



Progetti e iniziative strategiche

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



SIPADfuturo

EDITORIALE

Focus su nuova pianificazione e adeguamenti nella direzione

La nuova pianificazione della messa a punto e delle ulteriori fasi introduttive di SIPAD 2.0 sta per essere ultimata. Essa prevede anche un maggiore coinvolgimento degli organi di esecuzione nella direzione di SIPADfuturo e l'ottimizzazione della comunicazione relativa al progetto. La proroga del progetto e l'aumento di budget connessi alla nuova pianificazione verranno presentati per approvazione a metà gennaio al comitato della Commissione di sorveglianza dell'assicurazione contro la disoccupazione (CS AD). A livello di realizzazione verrà proseguito lo sviluppo per le diverse prestazioni.

La direzione di progetto di SIPADfuturo si concentra sulla nuova pianificazione, resasi necessaria a causa degli impegni aggiuntivi e del connesso ritardo. Essa richiede che si tenga conto di numerosi fattori interni ed esterni, perciò sarà definitivamente finalizzata solo a fine anno e a metà gennaio sarà sottoposta all'approvazione del comitato della CS AD. In parallelo si proseguirà sistematicamente insieme al partner esterno NOVO con lo sviluppo di SIPAD 2.0 per le diverse prestazioni sulla base delle specifiche di dettaglio esistenti.

Eliminazione dei difetti e test di collaudo

Dopo l'introduzione del sistema SIPAD 2.0 nel periodo di Pasqua 2023 per le indennità per lavoro ridotto e per intemperie (ILR e

IPI) l'attenzione continua a essere rivolta all'eliminazione dei difetti connessi alla gestione dei casi, che sono stati identificati in collaborazione con gli organi di esecuzione. Nel frattempo si è raggiunto un grado di ultimazione superiore al 90% per l'indennità per insolvenza (II). Si prevede perciò che SIPAD 2.0 per l'II sia pronto per i test di collaudo a partire da febbraio 2024. Con il consenso delle casse di disoccupazione (CD) il go-live per l'II sarebbe possibile all'inizio di giugno 2024. Nel settore dell'indennità di disoccupazione (ID), oltre al lavoro di sviluppo corrente, sono in primo piano la verifica dell'entità del supporto del sistema (riduzione della complessità) nonché specifica e sviluppo del collegamento della richiesta di ID al portale lavoro.swiss.

SIPADfuturo: i delegati delle casse di disoccupazione saranno coinvolti di più e potranno influire maggiormente a livello direttivo

Care lettrici, cari lettori,

riassumere in poche parole la situazione del mercato del lavoro svizzero nel 2023 sarebbe piuttosto semplice: carenza di personale qualificato. La situazione a fine anno appare «dolceamaro». Se da un lato il tasso di disoccupazione si è stabilizzato da tempo al solo 2 per cento circa, dall'altro tale circostanza sembra quasi prosciugare la riserva di forza lavoro disponibile in Svizzera. Oggi più che mai siamo quindi chiamati a (re)inserire il potenziale inutilizzato di manodopera sul mercato del lavoro. L'anno prossimo rivolgeremo la nostra attenzione all'attuazione della «Strategia servizio pubblico di collocamento 2030» concordata con i Cantoni, ma naturalmente anche al progetto chiave SIPADfuturo, in modo che l'AD possa erogare a lungo termine le proprie prestazioni in modo efficace e corretto. Ringrazio di cuore il personale degli organi di esecuzione e di SECO TC per il grande impegno dimostrato nel 2023. Non mi resta che augurare a tutti delle festività serene e rilassanti!

Oliver Schärli
Capo Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la
disoccupazione



Adeguamenti a livello di direzione
Al fine di ottimizzare la direzione di progetto e di coinvolgere maggiormente gli organi di esecuzione, l'organismo di progettazione a livello di direzione di SIPADfuturo è stato modificato a fine novembre 2023. In futuro ne faranno parte anche i delegati delle CD, che avranno così maggiori opportunità di influire. Inoltre i dirigenti delle CD nominati nel comitato tecnico rappresen-

teranno espressamente tutte le AD, non solo la «loro», e adegueranno di conseguenza le proprie esigenze a livello delle AD. In particolare, questi adeguamenti a livello di direzione si prefiggono responsabilità chiare, processi decisionali più brevi e un focus sulla piena integrazione, specialistica e tecnica.

A livello comunicativo, in futuro anche l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) riceverà informazioni

periodiche sul progetto. Si prevede inoltre di predisporre misure di comunicazione relative al progetto maggiormente orientate al gruppo target e alle esigenze.

Roman Barnert / Rainer Volz
Direzione generale di progetto SIPADfuturo

UE: PROVVEDIMENTI PER AFFRONTARE LA CARENZA DI PERSONALE QUALIFICATO

Rafforzare l'importanza del SPC individuando le competenze

Per aiutare a far fronte al fabbisogno di competenze l'Unione europea (UE) ha lanciato in maggio l'«Anno europeo delle competenze». Dal maggio 2023 al maggio 2024 la promozione delle opportunità di apprendimento e della mobilità e l'agevolazione del riconoscimento delle qualifiche dovrebbero fornire prospettive per lavori di alto livello, aiutando a sopperire alla carenza di personale qualificato. Gli strumenti sviluppati per individuare le competenze potrebbero essere utili anche per il mercato del lavoro svizzero.

Le soluzioni proposte nell'UE per contrastare la carenza di personale qualificato potrebbero suscitare interesse anche in Svizzera. Ad esempio, dare un maggiore impulso al riconoscimento di qualifiche e competenze nelle procedure di assunzione potrebbe avere un effetto moltiplicatore sul mercato del lavoro svizzero, contribuendo

Grazie a un'app supportata dall'IA i rifugiati individuano le proprie competenze professionali nella propria madrelingua.

a risultati ancora migliori soprattutto nel servizio pubblico di collocamento. In particolare nel caso delle persone che sono alla ricerca di un posto già da diversi mesi l'individuazione o la misurazione delle competenze può essere importante per capire se sono disponibili le competenze richieste per la professione ricercata o

PIAAC Svizzera – Competenze di base degli adulti

Il programma internazionale per la valutazione delle competenze degli adulti (PIAAC) è uno studio delle competenze di base degli adulti in materia di lettura, calcolo e risoluzione dei problemi. Si rivolge agli adulti di età compresa tra 16 e 65 anni. I risultati del secondo ciclo dello studio, iniziato nel 2021 e a cui partecipa per la prima volta anche la Svizzera, permettono un confronto fra oltre 30 nazioni.

per il posto vacante considerato, e se non lo sono, quali provvedimenti adottare per poterle acquisire tempestivamente.

Tool e app per individuare le competenze

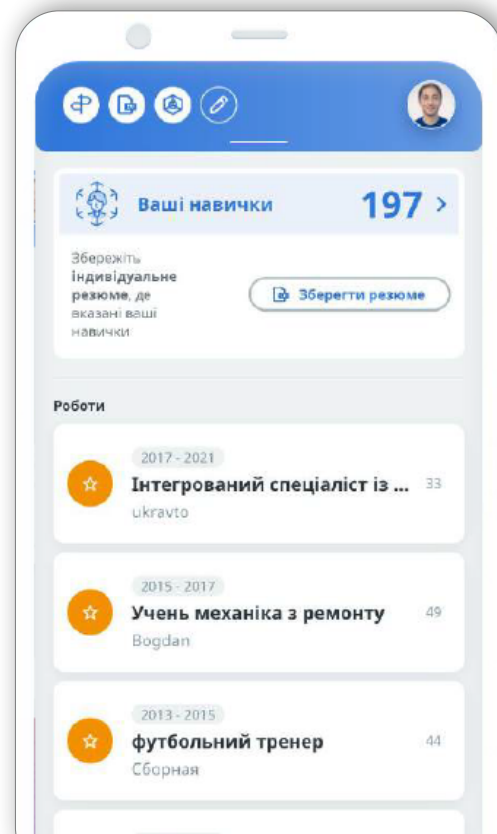
Un nuovo strumento proposto nel quadro del programma PIAAC (v. riquadro) per individuare le competenze chiave degli adulti offre ad es. la possibilità di misurare e confrontare le competenze delle persone in cerca di impiego. Il tool «Education and Skills online» prevede che i consulenti del personale nel SPC possano testare le competenze della persona in cerca di impiego. Le competenze individuate in materia di lettura, calcolo e risoluzione dei problemi dovrebbero poi essere confrontabili, ad es. con quelle di tutte le persone in cerca di impiego in un determinato settore o con quelle dell'intera popolazione attiva.

Anche la start-up olandese SkillLab offre strumenti per rilevare le competenze, alcuni dei quali sviluppati specificamente per i rifugiati. Grazie a un'app supportata dall'intelligenza artificiale (IA) i rifugiati possono ad esempio individuare rapidamente le proprie competenze professionali nella propria madrelingua. Successivamente l'app identifica le carriere professionali che la persona potrebbe intraprendere sul mercato del lavoro svizzero grazie alle sue competenze.

Un servizio di collocamento cantonale può contribuire ad ampliare il bacino di talenti per settori in cui il fabbisogno di competenze è elevato adottando tool specifici e aiutando le persone in cerca di impiego a conciliare i loro obiettivi e desideri con le

opportunità sul mercato del lavoro. Oltre a sostenere le persone in cerca di impiego si fornisce così un prezioso contributo per contrastare la carenza di personale qualificato.

Dorit Griga
Stato maggiore TC Affari internazionali



Sviluppata per i rifugiati: l'app di SkillLab.

Un nuovo studio pone le basi per una terminologia comune

L'attuale classificazione dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) è troppo sommaria e varia da Cantone a Cantone. Ne risulta che spesso mancano dati comparabili a livello nazionale in merito a contenuto e struttura dei PML. Una nuova classificazione sviluppata esternamente su mandato della SECO pone ora le basi per una terminologia comune nel settore dei PML.

Attualmente la classificazione dei PML per le persone in cerca di impiego può includere fino a sei livelli. I tre livelli superiori corrispondono ai termini utilizzati nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). Un tipico esempio della classificazione attuale è il seguente: PML (livello 1) > provvedimento di formazione (livello 2) > corso (livello 3) > corsi orientati allo sviluppo della personalità (livello 4) > programmi di base (livello 5).

In primo luogo nell'attuale classificazione è problematico il fatto che il tipo di PML risulta spesso evidente solo a partire dal livello 4. Proprio a partire da questo livello però i Cantoni possono modificare e adeguare le denominazioni in base alla propria logica. Perciò le denominazioni devono essere verificate individualmente persino per rispondere a domande semplici come: «Quanti corsi di tedesco ci sono in Svizzera?». Inoltre alcune denominazioni della SECO, come ad esempio «corsi orientati allo sviluppo della personalità» (livello 4) o «programmi per l'occupazione temporanea» (livello 3), appaiono obsolete. E in terzo luogo la strutturazione dei PML nella prassi si è evoluta: sempre più spesso «PML ibridi» combinano elementi di diversi tipi di PML.

Classificazione a due livelli

Su mandato della Commissione di sorveglianza dell'AD la società di consulenza indipendente BSS ha ora elaborato lo studio «Classificazione dei PML», che include il progetto per una classificazione nuova e più omogenea. In seminari con la SECO e con sei Cantoni pilota, BSS ha sviluppato una classificazione per i PML a soli due livelli, definendo una terminologia comune per i PML (vedi a fianco). In aggiunta ai due livelli, altre importanti caratteristiche di un PML vengono rilevate come campi obbligatori. Ad esempio ora nel tipo di PML «competenze di base & lingue > lingua locale» si devono indicare la lingua insegnata (ad es. «tedesco») e il livello (ad es. «corso per principianti»). Così è possibile rilevare diverse caratteristiche, senza che occorran ulteriori livelli di classifica-

zione. Infine è ora possibile assegnare un PML non solo a un tipo principale, ma in aggiunta a ulteriori tipi di PML, il che permette di rilevare correttamente anche i «PML ibridi». Dal confronto con i servizi logistici per l'approntamento di

*«PML ibridi»:
sempre più spesso
la combinazione
di diversi PML*

provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (LPML) è emerso che quattro PML su dieci possono essere assegnati a più tipi.

Verifica della praticabilità

Tutti i 25 servizi LPML hanno partecipato alla verifica della praticabilità della nuova classificazione inserendovi i PML esistenti. Da ultimo la classificazione è stata di nuovo adattata, e nei seminari di validazione sono state

raccolte questioni aperte e proposte di miglioramento.

I servizi LPML ritengono che la classificazione proposta da BSS sia in generale un miglioramento. Lo studio documenta però anche diverse questioni aperte e punti controversi, riguardanti ad es. la denominazione dei tipi di PML e la fattibilità tecnica dei campi obbligatori. Inoltre sono state raccolte importanti indicazioni e raccomandazioni nel settore della gestione dei PML nel sistema d'informazione per il Servizio pubblico di collocamento (COLSTA): ad esempio rendere la gestione in COLSTA indipendente dal tipo di PML e collegare in COLSTA PML, organizzatori e partecipanti. Tutte le persone coinvolte ritengono che ci sia ancora molto da fare per la classificazione e la gestione dei PML. La SECO farà confluire le conoscenze acquisite nella riprogettazione di COLSTA.

Martin Gasser
Collaboratore scientifico SF TCMI

Proposta per la nuova classificazione dei PML

1° Livello	2° Livello
1. Competenze di base & lingue	1.1 Lingua locale 1.2 Lingua straniera 1.3 Alfabetizzazione 1.4 Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) 1.5 Calcolo / Matematica
2. Chiarificazioni/Accertamenti	2.1 Provvedimenti per chiarificazioni/accertamenti o livello
3. Competenze legate alla ricerca d'impiego / soft skill	3.1 Candidatura 3.2 Coaching / Mentoring 3.3 Soft Skills
4. Competenze professionali	4.1 Formazione 4.2 Lavoro pratico 4.3 Stage 4.4 Semestre di motivazione (SEMO) 4.5 Preparazione all'attività indipendente
5. Provvedimenti speciali (SpecPML)	5.1 Assegni per il periodo d'introduzione (API) 5.2 Assegni di formazione (AFO) 5.3 Sussidi per le spese di pendolare e per le spese di soggiornante settimanale (SPSS) 5.4 Sostegno a un'attività lucrativa indipendente (SAI)
6. Altri PML	6.1 Altri PML

Guardare al futuro coordinandosi

Quest'anno il convegno della Collaborazione interistituzionale (CII) nella Certosa di Ittingen offriva un programma variegato: il primo giorno il Canton Turgovia, ospitante, ha fornito una visione d'insieme della sua CII. Nei workshop si è poi discusso di come coordinare meglio la promozione delle competenze di base e la comunicazione con i datori di lavoro. Il secondo giorno è stato dedicato all'impatto della digitalizzazione sul lavoro e sulla collaborazione istituzionale.

Nel suo discorso di apertura Daniel Wessner, responsabile dell'Ufficio per l'economia e il lavoro del Canton Turgovia, ha insistito sulla transizione digitale e demografica. Ne sono particolarmente interessate persone che avrebbero difficoltà ad accedere al mercato del lavoro nonostante la carenza di manodopera. È compito della CII creare soluzioni per queste persone, migliorando le loro possibilità di integrazione. Il consigliere di Stato Walter Schönholzer, direttore dell'economia pubblica, ha sottolineato come il Canton Turgovia si contraddistingua per le snelle procedure amministrative, che permettono alla CII Turgovia di trovare, assieme ai partner, soluzioni pragmatiche. Walter Schönholzer ha invitato i partecipanti a riconoscere i punti di forza della CII, continuando a migliorare la collaborazione.

Compiti di coordinamento della CII

Nei workshop i partecipanti hanno esaminato questioni di coordinamento relative alla promozione delle competenze di base o alla comunicazione con i datori di lavoro. Diversi partner CII promuovono le competenze di base, ad esempio l'assicurazione contro la disoccupazione mediante provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, oppure l'aiuto sociale con l'offensiva di

formazione continua. A tale proposito sorgono non soltanto interrogativi sul finanziamento, ma anche su come aumentare

«La CII è invitata a riconoscere i propri punti di forza e a migliorare ancora la collaborazione.»

la permeabilità tra le offerte. Un quadro analogo si delinea nella comunicazione con i datori di lavoro. Questi ultimi, tra i più importanti stakeholder di tutti i partner CII, auspicano un maggiore coordina-

mento degli organi amministrativi. In un workshop è stata presentata una guida con nove domande chiave che permettono ai Cantoni di coordinare la comunicazione con i datori di lavoro secondo le proprie specificità.

Nuova realtà lavorativa

Il futurologo Joël Luc Cachelin ritiene che il nostro lavoro di domani sarà caratterizzato dalla digitalizzazione. Alcuni posti di lavoro scompariranno, ma se ne creeranno di nuovi, soprattutto cambieranno i loro profili. Nelle professioni del futuro diventerà ancora più importante mettere in rete, istituzioni, persone e macchine e interconnettere i dati. Una convinzione suffragata da Katharina Degen grazie allo studio «Lavoro 4.0 – The Future of Work». Negli ultimi anni sono aumentati significativamente i profili professionali ad alta intensità tecnologica e cognitiva. Per il collocamento pubblico e per la CII ciò significa concentrarsi ancora di più in futuro su come sostenere in modo mirato la persona in cerca di impiego affinché rimanga concorrenziale sul mercato del lavoro.

Sabina Schmidlin

Direttrice della Segreteria nazionale CII TCQL



Workshop del convegno CII: come coordinare la promozione delle competenze di base e la comunicazione con i datori di lavoro?

© KLAUS HOFFMANN

AGGIORNAMENTO DELLA FORMAZIONE

Uno studio depone a favore di una «formazione integrata CD, URC/LPML/SC»

Su mandato della Commissione di sorveglianza dell'AD (CS AD) è in corso l'aggiornamento dell'offerta di formazione dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). In una prima fase uno studio condotto su vasta scala ha fornito un quadro della formazione attuale dei settori casse di disoccupazione e URC/LPML/SC, approfondendo ulteriori aspetti rilevanti legati alla formazione continua. È stato inoltre analizzato il sistema della formazione in altre assicurazioni sociali svizzere (AVS, AI, LPP) e in Paesi europei confinanti (Francia e Germania). È risultato evidente che l'aggiorn-

amento dovrebbe andare nella direzione di una «formazione integrata casse di disoccupazione, URC/LPML/SC». L'ufficio di compensazione sottoporrà quindi all'approvazione dell'assemblea plenaria della CS AD nel dicembre 2023 una proposta in tal senso. Tutti gli stakeholder appoggiano questa variante per una soluzione integrata.



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

