

## A gentile richiesta Quando disdetta e protezione civile si accavallano

*Un nostro dipendente ha rassegnato le dimissioni. Nel corso del periodo di disdetta deve prestare servizio di protezione civile. I giorni di prestazione di tale servizio vanno aggiunti al periodo di disdetta oppure no?*

Il diritto svizzero del lavoro è liberale, di conseguenza sia il datore di lavoro che il dipendente possono disdire il contratto nel rispetto di determinati termini di preavviso. Il rapporto di subordinazione che caratterizza la relazione fra le parti ha indotto il legislatore ad introdurre alcune norme a tutela del lavoratore, quale parte debole del contratto. L'art. 336c cpv. 1 CO regola la nullità, rispettivamente la proroga, della scadenza del contratto nei casi di disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro ed ha lo scopo di proteggere il dipendente dalle conseguenze del licenziamento, in un momento in cui ragioni di servizio (servizio militare o civile, protezione civile), o soggettive (malattia, infortunio, gravidanza, parto) limitino le sue possibilità di attuare, tempestivamente e con efficacia, le misure necessarie a trovare un altro impiego. Dal canto suo, il lavoratore gode di ampia libertà nella disdetta e anche qualora dovesse insorgere durante il termine di preavviso un caso di impedimento a lavorare senza sua colpa - come è il caso dell'obbligo di pre-

stare servizio di protezione civile - il contratto di lavoro terminerà comunque regolarmente alla scadenza del termine di disdetta.

Resta riservata una norma poco conosciuta ed applicata di rado, che tutela gli interessi e l'attività del datore di lavoro in caso di disdetta da parte del dipendente, dopo il periodo di prova. L'art. 336d CO stabilisce che il lavoratore non può sciogliere il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso, è impedito a lavorare a causa di un dovere di servizio militare o civile obbligatorio (art. 336c cpv. 1 lett. a CO), e tale attività deve essere assunta dal dipendente finché dura l'impedimento. La disdetta da parte del dipendente è quindi considerata data in tempo inopportuno solo se risulta incompatibile con i doveri di servizio del datore di lavoro ai sensi dell'art. 336d CO, che stabilisce la nullità o l'interruzione del termine di preavviso mediante un rinvio all'art. 336c cpv. 2 e 3 CO.

Il lavoratore che si diparte dal contratto non gode pertanto solo di un ampio margine di libertà nella decisione di licenziarsi, ma anche di certezza per quanto riguarda la tempistica con cui prenderà fine il rapporto, salvo che nel caso previsto all'art. 336d CO. La situazione è diversa quando lo scioglimento del contratto av-

viene invece per iniziativa del datore di lavoro. Dopo il periodo di prova, l'art. 336c cpv. 1 lett. a-d CO istituisce dei periodi di protezione che tutelano il lavoratore dalla disdetta notificata dal datore di lavoro durante un impedimento al lavoro senza sua colpa. I periodi di protezione si realizzano in caso di servizio obbligatorio, malattia, infortunio, gravidanza, parto, partecipazione ad un servizio di aiuto all'estero ordinato dall'autorità federale ed autorizzato dal datore di lavoro.

La durata dei periodi di protezione è diversa a dipendenza del caso di impedimento di cui si tratta: ad esempio, in caso di malattia e infortunio, il periodo protetto è di 30 giorni nel primo anno di servizio, 60 giorni dal secondo al quinto e 180 giorni dal sesto (art. 336c cpv. 1 lett. b CO), mentre in caso di maternità è considerato protetto l'intero decorso della gravidanza ed il periodo di 16 settimane dopo il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO). Il licenziamento dato durante un periodo di protezione è nullo ed il datore di lavoro dovrà disdire nuovamente il contratto al rientro del lavoratore o alla scadenza del periodo protetto.

avv. Anna Lutti Martella

*Disdetta in tempo inopportuno: Manuale 4.3.2*

## Giurisprudenza

### Disdetta abusiva

*Sentenza del TF del 26.01.2015 (4A\_445/2014)*

La signora B. è stata assunta dalla ditta A SA come impiegata d'ufficio dal 1975. Il rapporto di lavoro è stato disdetto nel gennaio 2010 perchè la dipendente non ha accettato una modifica contrattuale unilaterale. B. ha di seguito avanzato una richiesta risarcitoria per disdetta abusiva per complessivi CHF 30'000.00 oltre alla rifusione di CHF 2'999.45 a titolo di trattenute ingiustificate sul salario. Il 6.05.2013 il Pretore ha accolto l'istanza della dipendente, tuttavia limitandola a quest'ultima pretesa. Il Tribunale d'Appello ha per contro in data 10.06.2014 riformato il giudizio di primo grado, riconoscendo alla dipendente anche un'indennità per disdetta abusiva di CHF 14'000.00 e condannando la A. SA al pagamento di complessivi CHF 16'999.45. Il datore di lavoro è così insorto al Tribunale Federale chiedendo l'annullamento della sentenza cantonale e la reiezione integrale delle pretese di B.

Il Tribunale Federale ha respinto il ricorso, riconoscendo in via definitiva l'abusività del licenziamento, avallando le argomentazioni del Tribunale d'Appello. Quest'ultimo infatti aveva giudicato abusiva la disdetta ex art. 336 CO per

diversi motivi, ma soprattutto per la mancata adesione alle nuove condizioni contrattuali imposte dal datore di lavoro per non essere più affiliato all'associazione padronale firmataria del contratto di lavoro collettivo di categoria. Il datore di lavoro, in sostanza, in data 21.01.2010 aveva sottoposto alla dipendente le nuove condizioni contrattuali con l'avvertimento che, in caso di mancata accettazione, il contratto sarebbe stato disdetto per il 31.03.2010. Così facendo, il datore di lavoro aveva indicato in modo esplicito che la continuazione del rapporto di lavoro risultava possibile solo in caso di adesione alla nuova proposta contrattuale, imponendo unilateralmente delle condizioni peggiori di quelle vigenti. A nulla sono valse le giustificazioni del datore di lavoro inerenti una presunta relazione conflittuale instauratasi già in precedenza tra le parti. È difatti unicamente rilevante la concreta motivazione della disdetta e la sussistenza di un nesso di causalità tra questa e la disdetta. Se vi sono più motivi alla base della scelta di disdire il contratto, il giudice deve esaminare se, senza quel motivo inammissibile, la disdetta sarebbe stata comunque data: solo in questo caso, la disdetta non sarebbe abusiva. In questo caso, il Giudice ha stabilito che la concreta motivazione fosse la mancata

adesione alle nuove e peggiorative condizioni contrattuali. Si rileva in merito che l'onere della prova incombe al lavoratore: la giurisprudenza tuttavia ammette possa presumersi l'esistenza di una disdetta abusiva allorché sussistono indizi sufficienti per far apparire come non reali i motivi esposti dal datore di lavoro.

Avv. Elisabetta Conte Bombardieri

*Disdetta abusiva: Manuale 4.3.1*

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

**Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò  
Hanno collaborato: Monika Rüeger; Marius Osterfeld; Andrea Alig; Sharon Guggiari Salari, avvocato; Anna Lutti Martella, avvocato; Elisabetta Conte Bombardieri, avvocato.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Sono dipendenti determinati ad affrontare nuove sfide. Si tratta di un vero e proprio esercito con intenzioni non bellucose. Armati del loro savoir-faire professionale, vengono ingaggiati in momenti particolari.

Una buona percentuale finisce per rimanere per sempre nell'azienda che inizialmente li aveva reclutati per un lavoro temporaneo.

Il fenomeno del lavoro interinale è in espansione poiché questa soluzione contrattuale consente di conciliare gli interessi dei collaboratori e quello delle aziende. Monika Rüeger, responsabile della comunicazione di Swisstaffing, associazione dei datori di lavoro che da 45 anni è impegnata nel settore del lavoro temporaneo e riveste un ruolo di centro di servizi e competenze, aiuta i nostri lettori che desiderano saperne di più su questo tipo di collaborazione.

L'abbiamo incontrata in occasione della presentazione, avvenuta recentemente a Lugano, della nuova statistica illustrata dall'economista Marius Osterfeld. Abbiamo rivolto anche un paio di domande ad Andrea Alig, account specialist, attiva presso Randstad SA Inhouse Services, per conoscere l'opinione di chi ha sottocchio quotidianamente il movimento dei lavoratori temporanei. L'avvocato Sharon Guggiari Salari si sofferma sugli aspetti giuridici e contrattuali legati al tema di questo mese, ovvero il lavoro interinale, illustrando il contesto giuridico del prestito del personale.

Marina D'Alò

*Il collocamento di personale e il personale a prestito: Manuale 3.9*

### All'interno:

- **Il contesto giuridico del prestito del personale**
- **Valutate il profilo del candidato**
- **Quando disdetta e protezione civile si accavallano / A gentile richiesta**
- **Disdetta abusiva / Giurisprudenza**

## Una formula contrattuale che soddisfa sia le aziende sia i dipendenti Lavoro temporaneo: un utile cuscinetto

*Il prestatore di personale, il datore di lavoro giuridico, trova un lavoro per il suo collaboratore in un'azienda acquisitrice.*

*Il collaboratore stipula un contratto di lavoro con il prestatore di personale, dal quale percepisce anche lo stipendio. Il collaboratore lavora presso l'azienda acquisitrice, che*



*lo istruisce, lo integra nella squadra e fornisce un riscontro.*

*L'azienda acquisitrice stipula con il prestatore di personale un contratto di prestito nel quale si disciplina quanto l'azienda acquisitrice deve corrispondere al prestatore di personale per la messa a disposizione del collaboratore. Il collaboratore lavora nell'azienda acquisitrice e percepisce lo stipendio dal prestatore di personale. Se il lavoro presso l'azienda acquisitrice finisce o il collaboratore vuole cambiare attività, il prestatore di personale cerca per lui un nuovo impiego.*

*Il lavoro temporaneo assolve diverse funzioni sul mercato: crea flessibilità ed è un valido aiuto per sopperire alle assenze in seno a un'azienda e può essere l'ideale per chi cerca un primo impiego o una soluzione transitoria. I servizi per il personale badano a che vengano soddisfatte le esigenze dell'azienda e del lavoratore. Il settore temporaneo ha un andamento prociclico, ma è maggiormente esposto rispetto all'economia globale alle bizze dei mercati, in quanto i prestatori di personale assolvono una funzione di cuscinetto: nei periodi floridi mettono rapidamente a disposizione nuovo personale, mentre in tempi di recessione aiutano le aziende a sopravvivere al crollo della produzione. Queste sono alcune delle considerazioni che fanno gli esper-*

*ti di Swisstaffing, organizzazione che raggruppa diverse agenzie che operano nel settore del lavoro interinale, i quali hanno recentemente presentato a Lugano le più aggiornate statistiche inerenti questo particolare mercato del lavoro. Abbiamo approfondito l'argomento con*

*Monika Rüeger, responsabile della comunicazione presso Swisstaffing, e con Marius Osterfeld, economista presso la medesima associazione.*

**Swisstaffing è attiva da 45 anni: cosa è cambiato rispetto agli inizi?**

I lavoratori temporanei sono sempre più qualificati e guadagnano sempre di più.

**Lavoro interinale uguale lavoro provvisorio, temporaneo: una soluzione ottimale anche per le aziende?**

Sì, perché il settore temporaneo assolve una funzione di cuscinetto. Nei periodi floridi o in caso di emergenza, mette rapidamente a disposizione nuovo personale; in tempi di recessione aiuta le aziende a sopperire ai cali di produzione. **Periodicamente effettuate un sondaggio concernente la vostra attività. Ho letto il parere dei dipendenti ma non quello degli imprenditori. Per quale ragione?**

Swisstaffing non ha condotto alcun sondaggio tra gli imprenditori. Il fabbisogno di lavoro temporaneo si vede dalla domanda: il settore è cresciuto enormemente sull'arco degli ultimi anni e la tendenza verso forme di lavoro flessibili non accenna a diminuire. Dal 2004, il settore temporaneo è cresciuto in media del 9,8% l'anno. Nello stesso periodo, il prodotto interno lordo ha registrato un aumento medio an- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Lavoro temporaneo: un utile cuscinetto

nuo del 3,0%.

### In questo momento delicato per il mercato del lavoro si registra un particolare boom?

A corto termine, lo shock del franco forte avrebbe potuto provocare un boom del settore, ma lo swisstemptrend di febbraio era molto negativo, il che significa che il lavoro temporaneo è crollato poco dopo la decisione di abolire la soglia minima euro-franco.

### Quali sono i potenziali guai per l'azienda acquisitrice?

È fondamentale che l'azienda acquisitrice fornisca un profilo chiaro. È poi compito del fornitore di servizi per il personale trovare il candidato giusto. Se il lavoratore temporaneo non possiede le competenze richieste per un determinato impiego, per esempio se deve lavorare con Excel ma in realtà non conosce il programma, sono guai. Un altro caso è la situazione in cui il lavoratore temporaneo non viene informato correttamente sulle condizioni di lavoro, per esempio se deve lavorare a turni senza che nessuno glielo abbia mai detto.

### In quale percentuale chi lavora con un contratto interinale finisce per stipularne uno tradizionale di più lunga durata?

Per la maggior parte dei lavoratori temporanei, si tratta di una fase transitoria che in media dura 1,3 anni. Un anno dopo l'impiego temporaneo, il 74% di loro ne ha ottenuto uno fisso.

### La maggior parte delle aziende e dei dipendenti che desiderano un lavoro interinale si rivolgono ad un prestatore di personale oppure ci sono numerosi casi di "fai da te" che preferiscono gli annunci pubblicitari nei quotidiani?

Il lavoro a tempo determinato non è la stessa cosa del lavoro temporaneo. Se un datore di lavoro assume un lavoratore per due mesi durante l'estate, e stipula il contratto direttamente con lui, si tratta di un contratto di lavoro a tempo determinato, non di un lavoro temporaneo.

### Quali sono le principali difficoltà che incontrano attualmente i prestatori di personale?

Senza dubbio la politica dell'immigrazione. In Svizzera, il quesito è come soddisfare le esigenze dell'economia globaliz-

zata senza perdere la nostra identità. In molti settori, la manodopera specializzata è difficile da trovare a causa dei cambiamenti demografici. Nel 2020, saranno più le persone che festeggiano il sessantesimo compleanno che non il ventesimo. L'approvazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa non fa che acuire il problema. Swisstaffing chiede quindi che le missioni brevi non vengano contingentate. È inoltre importante che la loro gestione sia rapida e snella. Solo in questo modo il settore temporaneo può aiutare l'economia a reagire alle oscillazioni stagionali o congiunturali e a salvaguardare la propria concorrenzialità. Un'altra sfida è determinata dai contratti normali di lavoro che minano il partenariato sociale. Dal 2012, disponiamo di un contratto collettivo di lavoro che protegge i lavoratori temporanei in caso di infortunio e malattia, offre una buona previdenza di vecchiaia e sovvenzioni per la formazione continua, e definisce salari minimi nella maggior parte dei settori (in Ticino 16.46 franchi l'ora per il personale non qualificato e 21.95 franchi l'ora per il personale qualificato). L'abolizione della soglia minima francoeuro comporta gravi ripercussioni per l'economia svizzera e, negli ultimi giorni e settimane, molte aziende hanno già adottato misure come il lavoro ridotto, tagli salariali o aumenti dell'orario di lavoro. Non sorprende che il settore temporaneo stia già subendo gli effetti della decisione della BNS. Dato che i prestatori di personale assolvono una funzione di cuscinetto, sono maggiormente esposti rispetto all'economia globale alle bizze dei mercati: nei periodi floridi mettono rapidamente a disposizione nuovo personale, mentre in tempi di recessione aiutano le aziende a sopravvivere al crollo della produzione.

### I colloqui per l'assunzione si svolgono solo con il prestatore di personale oppure anche con chi gestisce il personale nell'azienda acquisitrice?

Spesso, l'agenzia svolge colloqui con entrambe le parti: il candidato e il cliente (azienda acquisitrice). Al consulente per il personale spetta il compito di trovare il candidato giusto al momento giusto per il posto giusto. A tale scopo, opera una selezione preliminare e sottopone all'azienda alcune proposte idonee. Alla fine, si svolge un colloquio tra l'azienda acquisitrice e il candidato.

### Il lavoratore selezionato dal prestatore di personale gode veramente di tutti i diritti degli altri dipendenti?

### Ed ha gli stessi doveri?

In linea di massima, i diritti ed i doveri sono definiti dal contratto di lavoro. Attraverso il CCL Personale a prestito, i lavoratori temporanei godono di una buona copertura in caso di malattia e infortunio, di un'altrettanto buona previdenza vecchiaia e di una formazione continua sovvenzionata.

### Scaduti i termini, se un'azienda decide di assumere definitivamente un dipendente, deve ancora passare dal prestatore di personale?

Il reclutamento è un processo molto oneroso che un datore di lavoro tende a delegare. Di solito, l'azienda acquisitrice corrisponde una determinata somma al prestatore di servizi per il personale.

### Nei casi di malattia, infortunio ecc. a chi il lavoratore deve inviare il certificato medico (al prestatore di personale o all'azienda acquisitrice)?

Il datore di lavoro è e rimane l'azienda di servizi per il personale, a cui va quindi indirizzato il certificato medico.

### Se il lavoratore viene licenziato non avendo colpe, come ci si regola con la disoccupazione?

In linea di principio, anche il lavoratore temporaneo ha diritto all'indennità di disoccupazione nella misura in cui siano soddisfatti i requisiti di legge. Nei casi di lavoro ridotto o cattivo tempo, invece, non ha alcun diritto all'indennità.

### Più in generale, in caso di conflitti, la causa è tra prestatore di personale-lavoratore oppure tra azienda acquisitrice e dipendente?

In caso di controversie nell'ambito del diritto del lavoro, i conflitti sono gestiti come di consueto tra agenzia (datore di lavoro) e lavoratore temporaneo.

### I prestatori di personale che operano in Svizzera in che misura ed a quali condizioni sono "autorizzati" a cercare ed a proporre profili provenienti dall'estero?

Il prestito all'estero è ammesso a determinate condizioni, mentre non lo è reclutare collaboratori stranieri all'estero per farli lavorare in Svizzera.

### Qual è il vostro ruolo nell'ambito contrattuale?

Le aziende di servizi per il personale devono essere coinvolte nel disciplinamento del loro settore. Ecco perché siamo partner del CCL Personale a prestito. Swisstaffing predilige una regolamentazione del prestito di personale nel quadro di una cooperazione sociale a una soluzione giuridica, perché ne risulta un sistema più adeguato al settore.

## Il contesto giuridico del prestito del personale

### I dettagli del contratto spiegati dall'avvocato Sharon Guggiari

Il prestito di personale rappresenta, a mio avviso, uno dei campi giuridici più complicati del diritto del lavoro. L'ordinamento giuridico è molto ampio e spazia dal diritto pubblico al diritto privato. Oltre alle leggi federali, quali la legge sul collocamento del personale ed il codice delle obbligazioni, si applicano vari contratti collettivi di lavoro nonché contratti normali di lavoro e questo comporta già da subito delle difficoltà nello stabilire i criteri gerarchici da utilizzare per l'applicazione di tali contratti. Dal 1 gennaio 2012 è entrato in vigore il Contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale decretato di obbligatorio generale dal Consiglio Federale il quale è stato sottoscritto tra l'associazione di categoria Swisstaffing e 4 organizzazioni sindacali: UNIA, SYNA, SIC, Impiegati Svizzeri (qui di seguito citato quale "CCLPP"). È uno dei contratti collettivi più importanti a livello svizzero a cui soggiacciono all'incirca 300'000 lavoratori. Senza entrare troppo nei dettagli tecnici, fondamentalmente il CCLPP si

applica a tutte le agenzie interinali associate a Swisstaffing nonché a tutte le agenzie non associate a Swisstaffing ma che hanno una massa salariale superiore a CHF 1'200'000. La dichiarazione d'obbligatorietà generale vale in principio per tutti i lavoratori che vengono prestati dalle agenzie interinali precitate (sono esclusi dal campo di applicazione i lavoratori con un salario maggiore del massimo assicurabile presso la SUVA). Il CCLPP prevede nel Cantone Ticino dei salari base che vanno da CHF 16.46 all'ora per il lavoratore non qualificato a CHF 21.95 per il lavoratore qualificato. A questi importi si devono aggiungere le varie indennità per tredicesima, indennità per vacanza, indennità per giorni festivi arrivando ad un salario lordo totale di CHF 19.94 per il lavoratore non qualificato e a CHF 26.58 per il lavoratore qualificato. Inoltre, il CCLPP, ha ripreso tutti i salari già regolamentati in altri CCL decretati di obbligatorio generale, quali ad esempio il settore dell'edilizia e affini, elettricisti, ristorazione, giardinieri,

ecc. Pertanto, ad un lavoratore attivo nel campo dell'edilizia non si applicheranno i salari sopra descritti bensì i salari applicabili al settore dell'edilizia. Per contro, non è applicabile il salario base previsto nel CCLPP per i lavoratori attivi nei settori denominati in gergo "i settori esclusi" che sono: l'industria chimico-farmaceutica, l'industria meccanica, l'industria grafica, l'industria orologiera, l'industria alimentare-generi voluttuari nonché le aziende dei trasporti pubblici. In Ticino, per evitare abusi salariali ai lavoratori prestati da agenzie con una massa salariale al di sotto di CHF 1'200'000 annui (alle quali non si applica il CCLPP come visto sopra) o ad agenzie che prestano lavoratori nei settori esclusi (sopra descritti e ai quali non si applica il salario base previsto nel CCLPP), il Consiglio di Stato ha introdotto tra il 2013/14 due contratti normali di lavoro imperativi che prevedono gli stessi minimi salariali previsti dal CCLPP. Dunque, come potete constatare, l'insieme normativo applicabile ai lavoratori interinali è veramente molto complesso. Il CCLPP offre molti vantaggi al lavoratore e per determinati aspetti garantisce delle prestazioni uguali o migliori di quelle che avrebbe il lavoratore assunto direttamente con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. In particolare, mi riferisco alle prestazioni assicurative quali la previdenza professionale e l'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia (che ricordo in diritto CH non è obbligatoria). Uno degli aspetti più interessanti del CCLPP è quello di permettere al lavoratore di partecipare a corsi di formazione finanziati dall'Associazione per l'applicazione paritetica, l'aggiornamento professionale e il fondo sociale per il settore del prestito di personale ([www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch)). In pratica, un lavoratore, dopo aver lavorato per 176 ore negli ultimi 12 mesi, ha la possibilità di seguire dei corsi di formazione fino ad un valore di CHF 5'000 per anno e chiedere un'indennità perdita di guadagno fino a 2'300 franchi all'anno completamente finanziati dalla suddetta Associazione. Alla luce di quanto sopra ritengo che l'avvento del contratto collettivo di lavoro del prestito di personale abbia permesso di fare degli enormi passi avanti in questo settore, contribuendo a regolarizzare le condizioni lavorative, permettendo di combattere gli abusi e consentendo al lavoratore di perfezionarsi ed intraprendere una carriera professionale.

## Valutate il profilo del candidato



Tra chi opera a contatto con il personale interinale vi è la Randstad. Alla signora Andrea Alig, account specialist presso Synthes Produktion, abbiamo rivolto un paio di domande per sapere cosa pensa chi opera sul terreno dei dipendenti "in prestito".

### Il lavoro temporaneo presenta numerosi vantaggi ma qual è il problema principale per i datori che scelgono di assumere personale interinale?

Il turnover è leggermente maggiore tra i collaboratori temporanei (se trovano un posto fisso da un'altra parte lasciano il temporaneo). Il collaboratore temporaneo

spera sempre in un'assunzione fissa.

### Il settore del lavoro temporaneo vive un periodo molto dinamico: fino a quando, secondo le vostre previsioni, durerà questo trend?

Dal nostro punto di vista continuerà questo trend anche nel futuro in quanto garantisce sempre una certa flessibilità.

### Numerosi datori di lavoro e dipendenti scelgono il lavoro temporaneo come soluzione definitiva, al posto del lavoro fisso: per quale ragione?

Dal punto di vista del datore di lavoro il principale motivo è la flessibilità; dal punto di vista del collaboratore può essere il periodo che si presta a questa scelta. Faccio un esempio: tra la fine dell'apprendistato e il servizio militare. Non bisogna inoltre trascurare il fatto che il lavoro temporaneo offre un'integrazione (possibilità di entrata) nel mondo del lavoro che interessa soprattutto i giovani.

### In base alla sua esperienza, qual è la percentuale ottimale in un'azienda di collaboratori temporanei?

Direi che si situa tra il 10% ed il 15%.

### Cosa suggerisce a chi gestisce il personale per affrontare nella pratica l'assunzione di un dipendente temporeneo?

Tramite una regolare valutazione del personale temporaneo ed un'accurata selezione del profilo.