

I diversi modelli di lavoro

Lavoro «fuori dall'impresa»

Nel settore dei servizi, oggi non è più necessario svolgere ogni giorno il proprio lavoro nell'impresa. Per alcune professioni, il lavoro fuori dall'impresa – come il lavoro a domicilio o il tele-lavoro – permettono di meglio conciliare la propria attività professionale con altri impegni privati, non da ultimo perché il lavoratore risparmia il tempo di trasferta. Grazie ai mezzi di comunicazione oggi disponibili, questo tipo di organizzazione si addice a molte persone.

Esistono due tipi di organizzazione: quando solo una parte del tempo di lavoro è svolta a casa, si parla di «lavoro a domicilio» (home office). Quando invece la maggior parte del tempo di lavoro è realizzato fuori dall'impresa, si parla di «tele-lavoro». Il luogo di lavoro può essere il proprio domicilio o un qualsiasi altro luogo «connesso», come per esempio uno spazio di co-working.

È comunque opportuno disciplinare con precisione le condizioni dell'accordo ed eventualmente la fornitura di un'infrastruttura adeguata da parte del datore di lavoro.

Orario di lavoro flessibile, individualizzato

In Svizzera, il numero dei pendolari ha subito un forte incremento. I tragitti sono sempre più lunghi per raggiungere il proprio luogo di lavoro. Molte persone sfruttano il tempo trascorso nei mezzi pubblici per lavorare. Altre, invece, preferiscono lavorare tranquillamente fuori dalle ore tradizionali d'ufficio, per esempio la sera.

È necessario concordare con il datore di lavoro che queste fasce orarie di lavoro non tradizionali vengano conteggiate come tempo di lavoro. Dovrete fissare una specie di perimetro massimo nel quale disponete di una grande libertà di organizzazione. L'importante è di stabilire dei limiti per evitare di danneggiare la vostra salute, la cui preservazione durante il lavoro è di responsabilità del vostro datore di lavoro.

Job sharing

La condivisione di un posto da parte di due persone è una soluzione ideale per le funzioni di responsabilità. È un nuovo modo di occupare un posto di quadro a tempo pieno, ma con due persone. Con il job-sharing, lavorerete in un binomio: il vostro collega e voi realizzerete compiti indipendenti, ma avrete una responsabilità comune. In un binomio, bisogna dar prova di apertura mentale, di valori comuni e generosità. Dovrete anche sapere gestire i conflitti in modo costruttivo.

In un binomio è possibile avere diversi gradi di occupazione. Il job-sharing non è limitato infatti a una ripartizione 50%-50%. Il job-sharing è inoltre un modo ottimale per garantire la trasmissione del know-how e delle conoscenze fra le diverse generazioni: in questo caso si parla di job-sharing intergenerazionale (minimo 10 anni di differenza). Esso permette di far leva sulle competenze dei collaboratori con maggiore esperienza, che desiderano ridurre gradualmente il loro impegno professionale prima di andare in pensione e che al contempo vogliono formare e integrare i più giovani.

Il job-sharing offre diversi vantaggi sia alle persone che condividono un posto, sia al datore di lavoro. Per saperne di più, il sito www.go-for-jobsharing.ch vi fornirà tutti gli elementi necessari a convincere voi e il vostro datore di lavoro.

Orario annualizzato

In alcuni settori economici, i clienti e gli ordini sono soggetti a forti fluttuazioni stagionali. Anche la produzione varia quindi a seconda del periodo. Per questi settori, l'annualizzazione del tempo di lavoro è quindi una soluzione ottimale. Non sempre, però, si tratta di una buona soluzione per i dipendenti e le loro esigenze di conciliare professione e vita privata.

Quando l'attività di «care» è prevedibile o fluttua allo stesso ritmo (per esempio se il periodo di bassa attività coincide con le vacanze scolari dei figli), allora il modello può rivelarsi interessante.

Se invece, l'impegno di caregiver non presenta alcuna regolarità, l'annualizzazione del tempo di lavoro può essere fonte di grossi problemi organizzativi, in particolare nei periodi di «punta» che esigono un'attività professionale più intensa.

Lavoro a tempo parziale – transitorio o duraturo

Il lavoro si chiama «a tempo parziale» quando il tempo di lavoro settimanale è più corto di quello previsto dalla legge. I lavoratori che occupano un posto a tempo parziale, concordano con il datore di lavoro i giorni e le ore in cui lavoreranno. Non esiste un diritto al lavoro a tempo parziale.

In Svizzera sono soprattutto le donne a ricorrere a questa soluzione, perché sono loro che di solito assumono gran parte del lavoro domestico e familiare. Questa realtà è il frutto di una scelta (che spesso dipende dalla differenza di salario fra i due partner, dalla disponibilità di strutture di accoglienza e dal loro costo), ma è in parte anche subita. Molte persone impiegate a tempo parziale preferirebbero lavorare più di quanto viene loro offerto, come dimostra la statistica della sottoccupazione.

In caso di lavoro a tempo parziale, le ore di lavoro che superano il tasso convenuto sono considerate «ore supplementari». Queste non devono però superare il massimo autorizzato dalla legge (in generale 45 ore) e sono di solito compensate in tempo o retribuite con una maggiorazione del 25%. Il datore di lavoro ha la facoltà, previa convenzione firmata dai suoi dipendenti, di non prevedere alcuna compensazione. In caso di vero «lavoro supplementare» (ossia le ore che superano il massimo autorizzato dalla legge), tutte le ore devono essere obbligatoriamente retribuite con una maggiorazione.

Esempio

Una persona lavora al 50% in un'impresa il cui orario di lavoro settimanale ammonta a 40 ore. Essa lavora effettivamente 30 ore: le 10 ore in più rispetto al suo contratto devono essere compensate. Se lavora invece 47 ore, ossia 2 in più rispetto a quanto autorizza la legge, 25 ore sono compensate e 2 ore retribuite con supplemento.

Numerose imprese si sono rese conto che il tempo parziale procura loro dei vantaggi (maggiore produttività individuale, maggiore motivazione, lealtà, ecc.). Alcune lo impongono addirittura al loro personale, perché tale soluzione consente di meglio gestire la fluttuazione del volume di lavoro. I dipendenti si trovano confrontati a una situazione simile a quella dell'orario annualizzato, con la differenza che devono accettare delle modifiche dell'orario di lavoro annunciate a breve scadenza, cosa che non facilita certo la loro attività di «care» in generale.

Il lavoro a tempo parziale desiderato sia dal datore di lavoro che dal dipendente è un modello di lavoro interessante a condizione che i diretti interessati possano continuare a beneficiare della formazione continua, di aumenti salariali e di progressione di carriera, come tutti gli altri dipendenti occupati a tempo pieno. Prima di optare per un lavoro a tempo parziale, è opportuno considerare i rischi che ne derivano, come per esempio quello di non disporre di un avere di vecchiaia sufficiente nel secondo pilastro (cfr. Informazioni generali – Aspetti finanziari – Il vostro reddito) o la difficoltà di trovare rapidamente un lavoro a tempo pieno in circostanze difficili (separazione, divorzio, malattia del partner, decesso, ecc.).

È possibile negoziare la riduzione del tempo di lavoro per un periodo determinato. Può essere una buona soluzione quando si prevede l'evoluzione di una situazione e il ritorno alla normalità. Si può concordare di rivalutare la situazione a intervalli regolari.

Tempo di lavoro basato sulla fiducia

Dal 1° gennaio 2016, le imprese possono, a condizioni chiaramente definite, derogare all'obbligo di registrare in dettaglio la durata del lavoro del proprio personale. Quest'ultimo può rinunciare integralmente alla registrazione o avvalersi della possibilità di registrazione semplificata della durata del lavoro.

Le condizioni di questa deroga sono cumulative:

1. deve esistere un contratto collettivo di lavoro che prevede tale deroga e

2. il reddito annuo lordo, bonus compresi, è superiore a 120 000 franchi (per un posto al 100%, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale) e
3. i dipendenti dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro e
4. il lavoratore si è dichiarato d'accordo (l'accordo individuale scritto deve essere firmato e conservato).

Le nuove modalità di registrazione della durata del lavoro non modificano in alcun modo la durata del lavoro e del riposo che rimane immutata.

La SECO ha pubblicato un commento relativo alla revisione dell'ordinanza OLLr1. <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html>).

È un modello che presenta anche un rovescio della medaglia: permette sì una grande flessibilità di organizzazione, ma non offre nessuna protezione contro un eccessivo impegno da parte del dipendente. In Svizzera, i costi dello stress e del burn-out risultanti dal lavoro eccessivo ammontano, secondo la Segreteria di Stato dell'economia, a diversi miliardi all'anno (spese mediche, di automedicazione, assenze e perdita di produttività).

Il tempo di lavoro basato sulla fiducia è adatto soprattutto alle piccole strutture caratterizzate da un forte legame di fiducia e rispetto reciproci nonché da mansioni quantificabili o mandati definiti con precisione.

Lavoro indipendente

Lavorare come indipendenti significa «vendere» le proprie prestazioni a uno o più datori di lavoro. Gli indipendenti beneficiano di una grande libertà nell'organizzazione del proprio lavoro (orari, luogo di lavoro, subappalto a terzi) e sono padroni di se stessi. Questa forma di lavoro presenta indubbiamente vantaggi interessanti.

Prima di decidere di diventare indipendenti è opportuno ponderare i pro e i contro poiché questa scelta ha notevoli implicazioni:

- agire ed emettere fatture a proprio nome, disporre di una propria infrastruttura
- cercare clienti e mandati
- assumere il rischio legato all'incasso delle fatture
- finanziare da soli la propria previdenza professionale per indipendenti
- non essere assicurati presso l'assicurazione contro la disoccupazione AD
- includere il costo dei giorni di ferie nella fatturazione delle proprie prestazioni
- gestire tutta l'amministrazione della propria attività
- prevedere e pagare un'assicurazione specifica per coprire l'incapacità lavorativa (malattia e infortunio)
- rinunciare in generale alla tutela di cui beneficiano tutti i lavoratori

- accettare una fluttuazione del proprio reddito e un'insicurezza finanziaria
- in caso di fatturato superiore a CHF 100 000 all'anno, incassare l'imposta sul valore aggiunto IVA ed effettuare il conteggio per l'amministrazione fiscale

I lavoratori indipendenti lamentano soprattutto la mancanza di uno scambio con i colleghi e un certo isolamento.

Per tutti questi motivi, prima di lanciarsi in un'attività indipendente si consiglia di avvalersi di una consulenza professionale e di preparare un «business plan» solido.

Freelance

I freelance sono collaboratori indipendenti che lavorano su mandato presso un'impresa, senza essere suoi dipendenti.

Devono però rispettare le istruzioni nell'organizzazione dell'impresa (con un rapporto di subordinazione). Si tratta pertanto di una falsa attività indipendente.

Le nuove forme di lavoro (e-economy)

Uberizzazione

Il termine deriva dall'impresa Uber, una società americana che mette a disposizione gratuitamente un'applicazione (app) per chiamare un taxi o un'opportunità di car sharing. La società preleva una percentuale presso l'utente e il prestatario del servizio. Le persone che lavorano per Uber sono presentate come indipendenti, ma in realtà sono dei veri dipendenti, sia secondo la cassa nazionale di assicurazione SUVA sia secondo il parere legale del prof. Kurt Pärli dell'Università di Basilea.

Il business model della società californiana viene ripreso per altri servizi oltre a quello del trasporto di persone con autista. Quando si eliminano gli intermediari tradizionali si può parlare di «uberizzazione» dell'economia. I lavoratori che partecipano a questo tipo di attività sono pagati in percentuale (spesso molto bassa) per un servizio concluso direttamente con il cliente che utilizza un'«app» comune e gratuita su Internet che geo-localizza l'offerta e la domanda. I lavoratori non hanno nessuna o solo una scarsa protezione sociale e nessun vantaggio riservato ai dipendenti. Dispongono invece di una grande libertà di organizzazione – almeno apparentemente – del proprio lavoro.

Il settore dei servizi, in particolare quello dei trasporti, della logistica, del turismo, dei servizi alla persona, della ristorazione, della banca o dei compiti creativi sta registrando una rapida evoluzione dei rapporti di lavoro e una precarizzazione del reddito dei prestatori. Alcuni specialisti parlano di «schiavitù moderna» ma anche di distruzione massiccia di posti di lavoro in seguito alla scomparsa delle imprese tradizionali.

E la «sharing economy»?

L'economia della condivisione o l'economia collaborativa (sharing economy) è un modello economico basato sull'utilizzo condiviso di beni, spazio e strumenti. Le persone che vi partecipano sono

organizzate in rete attraverso una piattaforma Internet. Insieme producono valore, senza però trarne un reddito monetario. L'economia della condivisione abbraccia diversi concetti: il consumo collaborativo come il «car sharing»; il modo di vita collaborativo, come il «coworking»; la finanza collaborativa, come il «crowdfunding» o la produzione contributiva come i «fablab» (dall'inglese «fabrication laboratory»). Questo tipo di economia contiene una dimensione etica e ambientalista.

L'economia collaborativa non genera di solito reddito per chi vi partecipa. I sistemi di scambio locali sono per esempio delle associazioni che operano senza fini di lucro e creano una rete di scambi, di amicizie e di assistenza in una determinata regione. Solo i creatori delle applicazioni disponibili su Internet, degli strumenti e degli spazi realizzano un utile.