



# Progetti e iniziative strategiche

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



NUOVO ACCORDO URC/LPML/SC

## Servizio pubblico di collocamento: obiettivi estesi

Con il nuovo accordo URC/LPML/SC, entrato in vigore il 1° gennaio 2021, gli obiettivi di risultato per il servizio pubblico di collocamento (SPC) sono stati estesi per la prima volta in 20 anni, nella misura in cui ora l'attenzione dell'SPC sarà focalizzata anche sulle persone a rischio di disoccupazione imminente e su quelle che non hanno più diritto alle indennità.

L'idea di base dell'accordo URC/LPML/SC è semplice: fissare per i Cantoni gli obiettivi che gli organi di esecuzione devono cercare di raggiungere con le loro attività, dando ai Cantoni la massima libertà riguardo a mezzi e modalità per conseguirli. L'obiettivo principale del nuovo accordo resta invariato: reinserire nel mercato del lavoro i beneficiari dell'indennità giornaliera dell'AD nel modo più rapido e duraturo possibile, un aspetto su cui devono continuare

a focalizzarsi anche gli organi di esecuzione cantonali.

### Nuovo obiettivo di prevenzione

Per la prima volta, gli obiettivi dell'SPC sono stati estesi oltre gli obiettivi principali summenzionati. Il primo di questi obiettivi estesi è la prevenzione della disoccupazione. Gli URC devono intervenire già quando una persona è a rischio di disoccupazione imminente. Le persone in questa situazione devono annunciarsi per tempo all'SPC, affinché gli URC possano organizzare primi colloqui per fornire supporto e, se necessario, avviare il collocamento. Nel migliore dei casi, questo permetterà alla persona interessata di trovare un nuovo impiego prima di dover beneficiare dell'indennità giornaliera. Anche in caso contrario, annunciarsi in anticipo può essere vantaggioso per il reinserimento durante la riscossione dell'indennità. Il nuovo obiettivo chiarisce che

EDITORIALE

Care lettrici,  
cari lettori,

quest'anno siamo riusciti a raggiungere traguardi importanti che avranno un impatto significativo sul futuro dell'assicurazione contro la disoccupazione. Da un lato, il 1° gennaio è entrato in vigore il nuovo accordo URC/LPML/SC, che include per la prima volta in 20 anni obiettivi di risultato estesi nei settori della prevenzione e dei non beneficiari di prestazioni. Dall'altro abbiamo concluso la ri-pianificazione del progetto chiave SIPADfuturo nella quale sono state coinvolte le casse di disoccupazione. La nuova soluzione SIPAD 2.0 verrà introdotta nell'ottobre 2022. Oltre a mettere il focus su questi due argomenti, in questa newsletter guardiamo anche al di là dei confini nazionali: un recente sondaggio dell'OCSE conferma che la consulenza di carriera, cioè il «job coaching», sta diventando sempre più importante per il servizio pubblico di collocamento (SPC). Su questo sfondo offriamo una breve panoramica dei requisiti professionali richiesti all'estero per i consulenti SPC. Buona lettura!

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



per l'URC vale sempre la pena motivare le persone a rischio di disoccupazione imminente ad annunciarsi in anticipo presso l'URC, consigliarle e collocarle.

### **Sostegno alle persone a fine diritto**

Il secondo obiettivo esteso è il reinserimento professionale delle persone in cerca d'impiego che non hanno diritto

#### **Nuovi obiettivi estesi**

Anche i nuovi obiettivi estesi nell'accordo URC/LPML/SC sono misurati mediante indicatori e i risultati vengono depurati dai fattori non influenzabili. Maggiori dettagli sono forniti nel rapporto sulle misurazioni dei risultati «Prevenzione» e «Non beneficiari di prestazioni (NBP)», disponibile in TCNet.

all'indennità giornaliera, il che include coloro che hanno esaurito tale diritto. Anche per questo gruppo target, l'SPC deve puntare al reinserimento nel mercato del lavoro. La condizione è che le persone

*Gli URC devono intervenire già quando una persona è a rischio di disoccupazione imminente.*

interessate siano minimamente collocabili e che il conseguimento di tale obiettivo sia realistico. Si tratta di un aspetto importante anche nella collaborazione con altre istituzioni.

Il modo in cui gli organi di esecuzione gestiscono i due gruppi target specifici interessati dai nuovi obiettivi di risultato – persone a rischio di disoccupazione

imminente e persone a fine diritto – varia ancora molto da un Cantone all'altro. Tuttavia, negli ultimi anni alcuni Cantoni hanno già maturato esperienze in questo campo modificando la loro pratica di esecuzione. Il grande punto di forza dell'accordo di gestione orientata ai risultati è quindi già entrato in gioco nel campo degli obiettivi estesi: sperimentare costantemente nuovi approcci nella struttura di esecuzione federale, per acquisire conoscenze per un'attività efficace dell'SPC, nonché diffonderli ulteriormente. Uno dei compiti importanti di SECO-TC consiste quindi nel promuovere questo scambio di esperienze tra Cantoni e URC, affinché tutti traggano beneficio dalle pratiche esecutive di successo.

**Samuel Kost**  
Collaboratore scientifico TCM

NUOVO ACCORDO URC/LPML/SC

## «Essere aperti all'intera gamma di compiti»

Il nuovo accordo URC/LPML/SC estende gli obiettivi del servizio pubblico di collocamento (SPC) alla prevenzione della disoccupazione e al reinserimento delle persone in cerca d'impiego che non hanno diritto all'indennità giornaliera. Oliver Schärli, capo TC, spiega le ragioni di questa scelta e cosa implica per gli organi di esecuzione.

### **Oliver Schärli, ora gli URC devono reinventarsi, considerati i nuovi obiettivi?**

No, perché l'obiettivo principale dell'SPC, quindi di URC ma anche LPML e SC, resta il reinserimento rapido e duraturo nel mercato del lavoro dei beneficiari dell'indennità giornaliera dell'AD.

### **Allora perché gli obiettivi sono stati estesi?**

Il mandato legale dell'SPC va oltre gli obiettivi principali. La prevenzione della disoccupazione incombente è definita nell'articolo sullo scopo della LADI e, secondo la legge sul collocamento, la consulenza e il collocamento forniti dall'SPC sono disponibili per tutte le persone in cerca d'impiego idonee al mercato del lavoro e residenti in Svizzera. Con l'estensione si è voluto applicare il nostro principio di gestione orientata ai risultati all'intera gamma di compiti dell'SPC, armonizzando anche finanziamento e gestione.

### **La pressione per l'SPC di soddisfare le aspettative è aumentata negli ultimi anni?**



*«Mettere in discussione regolarmente la pratica di esecuzione e svilupparla in modo congiunto.»*

Sì, le aspettative nei confronti dell'SPC sono chiaramente aumentate, soprattutto riguardo alle persone che non hanno diritto all'indennità giornaliera, non da ultimo in relazione all'obbligo di annunciare i posti vacanti e alla revisione parziale della legge sugli stranieri e la loro integrazione. Da tempo i Cantoni sono indennizzati per il loro lavoro con queste persone, poiché l'indennità per le spese d'esecuzione dipende dal numero totale di persone

in cerca d'impiego, a prescindere dal diritto all'indennità giornaliera.

***I Cantoni nutrono sentimenti contrastanti riguardo a questa estensione: per alcuni giunge in ritardo, poiché da diversi anni hanno esteso la loro pratica di esecuzione alle persone in cerca d'impiego che non hanno più diritto all'indennità o che sono a rischio di disoccupazione imminente, altri hanno dubbi su come riorientare le loro attività in modo efficace. Quali sono le sue aspettative?***

Le differenze tra i Cantoni sono in effetti maggiori in questi settori di attività estesi rispetto alla gestione dei beneficiari dell'indennità giornaliera. Le mie aspettative sono però le stesse, al di là di tutti gli obiettivi dell'SPC: essere aperti all'intera gamma di compiti, mettere in discussione l'efficacia della propria pratica di esecuzione in modo regolare e costruttivo e svilupparla ulteriormente nello scambio con gli altri Cantoni. Questa pratica è già l'idea centrale e al contempo la grande forza della nostra esecuzione decentralizzata e orientata ai risultati. A ciò è ovviamente connessa anche l'aspettativa che noi di TC sosteniamo i Cantoni nel miglior modo possibile.

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

# Forte domanda di consulenza di carriera

Un recente sondaggio dell'OCSE mostra che in molti Paesi le persone in cerca d'impiego e i lavoratori ricorrono spesso alla consulenza di carriera, un servizio che impegna i servizi pubblici di collocamento (SPC), anche in Svizzera. A breve dovrebbe essere possibile ottenere un attestato professionale federale di «Job Coach». Breve panoramica internazionale dei profili richiesti ai consulenti in ambito SPC.

Un sondaggio condotto lo scorso anno dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) in sei Paesi membri (Cile, Germania, Francia, Italia, Nuova Zelanda, USA) mostra che, negli ultimi cinque anni, quattro persone su dieci intervistate attive nel mercato del lavoro si sono avvalse del servizio di consulenza di carriera. Un quarto di queste persone si è rivolto a tal fine agli SPC. Le ragioni più frequenti per una consulenza sono state «sostegno nella ricerca di un lavoro», «sostegno nel cambio di lavoro», «ulteriore sviluppo nel lavoro attuale» e «orientamento nella ricerca di una formazione continua adeguata». Anche in Svizzera i temi «consulenza di carriera» e «job coaching» stanno acquistando importanza. SAVOIRSOCIAL, l'organizzazione mantello svizzera del mondo del lavoro in ambito sociale, offre ad es. un esame di professione per «Job Coach con att. prof. fed.» (per informazioni: [www.savoirsocial.ch/de/projekte](http://www.savoirsocial.ch/de/projekte)). Il primo esame è previsto per l'autunno 2022.

## Confronto tra Paesi: profili di lavoro nell'SPC

Quali sono i requisiti professionali per i consulenti degli SPC all'estero, affinché svolgano al meglio i loro compiti? Un sondaggio ad hoc tra le istituzioni partner di SECO-TC mostra la seguente situazione a livello internazionale:

- Per fornire una consulenza di carriera professionale, in **Finlandia** l'SPC prevede sia diversi profili per consulenti e case manager sia consulenti di carriera: mentre i primi possono avere background professionali diversi, per l'attività di consulente di carriera è richiesto un master in psicologia del lavoro.
- In **Spagna** circa il 45 % del personale responsabile della consulenza di carriera e del job coaching ha un diploma in psicologia, l'11 % in pedagogia e il restante 44 % in un altro settore terziario.



- **L'Estonia** lavora con profili di requisiti basati sulle esigenze e sulle possibilità dei clienti, il che comporta tre tipi di consulenti: consulenti per il collocamento, case manager e consulenti per disabili. Per lavorare come consulente presso l'SPC sono richiesti un diploma specialistico o universitario (ad es. in lavoro sociale) e almeno un anno di esperienza professionale. Il profilo dei requisiti per i consulenti SPC è stato sviluppato dall'autorità competente stessa.
- In **Croazia**, per lavorare come consulente SPC è richiesto un

*Anche in Svizzera i temi «consulenza di carriera» e «job coaching» acquistano importanza.*

diploma universitario. I consulenti di carriera hanno prevalentemente una laurea in psicologia. Poiché in Croazia non c'è un programma di formazione specifico per la consulenza di carriera, i consulenti acquisiscono le competenze necessarie attraverso un training on-the-job di un anno sotto la supervisione di mentori.

- In **Belgio** Actiris, l'SPC per la regione di Bruxelles, prevede diversi profili di consulenti a seconda del gruppo di clienti. I job coach di solito hanno un profilo generalista, spesso con un bachelor in psicologia, scienze del lavoro/HR o lavoro sociale. I consulenti dei datori di lavoro di solito hanno un master in economia aziendale o esperienza professionale in un settore specifico. Inoltre, Actiris impiega job coach specializzati nell'integrazione socio-professionale.
- In **Gran Bretagna** non ci sono requisiti minimi di formazione per i

job coach: la capacità potenziale del candidato di svolgere questo compito è determinata sulla base di un test di valutazione situazionale su misura. I candidati più adatti vengono poi identificati sulla base di un profilo di candidato ideale correlato al test.

- In **Danimarca**, i Comuni sono responsabili dell'esecuzione a livello di SPC. Il profilo dei consulenti può quindi variare da un Comune all'altro. Una percentuale elevata di consulenti nei centri comunali per il lavoro è assistente sociale, ma ci sono anche consulenti che hanno superato un esame professionale o hanno esperienza professionale in un campo affine.

## Requisiti in Svizzera

In termini di professionalizzazione e standardizzazione delle opportunità di formazione in consulenza di carriera e job coaching, la Svizzera è probabilmente nella metà superiore dei Paesi sopra considerati. In Svizzera, la responsabilità della consulenza di carriera spetta alla Conferenza svizzera dei direttori dell'orientamento professionale, universitario e di carriera. L'obbligo di formazione per i consulenti del personale degli URC è disciplinato dall'articolo 119b OADI che affida ai Cantoni la responsabilità della qualificazione delle persone incaricate dell'SPC. Entro cinque anni dalla loro assunzione, devono possedere un attestato professionale federale di consulente del personale o vantare un'esperienza professionale o una formazione ritenute equivalenti dall'AUSL.

**Dorit Griga**

Affari internazionali SECO TC

E-mail: [International@seco.admin.ch](mailto:International@seco.admin.ch)

# Nuova pianificazione con introduzione di SIPAD 2.0 prevista per ottobre 2022

A dicembre 2020 SECO-TC ha stipulato un accordo contrattuale con il fornitore esterno sulla base della nuova pianificazione di SIPADfuturo. La sicurezza così ottenuta a livello di pianificazione richiede ulteriori riserve di tempo, con una proroga del progetto di 18 mesi e un rinvio dell'introduzione della nuova soluzione SIPAD 2.0 presso le casse di disoccupazione (CD) a ottobre 2022.

Alla tavola rotonda di inizio febbraio, i responsabili delle CD hanno ritenuto l'introduzione di SIPAD 2.0 a ottobre 2022 realistica e fattibile dal punto di vista organizzativo. La direzione di progetto ha quindi fissato la data di go-live nell'ambito della nuova pianificazione tra il 13 e il 19 ottobre 2022.

## Speranza per un decorso moderato della pandemia

La nuova pianificazione di SIPADfuturo si basa sull'ipotesi che la pandemia avrà un decorso moderato e consentirà di lavorare in modo efficiente con il coinvolgimento attivo delle CD, se la situazione delle risorse del progetto si normalizza a partire dal quarto trimestre 2021. Gli attuali e fiduciosi impegni di risorse di CD e SECO-TC dovrebbero garantire la partecipazione pianificata e obbligatoria al progetto per i prossimi sei mesi. La direzione di progetto contrasta il carico di lavoro

sempre elevato del team di progetto con misure complete come coaching, scaglionamento dei lavori e pianificazione a rotazione. L'attuale dinamica della pandemia, con una possibile terza ondata di coronavirus, continua tuttavia a comportare incertezze per SIPADfuturo.

## Procede la costruzione in fasi

Grazie alla collaborazione intensa e mirata con NOVO, il fornitore esterno, sono stati fatti ulteriori progressi significativi nella qualità dell'implementazione di SIPAD 2.0. La fase di costruzione 5 è stata completata con successo e rilasciata secondo la nuova pianificazione a fine febbraio 2021, comprese le voci in sospenso della fase 4.2 (correzioni di errori per «Indennità per insolvenza»). Punti principali:

- realizzazione di processi, funzioni e meccanismi per «Indennità per lavoro ridotto e intemperie» con conteggio e pagamento
- completamento dell'implementazione di «Indennità per insolvenza» comprese restituzioni e deduzioni per terzi
- implementazione delle autorizzazioni in ambito «Amministrazione partner commerciali»

## Raggiungere un livello di maturità elevato

La fase di costruzione 6, attualmente in corso, mira a raggiungere un livello di maturità elevato negli ambiti «Partner

commerciali e gestione organizzativa» e «Indennità per insolvenza, lavoro ridotto e intemperie» di SIPAD 2.0 e nella relativa migrazione dei dati. Qui le CD saranno coinvolte principalmente per domande dettagliate sulle specifiche e per la preparazione e l'esecuzione dei test. Il completamento di questa fase è previsto per fine giugno 2021.

*SIPADfuturo ha fatto progressi significativi in termini di qualità.*

La nuova pianificazione prevede che i tipi di prestazione «Indennità per insolvenza, lavoro ridotto e intemperie» siano completati nelle fasi 6 e 7, il tipo di prestazione «Indennità di disoccupazione» (ev. con l'ambito «Internazionale») nelle fasi 7-9.

## Affrontare insieme la sfida

Le CD stanno dando un contributo straordinario alla collettività. La situazione eccezionale causata dalla pandemia dovrebbe durare ancora qualche tempo. SECO-TC ha la certezza che anche questa sfida possa essere affrontata insieme e continua a contare sulla preziosa e indispensabile collaborazione delle CD in questo progetto chiave dell'AD.

Rainer Volz / Roman Barnert

Gestione globale del progetto SIPADfuturo

## COLSTA DMS

### Cambio di release per COLSTA DMS Client e banca dati

Sia l'applicazione COLSTA DMS Client usata dagli organi di esecuzione sia parti dell'infrastruttura a livello di server (banca dati) hanno raggiunto la fine del loro ciclo di vita e devono essere sostituite. Mentre per la banca dati è previsto un cambio di release ordinario, FileNet Workplace, che costituisce la base per COLSTA DMS Client, deve essere sostituito con il prodotto successivo ICN (IBM Content Navigator). L'applicazione risulterà più moderna quanto a «look and feel», mentre la funzionalità resterà in linea di massima invariata. Attualmente, l'implementazione tecnica viene testata in modo dettagliato tramite «proof of concept» sulle infrastrutture locali degli organi di esecuzione. L'introduzione dell'applicazione rinnovata COLSTA DMS Client è prevista per il quarto trimestre 2021.



## i 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

www.seco.admin.ch  
www.lavoro.swiss

