



PREFAZIONE

Il Monitoring nazionale del personale infermieristico fornisce elementi di conoscenza essenziali sulla situazione del personale nel settore svizzero delle cure infermieristiche. Il presente bollettino evidenzia in particolare l'importanza del lavoro temporaneo per il mercato del lavoro. Nel quarto trimestre del 2024, oltre il 60% delle offerte di posti per personale infermieristico è stato pubblicato da società di selezione di personale. La significatività di questo indicatore per la rilevazione del lavoro temporaneo in ambito infermieristico è tuttavia limitata. Gli annunci non corrispondono a posti di lavoro effettivi e anche in altri settori le offerte di lavoro passano in massima parte per le società di selezione di personale.

Realtà complessa e sfaccettata, il lavoro temporaneo si muove lungo un continuum che va dal classico prestito di personale a modelli di lavoro in pool fino a singoli piani di turnazione gestiti attraverso piattaforme digitali. Sono sempre di più gli addetti del settore infermieristico che svolgono più lavori: lavorano per esempio in più posti fissi a tempo parziale, in pool di personale e per agenzie interinali esterne come rimpiazzisti. Sono quindi necessarie definizioni uniformi che coprano tutte le forme interne ed esterne di lavoro temporaneo e consentano l'identificazione dei lavoratori qualificati trasversalmente alle diverse forme di occupazione.

Si pone quindi la questione di chi abbia la responsabilità di fornire i dati sul lavoro temporaneo. Molte sezioni delle risorse umane dei fornitori di prestazioni sono già oberate dall'amministrazione della molteplicità di modelli d'impiego esistenti: un'ulteriore rendicontazione risulterebbe quindi onerosa. La crescente diffusione di applicazioni di intermediazione e contabilizzazione digitali offre invece l'opportunità di raccogliere dati significativi e aggiornati su diverse forme di lavoro temporaneo.

Gli sviluppi previsti a livello di rilevamento dei dati relativi al lavoro temporaneo, in particolare attraverso SpiGes (progetto dell'UST finalizzato a semplificare la raccolta e l'utilizzo dei dati nel settore stazionario ospedaliero), rappresentano un primo passo importante. Occorrono tuttavia ulteriori sforzi per riprodurre correttamente la complessa realtà descritta. Solo un rilevamento completo del lavoro temporaneo nel settore infermieristico fornirebbe infatti una base di dati solida su cui fondare il dibattito controverso ed emotivo attorno a questo tema.

Florian Liberatore
Vice responsabile del dipartimento Management
nel settore sanitario, ZHAW

Offerte di lavoro per personale infermieristico

Cifre chiave

Il personale infermieristico svolge un ruolo centrale nell'ambito dell'assistenza sanitaria. Quando manca personale qualificato e non si riesce a coprire i posti vacanti, aumenta il carico di lavoro del personale rimanente o si deve ridurre l'offerta, con possibili ripercussioni sulla qualità dell'assistenza ai pazienti. Il Monitoring nazionale del personale infermieristico rileva pertanto l'indicatore «Posti vacanti nel settore infermieristico» (riquadro 1).

Il presente bollettino illustra l'andamento delle offerte di lavoro per il personale infermieristico di livello terziario¹, di seguito denominato «personale infermieristico», su un periodo di sette anni (2018–2024), mostrando quali aziende pubblicano offerte di lavoro in quest'ambito, specie nelle istituzioni sanitarie (ospedali e cliniche, case per anziani e di cura e servizi Spitex). Inoltre, è rappresentata la distribuzione geografica delle offerte per Grandi Regioni. Infine, viene tematizzato il ruolo delle società di selezione di personale, con particolare riferimento al lavoro temporaneo.

Risultati principali

- Al 15 novembre 2024 le offerte di posti per infermieri pubblicate in Svizzera erano 8623, facendo della professione la più ricercata nel nostro Paese.
- Nelle istituzioni sanitarie erano oggetto di offerta poco più di tre posti ogni 100 infermieri occupati.
- Nel settore delle cure di lungodegenza il fabbisogno di nuovi collaboratori è relativamente più elevato che negli ospedali, con la maggiore domanda che si situa a livello regionale nella Svizzera centrale e orientale.
- Oltre la metà delle offerte di posti per infermieri è pubblicata da società di selezione di personale. Non è tuttavia chiaro se queste reclutino direttamente il personale al posto delle istituzioni sanitarie o se le une e le altre reclutino contemporaneamente gli stessi professionisti.

¹ Infermieri diplomati SSS/SUP, formazioni post-diploma, attestati professionali federali e diplomi nel settore delle cure infermieristiche.

Il numero di offerte di lavoro fornisce indicazioni sul fabbisogno di personale, ma non corrisponde necessariamente al numero di posti effettivamente vacanti. Oltre ai classici annunci di lavoro, i datori di lavoro utilizzano anche altri canali di reclutamento, per esempio collaborazioni con scuole universitarie professionali/scuole specializzate superiori per rivolgersi direttamente ai diplomati, candidature spontanee o reclutamenti interni. Possono inoltre offrire una posizione, ma assumere più persone, per cui il numero di posti vacanti può essere superiore a quello dei posti offerti.

È anche possibile che i datori di lavoro adeguino i loro canali di reclutamento in funzione della carenza di personale (cfr. rapporto Obsan 03/2021) o rinuncino a pubblicare offerte di lavoro perché convinti di non ricevere candidature qualificate.

Riquadro 1: Monitoring nazionale del personale infermieristico

Le analisi esposte nel presente bollettino si basano sull'indicatore «Offerte di lavoro» del Monitoring nazionale del personale infermieristico (www.pflegemonitoring.ch), che mette a disposizione dati costantemente aggiornati. L'indicatore mostra inoltre le offerte di posti per personale di cura e di accompagnamento di livello secondario II e per i collaboratori sanitari.

Il bollettino è redatto su mandato dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP).

Offerte di lavoro come grandezza di stock

Il numero di offerte di lavoro è una grandezza di stock. Dipende da quante nuove offerte sono pubblicate e per quanto tempo ed è determinato dal *fabbisogno di sostituzione* e dal *fabbisogno di personale supplementare* (G1). La *durata di scopertura* indica per quanto tempo il posto resta vacante e fornisce indicazioni sulla facilità con cui viene occupato.

Diversi fattori determinano il *fabbisogno di sostituzione*. I collaboratori lasciano l'azienda perché vanno in pensione, danno le dimissioni, vengono licenziati o hanno un contratto di lavoro a tempo determinato. Queste persone devono essere sostituite con nuovo personale. In caso di riduzione del grado di occupazione, le percentuali di impiego che vengono meno devono essere compensate da un'altra persona. Aumentano inoltre il fabbisogno di sostituzione le assenze prolungate, per esempio per malattia.

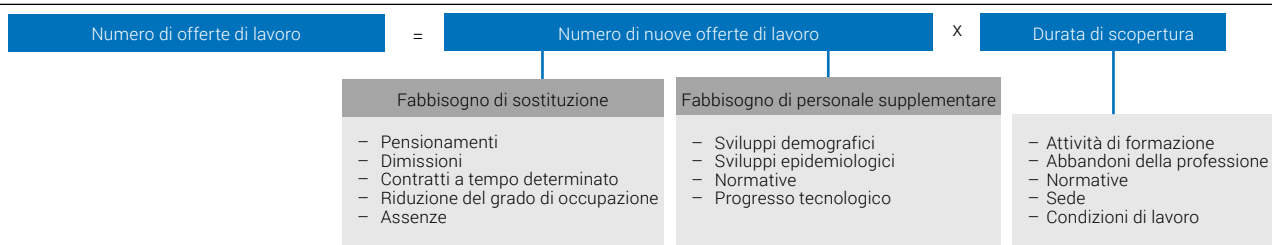
Il *fabbisogno di personale supplementare* nel settore infermieristico è anch'esso riconducibile a diversi fattori. A causa della crescita demografica e degli sviluppi epidemiologici, in Svizzera il ricorso a prestazioni infermieristiche è in continuo aumento (cfr. rapporto Obsan 03/2021). Anche le normative (p. es. aumento del rapporto utenti/personale, riduzione dell'orario di lavoro, compiti aggiuntivi per il personale infermieristico) possono aumentare il fabbisogno di personale. Non è chiaro invece l'effetto del progresso tecnologico, che può aumentare il fabbisogno di personale (p. es. trattamento di malattie per le quali in passato non era disponibile alcuna terapia) o ridurlo (p. es. aumenti dell'efficienza).

Una lunga *durata di scopertura* può avere diverse cause. Dipende intanto dai candidati disponibili. La poca attività di formazione, i molti abbandoni precoci della professione o le normative (p. es. riconoscimento delle qualifiche professionali estere) possono per esempio far sì che non vi siano subito a disposizione candidati sufficientemente qualificati per un posto di lavoro. I posti di lavoro possono però rimanere a lungo vacanti anche se la sede o le condizioni di lavoro non sono attrattive (p.es. carico di lavoro elevato, orari di lavoro sfavorevoli, ambiente di lavoro negativo, bassa retribuzione, mansioni poco interessanti, mancanza di prospettive)². Anche il processo di reclutamento influisce sulla durata di scopertura dei posti vacanti. Su alcune piattaforme di ricerca d'impiego, le offerte vengono pubblicate di norma per 30 giorni.

I fattori che influenzano il fabbisogno di sostituzione, il fabbisogno di personale supplementare e la durata di scopertura dei posti vacanti interagiscono tra loro. Se il personale è insoddisfatto delle condizioni di lavoro, può per esempio esserci un aumento delle dimissioni. Se molti dipendenti vanno in pensione, è necessario formare un numero maggiore di giovani, il che aumenta

Determinanti principali del numero di offerte di lavoro nelle professioni infermieristiche

G1



Il grafico elenca i fattori principali, senza pretesa di esaustività.

Fonte: Rappresentazione propria

© Obsan 2025

² Lunghe durate di scopertura dei posti vacanti sono anche riconducibili alla ricerca da parte delle aziende del candidato «perfetto», fenomeno che nel caso delle professioni infermieristiche appare irrealistico data la carenza di personale

la probabilità che l'attività di formazione sia insufficiente. Influiscono infine sul numero di offerte di lavoro pubblicate anche le possibilità finanziarie delle istituzioni.

Nel presente bollettino vengono analizzate quattro cifre chiave: numero di offerte di lavoro, percentuale delle offerte di lavoro, nuove offerte di lavoro e durata di scoperta dei posti vacanti.

Dati e metodo

Il presente bollettino analizza le offerte di lavoro per personale infermieristico con luogo di lavoro in Svizzera pubblicate online tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2024. Le analisi si basano su dati forniti dalla x28 SA, azienda che grazie a un motore di ricerca specializzato (webcrawler) rileva direttamente le offerte di lavoro da tutte le fonti disponibili su Internet (portali di offerte di lavoro, siti web aziendali, ecc.). Se un'inserzione compare su più piattaforme, viene riconosciuta e incorporata nell'analisi un'unica volta.

I dati raccolti da x28 non sono assimilabili a un rilevamento esaustivo, in quanto non considerano le offerte di lavoro pubblicate esclusivamente nei media cartacei. Con un tasso di rilevamento di oltre il 90% di tutte le offerte di lavoro pubblicate, hanno tuttavia un grado di copertura molto elevato (Bannert et al., 2022). Fa eccezione il Cantone Ticino, in cui i dati hanno un minor grado di copertura delle inserzioni. Ciò è riconducibile al fatto che i siti web interessati hanno spesso un'architettura differente, il che rende difficile il rilevamento delle inserzioni. Per questo motivo non vengono riportati risultati relativi al Ticino.

Il record dati contiene per ogni inserzione informazioni sulla professione, sull'azienda offerente e sul luogo di lavoro. Sono inoltre registrati i momenti in cui l'inserzione è stata reperita dal webcrawler la prima e l'ultima volta.

Professioni

x28 assegna a ogni inserzione una o più professioni secondo una propria tassonomia. Se in un'inserzione sono menzionate più professioni (p. es. infermiere/a anestesista, infermiere/a pronto soccorso), l'inserzione viene contata più volte. Si presume cioè che le persone da reclutare siano più di una. I risultati rappresentano quindi una stima massima del numero di offerte di lavoro pubblicate³. Nelle analisi sono stati inclusi gli annunci contenenti le professioni elencate in T1.

Aziende e organizzazioni offerenti

Gli infermieri sono reclutati da aziende e organizzazioni dei settori più disparati. Le offerte di lavoro possono essere suddivise nelle categorie: ospedali e cliniche, case per anziani e di cura, organizzazioni Spitex o società di selezione di personale (riquadro 2). Nel caso delle società di selezione di personale non è possibile avere indicazioni sulle aziende che offrono posti di lavoro.

Tutti i posti che non possono essere assegnati a queste categorie sono riuniti nella categoria «Altri». Ne fanno parte da un lato le istituzioni sanitarie attive in più settori (p. es. organizzazioni

che gestiscono sia una casa di cura che un servizio Spitex), dall'altro tutte le altre aziende che pubblicano offerte di lavoro per infermieri (p. es. istituti per disabili, scuole, asili nido, casse malati).

Tassonomia utilizzata per la classificazione del personale infermieristico

T1

Professioni

- Infermiere/a
- Infermiere/a anestesista
- Infermiere/a di chirurgia
- Infermiere/a di cure intense
- Infermiere/a in cure urgenti e pronto soccorso
- Infermiere/a specializzato/a in geriatria clinica
- Infermiere/a specializzato/a in nefrologia
- Infermiere/a specializzato/a in oncologia
- Infermiere/a specializzato/a in cure palliative
- Infermiere/a specializzato/a in riabilitazione e cure di lungodegenza
- Infermiere/a in psichiatria
- Capo team cure infermieristiche
- Responsabile nella gestione delle cure

Questa lista corrisponde alla tassonomia impiegata da x28. Sono attribuite a questa categoria anche le offerte di lavoro per altre professioni infermieristiche di livello terziario che non vengono espressamente citate (p. es. assistente specializzato/a in cure di lungodegenza e assistenza APF o infermiere/a esperto/a in cure intense SPD).

Fonte: x28

© Obsan 2025

Riquadro 2: Società di selezione di personale

Le società di selezione di personale possono svolgere diverse funzioni. Da un lato possono mettere in contatto persone in cerca di lavoro e datori di lavoro (collocamento di personale), dall'altro reclutare esse stesse personale per poi metterlo a disposizione di un'azienda terza (prestito di personale). Le società di selezione di personale possono anche allestire un archivio che consenta loro di raccomandare più rapidamente alle aziende i candidati più adatti. Non tutte le inserzioni pubblicate da queste ultime sono dunque correlate a un posto di lavoro concreto.

Le inserzioni delle società di selezione di personale devono essere veritiere. Da esse deve cioè risultare chiaro se si cercano solo persone interessate da inserire in un archivio. Non sono ammesse offerte di lavoro fittizie.

Luogo di lavoro

x28 assegna le inserzioni ai Cantoni in base al luogo di lavoro in esse indicato. Se questa informazione non è disponibile, il luogo di lavoro viene desunto dalla sede principale dell'azienda che pubblica l'inserzione. I risultati per regione vanno dunque considerati con cautela.

Poiché il mercato del lavoro svizzero funziona a livello sovra-cantonale, i dati sono aggregati nelle sette Grandi Regioni della Svizzera definite dall'Ufficio federale di statistica (UST).

³ Il numero di inserzioni e il numero di posti differiscono solo leggermente. In media, un'inserzione corrisponde a 1,03 posti di lavoro.

Le quattro cifre chiave in dettaglio

Numero di offerte di lavoro

Per ogni trimestre è rappresentato graficamente il numero effettivo di offerte di lavoro per personale infermieristico pubblicate in una data di riferimento. Come data di riferimento è sempre presa la metà del trimestre (15 febbraio, 15 maggio, 15 agosto e 15 novembre). Per garantire la comparabilità dei dati nel tempo, per ogni inserzione viene definita una durata massima di pubblicazione di 180 giorni.

Percentuale delle offerte di lavoro

In base al numero di offerte di lavoro viene calcolata la loro quota percentuale (cfr. dossier Obsan 53). La percentuale è data dal rapporto tra le offerte di lavoro e il numero di infermieri occupati nelle istituzioni sanitarie⁴ sommato alle offerte di lavoro.

La percentuale di offerte di lavoro pubblicate *escluse* le società di selezione di personale tiene conto solo delle offerte di lavoro pubblicate dalle istituzioni sanitarie. Rappresenta tuttavia una sottostima della situazione effettiva, poiché anche le società di selezione di personale reclutano personale per le istituzioni sanitarie. Viene pertanto calcolata anche la percentuale di offerte di lavoro pubblicate *incluse* le società di selezione di personale, ossia da entrambe le categorie, che corrisponde a una sovrastima della situazione. Il valore effettivo si colloca tra le due percentuali.

Numero di nuove offerte di lavoro

È rappresentato graficamente il numero di nuovi posti per infermieri offerti nell'arco di un trimestre.

Durata di scoperta

La durata di scoperta dei posti vacanti (in giorni) è data dall'intervallo di tempo che intercorre tra la pubblicazione e la cancellazione di un'offerta di lavoro. La durata massima definita è di 180 giorni. Nell'analisi sono contemplate solo le inserzioni pubblicate prima del 1° luglio 2024. In questo modo ogni inserzione può essere monitorata per almeno 180 giorni.

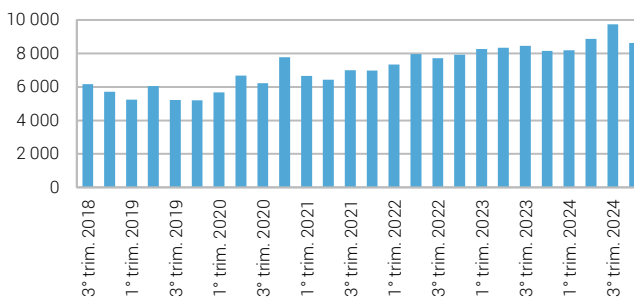
Offerte di lavoro

Al 15 novembre 2024 le offerte di lavoro per infermieri pubblicate erano 8623 (G2), facendo della professione d'infermiere la più ricercata in Svizzera (Schweizer Jobradar 2024). Rispetto al terzo trimestre del 2018 sono stati registrati 2450 posti di lavoro in più, pari a un aumento del 39,7%. L'aumento delle offerte di lavoro evidenzia la costante domanda di infermieri.

L'andamento temporale è caratterizzato da lievi fluttuazioni, da cui non si possono tuttavia ricavare tendenze stagionali. Il picco registrato nel quarto trimestre del 2020 è probabilmente legato alla pandemia di COVID-19.

Numero di offerte di lavoro per infermieri (tutti gli offerenti) alla data di riferimento (metà trimestre)

G2



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

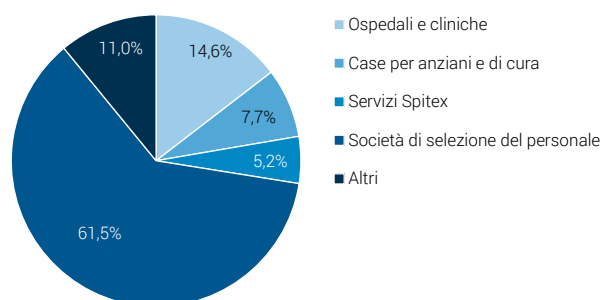
© Obsan 2025

Nel quarto trimestre del 2024, il 28% delle offerte di lavoro è stato pubblicato dalle istituzioni sanitarie (15% ospedali e cliniche, 8% case per anziani e di cura e 5% Spitex; G3). Le società di selezione di personale sono responsabili di oltre il 60% delle offerte di lavoro pubblicate. Il restante 11% delle offerte di lavoro proviene da istituzioni sanitarie attive in diversi settori di attività e da aziende operanti in altri settori.

Queste percentuali sono rimaste relativamente costanti durante tutto il periodo di monitoraggio. Solo nel 2022 e nel 2023 si è registrata una percentuale più elevata di offerte di lavoro da parte di ospedali e cliniche (fino al 25%). Le società di selezione di personale hanno per contro registrato un calo, pur rimanendo all'origine di almeno il 44% delle offerte di lavoro.

Ripartizione delle offerte di lavoro per infermieri secondo gli offerenti, 4° trimestre 2024

G3



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

© Obsan 2025

⁴ Questi dati provengono dalle statistiche ospedaliere (KS), dalle statistiche degli istituti medico-sociali (SOMED) e dalle statistiche dell'assistenza e cura a domicilio (SPITEX) dell'UST.

Percentuale delle offerte di lavoro

La percentuale delle offerte di lavoro pubblicate *escluse* le società di selezione di personale è data dal rapporto tra le offerte di lavoro pubblicate nelle istituzioni sanitarie e il numero di infermieri in esse occupati sommato alle offerte di lavoro. Per l'insieme delle istituzioni sanitarie, nel quarto trimestre del 2023 tale percentuale era pari al 3,1% (G4), il che equivale a un'offerta di lavoro ogni 30 occupati circa.

L'andamento della percentuale è simile a quello delle offerte di lavoro (G2). Fino al quarto trimestre del 2019 si è aggirata intorno al 2%, poi è aumentata nei tre anni successivi, attestandosi da allora su un livello leggermente superiore al 3%. Una percentuale di offerte di lavoro in crescita suggerisce che per le istituzioni sanitarie è sempre più difficile reclutare nuovi collaboratori.

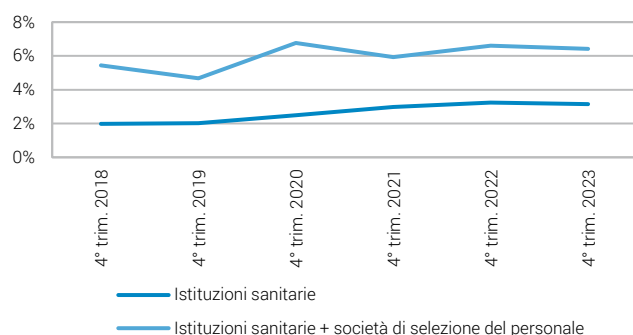
La percentuale *escluse* le società di selezione di personale sottostima tuttavia la situazione effettiva, poiché anche queste ultime reclutano personale per le istituzioni sanitarie. Concretamente, per ogni offerta di lavoro pubblicata dalle istituzioni sanitarie le società di selezione di personale ne pubblicano 1,4. Oltre alla percentuale di offerte di lavoro pubblicate *escluse* le società di selezione di personale viene pertanto calcolata anche quella *includere* queste ultime.

Nel quarto trimestre del 2023 questa percentuale era pari al 6,4%, il che significa che nelle istituzioni sanitarie erano vacanti dal 3,1% al 6,4% dei posti di lavoro per infermieri.

L'andamento della percentuale *includere* le società di selezione di personale mostra una tendenza simile a quella *escluse* queste ultime, ma con fluttuazioni più marcate. Da questi dati non è tuttavia dato desumere se le società di selezione di personale reclutino al posto delle istituzioni sanitarie o se le une e le altre reclutino contemporaneamente gli stessi professionisti.

Percentuale delle offerte di lavoro per infermieri

G4



Per il 2024 non è ancora disponibile l'effettivo di personale. Non è quindi possibile calcolare alcuna percentuale.

Stato dei dati: 1° febbraio 2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

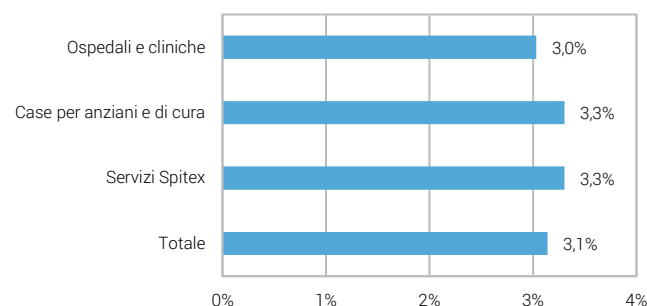
© Obsan 2025

Percentuale delle offerte di lavoro secondo il tipo di istituzione

La percentuale di offerte di lavoro pubblicate *escluse* le società di selezione di personale varia leggermente secondo il tipo di istituzione (G5). Nel quarto trimestre del 2023 era del 3% negli ospedali e nelle cliniche e quindi leggermente inferiore rispetto alle case per anziani e di cura e ai servizi Spitex (3,3%).

Percentuale delle offerte di lavoro per infermieri secondo il tipo di istituzione (escluse le società di selezione del personale), 4° trimestre 2023

G5



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

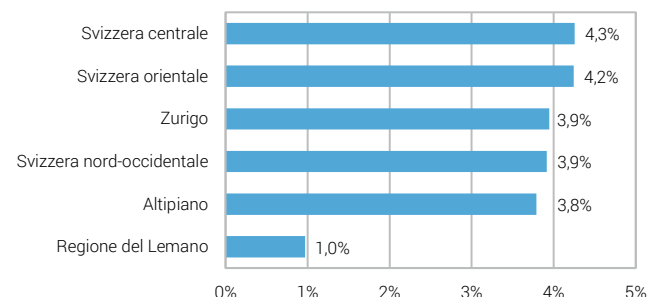
© Obsan 2025

Percentuale delle offerte di lavoro secondo la regione

La percentuale di offerte di lavoro pubblicate *escluse* le società di selezione di personale varia notevolmente da una regione all'altra (G6). Il valore più elevato si registra nelle istituzioni sanitarie della Svizzera centrale (4,3%), seguita dalla Svizzera orientale (4,2%), da Zurigo (3,9%), dalla Svizzera nord-occidentale (3,9%) e dall'Altipiano (3,8%). La regione del Lemano presenta di gran lunga la percentuale più bassa (1,0%).

Percentuale delle offerte di lavoro per infermieri nelle istituzioni sanitarie (escluse le società di selezione del personale) per Grandi Regioni, 4° trimestre 2023

G6



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

© Obsan 2025

Le differenze tra le regioni non sono chiaramente spiegabili, ma alcuni spunti di lettura esistono. In primo luogo, le regioni di confine dispongono di un bacino di candidati più ampio, il che facilita il reclutamento. In secondo luogo, le possibilità di utilizzare i diversi canali di reclutamento, come le società di selezione di personale, le collaborazioni con istituti di formazione o le candidature spontanee, variano molto a seconda della regione. In questa sede non vengono considerati tutti i posti occupati attraverso queste modalità. In terzo luogo, i tassi di fluttuazione in Romagna tendono a essere più bassi, il che significa che vi sono meno posti vacanti da ricoprire (cfr. indicatore «Tasso di fluttuazione» del Monitoring nazionale del personale infermieristico).

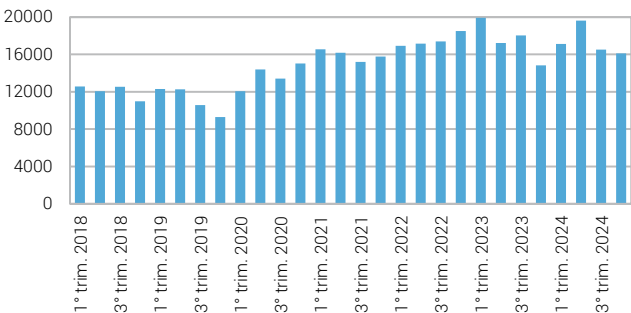
Nel complesso, questi dati evidenziano che il numero e la percentuale delle offerte di lavoro sono indicatori importanti del fabbisogno di assunzione, ma dipendono anche dalle pratiche di reclutamento dei datori di lavoro.

Nuove offerte di lavoro

Nel quarto trimestre del 2024 sono state pubblicate 16 105 nuove offerte di lavoro per infermieri (G7), pari a un aumento di 3357 posti ovvero del 28,1% rispetto al primo trimestre del 2018. Il numero di nuove offerte di lavoro è aumentato notevolmente in particolare tra il 2020 e il 2022, toccando il suo picco nel primo trimestre del 2023 con quasi 20 000 posti offerti. Da allora il valore è nuovamente in leggero calo, ma rimane comunque su un livello relativamente alto.

La ripartizione delle nuove offerte di lavoro per offerente corrisponde largamente alla ripartizione del numero di offerte di lavoro alla data di riferimento (G3). Nel quarto trimestre del 2024 le società di selezione di personale dominano il mercato con il 62,4% di tutte le offerte di lavoro, ossia una percentuale leggermente superiore rispetto a quella relativa alle offerte di lavoro in generale (61,5%).

Numero delle nuove offerte di lavoro per infermieri per trimestre (tutti gli offerenti) G7



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

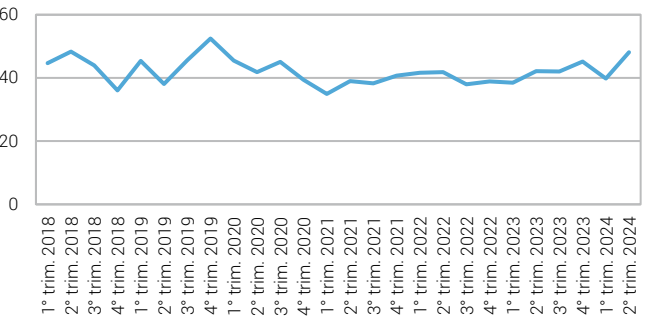
© Obsan 2025

Durata di scoperta

Nel quarto trimestre del 2024, le offerte di lavoro per infermieri sono rimaste pubblicate in media per 48 giorni, più o meno per lo stesso periodo registrato all'inizio del periodo di monitoraggio (45 giorni; G8). Nel complesso, l'andamento temporale mostra alcune fluttuazioni, ma nessuna tendenza chiaramente riconoscibile.

La crescita sia del numero di offerte di lavoro sia del fabbisogno di personale non si riflette quindi nella durata di scoperta dei posti vacanti, che è influenzata anche dai processi di reclutamento (p. es. durata standard di pubblicazione di 30 giorni). La significatività di questa cifra chiave è dunque limitata.

Durata media di scoperta (in giorni) dei posti vacanti per infermieri (tutti gli offerenti) G8



Stato dei dati: 01.02.2025

Fonte: x28 / Analisi: Obsan

© Obsan 2025

Società di selezione di personale e lavoro temporaneo

La maggior parte delle offerte di lavoro per infermieri è pubblicata da società di selezione di personale, agenzie attive sia nel settore del collocamento vero e proprio sia in quello del prestito di personale (riquadro 2). Una forma di prestito di personale è il lavoro temporaneo (riquadro 3). Dai dati non è tuttavia possibile distinguere quali posti di lavoro siano da attribuire al collocamento e quali al prestito di personale.

Riquadro 3: Lavoro temporaneo

Il lavoro temporaneo è caratterizzato da un rapporto triangolare tra lavoratore, azienda acquisitrice e agenzia di lavoro temporaneo. L'agenzia è in questo caso il datore di lavoro: assume i lavoratori, li retribuisce e li cede alle aziende acquisitrici.

Il lavoro temporaneo offre una serie di vantaggi. Gli infermieri beneficiano di una maggiore flessibilità in termini di orario di lavoro e grado di occupazione, nonché di salari più elevati. Rispetto a un impiego fisso può tuttavia essere inferiore, per esempio, il periodo di versamento del salario in caso di malattia. Alcuni lavoratori temporanei apprezzano il cambiamento, poiché hanno la possibilità di conoscere diverse aziende. Per le istituzioni sanitarie, il lavoro temporaneo è una possibilità di mantenere nel settore infermieristico persone che altrimenti abbandonerebbero la professione.

Il lavoro temporaneo ha tuttavia anche degli svantaggi per le istituzioni sanitarie, che oltre ai costi diretti per il personale infermieristico devono pagare anche i costi per i servizi delle agenzie di lavoro temporaneo. A risentirne può essere anche la cultura di squadra e aziendale. Il frequente avvicendamento di lavoratori temporanei può in particolare rendere difficile la coesione e la comunicazione all'interno di un team infermieristico, motivo per cui alcune istituzioni sanitarie hanno creato dei pool infermieri interni (riquadro 4).

Riquadro 4: Pool infermieristici interni

Le istituzioni sanitarie possono creare pool interni di personale infermieristico. Gli infermieri di questi pool possono essere impiegati in modo flessibile in diverse strutture o reparti a seconda delle necessità. Ciò permette una gestione più flessibile delle risorse umane e consente al contempo di offrire agli infermieri modelli di lavoro più in linea con le loro preferenze.

La dimensione del pool infermieristico è determinante. Un pool troppo grande comporta il rischio che gli infermieri abbandonino il modello di lavoro perché vengono impiegati troppo raramente. I costi amministrativi sono inoltre relativamente elevati. Se il pool è troppo piccolo, non è invece possibile coprire il fabbisogno di cure e si deve ricorrere ad altro personale (Liberatore et al., 2023).

Il numero di infermieri assunti con contratti temporanei nelle istituzioni sanitarie svizzere non è noto. Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dell'Ufficio federale di statistica (UST), lo 0,6% degli infermieri che lavorano nelle istituzioni sanitarie⁵ ha trovato il proprio posto di lavoro attraverso un'agenzia di lavoro temporaneo e viene da questa retribuito (cfr. indicatore «Collocamento e prestito di personale» del Monitoring nazionale del personale infermieristico). Estrapolando questi dati all'effettivo del personale, si ottiene un numero pari a circa 600 persone. La RIFOS è tuttavia basata su un campione della popolazione residente stabilmente in Svizzera. Il lavoro temporaneo dei frontalieri e dei residenti di breve durata con un soggiorno inferiore a 12 mesi non è quindi registrato. Poiché soprattutto i frontalieri costituiscono una parte non trascurabile del personale di cura e assistenza, queste cifre sottostimano la situazione.

Tra il 2014 e il 2024, il numero di permessi per frontalieri rilasciati a infermieri reclutati tramite società di selezione di personale è passato da 548 a 904 (cfr. indicatore «Arrivi e partenze di personale infermieristico straniero» del Monitoring nazionale del personale infermieristico). Non è noto, tuttavia, quanti di questi lavoratori siano impiegati a tempo determinato.

Conclusioni

I dati relativi al numero di offerte di lavoro nel settore infermieristico forniscono indicazioni preziose per analizzare la carenza di personale in Svizzera. Dal 2018 gli indicatori mostrano una crescita del fabbisogno di personale, il che denota una crescente tensione sul mercato del lavoro.

Rispetto ad altre istituzioni sanitarie il fabbisogno di nuovo personale è relativamente più elevato soprattutto nelle cure di lungodegenza, mentre a livello regionale il maggior fabbisogno di personale si registra nella Svizzera centrale e orientale.

Gli indicatori presentati non riflettono tuttavia solo le sfide poste dalla carenza di personale, ma anche le dinamiche e le pratiche in uso sul mercato del lavoro. Se è vero che da un lato è possibile occupare i posti di lavoro non solo tramite i classici annunci di lavoro, ma anche attraverso collaborazioni con istituti di formazione o candidature spontanee, dall'altro i risultati mostrano che la maggior parte delle offerte di lavoro è pubblicata da società di selezione di personale. Dai dati non è possibile dedurre se queste reclutino il personale prevalentemente al posto delle istituzioni sanitarie o se le attività si sovrappongono, facendo in modo che sia le une che le altre reclutino contemporaneamente gli stessi professionisti.

Le società di selezione di personale operano sia nel settore del collocamento vero e proprio che in quello del prestito di personale. Gli indicatori riflettono anche queste nuove forme di flessibilizzazione e gestione del personale.

⁵ Dati aggregati per il periodo 2021-2023.

Riferimenti bibliografici

Bannert, M., Kläui, J., Kopp, D., Siegenthaler, M., Thöni, S., & Winkelmann, J. (2022). *Swiss Job Tracker: New Weekly Indices of Online Job Postings in Switzerland: Methodology*. Politecnico federale di Zurigo (PFZ).

Liberatore, F., Schmelzer, S., & Berger, S. (2023). Managementherausforderungen flexibler Arbeitsmodelle in der Pflege. *Pflegerecht*. 12(3), 128-134.

Lobsiger, M., & Kägi, W. (2016). *Analyse der Strukturhebung und Berechnung von Knappheitsindikatoren zum Gesundheitspersonal (Obsan Dossier 53)*. Neuchâtel: Osservatorio svizzero della salute (Obsan).

Merçay, C., Grünig, A., & Dolder, P. (2021). *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung (Obsan Bericht 03/2021)*. Neuchâtel: Osservatorio svizzero della salute (Obsan).

Schweizer Jobradar (2024). *Vakanzen-Report 4. Quartal 2024*. Schweizer Jobradar.

L'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) è un'istituzione incaricata dalla Confederazione e dai Cantoni. L'Obsan analizza le informazioni in ambito sanitario disponibili in Svizzera. Sostiene l'attività di pianificazione, i processi decisionali e l'azione della Confederazione, dei Cantoni e di altre istituzioni della sanità pubblica. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.obsan.ch.

Impressum

Editore

Osservatorio svizzero della salute (Obsan)

Autrici

Florence Stempfel, Obsan; Clémence Merçay, Obsan

Indicazione bibliografica

Stempfel, F., & Merçay, C. (2025). *Offerte di lavoro per personale infermieristico* (bollettino Obsan 01/2025). Neuchâtel: Osservatorio svizzero della salute.

Informazioni

Osservatorio svizzero della salute
Espace de l'Europe 10, CH-2010 Neuchâtel, Tél. +41 58 463 60 45,
obsan@bfs.admin.ch, www.obsan.ch

Lingua del testo originale

Tedesco, la presente pubblicazione è disponibile anche in tedesco (numero UST: 1033-2501) e in francese (numero UST: 1034-2501).

Traduzione

Servizi linguistici dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP)

Grafica

Obsan

Impaginazione

Ufficio federale di statistica (UST), Publishing e diffusione PUB

Versione digitale

www.obsan.ch → Pubblicazioni

Versione cartacea

www.obsan.ch → Pubblicazioni
Ufficio federale di statistica, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, tel. +41 58 463 60 60
Stampa realizzata in Svizzera

Numero UST

1035-2501

© Obsan 2025



Konferenz der kantonalen Gesundheits-
direktorinnen und -direktoren
Conférence des directrices et directeurs
cantonaux de la santé
Conferenza delle direttrici e dei direttori
cantionali della sanità



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Dipartimento federale dell'interno DFI



Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist eine gemeinsame Institution von Bund und Kantonen.
L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution commune de la Confédération et des cantons.
L'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) è un'istituzione comune della Confederazione e dei Cantoni.