



Newsletter dicembre 2022

Progetti e iniziative strategiche

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



SIPADfuturo

EDITORIALE

Introduzione graduale e avvio della formazione

Dal 22 novembre 2022 il team di progetto SIPADfuturo sta eseguendo i test per la prima release di ASAL 2.0, prevista per Pasqua 2023 con l'introduzione delle indennità per lavoro ridotto e per intemperie (ILR/IPI). I corsi di aggiornamento per gli organi d'esecuzione e il monitoraggio dei lavori di preparazione sono già in corso. SIPADfuturo è pronta per l'introduzione graduale di SIPAD 2.0, come prevede la nuova pianificazione approvata dalla Commissione di sorveglianza per il fondo di compensazione dell'AD.

Nella prima fase dell'introduzione vengono abilitati per ILR e IPI tutte le componenti, le funzioni e i processi che in seguito saranno utilizzati anche per l'introduzione della contabilità e dell'intera amministrazione dei beneficiari. Quest'ultima comprende: gestione partner commerciali, direzione organizzativa, elaborazione dati in entrata, generazione di documenti con CD/CI standardizzati, stampa e invio centralizzati, valutazione e integrazione del portale per l'ILR imputabile a motivi economici.

La pianificazione tiene conto dei pagamenti retroattivi ILR CVC

La nuova pianificazione approvata a giugno 2022 prevede l'introduzione di SIPAD 2.0 in due fasi, tenendo conto dei pagamenti retroattivi ILR in corso.

– Introduzione della prima parte di SIPAD 2.0 con ILR e IPI a Pasqua 2023, se lo stato dei pagamenti retroattivi delle indennità per vacanze e giorni festivi (ILR CVCF) lo permetterà. A questo proposito a metà gennaio, dopo la scadenza del termine per la

Care lettrici,
cari lettori,

uno sguardo all'anno trascorso è ormai tradizione. Anche quest'anno organi d'esecuzione e SECO TC hanno svolto un grande lavoro ottenendo ottimi risultati. Vorrei in particolare ricordare l'impegnativa procedura di pagamento retroattivo dell'indennità per lavoro ridotto. L'obiettivo rimane completarla nel primo semestre del 2023. Siamo così già alle prospettive per il futuro, che stavolta mi stanno particolarmente a cuore. Infatti è imminente la prima fase introduttiva di SIPADfuturo, attualmente il nostro progetto più grande. I preparativi procedono a pieno ritmo, come potete leggere nell'articolo principale. Insieme alla direzione del progetto attendo con grande fiducia questa tappa fondamentale per l'AD. Questa fiducia è merito del grande impegno dei collaboratori degli organi d'esecuzione, dei nostri partner esterni del progetto e di SECO TC, cui esprimo un sentito ringraziamento! Godetevi le feste e ricaricatevi in vista di un 2023 coronato da altrettanto successo!

Oliver Schärli
Capo Mercato del lavoro /
Assicurazione contro la
disoccupazione



© SHUTTERSTOCK

I collaboratori delle CD possono accedere ai web based training ovunque e in qualsiasi momento.

presentazione delle richieste ILR CVCF (31.12.2022), si valuterà nuovamente la situazione con i responsabili delle casse di disoccupazione (CD).

– Introduzione della seconda parte di SIPAD 2.0 con l'intera amministrazione dei beneficiari, vale a dire indennità di disoccupazione (ID), indennità per insolvenza (II), dossier internazionali (INTR) e costi inerenti al progetto (CoPro) a cavallo tra il 2023 e il 2024. Il 7 agosto 2023 si concluderà la realizzazione dell'amministrazione dei beneficiari.

Dopo il collaudo completo, previsto ad aprile 2024, il 30 giugno 2024 SIPAD-futuro, progetto chiave della Confederazione nell'ambito della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (TIC), giungerà al termine. La migrazione tecnica di alcune funzioni SAP ERP (tra cui libro mastro, consolidamento, gestione contratti) verso S/4HANA dovrebbe avvenire tra il 2024 e il 2025 e sarà effettuata con il supporto di persone chiave del sottoprogetto di SIPADfuturo «ERP».

Formazione

La pianificazione della formazione e dei corsi di SIPADfuturo si basa sulla pianifi-

cazione dell'introduzione di SIPAD 2.0, in funzione della quale verranno pubblicati e svolti i corsi in TRAININGplus. Dopo il go-live i corsi di formazione saranno disponibili ancora per un po'. I principali metodi sono l'insegnamento in presenza per genere di prestazione e i relativi web based training (WBT) disponibili via

Le persone che lavorano nel settore ID sono formate dai formatori delle CD.

TRAININGplus. I collaboratori delle casse di disoccupazione possono accedere ai WBT ovunque e in qualsiasi momento. Questo permette una trasmissione delle conoscenze capillare, ripetibile e facilmente accessibile a tutti.

Formazione ID decentrata

I corsi in presenza verranno tenuti presso SECO-TC a Berna da collaboratori del progetto. Fanno eccezione i corsi relativi alle prestazioni ID: a causa del gran numero di richieste, le persone che lavorano presso le CD nel settore ID verranno formate in modo decentrato da formatori delle CD. Insieme ai superuser (compresi

collaboratori del progetto SIPADfuturo), questi ultimi assicureranno anche il supporto utenti sul posto.

Per sostenere l'introduzione le CD possono inoltre indicare cosiddetti «floorwalker», che però non avranno una formazione aggiuntiva. La responsabilità in materia compete agli organi d'esecuzione. La persona di collegamento per il sottoprogetto «Formazione» sarà di volta in volta il PCU FORM («Punto di contatto unico Formazione») presso l'organo d'esecuzione, che fungerà da tramite per informazioni e mandati relativi alla pianificazione della formazione.

La direzione generale di progetto SIPAD-futuro e la direzione di progetto digiFIT attendono con grande fiducia l'imminente fase introduttiva. Per poter realizzare con successo l'introduzione di SIPAD 2.0 contiamo sempre sul grande impegno degli organi d'esecuzione e di SECO-TC.

Roman Barnert / Rainer Volz

Direzione generale di progetto SIPADfuturo

Claudia Schnider-Knutti

Direzione di progetto digiFIT

MIGRAZIONE VERSO JOB-DESK 2.0

Per terminali sicuri e facili da gestire

A fine ottobre 2022 tutti i terminali di Job-Desk hanno ricevuto un aggiornamento del sistema operativo e una nuova interfaccia utente. I terminali cesseranno di essere operativi alla fine del 2024 e alcuni Cantoni non li gestiscono già più. Tuttavia, tutti i terminali disponibili sono stati migrati verso Job-Desk 2.0 per motivi di sicurezza informatica e manutenibilità.

I terminali Job-Desk sono in uso nei Cantoni dal 2017 e consentono alle persone in cerca d'impiego di informarsi sulle offerte di lavoro in modo semplice e veloce tramite touch screen. Per offrire sempre la stessa esperienza all'utente, i terminali si basano sulla cosiddetta modalità «edicola». Ciò garantisce che l'applicazione non possa essere abbandonata e che le ricerche in sospeso vengano eliminate dopo un certo periodo.

Modernizzazione dei terminali

Nell'ambito della modernizzazione dei terminali sono stati armonizzati il sistema operativo, l'applicazione «edicola», il browser installato e la tecnologia front-end e back-end. Il browser precedentemente utilizzato, basato su Internet Explorer, era obsoleto e non più utilizzabile. Job-Desk 2.0 utilizza invece l'ultima versione di Google Chrome. Con l'aggiornamento del browser sono stati modificati anche il front-end e il back-end. La revisione del

back-end ha consentito l'allineamento delle categorie professionali in Job-Desk con lo standard CH-ISCO-19. Inoltre, Job-Desk può ora essere gestito e mantenuto internamente da TCIT.

Effetto di riconoscimento

In passato Job-Desk 1.0 non offriva un effetto di riconoscimento in relazione alla Job-Room. La situazione è cambiata con Job-Desk 2.0, che ha migliorato notevolmente l'esperienza e la facilità d'uso, in particolare grazie alla presentazione più chiara dei risultati delle ricerche e delle descrizioni dei posti di lavoro.

Più sicurezza

Anche la sicurezza IT dell'applicazione Job-Desk e dei terminali non era più garantita. Non esisteva infatti un firewall separato per le applicazioni, servizio invece offerto da Job-Desk 2.0. Inoltre, è stato sostituito il rischioso database «Arrlee», che forniva informazioni sul percorso nella visualizzazione della mappa. Ciò ha permesso di risparmiare sui costi.



© ALAN REMUS

Martin Gall

Vice capogruppo TCIT

Ingo Kreutzer

Collaboratore di progetto TCIT

«Aggiornare insieme la formazione»

La SECO ha sempre attribuito grande importanza alla formazione continua dei collaboratori degli organi d'esecuzione dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Un nuovo progetto punta ora ad aggiornare l'offerta di corsi. Il responsabile Valentin Lager ne illustra gli obiettivi e la realizzazione.



© SECO TC

Signor Lager, quali sono gli obiettivi del progetto «Aggiornamento della formazione»?

Il progetto mira ad aggiornare, insieme agli organi d'esecuzione, il sistema dei corsi attualmente in uso in termini di metodo e contenuti. In particolare, continuerà a essere importante comunicare in modo adeguato ai collaboratori l'orientamento strategico dell'AD in modo da garantire insieme un'applicazione efficace della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione.

Come si presenta il sistema per gli organi d'esecuzione?

A questo proposito nell'estate del 2022 abbiamo condotto un sondaggio a tappeto, che ci ha fornito un quadro esaustivo della situazione. Oggi le casse di disoccupazione e gli URC/LPML/SC dispongono di una buona offerta di forma-

zioni e formazioni continue. In generale il sistema è piuttosto decentralizzato, il che può portare a sovrapposizioni di competenze e a una mancanza di sinergie.

«La formazione deve essere adeguatamente integrata nel sistema complessivo dell'AD»

Che cosa ha rivelato il sondaggio? Come deve essere aggiornato il sistema dal punto di vista degli organi d'esecuzione?

Sebbene il sondaggio abbia evidenziato una soddisfazione di fondo per l'attuale offerta formativa, è senz'altro auspicabile un aggiornamento, soprattutto per sfruttare meglio le sinergie.

Come si dovrebbe attuare concretamente il progetto di aggiornamento?

Innanzitutto è fondamentale che il progetto venga attuato insieme a tutti gli organi d'esecuzione. È molto importante che tutte le persone coinvolte possano contribuire con le loro idee. Inoltre, la formazione deve essere adeguatamente integrata nel sistema complessivo dell'AD per poterne ottimizzare costantemente l'esecuzione.

Da responsabile del progetto come vede il futuro della formazione?

La mia visione è che in futuro ci sarà una gestione comune per tutte le offerte formative indirizzate agli organi d'esecuzione, una gestione comune che noi della SECO vogliamo realizzare insieme a loro.

Intervista con Valentin Lager
Responsabile progetto e capogruppo TCMI

Proposte per l'uso dell'IA nel collocamento

Il 13 e 14 ottobre 2022 si è tenuta a Tempio Pausania in Sardegna la XVII conferenza della Rete Europea sul Monitoraggio dei Mercati del Lavoro Regionali e Locali (EN RLMM), incentrata sull'importanza dell'intelligenza artificiale (IA) nella transizione verde e digitale dei mercati del lavoro regionali e locali in Europa.

Il primo giorno della conferenza gli interventi e i dibattiti hanno riguardato in particolare l'impatto dell'IA su diversi settori e professioni, oltre che sulla prassi lavorativa. Il secondo giorno ci si è concentrati sulle possibilità di intervento e sulle buone pratiche per affrontare con successo le sfide attuali. I delegati dei Paesi partecipanti hanno presentato diversi strumenti, inclusi provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, grazie ai quali sfruttare le potenzialità dell'IA per migliorare l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone in cerca d'impiego e delle persone attive.

Trovare altre opportunità di lavoro grazie all'IA

Nell'ambito del collocamento pubblico diversi Paesi puntano sull'uso dell'IA per aiutare le persone in cerca d'impiego a individuare opportunità di lavoro alternative, favorendo così la mobilità professionale. Ad esempio, il servizio di collocamento pubblico basco Lanbide ha presentato il progetto pilota IA-machine learning serving people and employment, che rileva l'occupabilità delle persone in cerca d'impiego per sottoporre loro eventuali ulteriori proposte di lavoro con maggiori possibilità di assunzione.

Confronto di percorsi professionali

Confrontando, grazie all'IA, le informazioni sulle persone in cerca d'impiego e quelle sulle persone attive con percorsi professionali simili già registrati, il progetto di Lanbide determina dapprima l'occupabilità, per poi suggerire alternative con maggiori possibilità di assunzione rispetto al profilo cercato. Questo approccio potrebbe essere interessante anche per la Svizzera, in quanto uno dei compiti dei consulenti del personale dell'URC è determinare assieme alla persona in cerca d'impiego le possibili attività, registrandole per iscritto all'interno della strategia per la ricerca di un posto di lavoro.

Dorit Griga
Stato maggiore Affari internazionali TC

Christian Müller
Capo TCQL

Senza datori di lavoro niente inserimento

Il 26 e 27 ottobre 2022 si è svolto nella cittadina storica di Morat il convegno della Collaborazione interistituzionale (CII). L'evento, che si tiene ogni anno, permette ai coordinatori cantonali CII di fare rete e scambiarsi esperienze. Quest'anno il convegno si è incentrato sulle strutture CII del Cantone di Friburgo e sull'importanza dei datori di lavoro nella CII.

«Al giorno d'oggi superare i confini interistituzionali e avere un approccio globale dovrebbe essere una cosa ovvia», ha dichiarato Olivier Curty, presidente e consigliere di Stato del Cantone di Friburgo. Nel discorso di apertura ha sottolineato l'importanza della CII come esempio innovativo e promettente che, grazie a un orientamento pluridimensionale, apre nuove prospettive e opzioni di intervento per la collaborazione tra i servizi dell'inserimento sociale e professionale e con i datori di lavoro, ma anche e soprattutto come modello da imitare per altri ambiti politici.

Contro la disoccupazione di lunga durata

Con il pool Inserimento+ (IP+) il Cantone di Friburgo dispone di uno strumento incisivo che consente a coloro che non beneficiano di prestazioni o hanno esaurito il diritto all'indennità AD di rientrare nel mercato del lavoro. Nel loro intervento Etienne Guerry e Raphaël Heimo hanno illustrato come funziona IP+ e come la reintegrazione professionale può avere successo grazie alla collaborazione tra

collocamento pubblico e assistenza sociale. Un consulente personale e un assistente sociale seguono la persona in cerca d'impiego per un massimo di nove mesi con un coaching intensivo incentrato

«La CII è un modello da imitare per altri ambiti politici»

sulla persona e sulle sue esigenze. Per raggiungere l'obiettivo i consulenti possono sostenere le persone interessate con provvedimenti dell'AD e dell'assistenza sociale.

I risultati della valutazione dimostrano il successo di IP+ come strumento di inserimento: il tasso di reintegrazione delle persone seguite è del 40 per cento sopra la media. Il return on investment si manifesta già dopo sette mesi di coaching. La presenza di assistenti sociali locali presso l'URC ha inoltre un impatto positivo grazie al know-how e all'esperienza nel trattare con persone difficilmente collocabili.

I desideri dei datori di lavoro

Claudia Gruber, responsabile del Case Management presso La Posta Svizzera, ha presentato il punto di vista dei datori di lavoro in merito all'inserimento. La Posta, terzo maggiore datore di lavoro in Svizzera, dispone di svariati programmi di sostegno per i collaboratori con problemi di salute, tra cui offerte per un nuovo orientamento professionale, possibilità di ricollocazione interna e di accompagnamento, che mirano in primo luogo al mantenimento del posto di lavoro. Claudia Gruber ritiene che nella collaborazione tra partner CII (AI, URC, assistenza sociale) e datori di lavoro sia importante garantire processi semplici e il più possibile digitalizzati nonché interlocutori ben definiti al fine di trovare insieme soluzioni valide per le persone interessate.

Analoghe le esperienze del progetto «Migliorare la comunicazione con i datori di lavoro» presentate da Beatrice Ledergger: i datori di lavoro desiderano avere facile accesso alle informazioni, ad esempio tramite un servizio dedicato, mentre ritengono irrilevante come si coordinano i diversi sistemi di supporto. Nei workshop i partecipanti hanno esaminato approfonditamente le esigenze dei datori di lavoro partendo da esempi pratici.

Sul sito www.iiz.ch sono disponibili (in tedesco) gli interventi e i podcast del convegno.

Sabina Schmidlin

Direttrice della Segreteria nazionale CII



I partecipanti ai workshop discutono di tecniche della comunicazione con i datori di lavoro e delle aspettative del target.

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

