

Nuova tariffazione nel settore del prestito di personale

Rapporto conclusivo del sounding board congiunto su TariTemp

1 Situazione di partenza e incarico

Il prestito di personale occupa una posizione particolare tra i settori assicurati alla Suva. Ai sensi della LAINF, le aziende di prestito di personale sono assicurate d'obbligo alla Suva contro gli infortuni e le malattie professionali. Spesso i prestatori di personale operano in molteplici settori, soggetti a rapidi mutamenti, e mettono a disposizione lavoratrici e lavoratori che esercitano svariate attività con rischi di infortunio molto diversi.

Per molti aspetti, la precedente suddivisione della struttura tariffaria, che prevedeva soltanto due parti di impresa, non era più consona a rispecchiare l'evoluzione dinamica conosciuta da questo ramo economico nei due decenni scorsi e le condizioni particolari che ne erano derivate.

Pertanto la Suva, nel quadro dell'iniziativa TariTemp, ha messo a punto insieme al settore del prestito di personale un modello di tariffazione dall'approccio innovativo, con l'intento di affrontare le criticità legate allo status quo precedente e di elaborare una base adeguata alle esigenze del comparto.

Trampolino di lancio per questo progetto è stato lo scenario obiettivo con cui la Suva, nel 2023, ha delineato la nuova tariffazione in collaborazione con i rappresentanti del settore e con swissstaffing, l'associazione professionale dei prestatori di personale. Tale scenario prevede, tra le altre cose, una suddivisione più articolata della classe tariffaria 70C in otto parti di impresa (fig. 1), il rilevamento dei dati a livello di impiego e una fase transitoria in cui si terrà conto della rispettiva storia infortunistica, garantendo così la continuità per i prestatori di personale attualmente assicurati. La nuova tariffazione entra in vigore a partire dall'anno di premio 2026.

Con l'avvio dei lavori di attuazione concreta sono emerse ampie problematiche di natura specialistica, tecnica e organizzativa che hanno grande rilevanza per il settore. Tra queste figurano in particolare questioni inerenti alla gestione operativa, all'integrazione nei sistemi, alla qualità dei dati, al processo di verifica, deviazione e correzione nonché alla comunicazione della nuova struttura tariffaria.

Per accompagnare in maniera strutturata questa fase di attuazione è stato messo in campo il sounding board congiunto TariTemp. Il presente rapporto documenta le tematiche discusse e le misure che verranno ora adottate. Inoltre, sintetizza le principali conclusioni tratte e inquadra i lavori del sounding board nel contesto dell'introduzione della nuova tariffazione nel prestito di personale.

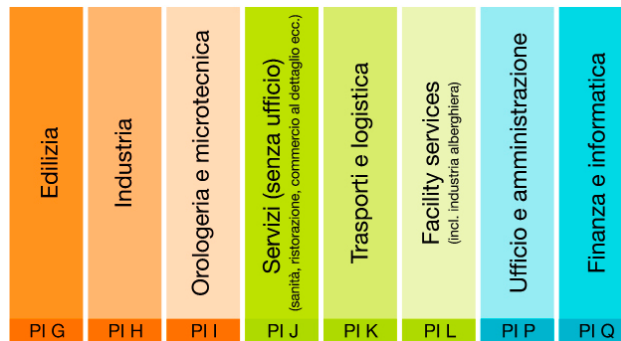


Figura 1: panoramica delle otto parti di impresa (PI). Per maggiore semplicità non viene rappresentata la PI «Sport professionistico».

2 Sounding board congiunto

Il sounding board congiunto ha riunito rappresentanti di diversi prestatori di personale rappresentativi, di produttori ERP, dell'associazione professionale swisstaffing e della Suva.

Nome	Rappresentante di
Myra Fischer-Rosinger	swisstaffing
Aline Coray	CarePeople SA
Hermann Mairhofer	Servizi Anziani Svizzera SA
Sarah Sutter Urs Suter	Flexsis SA
Tamara Casella	mein job gmbh
Fanny Eichholdtz Reto Erisman	das team AG
Roman Nadig	Dommen Nadig Personal AG
Vichitra Gloor Diego Cardenal Andreas Gruber	Coople Schweiz AG
Veronica Mazzotta Urs Moser	Persigo AG
Peter Jerg	work-shop GmbH
Tobias Baumann	enovetic AG
Keita Koloto Philippe Balzli Benjamin Leuzinger	Zvoove Switzerland SA
Michel Mateus Yannick Carreira	Quadrigris SA
Daniel Bloch	pcjob.net
Michel Baschung	Jobdesk
Hubert Niggli Peter Blum Thomas Hubmann Andreas Mattmann Ursula Ochsner Elisa Maslow	Suva

Dopo il kick-off collettivo di luglio 2024 e fino al suo scioglimento, avvenuto a fine 2025, l'organo ha tenuto sette riunioni, in cui i partecipanti hanno discusso e approvato i contenuti esposti di seguito.

3 Codici professionali e struttura ISCO

L'utilizzo di codici professionali, come ad es. «Pittore/ Pitttrice» o «Informatico/ Informatica», è un elemento fondamentale della nuova tariffazione nel prestito di personale. Tali codici garantiscono che premi e costi di infortunio vengano conteggiati sulla parte di impresa corrispondente all'attività e rendono così possibile una tariffazione corretta e differenziata. Ogni codice professionale si basa su un genere di professione ISCO contemplato nella [Nomenclatura svizzera delle professioni «CH-ISCO-19»](#), come ad es. «71310 – Imbianchini ed assimilati».

Ogni genere di professione ISCO, a sua volta, è attribuito a una delle otto parti di impresa G-Q. Nel caso del genere 71310, si tratta della parte di impresa G «Edilizia».

Nel quadro del sounding board sono stati illustrati, discussi, se necessario adeguati e infine approvati i principi per l'attribuzione dei generi di professione ISCO alle parti di impresa. L'obiettivo era quello di conciliare la prospettiva della struttura ISCO con la prospettiva della Suva, orientata ai rischi di infortunio. L'elenco approvato dal Consiglio della Suva è stato pubblicato nell'allegato 6 della [Tariffa dei premi della Suva](#).

A livello di sistema, ogni prestatore di personale (persona giuridica) dispone di un proprio elenco specifico di codici professionali, gestibile nel portale clienti mySuva oppure nel sistema ERP.

Qualora abbia l'esigenza di aggiungere nuovi codici professionali, il prestatore di personale ha a disposizione per prima cosa quelli compresi nell'elenco dei codici professionali standard Suva, che sono circa 540. L'elenco è disponibile in quattro lingue (de/fr/it/en) e presenta già le attribuzioni alle parti di impresa corrispondenti. Se in tale sede il prestatore di personale non dovesse trovare ciò che cerca, può inoltrare una richiesta per un nuovo codice alla Suva. Se il codice professionale richiesto corrisponde a una voce dell'elenco ISCO livello 6, con oltre 20 000 professioni, o è già registrato nella raccolta, la richiesta viene immediatamente trattata in modo automatico. In caso contrario, viene deviata a una o uno specialista e, così come concordato nell'ambito del sounding board, trattata ed evasa nell'arco di un giorno lavorativo, inclusi eventuali chiarimenti telefonici.

Con il collegamento elettronico dei sistemi ERP alla Suva, la sincronizzazione dei codici professionali è sempre garantita.

Attualmente nella banca dati sono registrati circa 89000 codici professionali. Di questi, l'88 per cento è costituito da voci dell'elenco ISCO livello 6 e il 12 per cento da codici professionali richiesti individualmente.

Attraverso questo modo di procedere, l'onere amministrativo per i prestatori di personale viene ridotto al minimo, la gestione è mantenuta per quanto possibile semplice e, allo stesso tempo, si garantisce un'elevata qualità dei dati.

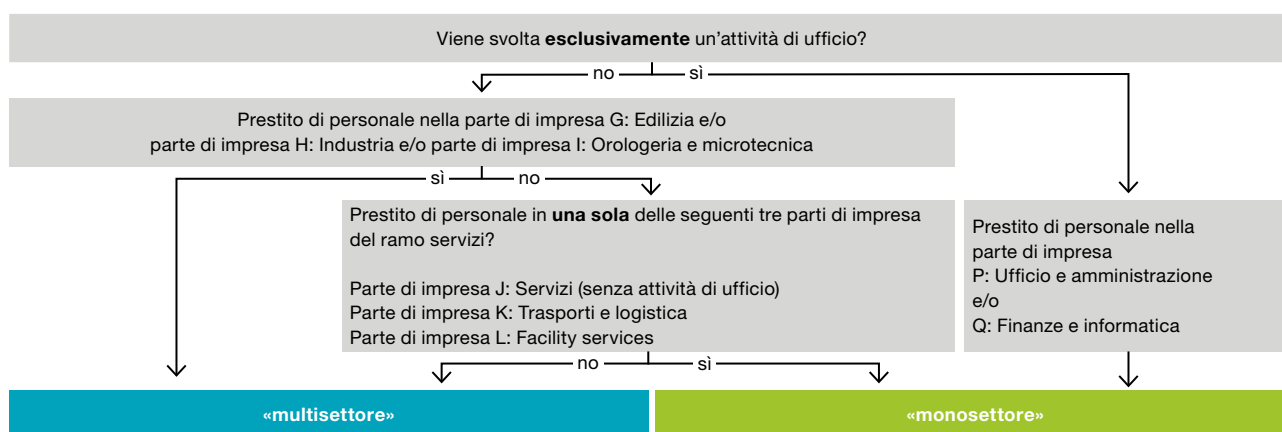


Figura 2: principi per distinguere tra prestito di personale «multisetore» e «monosettore»

4 Prestatori di personale «multisetore» vs «monosettore»

In base ai codici professionali utilizzati e alla loro attribuzione alle parti di impresa si determina se il prestatore di personale è «multisetore» o «monosettore» (fig. 2).

Il prestatore di personale «multisetore» può disporre di codici professionali con attribuzione a tutte le parti di impresa (G-Q). Un'attività nelle parti di impresa G (Edilizia), H (Industria) o I (Orologeria e microtecnica) si considera «multisetore». In tale contesto è indispensabile un sistema ERP idoneo, studiato per il prestito di personale, che sia in grado di trattare vari impieghi di una persona in diverse parti di impresa, anche nell'arco dello stesso mese, e di trasmettere mensilmente dati relativi agli impieghi, comprese persona e codice professionale. L'invio dei dati salariali e sugli impieghi avviene tramite Swissdec (ELM 5.4) o interfaccia API.

In futuro, per questo gruppo di utenti sono previste analisi dettagliate su base mensile, inclusi valori di benchmark a livello di codici professionali/genere di professione ISCO/parte di impresa nonché analisi personalizzate per impresa acquisitrice e filiale di vendita.

Il prestatore di personale «monosettore» è attivo soprattutto nel settore dei servizi, come ad es. nella sanità e nell'ambito delle aziende che forniscono servizi amministrativi e informatici. In tal caso i codici professionali sono attribuiti alle parti di impresa P (Ufficio e amministrazione) e/o Q (Informatica) e/o a una delle tre parti di impresa del ramo servizi J (Servizi senza attività di ufficio), K (Trasporti e logistica) o L (Facility services).

Per i prestatori di personale «monosettore» la dichiarazione dei salari avverrà come sempre a cadenza annuale, ma con l'indicazione del codice professionale per singola persona.

ELM di Swissdec offre ora ai produttori ERP un'estensione in opzione (ELM 5.5) per la trasmissione dei codici professionali. I prestatori di personale che si avvarranno di tale possibilità potranno continuare a trasmettere, da gennaio 2027, la dichiarazione dei salari per via elettronica. Tutti gli altri prestatori di personale «monosettore» potranno utilizzare il portale clienti mySuva per la dichiarazione dei salari. È necessario definire manualmente per tutte le persone i codici professionali attribuiti. Su tale base viene poi individuata la parte di impresa corrispondente. In funzione della granularità dei dati, le analisi restano su base annuale e standardizzate.

Se un prestatore di personale utilizza un sistema ERP concepito per tale attività, acquisisce la qualifica di prestatore di personale «multisetore» e beneficia delle analisi di ampio respiro riservate a questa categoria.

Per quanto riguarda gli infortuni, i prestatori di personale possono inoltrare le proprie notifiche con l'indicazione del codice professionale attraverso il portale clienti mySuva, KLE o SunetPlus. La scelta del codice professionale determina ora sul piano tecnico la parte di impresa corrispondente.

Nell'ambito del sounding board è stato presentato il nuovo servizio sul portale clienti che, tra le altre cose, comprende il campo di selezione del codice professionale sviluppato di recente. Inoltre esistono cosiddetti «sistemi di notifica diretta» che, nel contesto della registrazione degli infortuni, hanno già integrata in modo corrispondente nel sistema la selezione del codice professionale.

La stretta interconnessione tra notifica dei salari e degli impieghi, gestione dei codici professionali e notifica degli infortuni garantisce la disponibilità di una base di dati coerente e di elevata qualità in tutti i processi.

5 Processo di verifica, deviazione e correzione

Con l'introduzione dei codici professionali e l'integrazione della struttura ISCO nonché la disponibilità di dati dettagliati sulle singole persone in merito a salario, impiego e nelle notifiche degli infortuni, si aprono nuove possibilità per procedere a verifiche estese.

In una prima fase di ampliamento sono previste due verifiche estese definite d'intesa con il sounding board:

- **copertura assicurativa della persona singola:** verifica della corrispondenza tra momento dell'infortunio e salario conteggiato/premio della persona in questione
- **premio pagato correttamente:** verifica della corrispondenza tra codice professionale/genere di professione ISCO nella notifica di infortunio e la notifica dei salari e degli impieghi.

Le nuove verifiche, da introdurre progressivamente, verranno svolte in futuro in modo automatizzato e basato su regole. In caso di scostamenti o anomalie verranno disposte opportune deviazioni, che i prestatori di personale coinvolti potranno vedere nel portale clienti mySuva. Il successivo processo di correzione avviato dalla Suva verrà strutturato in modo tale che i necessari adeguamenti possano essere apportati in modo comprensibile, tempestivo e con chiaro riferimento alle notifiche interessate. Nella progettazione si tiene conto, in particolare, dei feedback relativi alla frequenza di correzione desiderata, al tipo di interazione e all'attuabilità operativa.

Le verifiche estese contribuiscono in misura sostanziale ad assicurare la qualità dei dati cosicché sia garantita una tariffazione corretta. In futuro sono in programma ulteriori ampliamenti delle verifiche.

6 Comunicazione dei premi e loro futuro andamento

Nell'ambito del sounding board sono stati inoltre trattati approfonditamente l'andamento dei premi a partire dal 2026 (fig. 3) e l'organizzazione della futura comunicazione al riguardo. L'obiettivo era creare, già in una fase precoce, trasparenza in merito all'andamento dei tassi di premio.

Per l'anno 2026, per i prestatori di personale attuali con sistema bonus-malus e tariffazione empirica non è ancora prevista alcuna differenziazione dei tassi di premio nelle parti di impresa G-L. La determinazione dei premi continua a essere basata sul rispettivo andamento infortunistico. La parte di impresa P (Ufficio e amministrazione) viene mantenuta su base continua. I tassi base rimangono invariati.

Per l'anno 2027 ci sarà tutt'al più una prima lieve differenziazione con l'adeguamento dei tassi base. Il proprio andamento infortunistico rimane il parametro determinante per l'evoluzione dei tassi di premio delle parti di impresa G-L.

Per l'anno di premio 2028 sarà disponibile per la prima volta una storia infortunistica – relativa all'anno 2026 – differenziata in base alle otto parti di impresa. A questo punto, la differenziazione dei tassi di premio delle parti di impresa G-L diventa significativa.

Mediante la ponderazione quadrupla in conformità alla Tariffa dei premi, la storia infortunistica a partire dal 2026 acquisisce una forte rilevanza, vale a dire che, per il quadro infortunistico complessivo, l'anno 2026 (già differenziato) peserà per il 36 per cento, mentre gli anni 2019–2025 (non ancora differenziati) per il 64 per cento. Questa ponderazione garantisce che la transizione alla nuova struttura avvenga con un'adeguata rapidità.

Per il 2029/2030 saranno più numerosi gli anni con una storia infortunistica differenziata.

Andamento del tasso di premio	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Differenziazione dei tassi di premio G-L (AIP e AINP)	nessuna	lieve	maggiore		differenziazione secondo il fabbisogno della parte di impresa					
Nuova storia infortunistica: numero di anni disponibili e ponderazione (in %) della nuova storia infortunistica	nessuna disponibile		1 anno 36 %	2 anni 57 %	3 anni 71 %	4 anni 80 %	5 anni 87 %	6 anni 92 %	7 anni 97 %	8 anni 100 %
Adeguamento dei tassi base (TB)	no	sì	sì	sì, TB obiet. raggiunto	tariffazione normale, adeguamento in base al fabbisogno					

Figura 3: principi per distinguere tra prestito di personale «multisetto» e «monosettore»

A questo stadio, la differenziazione dei tassi di premio delle parti di impresa G-L starà progressivamente raggiungendo i suoi valori obiettivo. Nel 2030, gli anni differenziati 2026-2028 determineranno la storia infortunistica complessiva per una quota già pari al 71 per cento. Con ogni probabilità, i tassi base delle nuove imprese corrisponderanno al loro fabbisogno in base alla nuova struttura (fig. 3).

Finora, la comunicazione dei premi avveniva sotto forma di decisione cartacea, insieme alla quale andava fornita, per via delle otto parti di impresa, la documentazione prescritta per legge per ciascuna parte di impresa, con il conseguente lievitare del volume della decisione. Ora le aziende possono scegliere di ottenere questa documentazione dettagliata anche solo in formato digitale e ricevono in forma cartacea unicamente una panoramica sintetica dei premi.

Con l'interfaccia elettronica tra il sistema ERP e la Suva per i codici professionali, è stata introdotta per i prestatori di personale la possibilità di scaricare elettronicamente anche i tassi di premio. In futuro, i sistemi ERP in cui è stata implementata questa funzionalità potranno recuperare i tassi di premio con un semplice clic e integrarli nei processi operativi senza complicazioni di sorta.

7 Analisi e reporting

La nuova tariffazione crea le basi per un progressivo ampliamento delle possibilità di analisi e di reporting. L'estensione in programma dipende principalmente dalla qualità dei dati, dallo storico disponibile, dalle risorse e dalle condizioni quadro di natura tecnica e inerenti alle norme sulla protezione dei dati.

In una prima fase si prevede di affiancare alle analisi standard già in essere altre analisi basate in parte su dati codificati automaticamente.

Con l'aumentare dello storico dati è in programma un ulteriore ampliamento in direzione di una dashboard interattiva, con la possibilità di allestire analisi personalizzate nel portale clienti mySuva. Ciò consente di svolgere analisi individuali a livello di parte di impresa, genere di professione ISCO/codice professionale, ma anche di impresa acquisitrice e filiale di vendita. Analisi di questo tipo possono riferirsi, tra le altre cose, al numero di casi riconosciuti oppure al numero di giorni indennizzati.

In aggiunta, in futuro si potrà mostrare al prestatore di personale, attraverso valori di benchmark della sua posizione – ad es. nel concreto per addetti alla logistica od operai edili – rispetto al relativo settore. Con queste analisi approfondite, il prestatore di personale ottiene uno spaccato del proprio andamento infortunistico e può orientare la propria attività con l'obiettivo primario di ridurre durevolmente gli infortuni. Numeri in calo su questo fronte incidono in senso positivo sull'onere dei premi.

In una fase successiva è in programma l'ulteriore ampliamento della dashboard interattiva con analisi supportate dall'IA, in grado di identificare eventuali pattern nella dinamica infortunistica e di fornire ai prestatori di personale specifiche raccomandazioni operative orientate alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro. In tale contesto, la risposta a domande standard può essere fornita da un bot.

8 Altri temi affrontati

Oltre ai contenuti fondamentali della nuova tariffazione, nel sounding board sono state vagliate e inquadrare altre questioni specialistiche di rilievo per il prestito di personale.

È stata esaminata approfonditamente la gestione della copertura AINP legata al requisito delle 8 ore per le persone occupate in modo irregolare. È emerso che la regolamentazione vigente è tuttora conforme alla legge. Di conseguenza, nel quadro della nuova tariffazione non vi sono modifiche a livello di contenuti per quanto concerne la suddetta copertura.

Un altro tema trattato ha riguardato l'applicazione del salario massimo LAINF nel caso di aziende con più parti di impresa. Il metodo di calcolo è stato affinato al punto da permettere in ogni caso un conteggio corretto del salario massimo LAINF, anche qualora una persona sia attiva in più parti di impresa e con interruzioni nell'anno. In questo modo si creano chiarezza e certezza del diritto.

Poiché l'**obbligo di annunciare i posti vacanti** – come anche la mappatura da parte della Suva – si basa sulla struttura ISCO, il sounding board si è infine occupato di tracciare il dovuto distinguo rispetto al suddetto obbligo. È stato sottolineato che non sono il codice professionale dell'impiego e la mappatura della Suva ad esso connessa a costituire la base per l'obbligo di annunciare i posti vacanti: a rivestire carattere determinante per tale obbligo è la pubblicazione concreta dell'offerta di lavoro.

9 Traguardi raggiunti e scioglimento del sounding board

Il sounding board ha accompagnato lo sviluppo e l'introduzione della nuova tariffazione nel prestito di personale lungo diverse fasi. I feedback provenienti dal board hanno contribuito in misura sostanziale a rendere più precisi i processi, incrementare la trasparenza e migliorare la comprensibilità della nuova tariffazione. Il costante scambio di punti di vista ha permesso di affrontare con anticipo questioni di natura specialistica, tecnica e operativa e di integrarle nella strutturazione del nuovo sistema.

Con l'implementazione della nuova tariffazione vengono affrontate e sbrogiate le seguenti sfide cruciali:

- Le **distorsioni della concorrenza** saranno minimizzate o eliminate facendo ricorso a più parti di impresa con un maggiore grado di differenziazione.
- Le **modifiche del campo di attività primario e la crescita** possono ora essere prese tempestivamente in considerazione nella tariffazione.
- I **falsi incentivi per la creazione di imprese** vengono meno, poiché i tassi base delle parti di impresa differenziate sono già commisurati al rischio.
- La precedente **mancanza di trasparenza** viene superata per mezzo di codici professionali individuali e di un'attribuzione basata sui dati, strumenti attraverso i quali le aziende possono controllare in modo mirato il proprio andamento dei premi e la propria gestione delle assenze.
- L'**espansione in nuovi campi di attività** viene facilitata, poiché con tassi di premio differenziati e conformi al rischio i prestatori di personale possono fare il proprio ingresso in altri settori adottando un approccio commisurato al rischio, trasparente e pianificabile.

Inoltre, nel quadro della strutturazione della nuova tariffazione, sono state definite condizioni quadro fondamentali di importanza cruciale per una transizione fluida e un funzionamento affidabile:

- La nuova tariffazione **non** determina alcun **cambiamento del fabbisogno in premi** del prestito di personale considerato nel complesso.
- Per i prestatori di personale attuali già classificati in base al sistema bonus-malus o alla tariffazione empirica viene garantito un andamento dei premi continuo, poiché la **rispettiva storia infortunistica** rappresenta tuttora il **principale fattore determinante**.

All'atto del suo scioglimento, il sounding board ha lasciato in eredità una base efficace e ampiamente condivisa per l'introduzione della nuova tariffazione nel prestito di personale. Lo scambio costante e strutturato di punti di vista tra rappresentanti di vari prestatori di personale rappresentativi, produttori ERP, l'associazione professionale swissstaffing e la Suva ha permesso di integrare differenti prospettive e di sviluppare congiuntamente soluzioni in base al fabbisogno.

In tale contesto, il sounding board ha adempiuto al proprio ruolo di organo di accompagnamento e riflessione e ha contribuito in misura sostanziale alla qualità, all'accettazione e all'attuabilità della nuova tariffazione nel prestito di personale. Le conoscenze acquisite sono confluite in modo mirato nella strutturazione dei processi, dei sistemi e dei formati di comunicazione e hanno supportato un'introduzione fluida nell'attività operativa.

Con la transizione all'esercizio normale, come da programma il sounding board termina la propria missione. Le basi decisionali elaborate e il quadro armonizzato degli scenari perseguiti rappresentano una base affidabile per il go live della nuova tariffazione e il relativo perfezionamento negli anni a venire.