



Progetti e iniziative strategiche

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



SIPADfuturo

SIPAD 2.0 ID: «hypercare» all'insegna della stabilità

Il supporto «hypercare» sarà disponibile dal 6 gennaio 2026, dopo l'introduzione ufficiale delle Indennità di disoccupazione (ID) in SIPAD 2.0. Nell'ambito del sottoprogetto «Preparazione all'applicazione e introduzione» avviato allo scopo da ottobre 2024, oltre un centinaio di persone provenienti dagli organi d'esecuzione e da SECO-TC forniranno un'assistenza specialistica. Obiettivo: lanciare la fase produttiva del nuovo sistema all'insegna della stabilità, dell'efficienza e dell'orientamento agli utenti per l'elaborazione e il pagamento delle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD).

L'introduzione di SIPAD 2.0 ID segnerà l'inizio di una fase impegnativa per SECO-TC, per il progetto SIPADfuturo e specialmente per le casse di disoccupazione. Per il passaggio a una fase produttiva di qualità, stabile ed efficiente, il supporto hypercare è stato impostato su tre aspetti in particolare: lo sviluppo mirato delle risorse, la preparazione completa delle

casce di disoccupazione (CAD) e l'ottimizzazione dei processi e degli strumenti di supporto.

Risorse e sostenibilità

Gran parte delle richieste di supporto per l'ID sono di natura specialistica. Di conseguenza le risorse per l'hypercare sono state volutamente pianificate puntando

Le risorse per l'hypercare sono state volutamente pianificate puntando sul know-how interno.

EDITORIALE

Care lettrici, cari lettori,

Il passaggio dal 2025 al 2026 sarà impegnativo per SECO TC, per le casse di disoccupazione e per chi opera nel mondo SPC/AD. Fra Natale e Capodanno di solito prevalgono i momenti di riflessione e di festa in famiglia, per noi invece si chiude un altro capitolo: il 6 gennaio 2026, con l'introduzione di SIPAD 2.0 per l'ultimo e più complesso genere di prestazione, l'indennità di disoccupazione, raccoglieremo insieme i frutti di anni di intenso lavoro di sviluppo e preparazione di SIPADfuturo, il nuovo sistema di pagamento dell'AD. Per garantire il successo di questo raccolto dobbiamo occuparcene con estrema cura per un certo periodo di tempo, denominato «hypercare», concentrandoci su risorse, preparazione e supporto. Puntiamo a un avvio stabile e orientato al cliente del nuovo sistema per l'ID. Anche se durante queste feste natalizie non daremo esclusivamente priorità alla famiglia, auguro a tutti di vivere momenti sereni e rilassanti in un periodo che comporta sfide per ciascuno di noi.

Martin Godel
Capo Mercato del lavoro/Assicurazione
contro la disoccupazione

Procedura di introduzione di SIPAD 2.0 ID

2.1.2026



«Early Run»: test finali delle procedure e delle strutture di supporto

6.1.2026



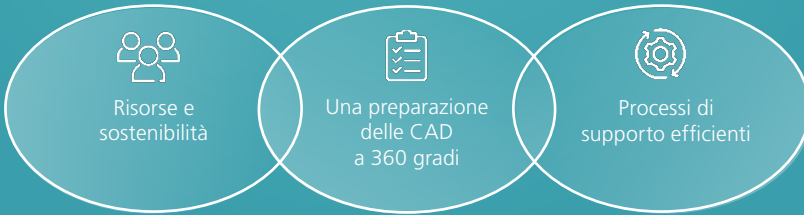
Avvio produttivo
Esecuzione dei processi e pagamenti, utilizzo di tutti i livelli di supporto

Giugno 2026



Supporto hypercare
per gli utenti

Le tre componenti del servizio hypercare



© SECO-TC

sul know-how interno, sia nella fase progettuale che in quella operativa. Se ne è tenuto conto nelle ricerche di personale specializzato condotte presso le casse di disoccupazione, dall'inizio del 2025, risultanti in una dotazione di circa 15 posti a tempo pieno (FTE) per il supporto nei settori della contabilità (ERP) e della ge-

Massimo supporto per la stabilità della messa in produzione di SIPAD 2.0 ID

stione dei beneficiari (GB). Che si tratti di persone che collaborano al progetto già da anni, di coloro che dall'aprile 2025 partecipano ai test nel sottoprogetto ID o di neoassunti delle CAD che sono stati coinvolti dall'ottobre 2025, l'obiettivo rimane quello di costituire risorse sostenibili funzionali all'intero sistema dell'AD e vantaggiose per tutti: gli utenti, l'operativo e il progetto!

In aggiunta, SECO-TC ha messo a disposizione altri 19 posti FTE per il supporto tecnico hypercare. Anche il settore informatico è stato potenziato: un'analisi dell'impatto sulle applicazioni ITAS 1 – 4 e sul Service Desk ha indotto SECO-TC a creare nove posti di lavoro supplementari per questi settori. Saranno così oltre un centinaio le persone che collaborano al supporto hypercare, un'organizzazione altamente qualificata, ampia e ben coordinata.

Una preparazione delle CAD a 360 gradi

Due coach di SECO TC incaricati del supporto all'avvio di SIPAD si sono recati in quasi tutte le CAD tra la primavera e l'autunno 2025: Vincent Chesneau nella Svizzera italiana e romanda e Martin Möri nella Svizzera tedesca. Hanno seguito da vicino i preparativi, trasmesso conoscenze fondamentali sul progetto e in ambito operativo, nonché risposto a numerose domande dei futuri utenti. Questi incontri hanno consentito di sondare le differenti situazioni nelle CAD e le loro aspettative nei confronti del lancio di SIPAD 2.0 ID. Alle CAD preme innanzitutto poter garantire i pagamenti delle ID agli assicurati nel gennaio 2026 e, allo stesso tempo, è palpabile una certa attesa per l'introduzione del nuovo sistema. Le visite dei coach avevano come obiettivo di ridurre a monte possibili fonti di errore grazie a controlli mirati e a migliorare così la qualità della messa in produzione di SIPAD 2.0 ID.

Processi di supporto efficienti

Anche nei processi di supporto sono state apportate delle migliorie, frutto di esperienze maturate in precedenza con altri generi di prestazioni, ossia le indennità per lavoro ridotto, per intemperie e per insolvenza. La gestione dei ticket in JIRA è stata resa più efficace, in particolare per quanto riguarda la definizione delle priorità, la spartizione nei team e il monitoraggio. Un altro importante passo avanti è stato l'utilizzo di SAP Companion, che fornisce suggerimenti contestuali direttamente nell'applicazione. Questa deci-

sione proattiva permette di prevenire gli errori di elaborazione e di comunicare in modo mirato quelli del sistema e le soluzioni alternative («workaround»). Infine, anche la procedura di supporto di primo livello è stata ripensata: con l'inizio della fase hypercare specialisti, informatici e contabili condivideranno gli stessi spazi e collaboreranno a stretto contatto per smistare le richieste e i ticket. I risultati saranno regolarmente documentati in Confluence e, per la prima volta, messi a disposizione anche degli specialisti CAD in una nuova banca dati delle conoscenze. Infine, lo scambio diretto in Teams («call-out») consente di intervenire rapidamente in tutte le situazioni senza dover ricorrere alla classica hotline.

Ultimi lavori e pieno di energia

Dal 1° ottobre 2025 il sistema di esercitazione SIPAD 2.0 ID è già in funzione, in condizioni simili a quelle reali per consentire di assimilare preziose conoscenze utili al momento dell'avvio. In queste ultime settimane si è giunti alla fase conclusiva dei preparativi (coordinamento dei lavori, corsi di formazione, documentazione). Il supporto hypercare è guidato dai nuovi ruoli di «Specialista Support Process Management» (Leo Nadj) e di «Support Process Management IT» (Yan Kalbermatten), nonché da quello di rappresentante di progetto per il supporto e la fase hypercare (Martin Sauter). Tutte le persone coinvolte stanno lavorando ala-

Alle CAD preme innanzitutto poter garantire i pagamenti delle ID agli assicurati nel gennaio 2026

cremente nell'assicurare il massimo supporto per la stabilità della messa in produzione di SIPAD 2.0 ID, a vantaggio di tutti gli utenti. Il periodo natalizio sarà il momento giusto per riposarsi e ricaricare le batterie, affinché tutti siano pronti a iniziare il nuovo anno con l'«Early Run» e la successiva operatività di SIPAD 2.0 ID (v. grafico).

Orianne Geissbühler

Comunicazione e gestione del cambiamento, SIPADfuturo

Il sottoprogetto «Qualità della consulenza» fornisce preziose informazioni

Il sottoprogetto «Ottimizzazione della consulenza URC: qualità della consulenza», condotto in nove Cantoni, ha analizzato la consulenza negli Uffici regionali di collocamento (URC) come elemento centrale del servizio pubblico di collocamento. Sono stati valutati gli effetti di una formazione per i consulenti, unita a sessioni di coaching, sia sui consulenti sia sulle persone in cerca di impiego da loro seguite. Nel complesso non è stato rilevato alcun effetto della formazione sulla durata della ricerca di lavoro o su una reintegrazione durevole.

Un progetto innovativo e sperimentale ha permesso di studiare gli effetti di una formazione di cinque giorni per i consulenti, seguita da coaching comportamentale, sulle persone in cerca di impiego. Sono stati approfonditi i fattori che determinano il successo della consulenza URC, elaborati dal centro di ricerche tedesco «Freiburg Institut»: offrire la conduzione del processo, accompagnare in modo cooperativo e attivare le risorse. I responsabili di team sono stati inoltre formati come coach per consolidare in modo duraturo gli approcci di consulenza all'interno dell'organizzazione.

Risultati della valutazione

Le formazioni sono state valutate molto positivamente dai partecipanti. I consulenti hanno segnalato un miglioramento delle proprie competenze di consulenza, soprattutto nella definizione degli obiettivi e nell'attivazione delle risorse. Nonostante questi riscontri positivi, complessivamente non è stato rilevato alcun effetto della formazione dei consulenti sulla durata della ricerca di lavoro delle persone seguite o su una loro reintegrazione durevole.

Gli effetti osservati, tuttavia, variano notevolmente tra i diversi URC. Questa eterogeneità potrebbe dipendere in parte dalle condizioni quadro organizzative e dalle differenze individuali tra i singoli consulenti e tra i quadri dirigenti. Alcuni consulenti hanno orientato la strategia di consulenza verso un minore controllo e un maggiore supporto, il che non era l'obiettivo della formazione. Controllo e supporto dovrebbero essere considerati due elementi complementari della consulenza, da utilizzare in modo mirato. Le persone in cerca di impiego seguite dai consulenti formati nell'ambito del progetto hanno mostrato una maggiore autoefficacia e una ricerca più focalizzata di posizioni professionali più impegnative. Hanno tuttavia ridotto i loro sforzi di ricerca, un effetto considerato negativo dagli URC.

Una complessa catena di effetti

Lo studio fornisce preziose indicazioni per futuri sistemi di consulenza e formazioni. Mostra inoltre la complessità della catena di effetti nella consulenza URC: la formazione e il coaching da parte dei respon-

Il progetto evidenzia l'importanza di un'integrazione dell'approccio di consulenza nell'organizzazione

sabili di team dovrebbero ottimizzare il comportamento di consulenza e la gestione dei colloqui da parte dei consulenti. Questi ultimi, a loro volta, hanno fornito consulenza ogni quattro o sei settimane alle persone in cerca di lavoro, e il loro approccio avrebbe dovuto agevolare una reintegrazione più rapida e durevole. Anche se nel complesso del progetto questo

effetto non è emerso, sono stati comunque analizzati singoli canali di efficacia. Inoltre il progetto ha evidenziato l'importanza di un'integrazione dell'approccio di consulenza nell'organizzazione. Un'ulteriore conclusione è che i concetti di consulenza e formazione hanno successo se tengono conto dell'esperienza individuale e dei presupposti dei consulenti del personale. Molti dei Cantoni partecipanti proseguono le formazioni o il coaching a distanza in una modalità adattata alle loro esigenze, oppure hanno elaborato approcci propri per sviluppare la qualità della consulenza. Ulteriori informazioni su lavoro.swiss: [Ottimizzazione della consulenza URC](#)

Mirjam Strupler Leiser

Collaboratrice scientifica / co-responsabile del progetto

Simon Röthlisberger

Capo Gestione e Supporto alla decisione / co-responsabile del progetto



Lo studio mostra la complessità della catena di effetti nella consulenza URC.

Tornare al lavoro dopo una malattia psichica: come procedere?

Le malattie psichiche causano spesso un'incapacità al lavoro. Le persone colpite rimangono assenti per lungo tempo e spesso perdono l'impiego. Accompagnarle nel ritorno al lavoro è un compito impegnativo che coinvolge tutti gli specialisti e le istituzioni coinvolte nella Collaborazione interistituzionale (CII). Il comitato direttivo nazionale della CII ha designato il tema come priorità, a partire dal convegno CII 2025 del 5 e 6 novembre a Ginevra.

Circa la metà delle persone che beneficiano dell'assistenza sociale soffre di problemi psichici. Analoga la situazione nell'assicurazione per l'invalidità (AI): per oltre la metà dei beneficiari di una rendita AI, l'invalidità è causata da malattie psichiche. L'aumento dell'incapacità al lavoro per motivi psichici coincide con un cambiamento del nostro approccio al tema: oggi la qualità della vita è più alta, cerchiamo aiuto prima e parliamo più apertamente. Nel suo intervento al convegno CII, Tanja Kuhn di WorkMed AG ha spiegato: «Le assenze dal lavoro dovute a carichi psichici non solo durano a lungo, ma quasi tutte le persone colpite sono inizialmente incapaci al lavoro al 100 %. Un'incapacità al lavoro parziale sarebbe spesso più utile da un punto di vista riabilitativo».

Il convegno si è concentrato sull'integrazione professionale delle persone con disturbi psichici. Nei workshop i partecipanti hanno approfondito approcci di successo nell'accompagnamento e nella consulenza, discutendo anche misure per migliorare la collaborazione tra il settore sanitario e quello dei servizi sociali.

Comprendere la biografia lavorativa

La biografia lavorativa costituisce una base importante per accompagnare adeguatamente le persone con disturbi psichici. Fornisce indicazioni sui modelli comportamentali e sulle sfide a livello psichico, permettendo ai consulenti di riconoscere determinati modelli e di tenerne conto nella scelta di un nuovo impiego. È importante adottare un approccio globale che includa anche il punto di vista dei datori di lavoro. La biografia lavorativa è uno strumento diagnostico per definire interventi terapeutici e misure di accompagnamento.

Il profilo reWork nel contesto della consulenza

Spesso i datori di lavoro percepiscono come un rischio le persone con problemi di salute, che quindi hanno particolari difficoltà a trovare un impiego, soprattutto in caso di malattie psichiche. L'associazione COMPASSO, impegnata per l'integrazione nel mercato del lavoro primario, ha rielaborato il profilo reWork, che mette in evidenza le risorse delle persone in cerca di impiego, rendendo riconoscibile e concretamente utilizzabile anche una capacità



«Un'incapacità al lavoro parziale sarebbe spesso più utile da un punto di vista riabilitativo»

Tanja Kuhn, WorkMed AG

lavorativa parziale. Non è una perizia medica, ma facilita il colloquio con medici, persone assicurate e datori di lavoro, fungendo da base per lavori a titolo di prova, mantenimento del posto di lavoro e collocamento mirato.

Ottimizzare la collaborazione tra settore sanitario e servizi sociali

I fattori socioeconomici influenzano in modo significativo la salute, ma la comprensione biopsicosociale della stessa si sta diffondendo lentamente. La mancanza di conoscenze, strutture poco chiare e i differenti sistemi di finanziamento ostacolano la collaborazione tra il settore sanitario e quello dei servizi sociali. Un servizio di coordinamento, meglio se basato su strutture esistenti, favorirebbe lo scambio. Ulteriori informazioni su:

iiz.ch/it/attualita/eventi

Sabina Schmidlin

Responsabile segreteria nazionale CII

REVISIONE LADI

LADI e OADI: modifiche in vigore dal 1° gennaio 2026

Il 26 novembre 2025 il Consiglio federale ha fissato l'entrata in vigore delle modifiche alla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) e all'ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione (OADI) al 1° gennaio 2026. Le modifiche principali:

- introduzione per tutte le casse di disoccupazione di un sistema bonus-malus che sostituisce i rimborsi forfettari
- pubblicazione degli indicatori di prestazione relativi alle spese amministrative
- maggiori possibilità di partecipare a periodi di pratica professionale
- ampliamento delle basi legali per l'amministrazione digitale (e-government)

- semplificazione nell'esecuzione per le indennità per lavoro ridotto e per intemperie (dal 1.1.2027)

Il Consiglio federale attua così la mozione Müller «Trasparenza sulle casse di disoccupazione» e una raccomandazione del rapporto relativo al postulato Jositsch «Crisi del coronavirus. Aiutare le persone che si ritrovano disoccupate dopo il tirocinio ad acquisire esperienza professionale». Ulteriori informazioni su lavoro.swiss alla rubrica [Revisioni LADI](#).

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

 **lavoro.swiss**