



# Progetti e iniziative strategiche

Campo di prestazioni Mercato del lavoro/Assicurazione  
contro la disoccupazione della SECO



SIPADfuturo

EDITORIALE

## Esperienze utili e nuova pianificazione

L'introduzione parziale di SIPAD 2.0 per la gestione e il pagamento dell'ILR e dell'IPI è avvenuta a Pasqua 2023, come previsto. L'uso operativo consente di maturare esperienze e ottenere feedback preziosi che vanno presi in considerazione per l'introduzione del sistema completo. Dato che l'implementazione delle prestazioni ID e II nonché del settore «Internazionale» in SIPAD 2.0 richiede più tempo, la data di introduzione prevista tra fine 2023 e inizio 2024 sarà posticipata e la pianificazione adeguata.

Dal 12 aprile 2023 la gestione e il pagamento delle prestazioni ILR e IPI dell'AD avvengono ormai con SIPAD 2.0, mentre per l'ID, l'II e i settori «Internazionale» e «Costi di progetto» resta in funzione SIPAD 1.0. Insieme al team di progetto SIPADfuturo, il SECO-TC assicura agli utenti di SIPAD 2.0 un supporto «Hypercare» particolarmente intensivo.

### Elementi essenziali implementati

Dall'avvio del sistema, SC e CD hanno trattato più di 12 000 pratiche in SIPAD 2.0. Il 10 giugno 2023, tramite SIPAD 2.0 erano già state versate alle aziende indennità per circa 55 milioni di franchi. Le aziende utilizzano anche gli eServices «Preannuncio di lavoro ridotto (LR)» e «Domanda/conteggio di indennità per lavoro ridotto (ILR)», in funzione dal 13 aprile 2023. Il sistema SIPAD 2.0 per l'ILR e l'IPI funziona quindi in modo regolare e gli elementi essenziali della soluzione tecnica per l'introduzione del sistema completo sono stati implementati.

### Priorità alla stabilizzazione

Per tutti i soggetti coinvolti le modifiche associate a SIPAD 2.0 si sono rivelate più intense di quanto

previsto prima dell'introduzione parziale. Il particolare impegno del team di progetto SIPADfuturo durante la fase «Hypercare» e la collaborazione di tutti i partecipanti per risolvere i problemi si traducono in continui miglioramenti. Molte lacune sono già state colmate e i responsabili di progetto confidano nel fatto che il sistema sarà ulteriormente stabilizzato e le operazioni normalizzate nel giugno 2023.

A posteriori, la decisione di introdurre gradualmente SIPAD 2.0 si è rivelata giudiziosa.



### Care lettrici, cari lettori,

la compatibilità tra forza lavoro e posti vacanti deve essere migliorata ponendo maggiore enfasi sulle competenze: lo conferma anche lo studio di AMOSA «Arbeit 4.0 – The Future of Work», presentato in questa newsletter. In un mondo del lavoro in continua evoluzione e caratterizzato da digitalizzazione e carenza di personale qualificato, il SPC è chiamato a dare un contributo significativo. Due progetti attuali del SECO-TC perseguono tale obiettivo: il primo progetto, «Data Matching Evolution», intende migliorare la qualità dei dati nella registrazione delle competenze professionali specifiche, per risultati di matching più rilevanti ai fini del collocamento; il secondo, «Obiettivi PML: misurazione sistematica dei risultati», mira a creare processi e funzionalità armonizzati tra i Cantoni, affinché i PML per il rafforzamento delle competenze diventino più efficaci. Trovate questo e altri temi di attualità nella nostra newsletter!

**Oliver Schärli**  
Capo Mercato del lavoro /  
Assicurazione contro la  
disoccupazione

## Introduzione graduale: una buona decisione

A posteriori, la decisione di introdurre gradualmente SIPAD 2.0 e metterlo in servizio per l'ILR e l'IPI il 12 aprile 2023 si è rivelata giudiziosa. Gli insegnamenti tratti da questa esperienza sono fondamentali per l'introduzione di SIPAD 2.0 per i tipi di prestazione ID e II nonché per il settore «Internazionale». I membri del team di progetto concordano sulla necessità di apportare miglioramenti significativi al processo di implementazione, soprattutto per l'introduzione del tipo di prestazione ID, molto più complessa e vasta, che include gli imprescindibili sviluppi e adattamenti dei sistemi periferici (COLSTA, eServices, LAMDA ecc.).

## Nuova pianificazione in corso

A giugno i responsabili di progetto SIPADfuturo hanno informato la com-

missione di sorveglianza dell'AD e i capi degli organi d'esecuzione che, alla luce delle conoscenze acquisite e delle esigenze che ne derivano, non è più realistico prevedere l'introduzione del sistema completo in tutte le CD a fine 2023/inizio 2024 e che occorre quindi ripianificarla.

Da inizio giugno i lavori di pianificazione procedono a pieno ritmo, paral-

*Gli elementi essenziali per l'introduzione del sistema completo sono implementati.*

lamente allo sviluppo progressivo del sistema completo e al supporto continuo. La procedura di introduzione con le nuove tappe fondamentali sarà elaborata entro inizio luglio in stretto coordinamento con tutti i soggetti coinvolti. La nuova pianificazione tiene conto delle

conoscenze maturate con l'introduzione dell'ILR/IPI (compresi gli sforzi per il supporto e la stabilizzazione del sistema), nonché delle esigenze aggiuntive e del tempo necessario per le misure di garanzia della qualità (test, simulazioni rappresentative con team CD selezionati, formazione ecc.).

Seppur consapevoli che il rinvio dell'introduzione del sistema completo ha notevoli implicazioni per gli organi coinvolti e per altri progetti, in qualità di responsabili del progetto siamo molto fiduciosi quanto al fatto che, complici le basi e le esperienze acquisite, SIPAD 2.0 sarà introdotto con successo nell'ambito della nuova pianificazione.

Roman Barnert / Rainer Volz /  
Claudia Schnider Knutti  
Direzione generale di progetto SIPADfuturo  
e digiFit

PROGETTO «OBIETTIVI PML: MISURAZIONE SISTEMATICA DEI RISULTATI»

# Consulenza più orientata agli obiettivi

**Il controllo sistematico dei risultati ottenuti con i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) sta per essere implementato in tutta la Svizzera. Le valutazioni sottolineano il potenziale di miglioramento dei PML in termini di misurazione degli obiettivi raggiunti. Di conseguenza, il progetto «Obiettivi PML: misurazione sistematica dei risultati» mira ad armonizzare l'esecuzione in materia.**

Nell'ambito dell'AD trovano applicazione numerosi PML, tra cui i provvedimenti di formazione e di occupazione nonché i provvedimenti speciali. L'ufficio di compensazione ha il compito di verificare i risultati ottenuti con i PML. La valutazione dei dati corrispondenti permette di sviluppare ulteriormente tali provvedimenti.

## Documentazione in COLSTA

Il progetto del SECO-TC mira a creare processi di lavoro armonizzati e relative funzionalità nel sistema d'informazione COLSTA al fine di incrementare la trasparenza nell'impiego dei PML e di migliorarne l'efficacia nell'ambito della strategia di reinserimento individuale. Al termine dei PML, gli obiettivi fissati dall'organo d'esecuzione e dalla persona assicurata saranno esaminati e documentati in COLSTA in base a un controllo sistematico.

## Catalogo di obiettivi uniforme

Gli obiettivi specifici dei partecipanti devono essere definiti utilizzando un apposito catalogo gerarchico (temi, ambiti prioritari, obiettivi) elaborato dal SECO-TC d'intesa con gli organi d'esecuzione. L'assegnazione degli obiettivi standard dei PML compete invece ai servizi LPML. L'impiego di un catalogo di obiettivi armonizzato per tutta la Svizzera dovrebbe consentire una

valutazione uniforme degli obiettivi a livello nazionale. Questo consolida lo scambio di esperienze tra i Cantoni basato sui dati e rende più efficace il coordinamento dell'offerta di PML con le esigenze delle persone assicurate. Più in generale, il progetto intende contribuire a un maggiore orientamento agli obiettivi nonché rendere più chiara e vincolante la comunicazione sull'impiego di PML nell'attività di consulenza.

Dopo l'approvazione del mandato di esecuzione nell'aprile 2023 da parte della

direzione del SECO-TC, il progetto prevede ora una serie di lavori di progettazione in stretta collaborazione con una rappresentanza degli utenti proveniente dall'esecuzione. Su questa base occorre implementare una soluzione che goda del più ampio sostegno possibile e che soddisfi le esigenze dell'esecuzione, specie riguardo all'attuabilità e alla facilità d'uso.

Thomas de Buman  
Responsabile esterno del progetto TCMI



*Un catalogo di obiettivi armonizzato consente una valutazione uniforme degli obiettivi PML a livello nazionale.*

## «Puntare su strumenti di matching più potenti»

Il progetto «Data Matching Evolution» intende garantire, grazie a un elenco uniforme delle professioni e competenze, una migliore qualità dei dati nella registrazione delle capacità e competenze professionali specifiche. Su questa base, una nuova piattaforma di matching offrirà risultati ottimizzati per la ricerca d'impiego e il collocamento. Mauro Tomeo, committente del progetto, spiega l'approccio e gli obiettivi.

**Mauro Tomeo, dal matching originariamente basato sulle competenze al matching dei dati: cosa c'è dietro questa evoluzione?**

Il nuovo progetto approvato segue un approccio diverso. La dimensione delle «competenze» è un elemento consolidato nei servizi pubblici di collocamento di altri Paesi per il matching elettronico tra posti vacanti e persone in cerca d'impiego. Tuttavia, a fronte dell'onere elevato che il maggiore utilizzo di un matching basato sulle competenze comporterebbe, non ne conosciamo ancora l'effettivo valore aggiunto. Dobbiamo quindi analizzare dapprima la fattibilità e l'utilità nell'ambito di un «proof of concept» completo per sapere se il valore aggiunto di un nuovo matching dei dati giustifica effettivamente gli elevati investimenti.

**Cosa s'intende con il termine «evolution» nel titolo del progetto?**

Il progetto mira a utilizzare tecniche, algoritmi e approcci avanzati per il miglioramento continuo del matching dei dati, da cui il termine «evolution» del titolo, così da stare al passo con gli sviluppi e i requisiti del mercato del lavoro. Soprattutto considerando la crescente mobilità del settore, si deve puntare a strumenti di matching più potenti che tengano maggiormente conto delle competenze.

**Quale valore aggiunto apporta il progetto al servizio pubblico di collocamento?**

Lavorare per ottimizzare i risultati del matching elettronico dei dati mira a rendere il processo di collocamento più efficiente per entrambe le parti. Ciò significa più tempo e risorse per le attività a valore



Intervista a Mauro Tomeo  
TCMI / capogruppo MIVR

aggiunto presso gli URC e maggiore soddisfazione tanto per le persone in cerca d'impiego quanto per i datori di lavoro.

**Quali sono i tempi previsti per la prima fase di risultati e implementazioni del progetto?**

Poiché al momento il SECO-TC deve gestire altri progetti strategici ad alta intensità di risorse, dobbiamo pianificare diversi scenari. Il completamento del «proof of concept» per il matching dei dati è previsto idealmente per la primavera del 2024, ma è più realistico aspettarsi che ciò avvenga più tardi.

## Individuare gli sviluppi nei vari Paesi

Il SECO-TC partecipa a diversi organi e comitati internazionali. La cooperazione internazionale contribuisce non solo a individuare tempestivamente gli sviluppi e le tendenze dei mercati del lavoro in Europa e nell'OCSE, ma anche a trovare soluzioni valide per le future sfide del mercato del lavoro.

Un interlocutore importante del SECO-TC in materia di SPC è la Rete europea dei servizi pubblici per l'impiego (Rete PES). Nel giugno 2023, su invito del servizio pubblico di collocamento austriaco (AMS), il SECO-TC ha partecipato a Stoccolma a un incontro della Rete PES. Il dibattito si è concentrato sulla carenza di personale qualificato e sull'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità e dei rifugiati. Oliver Schärli, che ha rappresentato il SECO-TC a questo incontro internazionale, apprezza l'opportunità di scambio con i vicini Paesi europei: «Tutti stanno affrontando le stesse sfide, ma con approcci e risultati differenti. In particolare quando si tratta di integrare i rifugiati ucraini nel mercato del lavoro, il confronto con i nostri vicini mostra che il servizio pubblico

di collocamento ha un ruolo importante da svolgere».

**Transizione verde in primo piano**

Il SECO-TC partecipa anche ad altri comitati, come il Comitato per l'occupazione locale e lo sviluppo economico dell'OCSE (OCSE LEED) e la Rete europea sul monitoraggio dei mercati del lavoro regionali e locali (EN RLMM). Entrambi i comitati, per i quali l'approccio regionale è di fondamentale importanza, si stanno occupando di un tema delicato: la transizione verde. Il loro obiettivo è la neutralità climatica grazie all'impiego di tecnologie verdi e all'uso sostenibile delle risorse naturali. Il 12 maggio, nell'ambito del comitato LEED, si è tenuto a Trento un workshop sul ruolo dei servizi pubblici di collocamento nella

transizione verde. Il dibattito si è concentrato sulle nuove disparità nei mercati del lavoro regionali create dalla transizione ecologica e sul ruolo di tali servizi nel garantire che questa avvenga in maniera equa. Altri temi importanti sono stati la necessità di disporre di nuovi partenariati e prestazioni per il mercato del lavoro nonché di informazioni tempestive e affidabili su questo mercato.

I rappresentanti cantonali che desiderano essere coinvolti o informati sul lavoro del SECO-TC negli organi e nei comitati internazionali possono rivolgersi a: dorit.griga@seco.admin.ch.

**Dorit Griga**  
Stato maggiore Affari internazionali TC

# Focus sulle competenze

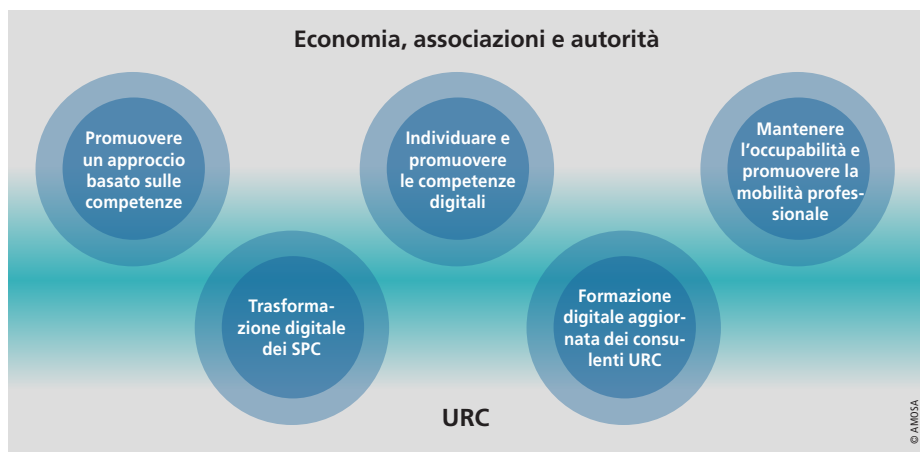
**La digitalizzazione continua a cambiare il mondo del lavoro a ritmi incalzanti. Per mantenere il passo, lavoratrici e lavoratori devono aggiornare costantemente le proprie competenze. Dall'altra parte, datori di lavoro e settore pubblico sono chiamati a mettere in campo offerte accessibili per individuare e colmare eventuali lacune di competenza.**

Basandosi sui risultati dello studio «Arbeit 4.0 – The Future of Work» dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Svizzera orientale, Argovia, Zugo e Zurigo (AMOSA), le autorità cantonali del mercato del lavoro, insieme ad associazioni e aziende, hanno discusso dei principali ambiti di intervento per il SPC.

## Promuovere la mobilità professionale

In un mondo del lavoro caratterizzato da digitalizzazione e carenza di personale

qualificato, le competenze richieste cambiano rapidamente, mentre le aziende faticano a trovare dipendenti idonei. Servono nuovi approcci per migliorare la compatibilità tra forza lavoro e posti vacanti. Al contempo acquistano importanza i riorientamenti e le riconversioni professionali, la cui promozione richiede un focus più attento sulle competenze nel processo di reclutamento e collocamento. Un primo passo in questa direzione sta nel creare una base di conoscenze comune sui profili di competenze delle professioni



AMOSA ha individuato cinque ambiti di intervento a livello di SPC. Per informazioni: [www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0](http://www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0).

ricercate. Tuttavia, sono necessari anche strumenti pratici e valutazioni per rilevare le competenze delle persone occupate e di quelle in cerca d'impiego nonché per individuare le lacune.

## La competenza digitale è la chiave

Lo studio di AMOSA dimostra che, oltre alle competenze trasversali (volontà di apprendimento, apertura ai cambiamenti), è anzitutto l'agilità digitale a diventare sempre più importante, e questo vale per quasi tutte le professioni. Ma gli strumenti utili per individuare e colmare le lacune in materia di competenze digitali sono ancora piuttosto rari. A livello di SPC tali strumenti potrebbero supportare i consulenti URC nell'identificare le necessità di intervento tra le persone in cerca d'impiego iscritte e correggere le carenze rilevate. È opportuno combinare questi strumenti con offerte di formazione concrete sulle competenze specifiche. I numerosi PML o la vasta offerta, in parte gratuita, di piattaforme digitali di apprendimento sono soluzioni già esistenti.

Per supportare al meglio le persone in cerca d'impiego nel loro reinserimento in un mercato del lavoro digitalizzato, anche i consulenti URC devono essere a proprio agio con il mondo digitale e in grado di individuare le tendenze del mercato del lavoro: solo chi conosce gli strumenti e le piattaforme di lavoro e di apprendimento attuali può fornire una consulenza mirata.

## Kathrin Degen

Responsabile AMOSA (Osservatorio del mercato del lavoro della Svizzera orientale, Argovia, Zugo e Zurigo)

## COLLABORAZIONE INTERISTITUZIONALE (CII)

### Rapporto di attività e testimonianze dai Cantoni

Gli organi della CII nazionale hanno pubblicato il rapporto di attività 2021/22, che illustra il loro operato nei settori dell'inserimento professionale, dell'integrazione nella formazione e della sicurezza sociale. Sono presenti anche le testimonianze di tre Cantoni. Nell'intervista, i responsabili di «Kooperation Arbeitsmarkt» parlano della particolare collaborazione tra AI, AD e i Comuni interessati del Cantone di Argovia. La CII del Cantone dei Grigioni spiega come ha riposizionato e integrato le sue strutture, mentre la CII del Cantone di Soletta indica come ha approfittato dell'attuazione dell'Agenda Integrazione Svizzera (AIS) per riorganizzarsi.

## NUOVA LEGGE SULLA PROTEZIONE DEI DATI

### Adeguare il trattamento dei dati: SECO-TC si prepara

Il 1° settembre 2023 entra in vigore la nuova legge sulla protezione dei dati (nLPD), la quale prevede una migliore protezione dei dati personali (delle persone fisiche) attraverso una maggiore trasparenza nel trattamento. Nell'ambito di un progetto scaglionato in pacchetti di lavoro, il SECO-TC sta predisponendo i necessari adeguamenti per l'assicurazione contro la disoccupazione e il servizio pubblico di collocamento nei tempi previsti. In particolare, deve assicurarsi che i processi di trattamento dei dati siano conformi alla nLPD e che i responsabili degli organi di esecuzione dispongano delle informazioni necessarie al riguardo.



## SERVIZIO E CONTATTO

Questa newsletter è presente anche sul sito web di lavoro.swiss e su TC-Net.

Segreteria di Stato dell'economia SECO  
Mercato del lavoro/Assicurazione contro la disoccupazione  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Berna

Telefono: +41 58 462 56 56  
E-mail: [tc-geko@seco.admin.ch](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

