quest'assicurazione è valida dal primo giorno di lavoro stabilito nel contratto. Deduzione di coordinamento e soglia d'entrata vengono ripartite in base al salario orario.
- I lavoratori temporanei beneficiano di un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia a partire dal giorno di inizio dell'attività lavorativa pattuita contrattualmente. Hanno diritto, alla scadenza di un termine d'attesa di massimo 2 giorni di calendario, a percepire indennità giornaliera fino a 720 giorni.
- Come i dipendenti fissi, anche i lavoratori temporanei sono assicurati obbligatoriamente contro gli infortuni professionali e non professionali se lavorano più di 8 ore a settimana.



---

**Gökalp C. (25), apprendista muratore, lavora temporaneamente tramite mein job**

*«Conosco molte persone e nuove aziende».*

**Gökalp C. lavora da sei mesi come apprendista muratore in una posizione temporanea tramite mein job. In questo periodo ha già ricevuto offerte di lavoro a tempo indeterminato, che però finora ha rifiutato a favore della sua indipendenza.**

Dopo il suo apprendistato come impiegato del commercio al dettaglio Gökalp C., della Svizzera orientale, ha deciso di intraprendere un secondo apprendistato come muratore: *«Avevo capito che nel lungo periodo il commercio al dettaglio non avrebbe*

*fatto al caso mio. I muratori lavorano all'aperto e questo mi piace».*

Inizialmente è andata diversamente dai piani: non ha superato l'esame pratico finale. Gökalp C. non si è fatto scoraggiare. Il suo formatore lo ha messo in contatto con la titolare dell'agenzia di prestito di personale mein job. *«È stata molto gentile e non ci sono state complicazioni».* Ha trovato subito il suo primo lavoro temporaneo presso un'impresa di costruzioni.

È positivamente sorpreso dal lavoro temporaneo: *«Instauro molti contatti, guadagno bene e non sono vincolato a una sola azienda. Lavoro un po' come un lavoratore indipendente».*

Inoltre, ha già completato un corso di

perfezionamento tramite il fondo di formazione continua temptraining. Prossimamente, Gökalp C. ripeterà l'esame pratico finale. Intende continuare a lavorare in posizioni temporanee tramite mein job, ma a lungo termine non esclude un posto fisso, se la sua situazione familiare dovesse cambiare. Per il suo futuro professionale sta valutando la possibilità di proseguire la formazione per diventare capocantiere, caposquadra o conduttore di lavori edili. Oppure un'attività che coniughi le conoscenze da lui acquisite, ad esempio come collaboratore del servizio esterno nel settore dell'edilizia.

---

**Hanane S. (42), gestione di progetti in campo umanitario, lavora temporaneamente tramite Michael Page**

*«Anche nell'ambito del lavoro temporaneo è importante avere una prospettiva di carriera da parte del datore di lavoro».*

**Al termine degli studi universitari a Lione, dove ha conseguito un master in inglese e una laurea in marketing/comunicazione e graphic design, Hanane S. ha lavorato molti anni nel settore privato. Queste esperienze all'interno di grandi strutture in Francia e in settori altamente tecnici (nucleare e petrolchimico) le hanno permesso di perfezionare le sue competenze nella gestione dei progetti. Da qualche anno ha deciso di riorientarsi verso una professione più in sintonia con i suoi valori.**

Hanane S. ha postato il suo CV su una piattaforma online ed è stata contattata dall'agenzia di recruitment Michael Page per una missione presso una ONG operante nel settore umanitario. Ritiene che il lavoro temporaneo e soprattutto la flessibilità che esso offre consentano di integrare dei settori di cui non si conoscono necessariamente le modalità operative. Abita nella regione di Ginevra e lavora come dipendente temporanea presso Michael Page da oltre sette anni. A suo avviso il rapporto di fiducia e il sostegno da parte del datore di lavoro sono preziosi. La benevolenza del suo consulente del personale presso Michael Page, che la fa sentire una persona e non un prodotto, spiega anche la lealtà che nutre nei confronti del suo datore di lavoro. A titolo di esempio, Hanane S. ci spiega

che al termine di ogni missione il suo datore di lavoro prende sempre l'iniziativa contattandola per discutere i passi successivi. I molti anni trascorsi lavorando come impiegata temporanea la legittimano a trarre alcune conclusioni su questa attività. È perfettamente consapevole dei vantaggi sociali in termini di qualità offerti dal lavoro temporaneo. Ha anche già usufruito dei corsi di formazione continua di temptraining. *«Per me è soprattutto l'ambiente di lavoro che conta. Non voglio lavorare per un'azienda interessata solo al profitto. Vorrei continuare a ricoprire una posizione in cui potermi mettere sempre alla prova e dare il meglio di me»*, conclude Hanane S. e immagina di poter continuare a lavorare per Michael Page ancora per molti anni.

---

### 3. Conclusione

Il settore del lavoro temporaneo sta vivendo un boom. Nel corso degli ultimi trent'anni il numero delle ore di lavoro prestate dai lavoratori temporanei si è più che ottuplicato. Il motivo: i prestatori di personale danno le risposte alle grandi domande del nostro tempo. Per le persone che si trovano in un processo di transizione economica il lavoro temporaneo è la chiave che permette loro di orientarsi rapidamente nel mercato del lavoro e di reinserirsi nella realtà lavorativa. Per le persone che consapevolmente desiderano lavorare in modo flessibile, questa forma di impiego offre un sano equilibrio tra flessibilità e sicurezza sociale, aspetto che i prestatori di personale hanno sviluppato in un'ampia gamma di servizi. Coloro che nel lavoro cercano la flessibilità possono essere collocati attivamente, consultare le offerte di lavoro sulle piattaforme in base alle loro esigenze oppure trovare i loro impieghi attraverso la propria rete e farsi assumere dal prestatore di personale come collaboratori temporanei.

A prescindere dal fatto che la priorità dei lavoratori temporanei sia l'integrazione nel mercato del lavoro o la flessibilità, tre sono le cose che li accomunano: la fiducia nel loro consulente del personale, la soddisfazione per il servizio e il sentirsi tutelati in termini di previdenza sociale.

L'analisi profonda delle esigenze e delle motivazioni di oltre 6000 lavoratori temporanei dovrebbe stimolare politici e operatori economici a definire oggi le condizioni quadro per il settore temporaneo, in modo che la Svizzera sia pronta ad affrontare le sfide del mercato del lavoro di domani. Robin Gordon, Chief Executive Officer di Interiman Group, arriva al punto:

*«La flessibilità è la chiave del successo nella lotta per ottenere i migliori talenti e per mantenere la competitività del nostro Paese».*

**Figura 10: Caratteristiche dei lavoratori temporanei**

	<b>Totale</b>	<b>In cerca di posto fisso</b>	<b>In cerca di flessibilità</b>
<b>Sesso</b>			
Donne	39%	38%	42%
Uomini	61%	62%	58%
<b>Regione di lavoro</b>			
Svizzera tedesca	61%	59%	67%
Svizzera occidentale	35%	37%	30%
Ticino	4%	4%	3%
<b>Età</b>			
< 24 anni	13%	10%	19%
25-39 anni	43%	48%	33%
40-54 anni	31%	33%	26%
55+ anni	13%	9%	22%
<b>Nazionalità</b>			
Svizzera	45%	41%	55%
Non svizzera	55%	59%	45%
<b>Istruzione</b>			
bassa	18%	20%	14%
media	59%	58%	60%
elevata	23%	22%	25%
<b>Settore</b>			
Agricoltura e silvicoltura	1%	1%	1%
Industria, produzione industriale, approvvigionamento energetico	26%	30%	17%
Settore edile e delle costruzioni	15%	14%	16%
Commercio al dettaglio e all'ingrosso, vendita	7%	6%	10%
Trasporti, deposito e logistica	20%	22%	16%
Settore della ristorazione e alberghiero/turismo	7%	5%	13%
Informazione e comunicazione: IT, media, editoria, servizi informatici	3%	3%	2%
Banche e assicurazioni	2%	2%	2%
Servizi professionali, scientifici e tecnici, ricerca e sviluppo (consulenza fiscale e legale, studi di architettura/ingegneria, pubblicità/grafica, ecc.)	2%	2%	2%
Erogazione di altri servizi	6%	6%	6%
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazioni sociali	2%	2%	2%
Istruzione, educazione e insegnamento	0%	0%	1%
Settore sociosanitario	8%	7%	13%
Attività artistiche, di intrattenimento e ricreative	1%	0%	1%
Nuclei familiari con personale domestico	1%	1%	1%

Base: tutti gli intervistati: 6012 persone; intervistati in cerca di posto fisso: 4134 persone; intervistati in cerca di flessibilità: 1878 persone.

Fonte: swissstaffing / gfs-zürich 2022

### **Riferimenti bibliografici:**

Pletscher, M., Sender, A., Staffelbach, B. (2022). HRM in Switzerland: People & Practices. CRANET Study Report 2022. University of Lucerne. [https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/Forschung/Cranet\\_Study\\_Report\\_2022.pdf](https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/Forschung/Cranet_Study_Report_2022.pdf)

swisstaffing (2022): White Paper – I lavoratori temporanei sono i più avvantaggiati. Modelli di lavoro flessibile a confronto.

Vogel, C., Schaltegger, C., Zölch, M. & Büttler, D. (2021). Flexible Workforce in Schweizer Unternehmen. <http://hrtoday.info/wp-content/uploads/2021/01/Flexwork-Ergebnisse.pdf>

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

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf