

White Paper

I servizi di gestione del personale nello specchio della crisi del coronavirus



Indice

I fornitori di servizi per il personale prendono posizione	3
I servizi di gestione del personale come motore di integrazione	3
Impatto della crisi del coronavirus sull'attività commerciale	5
Esposizione del settore del lavoro temporaneo	6
Lavoro ridotto per i collaboratori temporanei	6
Sostegno in termini di liquidità per i prestatori di personale	10
Collaborazione tra servizi di collocamento privato e pubblico	11

Informazioni:

Myra Fischer-Rosinger, direttrice
myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch

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 in estratti,
autorizzata con indicazione della fonte.
Luglio 2020, ©swissstaffing

I prestatori di personale prendono posizione

Il settore del collocamento privato è stato duramente colpito dalla crisi del coronavirus, al tempo stesso contribuisce in modo significativo al superamento della crisi e al buon funzionamento del mercato del lavoro svizzero. Con la necessaria volontà politica, le risorse di collocamento delle agenzie di collocamento private possono essere utilizzate ancora meglio per il bene della società e dello Stato.

swisstaffing ringrazia il Consiglio federale:

- per l'estensione del lavoro ridotto ai lavoratori temporanei
- per la concessione non burocratica di sostegni in termini di liquidità
- per la firma digitale per i contratti di impiego e di fornitura

Per salvaguardare il maggior numero di posti di lavoro possibile è necessario:

- mantenere basse le soglie di accesso al mercato del lavoro tramite il lavoro temporaneo
- estendere a lungo termine il lavoro ridotto ai lavoratori temporanei, in particolare per quanto concerne i rapporti di lavoro che possono essere mantenuti a lungo termine
- far sì che l'AD copra tutti i contributi sociali a carico dei datori di lavoro

Per evitare ondate di fallimenti è necessario:

- rendere accessibili alle aziende i sostegni in termini di liquidità
- estendere tali sostegni se la crisi persiste
- un condono parziale delle sovvenzioni fruite

Un migliore utilizzo delle risorse di collocamento privato da parte del servizio di collocamento pubblico può essere ottenuto con:

- la distribuzione di materiale informativo specifico per gruppi target sui servizi privati di gestione del personale alle persone in cerca di lavoro
- uno scambio di informazioni automatico e anonimo tra il Job Room e il software dei prestatori di personale
- la costituzione sistematica di forme di partenariato pubblico-privato tra agenzie di collocamento private e pubbliche

I servizi di gestione del personale come motore di integrazione

La crisi del coronavirus fa presagire un aumento della disoccupazione a più del 4 per cento nel 2021. Con 95'000 collocamenti in posti di lavoro a tempo indeterminato e 400'000 lavoratori temporanei all'anno, il settore del lavoro temporaneo può apportare un contributo significativo volto al superamento della crisi. Con circa 5'000 consulenti HR, il settore dispone del doppio delle risorse di collocamento rispetto agli URC. Tre sono i fattori chiave per il motore di integrazione lavoro temporaneo:

- il reclutamento e l'assunzione tramite prestatori di personale rendono il lavoro temporaneo insieme a iniziali brevi termini di disdetta una forma di lavoro con barriere di accesso facilmente valicabili. In periodi di crisi il lavoro temporaneo è, come l'esperienza dimostra, un importante motore dell'occupazione e aiuta le persone in cerca di lavoro, sia attive che passive, a reinserirsi nel mondo del lavoro.
- I prestatori di personale creano un mercato del lavoro trasparente e agile. I consulenti HR dispongono di una buona rete di contatti nell'economia. Sfruttano le loro conoscenze per consigliare e collocare le persone in cerca di lavoro. Sono dei preziosi apripista per chi desidera cambiare la propria professione o il proprio settore.
- Il lavoro temporaneo salvaguarda e sviluppa l'occupabilità dei dipendenti. In primo luogo, i dipendenti non perdono la loro esperienza lavorativa grazie a una rapida integrazione nel mercato del lavoro. In secondo luogo, il fondo per la formazione continua temptraining rende possibili i corsi di formazione professionale per uno sviluppo dell'occupabilità.

La forza dell'integrazione del lavoro temporaneo nel mercato del lavoro svizzero a lungo termine è statisticamente comprovata:

Un lavoratore temporaneo su due in cerca di un impiego a tempo indeterminato ha trovato il posto fisso desiderato dopo 2 anni

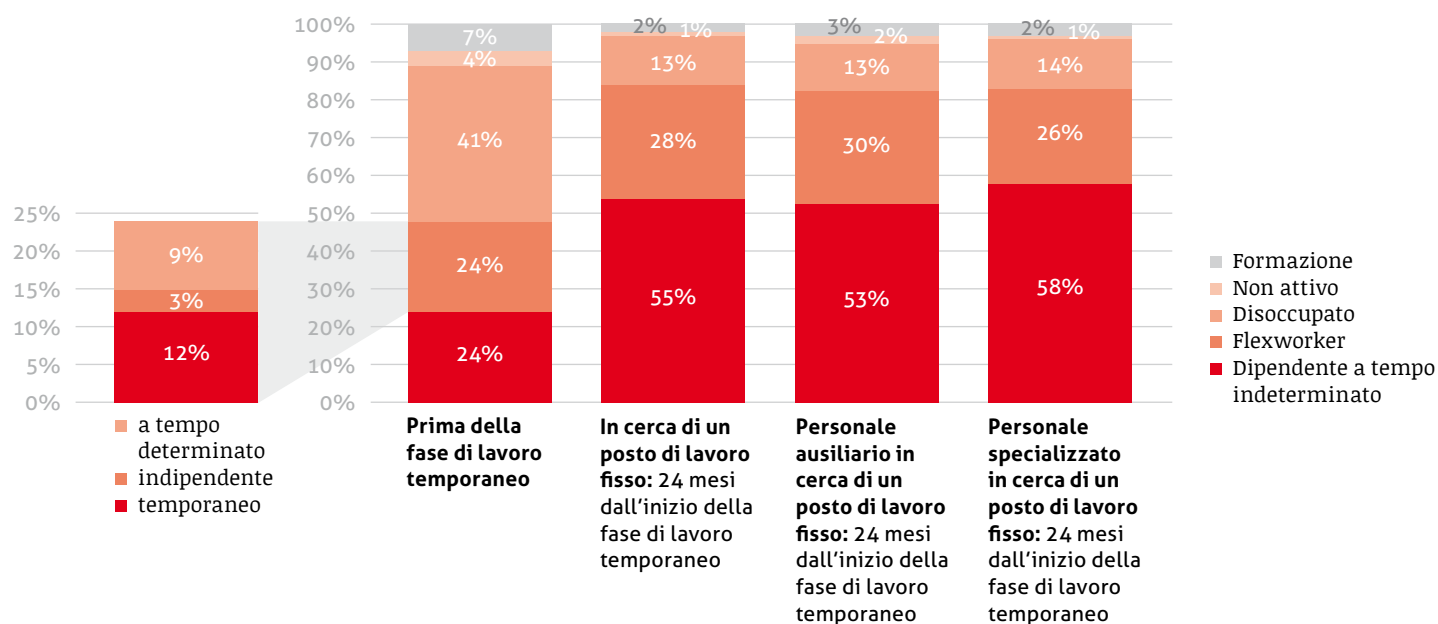
(cfr. figura 1) – la metà nuovamente presso un'ex azienda acquisitrice. La superiorità del settore del lavoro temporaneo nel combinare flessibilità e sicurezza sociale è dimostrata dalla situazione precaria di molti lavoratori autonomi a basso reddito in queste ultime settimane. I liberi professionisti che hanno gestito i loro ordini o sono stati collocati tramite i

prestatori di personale hanno avuto accesso alle indennità giornaliere di malattia, all'assicurazione contro la disoccupazione e, qualora necessario, al lavoro ridotto.

Con l'introduzione della firma digitale, dei sostegni in termini di liquidità e del lavoro ridotto per i lavoratori temporanei - registrati tramite i prestatori di personale - il Consiglio federale ha adottato tre misure volte a rafforzare il motore d'integrazione lavoro

temporaneo nella crisi del coronavirus. Questo White Paper si propone di fornire un quadro generale dell'impatto che la crisi ha avuto sull'attività commerciale del settore, di come le varie misure adottate dal Consiglio federale siano state accettate dal settore del lavoro temporaneo e delle misure di follow-up che possono essere messe in campo per rafforzare ulteriormente la capacità di integrazione del settore del lavoro temporaneo.

Figura 1: Situazione occupazionale dei lavoratori temporanei



Nota: La figura mostra la situazione occupazionale dei lavoratori temporanei prima della loro ultima fase di lavoro temporaneo nel 2017 e 24 mesi dall'inizio. Per quanto riguarda i valori a 24 mesi dall'inizio della fase temporanea, si tratta di Average Partial Effects (effetti medi parziali), calcolati sulla base di un modello Multinomial Logit (modello logistico multinomiale). Nella categoria Flexworker sono raggruppati i lavoratori autonomi, i lavoratori temporanei e le posizioni a tempo determinato. La categoria Formazione comprende apprendisti, studenti e persone che seguono una formazione professionale o continua. La categoria «Non attivi» comprende casalinghe/casalinghi e pensionati.

Osservazioni: 1953.

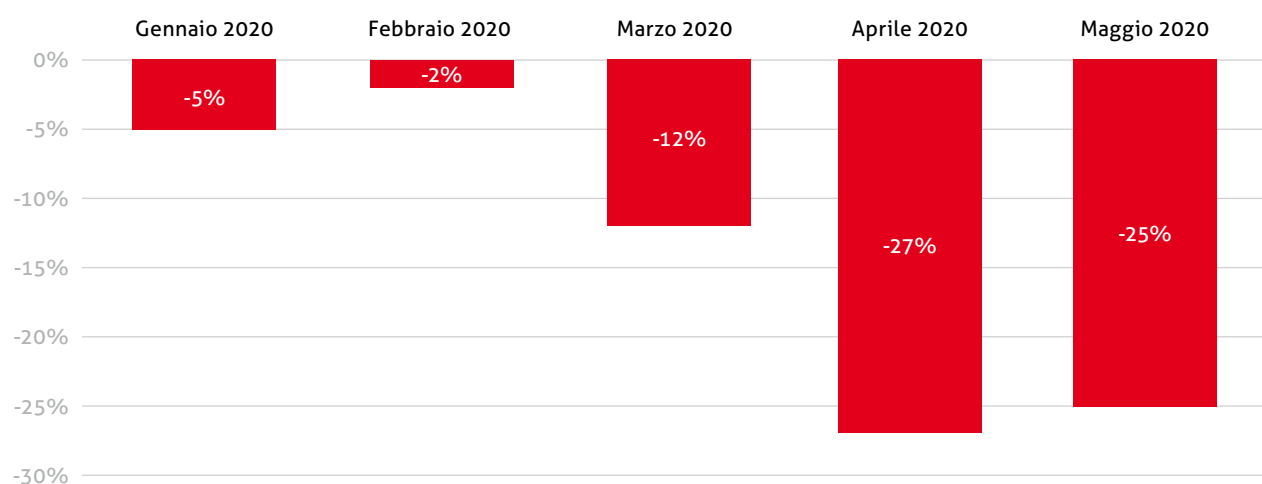
Fonte: swissstaffing, gfs Zurigo, 2019.

Impatto della crisi del coronavirus sull'attività commerciale

La crisi del coronavirus ha duramente colpito il settore del lavoro temporaneo. Secondo lo Swiss Staffingindex, il numero di ore lavorate in aprile ha subito un crollo del 27 per cento rispetto all'anno precedente. A maggio, dopo un iniziale allentamento, il calo era ancora del 25 per cento rispetto all'anno precedente. Un sondaggio tra i membri di swissstaffing condotto dall'istituto di indagini di mercato e sociali gfs Zurigo

rivela che: il declino è particolarmente forte nella Svizzera romanda e in Ticino. Dall'introduzione delle prime misure anti-coronavirus il numero dei lavoratori temporanei (misurato su base pro capite) ha subito un calo rispettivamente dell'80, 97 per cento, mentre nella Svizzera tedesca del 44 per cento. Senza il sostegno dello Stato, molti prestatori di personale si troverebbero di fronte alla rovina economica.

Figura 2: Sviluppo del settore secondo lo Swiss Staffingindex a confronto con l'anno precedente



Base: Andamento delle ore lavorate dopo correzione dei giorni lavorativi.

Fonte: swissstaffing 2020.

Tabella 1: Evoluzione dei lavoratori temporanei rispetto all'ultima settimana prima dell'introduzione delle misure anti-coronavirus

Regione	Prima del lockdown	Settimana 1	Settimana 2	Settimana 3 - 4
Svizzera	-24%	-48%	-61%	-53%
Svizzera tedesca	-13%	-36%	-51%	-44%
Svizzera occidentale	-55%	-74%	-84%	-80%
Ticino	-49%	-84%	-93%	-97%

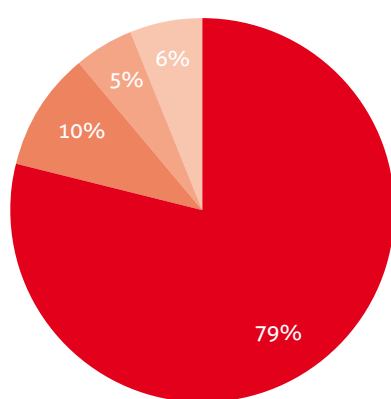
Fonte: sondaggio di marzo, aprile e maggio condotto da gfs Zurigo per conto di swissstaffing, 2020.

Esposizione del settore del lavoro temporaneo

In tempi di crisi il settore del lavoro temporaneo è particolarmente esposto a causa del suo modello di business. La particolare esposizione risulta dai seguenti fattori:

- I prestatori di personale sono intermediari di servizi che trasferiscono direttamente una quota superiore alla media del loro fatturato sotto forma di pagamenti salariali al personale temporaneo e interno. Ciò significa che il 94 per cento del fatturato è costituito da costi di gestione diretti.

Figura 3: Percentuali medie dei costi sul fatturato di un prestatore di personale



- Percentuale dei lavoratori temporanei sul fatturato
- Percentuale dei collaboratori interni sul fatturato
- Percentuale dei costi di gestione sul fatturato
- Margini di contribuzione, costi fissi, margine, ecc.

Fonte: sondaggio di aprile condotto tra i membri di swissstaffing dall'istituto gfs Zurigo, 2020.

- In qualità di datori di lavoro legali, i prestatori di personale prefinanziano il pagamento dei salari dei lavoratori temporanei alle aziende acquisitrici – con termini di pagamento da 90 a 100 giorni. Grandi inadempienze di pagamento o lunghi ritardi da parte delle imprese acquisitrici portano all'insolvenza e al sovraindebitamento a lungo termine del prestatore di personale.
- Il modello di business dei prestatori di personale si fonda sul prestito di personale. Le carenze di personale dovute a malattie, misure di quarantena, assistenza all'infanzia ed esonero di persone particolarmente vulnerabili colpiscono il settore in modo spropositato.
- L'82 per cento delle aziende si serve del lavoro temporaneo per coprire il proprio fabbisogno di personale a breve termine. Oltre alle sfide sopra esposte, in situazioni di crisi economica, i prestatori di personale si trovano a dover affrontare, per ragioni di sistema, un forte calo delle attività.

Lavoro ridotto per i dipendenti temporanei

Successo delle misure adottate

Il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha esteso il diritto all'indennità per lavoro ridotto ai dipendenti temporanei. Il 60 per cento dei membri di swissstaffing ha approfittato di questa possibilità nel mese di maggio. Nel caso del membro mediano, il 15 per cento dei lavoratori temporanei era in regime di lavoro ridotto (cfr. tabella 2). La misura è stata quindi ampiamente utilizzata dal settore e può essere considerata un successo. In sede di attuazione, occorre esaminare caso per caso se il lavoro ridotto sia effettivamente lo strumento adeguato.

Processo decisionale nella prassi

In qualità di datore di lavoro legale, il prestatore di personale ha il diritto di richiedere il lavoro ridotto. Nella prassi, la domanda deve essere presentata d'intesa con l'azienda acquisitrice. In particolare devono essere chiariti con l'azienda acquisitrice i seguenti interrogativi:

- La perdita del lavoro è dovuta alla crisi del coronavirus?
- La perdita del lavoro è temporanea e il posto di lavoro può essere mantenuto nel prossimo futuro?
- L'azienda acquisitrice si fa carico della quota dei contributi sociali spettante al datore di lavoro e i costi in caso di un eventuale successivo licenziamento necessario?

Le prime due domande concernono il previsto sviluppo delle attività dell'azienda acquisitrice e costituiscono il presupposto legale per una richiesta di lavoro ridotto. Il prestatore di personale ottiene una valutazione dell'azienda acquisitrice e compie un'opera di chiarimento e di persuasione. Il terzo quesito chiarisce se l'azienda acquisitrice si fa carico dei contributi sociali non coperti e degli eventuali costi legati al licenziamento. Ciò è assolutamente necessario dal punto di vista economico:

- I contributi sociali non coperti e gli eventuali costi in caso di licenziamento non sono trascurabili. I soli contributi sociali possono arrivare rapidamente fino a 1'000 franchi al mese e per dipendente (LPP, IGM, assegni familiari, contributi PEAN, ecc.).
- Il modello di business di un prestatore di personale si basa sulla fornitura di risorse umane. Senza possibilità di scaricare i costi non coperti del lavoro ridotto, il prestatore di personale si indebiterebbe eccessivamente. I rapporti di lavoro e i pagamenti dei salari degli altri collaboratori sarebbero a rischio.

Dopo aver chiarito le questioni di cui sopra, il prestatore di personale potrà inoltrare una domanda d'indennità per lavoro ridotto.

Tabella 2: Ricorso al lavoro ridotto da parte dei prestatori di personale

Ricorso al lavoro ridotto da parte dei prestatori di personale in base alla categoria di dipendenti

		Sì	No, Pianificato	No	Nessuna indicazione
Svizzera (maggio)	Lavoratori temporanei	60%	7%	32%	2%
	Personale interno	79%	1%	18%	2%
Austria (maggio)	Lavoratori temporanei	91%	2%	7%	0%
	Personale interno	79%	2%	19%	0%

Percentuale di lavoratori in regime di lavoro ridotto (misurato su base pro capite) nella rispettiva categoria di dipendenti

		Media	1° quartile	Mediana	3° quartile
Svizzera (maggio)	Lavoratori temporanei	27%	3%	15%	48%
	Personale interno	65%	50%	60%	95%
Austria (maggio)	Lavoratori temporanei	37%	ND	ND	ND
	Personale interno	60%	ND	ND	ND

Nota: Nel calcolo della media aritmetica (“media”) della percentuale di dipendenti con lavoro ridotto, le aziende che non hanno presentato domanda per il lavoro ridotto sono state incluse con un valore pari allo 0 per cento.

Fonte: sondaggio di maggio tra i membri di swissstaffing e i membri OEPDL, 2020.

Motivi pro o contro il lavoro ridotto

Un sondaggio condotto dall’istituto gfs Zurigo tra i membri di swissstaffing rivela che secondo la stima dei CEO tre sono le ragioni a favore del ricorso al lavoro ridotto:

- Le aziende acquisitrici prevedono un aumento dell’attività commerciale.
- Le aziende acquisitrici desiderano trattenere le competenze dei collaboratori per l’azienda.
- Le aziende acquisitrici desiderano risparmiare sui costi legati al licenziamento e a un nuovo reclutamento.

Secondo l’esperienza dei CEO delle imprese di lavoro temporaneo, il lavoro ridotto è uno strumento inadatto nei seguenti casi:

- Le aziende acquisitrici prevedono un crollo a lungo termine delle attività.
- Le aziende acquisitrici non vogliono farsi carico dei contributi sociali non coperti.

Misure per aumentare il tasso di lavoro ridotto

Con una percentuale pari al 60 per cento dei prestatori di personale, numerose aziende hanno fatto ricorso al lavoro ridotto per i lavoratori temporanei. Ciononostante, il settore del lavoro temporaneo è stato criticato dalle organizzazioni dei lavoratori per un uso presumibilmente insufficiente. I seguenti

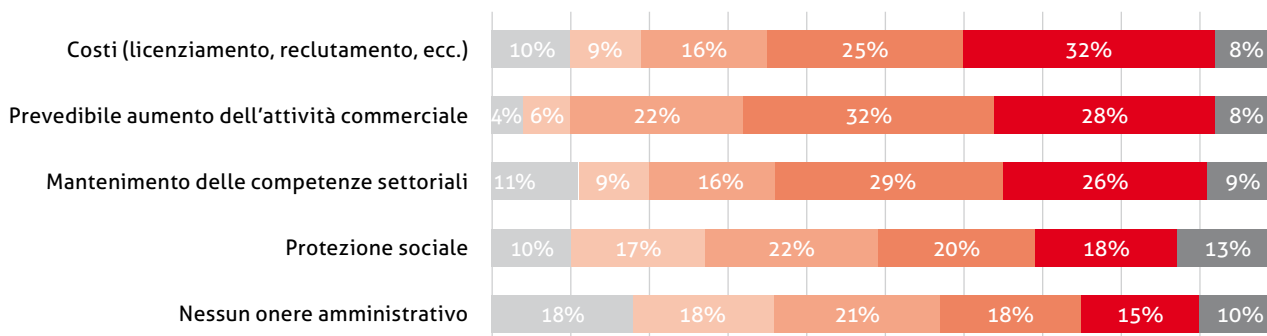
motivi scongiurano un aumento della quota:

- I lavoratori temporanei spesso coprono i picchi di ordini nelle aziende acquisitrici. Era prevedibile sin dall’inizio che molti settori avrebbero dovuto aspettarsi un calo a lungo termine dell’attività commerciale. L’abolizione della disposizione legislativa di preservare i posti di lavoro nel prossimo futuro aumenterebbe certo il tasso di lavoro ridotto, ma non risponderebbe alle finalità dello stesso.
- I contributi sociali non coperti comportano costi inaccettabili sia per le aziende acquisitrici sia per le agenzie di lavoro temporaneo. In Austria il tasso di utilizzo è superiore di 30 punti percentuali grazie all’assunzione proporzionale dei contributi sociali. Un’assunzione dei contributi sociali da parte dell’AD farebbe aumentare il tasso di lavoro ridotto.

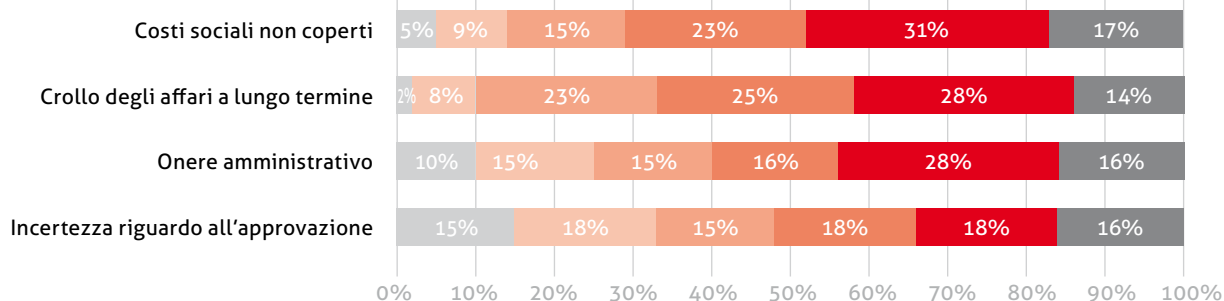
Il lavoro ridotto per i lavoratori temporanei può essere sensato anche in futuro se garantisce rapporti di lavoro a lungo termine. Il presupposto è che tutti i contributi sociali siano coperti dall’assicurazione contro la disoccupazione e che tale misura venga mantenuta permanentemente, in modo che la sua attuazione possa diventare prassi.

Figura 4: Motivi pro o contro il lavoro ridotto presso le aziende acquisitrici

Motivi a favore del lavoro ridotto presso le aziende acquisitrici secondo la stima dei CEO



Motivi contro il lavoro ridotto presso le aziende acquisitrici secondo la stima dei CEO



■ 1 = non è assolutamente corretto ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 = è assolutamente corretto ■ Nessuna indicazione

Fonte: sondaggio di maggio tra i membri di swissstaffing condotto dall'istituto gfs Zurigo, 2020.



Sostegno in termini di liquidità per i prestatori di personale

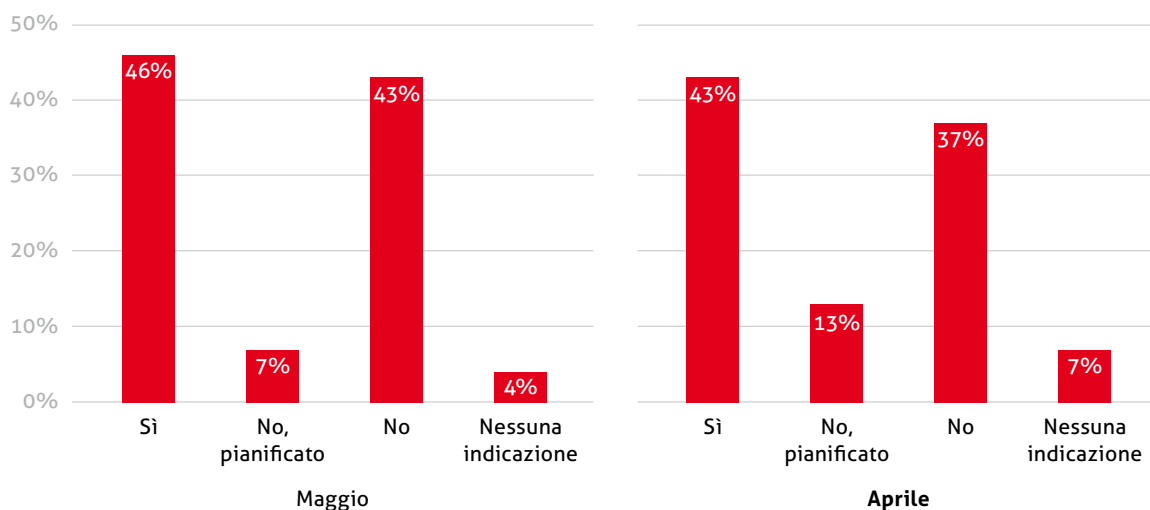
Il 46 per cento dei prestatori di personale ha usufruito delle prestazioni di sostegno in termini di liquidità della Confederazione. La misura aiuta le PMI a superare la crisi e rafforza la competitività a lungo termine. I prestatori di personale si avvalgono delle prestazioni di sostegno in termini di liquidità per due motivi:

- Il settore del lavoro temporaneo è stato fortemente colpito dalla crisi. Il numero di ore di lavoro prestate dai lavoratori temporanei ha subito un calo del 27 per cento. Dipendentemente dall'orientamento del settore, il calo può essere pari al 100 per cento, ad esempio nel settore del turismo. Grazie alle prestazioni di sostegno in termini di liquidità i prestatori di personale sono in grado di coprire i propri costi di gestione.

- A seguito della crisi, il 46 per cento dei prestatori di personale ha riferito a maggio che il rispetto dei pagamenti dei clienti aziendali è peggiorata. Grazie ai sostegni in termini di liquidità i pagamenti dei salari ai lavoratori temporanei possono essere finanziati ad interim. Nel corso della crisi sono da prevedere anche insolvenze delle aziende acquisitrici, che possono essere sostenute grazie agli aiuti in termini di liquidità, prevenendo l'insolvenza dei prestatori di personale.

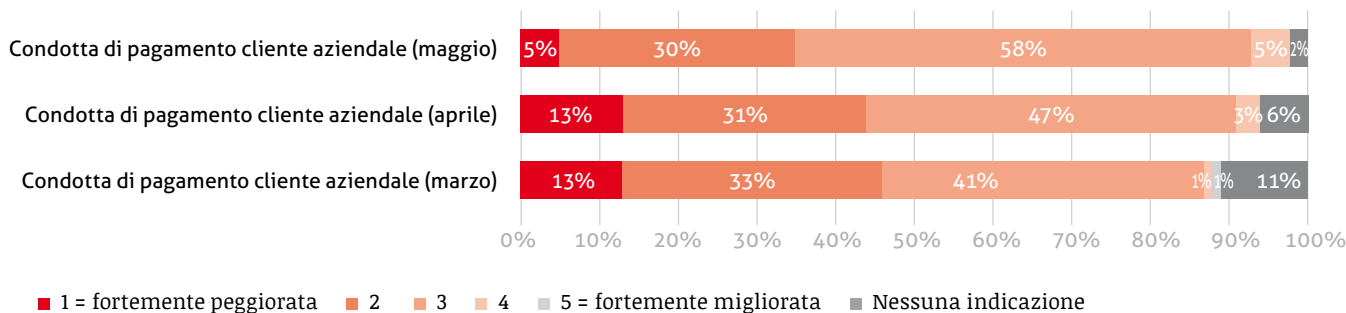
In base alla durata e alla gravità della crisi potrebbero rendersi necessari o un'estensione delle prestazioni in termini di liquidità o un parziale esonero dagli obblighi assunti.

Figura 5: Fruizione dei sostegni in termini di liquidità da parte dei prestatori di personale



Fonte: sondaggio di aprile e maggio condotto tra i membri di swissstaffing dall'istituto gfs Zurigo, 2020.

Figura 6: Evoluzione della condotta di pagamenti presso le aziende acquisitrici



Fonte: sondaggio di marzo, aprile e maggio condotto tra i membri di swissstaffing dall'istituto gfs Zurigo, 2020.

Collaborazione tra servizi di collocamento privato e pubblico

Un'interazione più stretta tra i servizi di collocamento pubblici e privati consente di mettere a disposizione i mezzi per superare più rapidamente le crisi attuali e future.

Ciò richiede la volontà politica di riconoscere che i servizi relativi alla fornitura di personale rappresentano una risorsa e di sapersene avvalere. A breve termine possono essere adottate le seguenti misure di attivazione:

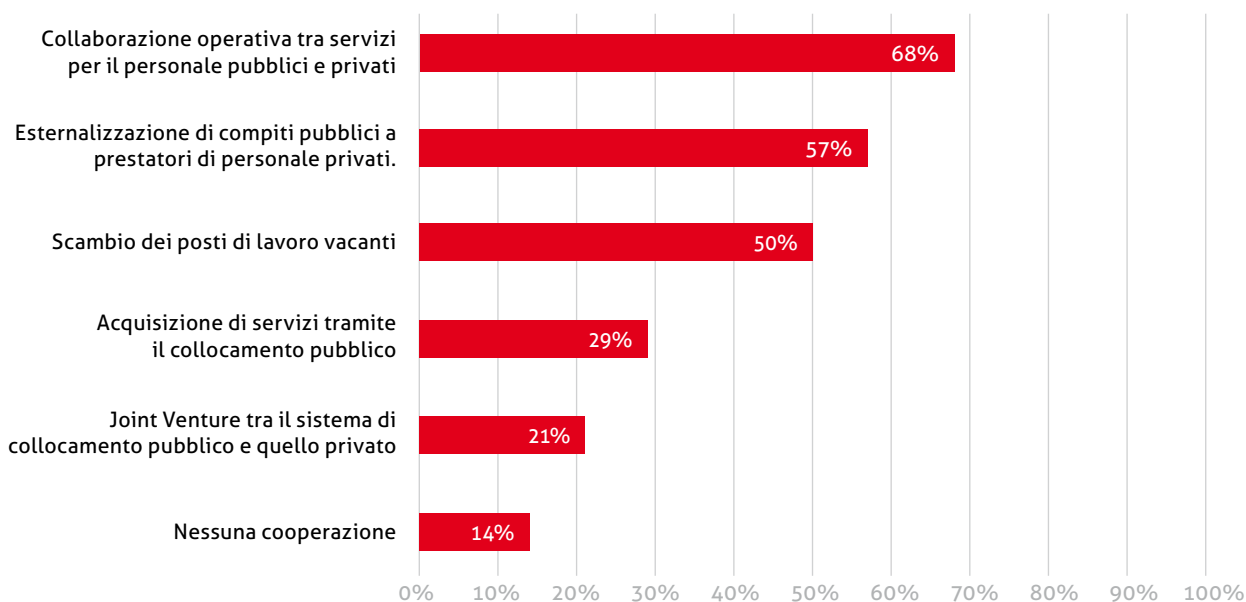
- I consulenti HR dagli URC potrebbero distribuire materiale informativo su come avvalersi con successo del reclutamento privato alle persone in cerca di lavoro. Per la distribuzione si possono definire gruppi target specifici che verranno informati in modo mirato.
- Nel caso del fondo bipartito per la formazione continua temptraining, i contributi per la forma-

zione continua vengono erogati solo dopo la partecipazione ai corsi. Con il prefinanziamento dei corsi di formazione continua, gli URC potrebbero apportare un importante contributo all'attivazione del mercato del lavoro.

A medio termine possono essere attuate le seguenti misure:

- Il Job Room potrebbe essere collegato digitalmente al software di collocamento dei prestatori di personale privato. Grazie alle nuove tecnologie di crittografia, i profili delle persone in cerca di lavoro in Svizzera sarebbero visibili automaticamente ma in forma anonima e potrebbero venire contattati direttamente o tramite gli URC nei casi di necessità. Con un simile meccanismo di scambio sarebbe garantito anche il pieno sfruttamento del potenziale indigeno.
- Gli URC potrebbero ricorrere a forme di partenariato pubblico-privato per esternalizzare i servizi di coaching, assistenza e collocamento a prestatori di personale privati, orientando così agilmente le risorse necessarie all'attuale situazione del mercato del lavoro.

Figura 7: Forme di cooperazione tra il sistema di collocamento pubblico e quello privato nel confronto internazionale



Nota: sondaggio della World Employment Confederation (WEC) condotto tra 28 associazioni nazionali, fonte: WEC, 2020.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf