



Progetti e iniziative strategiche

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



SIPADfuturo

EDITORIALE

Nuova pianificazione dopo la sentenza del Tribunale federale

Il calendario del progetto SIPADfuturo prevede un'introduzione graduale del nuovo sistema di conteggio SIPAD 2.0 nelle CD. La parte concernente l'ILR e l'IPI doveva essere introdotta nell'autunno 2022, le altre parti circa sei mesi dopo. Dopo la sentenza del Tribunale federale del 17 novembre 2021, secondo cui nel calcolo dell'ILR per i collaboratori con salario mensile la procedura di conteggio sommaria deve includere un'indennità per vacanze e giorni festivi, ora bisogna cambiare le tempistiche.

L'11 marzo 2022, tenendo conto della sentenza del Tribunale federale, il Consiglio federale ha emanato una decisione di principio, la quale stabilisce che le aziende possono richiedere pagamenti arretrati dell'ILR per gli anni 2020 e 2021. Possibilmente, i pagamenti arretrati integrali devono essere avviati già a inizio estate. Per farlo bisogna ricorrere ai sistemi attuali, poiché il nuovo SIPAD 2.0 per le indennità ILR/IPI sarà pronto solo nell'autunno 2022, come da programma.

Condizioni per l'introduzione

L'introduzione della parte ILR/IPI di SIPAD 2.0 è vincolata a due condizioni che, a oggi, potranno essere soddisfatte solo a fine

2022. In primo luogo, i pagamenti arretrati integrali dell'ILR sono tanti (nei sistemi attuali) e serve una soluzione tecnica. In secondo luogo, le CD hanno bisogno delle risorse umane necessarie: l'introduzione della parte ILR/IPI richiede alle CD un impegno pari ad almeno 3000 giornate/uomo per poter svolgere il corso di formazione e i test per SIPAD 2.0. Questi

*Obiettivo
marzo 2023 per
introdurre la parte
ILR/IPI.*

ultimi avvengono parallelamente ai compiti esecutivi in azienda, il che rappresenta già un carico di lavoro doppio per il personale. Dato che gli stessi collaboratori devono contemporaneamente occuparsi anche dei pagamenti arretrati dell'ILR previsti a partire dall'estate, l'introduzione di SIPAD 2.0 nel quarto trimestre 2022 comporterebbe un sovraccarico del

Care lettrici,
cari lettori,

l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) ci sta mettendo di fronte a sfide importanti, sia riguardo alle nostre prestazioni sia riguardo ai sistemi IT, ambiti peraltro caratterizzati da continue interdipendenze. È quanto emerge in modo lampante dall'articolo principale, che descrive l'intreccio tra indennità per lavoro ridotto e pianificazione di SIPADfuturo. Sono sfide complesse, da gestire in tempi brevi. Ma noi vogliamo essere e rimanere innovativi, come testimoniano in particolare i nostri sforzi e progetti nell'ambito del servizio pubblico di collocamento (SPC), ad esempio il progetto pilota «Condivisione del personale» presentato in questa newsletter. Infine, il nostro sistema di AD e SPC e i suoi risultati per assicurati, persone in cerca d'impiego e mercato del lavoro suscitano grande interesse anche all'estero. Su questo tema, come pure sulla collaborazione interistituzionale (CII), vi proponiamo interessanti contributi e approfondimenti.

Oliver Schärli
Capo Mercato del lavoro/
Assicurazione contro la
disoccupazione



La sentenza del Tribunale federale
sull'ILR ritarda l'introduzione di
SIPAD 2.0.

personale delle CD. Se possibile, quindi, l'introduzione della parte ILR/IPI nel nuovo SIPAD 2.0 slitterà a inizio marzo 2023 mentre le altre parti del sistema – prestazioni ID e II come pure Affari internazionali – a ottobre 2023.

Nuova pianificazione allo studio

Sulla base della suddetta decisione di principio del Consiglio federale (attuare la sentenza del Tribunale federale in materia di conteggi dell'ILR), la pianificazione sarà coordinata con le CD e con i progetti SECO TC eAD e digiFIT; la decisione

spetta alla Commissione di sorveglianza dell'assicurazione contro la disoccupazione (probabilmente nel giugno 2022).

In parallelo procede a pieno ritmo il lavoro di ulteriore realizzazione di SIPAD 2.0: regolamento della prestazione ID, la migrazione di dati e documenti, numerose interfacce della nuova soluzione. Sono attualmente in fase di elaborazione anche temi speciali come l'integrazione del portale, l'assegnazione di casi e procedure (distribuzione del carico/disposizione), la preparazione di test di carico e di prestazione e la messa a disposizione di training

basati sul web. La nuova pianificazione posticipa anche il «road show» per presentare SIPAD 2.0, originariamente previsto nel 2022: le nuove date saranno annunciate a tempo debito.

Per predisporre con sufficiente anticipo l'organizzazione e le misure necessarie, le casse di disoccupazione e i servizi cantonali sono costantemente informati sullo stato dei lavori.

Rainer Volz e Roman Barnert
Direzione generale di progetto SIPADfuturo

PROGETTO PILOTA DELL'AD

Condivisione del personale alla prova dei fatti

L'AD consente di realizzare progetti pilota per testare nuove idee contro la disoccupazione. All'insegna del motto «In estate al lago, in inverno sulla neve», con il progetto realizzato nei Cantoni Ticino e Grigioni, si è cercato di creare una situazione vantaggiosa per il settore alberghiero e della ristorazione: prospettive per tutto l'anno per i dipendenti stagionali, fidelizzazione del personale e risparmi per l'AD. La valutazione recentemente conclusasi ha messo in luce sfide importanti.

Stando ai numeri, gli obiettivi del progetto pilota non sono stati raggiunti, in particolare quello di stipulare annualmente almeno 200 contratti di cooperazione (accorpando due contratti di lavoro con due aziende diverse per due stagioni consecutive), decisamente mancato. Il progetto ha pertanto comportato più costi che benefici finanziari per l'AD.

Scarsa conoscenza e pochi incentivi

Oltre alla pandemia di COVID-19, altri fattori hanno compromesso l'esito, come la scarsa conoscenza del progetto stesso. Sebbene i suoi responsabili, la SECO e i Cantoni abbiano condotto un'intensa campagna informativa, molte aziende e

potenziali partecipanti non ne erano a conoscenza. Inoltre, l'effetto incentivante per i dipendenti stagionali si è rivelato troppo basso. Il vantaggio del progetto – percepire indennità giornaliera di disoccupazione per sei settimane nell'anno civile senza adempiere gli obblighi verso l'URC (in particolare fornire la prova degli sforzi intrapresi per trovare lavoro) – era evidentemente troppo debole. La durata delle mezze stagioni è stata sottovalutata e nella maggior parte dei casi superava le sei settimane.

Piattaforma carente

A ciò si sono aggiunti aspetti concettuali della piattaforma jobs2share che hanno

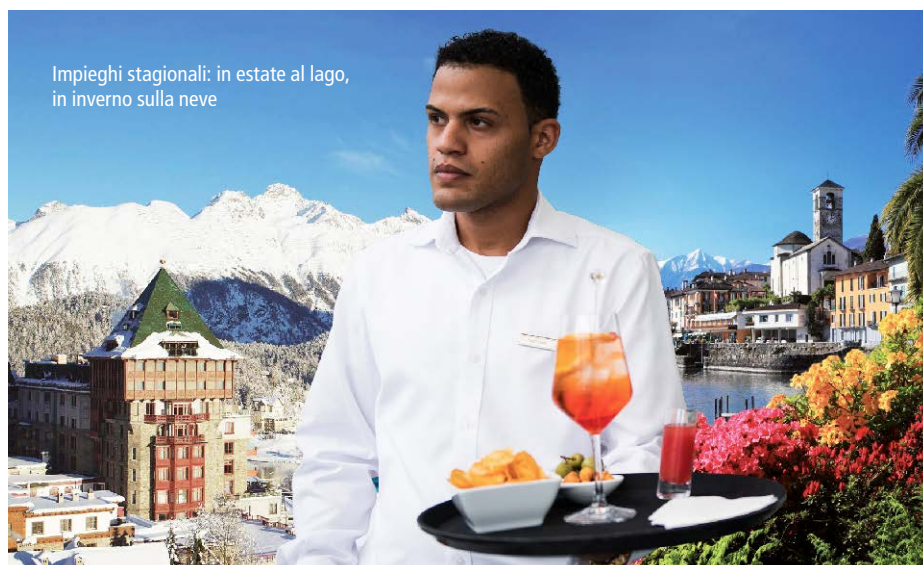
influenzato negativamente il progetto. La piattaforma doveva riunire l'offerta e la domanda di impieghi stagionali e permettere di depositare i contratti di cooperazione. Tuttavia nessun ruolo attivo era destinato alle aziende in tale contesto, le quali non potevano contattare direttamente i potenziali collaboratori, ma solo pubblicare annunci di lavoro. Inoltre, i contratti di cooperazione dovevano essere avviati dagli stessi dipendenti stagionali. Infine, la condivisione del personale ha dimostrato di avere un potenziale limitato

La condivisione del personale ha un potenziale limitato per i dipendenti stagionali.

per i dipendenti stagionali. Il necessario cambio di residenza ha ridotto la motivazione delle PCI ad accettare un posto in un altro Cantone. A ciò si sono aggiunti ostacoli linguistici derivanti dalle differenti esigenze dei Cantoni Grigioni e Ticino, soprattutto per quanto riguarda la conoscenza della lingua tedesca.

Il progetto pilota è terminato a fine 2021, come previsto. L'idea della condivisione del personale è fondamentalmente buona e apprezzabile, ma non sarà approfondita dall'AD per il mancato interesse delle aziende partecipanti e dei dipendenti stagionali, oltre che per ragioni di costo. In futuro, sarà l'associazione Mitarbeiter Sharing insieme a HotellerieSuisse a portare avanti alcuni elementi del progetto, come i Career Days, lo scambio di esperienze e lo scambio diretto di collaboratori tra le aziende grigionesi e ticinesi.

Geneviève Robert
Collaboratrice scientifica, TCMI



Nuovo slancio per la CII

A fine 2019 Sabina Schmidlin ha assunto la direzione della Segreteria nazionale CII e da allora la CII nazionale ha acquisito spessore e ampliato le sue attività di comunicazione: il sito è stato ridisegnato, la newsletter resa più professionale e i comitati nazionali hanno elaborato congiuntamente una missione per la CII nazionale.

Signora Schmidlin, il nuovo sito della CII si presenta in una veste molto gradevole e ricca di tematiche. Qual è stato per Lei, come responsabile della Segreteria, l'elemento più importante durante la realizzazione?

Grazie per il complimento! Il sito è il nostro biglietto da visita e il canale di comunicazione più importante, per contribuire a migliorare la visibilità della CII nazionale. Abbiamo quindi dato grande importanza al design e ai contenuti orientati alle esigenze degli utenti e alle loro ricerche. Volevamo inoltre un portale moderno e ordinato, in linea con i requisiti tecnici attuali e disponibile nelle tre lingue nazionali.

A chi si rivolge il sito?

Principalmente ai responsabili cantonali CII e ai professionisti della sicurezza sociale, della formazione e dell'integrazione. Auspichiamo tuttavia di raggiungere anche altre persone che si interessano alla collaborazione interistituzionale.

Cosa scopriranno gli utenti?

Da un lato, chi c'è dietro la CII nazionale e su quali temi e progetti stanno attualmente lavorando i comitati nazionali. Dall'altro, ora i responsabili CII hanno una piattaforma dove presentare le proprie esperienze o gli esempi di buone prassi di collaborazione e imparare gli uni dagli altri. Sono disponibili anche basi e strumenti, ad esempio perizie e guide, per supportare i professionisti nel loro lavoro quotidiano.

«Interfacce che uniscono»: è questa la missione della CII presentata sul nuovo sito. Che cosa si intende esattamente?

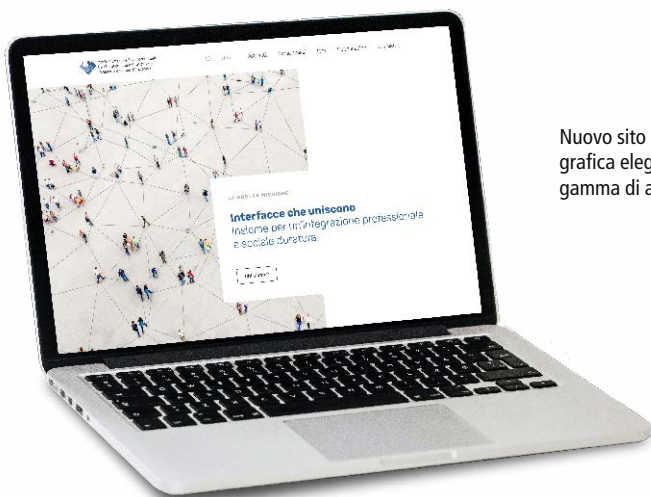
Le interfacce dividono, mentre i punti di congiunzione uniscono e sottolineano gli aspetti in comune. Un obiettivo della CII nazionale è coordinare in modo ottimale i vari sistemi. I partner nazionali della CII possono creare le condizioni quadro adatte a tale scopo, migliorando le possibilità di integrazione sociale e professionale per le persone interessate.

Quali sono secondo Lei le maggiori sfide per la CII?

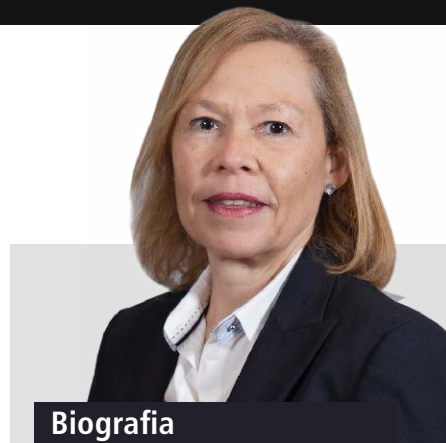
La CII offre l'opportunità di sfruttare le diverse conoscenze del sistema e i punti di forza di tutti i soggetti coinvolti per cercare insieme le migliori soluzioni per le persone interessate, senza delegare reciprocamente la questione della competenza. Per la CII si tratta di una sfida ma anche di un'opportunità.

Quali pensa siano i suoi compiti e le sue priorità e quali gli obiettivi raggiunti finora?

Migliorare la visibilità e la percezione della CII nazionale, investendo a tal fine nella comunicazione professionale: con il nuovo sito e la newsletter siamo sulla strada giusta. Come Segreteria desideriamo essere il centro di competenza per tutto quel che ruota attorno alla CII. Per poter svolgere questa funzione, dobbiamo sapere quali sono i temi di cui occuparsi nella pratica e dove ha senso implementare soluzioni



Nuovo sito dell'IZ: veste grafica elegante e ampia gamma di argomenti



Biografia

Sabina Schmidlin è sociologa, lic. phil. I. Dal 2008 al 2012 ha lavorato presso l'ex Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (oggi SEFRI) quale responsabile di progetto nazionale per l'introduzione e l'attuazione del Case Management nella formazione professionale. Come fondatrice e contitolare di un ufficio di consulenza e ricerca, dal 2012 al 2019 si è occupata di questioni di politica sociale e temi centrali della CII nell'ambito di valutazioni e studi. Dirige la Segreteria nazionale CII dalla fine del 2019.

nazionali. In futuro, vogliamo stimolare maggiormente il flusso di informazioni tra la Segreteria e i responsabili cantonali CII.

Il sistema delle assicurazioni sociali in Svizzera è molto complesso e ramificato. La CII è un «male necessario»?

Oltre alle sfide e alle opportunità della CII già menzionate, ci sono temi che riguardano diversi partner CII e che richiedono un coordinamento nazionale. Tra questi, ad esempio, figurano questioni di interfaccia e di finanziamento nella promozione delle competenze di base o questioni di comprensione e coordinamento nella valutazione dell'occupabilità delle persone. È importante lavorare insieme su questi temi per evitare doppi o contraddizioni.

Cosa si augura personalmente per il futuro della CII e della sua Segreteria?

Vorrei che la CII fosse vissuta nelle istituzioni dei partner coinvolti e a tutti i livelli con semplicità e naturalezza. Percepisco i primi segnali in questa direzione nei comitati nazionali, che negli ultimi due anni hanno lavorato sulla comprensione comune e sull'ulteriore sviluppo della CII durante vari workshop. Questo processo deve proseguire e al contempo dobbiamo riflettere su come coinvolgere meglio i Cantoni e gli organi di esecuzione.

Il modello svizzero piace all'estero

Il modo in cui la Svizzera organizza l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) e il servizio pubblico di collocamento (SPC) suscita grande interesse tra i partner all'estero. È quanto emerso dagli incontri internazionali dello scorso anno, in presenza e virtualmente, con i delegati di Macedonia del Nord, Nuova Zelanda, Germania e Australia.

Gli incontri hanno rivelato in particolare il costante interesse suscitato all'estero dal modello svizzero di gestione del SPC tramite indicatori di risultato. La Macedonia del Nord, ad esempio, dispone di istituzioni equivalenti a quelle del SPC svizzero, ma la loro efficacia non viene valutata sistematicamente. La sua delegazione, composta da cinque membri del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha dunque auspicato uno scambio costante proprio su questo tema.

Niente AD in Nuova Zelanda

Melody Guy, delegata del Ministero dell'economia, dell'innovazione e dell'occupazione neozelandese (MBIE), ha mostrato grande interesse e posto domande specifiche sull'organizzazione dell'AD e del SPC in Svizzera. Durante un colloquio, gli specialisti e i dirigenti della SECO hanno risposto a domande riguardanti non solo la gestione e la valutazione incentrata sui risultati del SPC, ma anche l'attuazione degli obiettivi di «equità/adeguatezza», «attivazione» e «sostenibilità finanziaria» nel sistema svizzero di AD e SPC. Dato che in Nuova Zelanda non esiste un'AD secondo il modello europeo, e alla luce dell'aumento di disoccupati durante la crisi sanitaria, il Ministero è stato incaricato di svilupparne uno analogo. Le discussioni tenute durante il colloquio sono

confluite nel modello MBIE, attualmente in consultazione in Nuova Zelanda.

Focus sulle innovazioni

Durante gli scambi virtuali con i rappresentanti della Bundesagentur für Arbeit (BA) tedesca e della NESAs australiana (NSW Education Standards Authority), l'attenzione si è concentrata sulle innovazioni nel settore dell'integrazione nel mercato

del lavoro. SECO TC ha presentato ai suoi partner progetti molto promettenti per l'ulteriore sviluppo della politica attiva del mercato del lavoro in Svizzera: il progetto «Ottimizzazione della consulenza URC», il programma di incentivazione specifico per il gruppo target «50 plus» e il progetto pilota «Supported Employment» consolidato presso l'AUSL. Risultati e valutazioni di questi progetti e provvedimenti sono attesi con grande interesse in Svizzera e dai partner esteri.

Dorit Griga

Stato maggiore TC Affari internazionali



Interessano ai partner all'estero: le innovazioni per l'integrazione sul mercato del lavoro

FORMAZIONE SECO-TC

Ripristino della procedura ordinaria ILR: formazione per le CD

Dal 1° aprile 2022 il conteggio dell'indennità per lavoro ridotto (ILR) avverrà nuovamente mediante la procedura ordinaria. Si chiude così una fase durata due anni, in cui la procedura è avvenuta in modo sommario, vale a dire richiedendo meno informazioni. Per questo motivo, il gruppo «Formazione» di SECO TC prevede un'apposita formazione per le casse di disoccupazione (CD), secondo il principio «della palla di neve»: a ciascuna CD è stato chiesto di designare due specialisti che parteciperanno alle formazioni organizzate dalla SECO, i quali trasferiranno a loro volta le conoscenze acquisite alle rispettive CD. La SECO ha allestito training basati sul web (sia per le basi

sia per l'approfondimento ILR) e una documentazione con esempi concreti. Gli specialisti studieranno a fondo questo materiale didattico, dopodiché avranno l'opportunità di porre domande agli esperti della SECO nel corso di una sessione Skype e di convalidare le loro soluzioni. L'obiettivo è che la SECO formi gli specialisti entro la Pasqua del 2022, lasciando tempo sufficiente per svolgere la formazione successiva nelle CD prima di ricevere i primi conteggi secondo la procedura ordinaria.



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