PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025-2027

ai sensi del d.l. n. 80 del 2021

convertito in l.n.113 del 2021

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE 4
1.1 PIANO DELLE ATTIVITÀ: IL DOCUMENTO STRATEGICO “PORTANTE” 4
2. VENETO LAVORO 5
2.1 SCHEDA ANAGRAFICA 5
2.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO 5
2.3 MERCATO DEL LAVORO 6
2.4 DISOCCUPAZIONE 12
2.4.1 FLUSSI DI DISOCCUPAZIONE 12
2.5 APPROFONDIMENTO. L’ANALISI DELLA DISOCCUPAZIONE CON UN APPROCCIO LONGITUDINALE 13
2.6 VENETO LAVORO: COS’È, COSA FA 16
2.6.1 NATURA E MISSIONE 16
2.6.2 FUNZIONI 17
3. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 19
3.1 VALORE PUBBLICO 19
3.1.1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA 19
3.1.2 GLI OBBIETTIVI STRATEGICI 22
3.1.3 FOCUS PROCEDURE DA SEMPLIFICARE, REINGEGNERIZZARE E DIGITALIZZARE E INIZIATIVE PER FAVORIRE LA PIENA ACCESSIBILITA’ AI SERVIZI 29
3.1.4 FOCUS AZIONI PER FAVORIRE LA PARITA’ DI GENERE E LA DISABILITA’ 31
3.1.5 AREE DI INTERVENTO 33
3.*1.6* RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ 37
3.1.7 FOCUS COMUNICAZIONE STRATEGICA 38
3.2. PERFORMANCE 41
3.2.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE COMUNI A TUTTE LE UNITA’ ORGANIZZATIVE 42
3.2.2 DAGLI OBBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBBIETTIVI OPERATIVI 42
3.2.3 OBIETTIVI DELLE SINGOLE UNITÀ ORGANIZZATIVE 43
3.2.4 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO 53
3.2.5 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE 53
3.2.6 COLLEGAMENTI CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 53
3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 54
3.3.1 INTRODUZIONE E FINALITA’ 54
3.3.2 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO 54
3.3.3 MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I SETTORI A RISCHIO 55
3.3.4 MISURE ULTERIORI DI PREVENZIONE PER I SETTORI A MAGGIORE RISCHIO DI CORRUZIONE 55
3.3.5 PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO 59
3.3.6. MISURE DI PREVENZIONE RIGUARDANTI TUTTO IL PERSONALE E FORMAZIONE 59
3.3.7 RAFFORZAMENTO DELL'ANTIRICICLAGGIO 61
3.3.8 WHISTLEBLOWER 61
3.3.9 IL RESPONSABILE ANAGRAFE UNICA STAZIONE APPALTANTE (RASA) 61
3.3.10 IDENTIFICAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO DELLE SOCIETÀ CHE CONCORRONO AD APPALTI PUBBLICI 62
3.3.11 I DIPENDENTI DI VENETO LAVORO 62
3.3.12. UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD) 62
3.3.13. CODICE DI COMPORTAMENTO 62
3.3.14 ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE 63
3.3.15. ROTAZIONE STRAORDINARIA 63
3.3.16 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE 63
3.3.17 SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI 63
3.3.18 DIRETTIVE PER L’ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - INCONFERIBILITÀ O INCOMPATIBILITÀ 63
3.3.19 ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

.....64
3.3.20 MAPPATURA DEI PROCESSI 64
3.3.21 MONITORAGGIO 64
3.3.22 CONSERVAZIONE ED ARCHIVIAZIONE DEI DATI 65
3.3.23 PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ 65
3.3.24 RUP 65
3.3.25 TRASPARENZA 65
3.3.26 ACCESSO CIVICO 66
3.3.27 I TEMPI DI ATTUAZIONE 66
3.3.28 OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E FONDI PNRR 67
3.3.29 ALLEGATO A1 - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE – CON INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DEI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI/INFORMAZIONI /DOCUMENTI 67
4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 68
4.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA 68
4.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 72
4.3. FABBISOGNI DEL PERSONALE 72
4.3.1. QUADRO NORMATIVO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 72
4.3.2 I FABBISOGNI DEL PERSONALE IN PROSPETTIVA TRIENNALE 73
4.3.3 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E PROGRAMMA GOL “GARANZIA OCCUPABILITA’ DEI LAVORATORI” 74
4.3.4 ATTIVITA’ SVOLTE PER LA GESTIONE DEL PERSONALE 75
4.4 DOTAZIONE ORGANICA – ASPETTI ECONOMICI E ORGANIZZATIVI 77
4.4.1 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI 77
4.4.2 CAPACITA’ ASSUNZIONALE 78
4.4.3 CAPACITA’ ASSUNZIONALE E FINANZIAMENTO SPESE DI FUNZIONAMENTO 78
4.4.4 COSTO MEDIO DEL PERSONALE PER LA PROGRAMMAZIONE 78
4.4.5. FABBISOGNO POSIZIONI DIRIGENZIALI 79
4.4.6 FABBISOGNO COMPLESSIVO 79
4.4.7 SINTESI ECONOMICA CAPACITA’ ASSUNZIONALE 80
4.4. FORMAZIONE 84
5. SEZIONE MONITORAGGIO 87
ALLEGATI 88

1. INTRODUZIONE

Veneto Lavoro, ente strumentale della Regione Veneto costituito per la gestione delle funzioni in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive del lavoro, è soggetto alla nuova normativa in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO, previsto dal **d.l. n. 80 del 2021**, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 che assorbe una serie di piani e programmi (*cfr.* art. 6) e in particolare:

1. il Piano della Performance
2. il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
3. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile
4. il Piano dei Fabbisogni del Personale
5. il Piano delle Azioni Positive

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

1.1 PIANO DELLE ATTIVITÀ: IL DOCUMENTO STRATEGICO "PORTANTE"

Il documento strategico "portante" per Veneto Lavoro è il Piano delle Attività (PDA) previsto dal comma 3 dell'art. 13, l.r. 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i approvato dalla Giunta acquisiti i pareri della competente commissione consiliare e della Commissione Regionale per la Concertazione tra le Parti Sociali.

Il PDA individua in maniera analitica gli obiettivi strategici programmatici e le attività che saranno perseguiti dall'Ente in relazione alle funzioni di direzione, coordinamento e monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e l'assistenza al sistema dei servizi per il lavoro secondo l'azione di indirizzo e coordinamento messa in atto dalle strutture regionali competenti.

Gli obiettivi strategici programmatici stabiliti costituiscono, quindi, un vincolo istituzionale per l'Ente, di cui lo stesso deve dare conto in una Relazione annuale conclusiva, anch'essa sottoposta all'approvazione della Giunta regionale, sentita la competente Commissione consiliare. Nell'ambito dei controlli la Giunta regionale verifica la conformità delle azioni dell'Ente rispetto agli indirizzi espressi.

Il PDA quale documento che esplicita una visione strategica integrata delle funzioni e degli obiettivi in coerenza con la programmazione strategica regionale e nazionale è il punto di riferimento per tutti i documenti di programmazione e in particolare anche per il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui al presente documento.

Per quanto riguarda il triennio 2025-2027, il PDA e a cui si fa ampiamente riferimento in questo documento, è quello riportato nell'Allegato 1.

2. VENETO LAVORO

2.1 SCHEDA ANAGRAFICA

ENTE	
SEDE LEGALE	Via Ca' Marcello 67/B Mestre Venezia 30172
SITO ISTITUZIONALE	https://www.venetolavoro.it/
CENTRALINO RUP	+39 041 29 19 311
EMAIL RUP	mail.lavoro@venetolavoro.it
PEC RUP	protocollo@pec.venetolavoro.it
CF/PI	03180130274

2.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il PDA descrive ampiamente il contesto strategico in cui Veneto Lavoro opera.

Nella prima parte del 2024, in uno scenario che continua ancora a presentare livelli di rischio elevati a causa del possibile acuirsi delle tensioni geopolitiche e commerciali, l'economia mondiale ha mostrato un leggero miglioramento, ma si confermano importanti differenze tra le aree geografiche, con un divario nei livelli di crescita dei diversi Paesi ancora elevato.

Nell'Area Euro, nella prima metà del 2024 la crescita complessiva è risultata contenuta, condizionata dalla debolezza dell'attività industriale e sostenuta soprattutto dal terziario. Secondo gli ultimi dati disponibili, l'incremento del Pil nel secondo trimestre è risultato in crescita del +0,3% rispetto al trimestre precedente e del +0,6% nel confronto con il secondo trimestre del 2023.[1]

L'economia italiana, nel medesimo periodo, si è mantenuta su una fase ciclica moderatamente espansiva.[2] Secondo le indicazioni Istat di inizio settembre, elaborate a partire dalle stime dei Conti Economici trimestrali,[3] la crescita del Pil nel secondo trimestre 2024 si è attestata al +0,2% in termini congiunturali e al +0,9% rispetto al secondo trimestre del 2023. Tale risultato è stato trainato dalla crescita dei servizi, mentre andamenti negativi si sono registrati nell'agricoltura e, soprattutto, nel complesso dell'industria dove a fronte della prosecuzione della fase espansiva nelle costruzioni, si è registrata una nuova variazione negativa nell'industria in senso stretto, ancora fortemente penalizzata dalla debolezza della domanda.

Nell'insieme, la crescita osservata per il contesto nazionale è imputabile da un lato agli effetti nella variazione delle scorte da parte delle imprese, dall'altro ad un debole rafforzamento della domanda nazionale (sia per quanto riguarda i consumi delle famiglie che gli investimenti). Leggermente negativo è risultato, invece, l'apporto della domanda estera netta. La flessione dell'export nel secondo trimestre 2024 è confermata anche dai dati Istat sulle esportazioni delle

[1] Istat (2024), *II trimestre 2024. Conti Economici Trimestrali*, Statistiche Flash, 2 settembre, www.istat.it
[2] UPB (2024), *Nota sulla Congiuntura – agosto 2024*, www.upbilancio.it.
[3] Istat (2024), *II trimestre 2024. Conti Economici Trimestrali*, Statistiche Flash, 2 settembre, www.istat.it

regioni italiane diffusi a settembre che danno evidenza di una dinamica tendenziale nel complesso negativa (-1,1%), tuttavia diversificata all'interno del territorio nazionale.[4] Per quanto riguarda il Veneto, nel secondo trimestre 2024, il calo tendenziale delle esportazioni in volumi si è attestato al -3,5%.

A conferma della debolezza e sostanziale tenuta del ciclo economico nel comparto industriale, l'attività manifatturiera della regione secondo l'indagine VenetoCongiuntura si è mostrata debole anche nel secondo trimestre 2024 (pressoché in linea con il trimestre precedente). La produzione industriale è ancora modesta su base congiunturale (-0,5% secondo la variazione destagionalizzata e +2,2% in base alla variazione congiunturale grezza) mentre su base annua si prospetta una diminuzione del -1,2%, tuttavia con un ritmo di decrescita più blando rispetto a quanto rilevato nel periodo precedente.[5]

Le previsioni per i prossimi mesi indicano ancora una crescita modesta, al di sotto di quella prevista per l'intera area Euro[6], con un incremento stimato del Pil annuo che per il 2024 si attesta al +0,6%[7] (stima leggermente rivista al ribasso rispetto alla previsione del +0,7% di fine luglio[8]). Per il Veneto, secondo le stime Prometeia è prevista una crescita del Pil pari +1,1% nel 2024 e +1,1% nel 2025.

Le possibilità di previsione degli scenari futuri e della possibile evoluzione congiunturale risultano tuttavia ancora ampiamente condizionati dai rischi legati ad un eventuale aggravamento dei conflitti in corso con le conseguenze che questo potrebbe avere rispetto alla crescita globale.[9] Ciò nonostante, mentre nello scenario internazionale pesano soprattutto le tensioni geopolitiche e commerciali, oltre che la volatilità dei prezzi delle materie prime, le prospettive di crescita in Italia risultano condizionate soprattutto dai fattori di incertezza legati all'attuazione del PNRR e all'effetto della rimodulazione degli incentivi all'edilizia.[10] Più in generale, le previsioni per i prossimi trimestri saranno inevitabilmente condizionate dal necessario consolidamento dei conti pubblici dopo tre anni di deficit molto elevati.[11]

2.3 MERCATO DEL LAVORO

Indicatori occupazionali: l'offerta di lavoro

Con riferimento nello specifico al mercato del lavoro, in Italia le dinamiche occupazionali hanno continuato a mantenersi positive sospinte da una domanda di lavoro ancora elevata e che ha continuato a evidenziare un'intensità della crescita superiore a quella del Pil.[12] I livelli di disoccupazione, complici le difficoltà a garantire un'offerta di lavoro adeguata e la progressiva erosione del bacino degli inattivi, sono risultati particolarmente contenuti e in linea con quelli dell'area Euro.

Secondo gli ultimi dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, gli occupati in Italia nel secondo trimestre del 2024 sono risultati in aumento sia in termini congiunturali (+0,5% rispetto al primo trimestre 2024) che nel confronto tendenziale (+1,4%). È diminuito, invece, il numero di disoccupati (-0,3% rispetto al trimestre precedente e -10,2% sul secondo trimestre del 2023), mentre gli inattivi pur crescendo rispetto alla prima parte dell'anno (+0,2%) risultano in calo nel confronto con l'anno precedente (-0,3%). Il tasso di occupazione raggiunge il 62,2%, quello di disoccupazione è risultato pari al 6,8%.[13]

In Veneto, nel secondo trimestre 2024 il numero degli occupati è risultato pari a 2,23 milioni, in crescita (anche nella componente degli indipendenti) rispetto ai primi tre mesi dell'anno, tuttavia in leggera contrazione (-1,2%) rispetto al secondo trimestre del 2023. Il tasso di occupazione 15-64 anni si attesta al 70,8%, quello di attività al 72,7%. La disoccupazione si mantiene ai minimi (2,7%) mentre i livelli di inattività (27,3%), pur stabili rispetto al primo trimestre, risultano comunque al di sopra di quelli rilevati nel secondo trimestre 2023.

[4] Istat (2024), *II trimestre 2024. Le esportazioni delle regioni italiane*, Statistiche Flash, 11 settembre, www.istat.it

[5] Unioncamere Veneto (2024), *La congiuntura industriale in Veneto e in provincia di Venezia-Rovigo nel secondo trimestre 2024: debole la produzione, spiragli positivi dai mercati esteri*, 8 agosto, www.venetocongiuntura.it

[6] Banca d'Italia (2024), *Bollettino economico*, 3, luglio, www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/

[7] Istat (2024), *II trimestre 2024. Conti Economici Trimestrali*, Statistiche Flash, 2 settembre, www.istat.it

[8] Istat (2024), *II trimestre 2024. Stima preliminare del Pil*, Statistiche Flash, 30 luglio, www.istat.it

[9] Banca d'Italia (2024), *Bollettino economico*, 3, luglio, www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/

[10] UPB (2024), *Nota sulla Congiuntura – agosto 2024*, www.upbilancio.it.

[11] Refricerche (2024), *Congiunturaref. La difficile normalizzazione delle politiche economiche europee*, n. 15, 26 agosto, www.refricerche.it

[12] Refricerche (2024), *Congiunturaref. L'economia italiana nel 2024*, n. 16, 4 settembre, www.refricerche.it

[13] Istat (2024), *II trimestre 2024. Il mercato del lavoro. Una lettura integrata*, Statistiche flash, 12 settembre, www.istat.it.

Tab. 5 – Veneto. Principali indicatori sul mercato del lavoro

	Misura	Riferimento	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Rilascio
Dati generali del mercato del lavoro										
Tasso di attività 15-64	%	2° trim.	71,4	72,1	67,8	69,6	70,6	74,7	72,7	set-24
Tasso di occupazione 15-64	%	2° trim.	67,1	67,9	64,5	66,2	67,7	71,6	70,8	set-24
Tasso di occupazione maschile 15-64	%	2° trim.	75,8	77,0	74,1	73,5	75,7	79,4	78,4	set-24
Tasso di occupazione femminile 15-64	%	2° trim.	58,4	58,7	54,8	58,7	59,6	63,6	63,0	set-24
Tasso di disoccupazione 15-64	%	2° trim.	6,0	5,8	4,8	4,9	4,1	4,2	2,7	set-24
Tasso di disoccupazione maschile 15-64	%	2° trim.	4,6	4,1	3,7	3,8	2,7	3,7	2,1	set-24
Tasso di disoccupazione femminile 15-64	%	2° trim.	7,7	7,9	6,3	6,3	5,9	5,0	3,3	set-24
Tasso di disoccupazione giovanile 15-24	%	anno	21,3	18,2	21,7	18,2	13,4	14,1		mar-24
Tasso di disoccupazione giovanile 15-29	%	anno	13,8	12,4	14,7	11,6	9,4	9,0		mar-24
Tasso di inattività 15-64	%	2° trim.	28,6	27,9	32,2	30,4	29,4	25,3	27,3	set-24
Neet 15-24	%	anno	14,5	11,1	12,3	13,6	12,1	8,5		mar-24
Neet 15-29	%	anno	14,8	12,4	14,8	13,9	13,1	10,5		mar-24
Popolazione (da Rcfl)	val. ass. (000)	2° trim.	4.840	4.843	4.838	4.813	4.819	4.803	4.810	set-24
Occupati totali 15-89	val. ass. (000)	2° trim.	2.152	2.171	2.058	2.090	2.151	2.260	2.234	set-24
Occupati femmine 15-89	val. ass. (000)	2° trim.	920	923	862	917	930	987	973	set-24
Occupati indipendenti	val. ass. (000)	2° trim.	495	496	441	416	460	458	448	set-24
Occupati dipendenti	val. ass. (000)	2° trim.	1.657	1.675	1.617	1.675	1.691	1.802	1.786	set-24
Occupati dipendenti a tempo indeterminato	val. ass. (000)	anno	1.376	1.419	1.411	1.412	1.421	1.529		mar-24
Occupati dipendenti a tempo determinato	val. ass. (000)	anno	282	257	226	246	258	236		mar-24
Disoccupati 15-74	val. ass.	2° trim.	134	129	102	105	89	98	61	set-24

	(000)									
Disoccupati femmine 15-74	val. (000)	ass.	2° trim.	77	77	57	60	57	51	34	set-24
Inattivi 15-74 totali	val. (000)	ass.	2° trim.	1.365	1.355	1.489	1.445	1.399	1.272	1.345	set-24
Inattivi 15-74 forze lavoro potenziali	val. (000)	ass.	2° trim.	104	88	174	121	111	61	71	set-24

Fonte: ns. elab. su dati Istat, Rilevazione forze di lavoro

2.2.2 CARATTERISTICHE E DINAMICHE RECENTI DELLA DOMANDA DI LAVORO DIPENDENTE

Ad innalzare i livelli di crescita degli occupati nel contesto regionale ha sicuramente contribuito una domanda di lavoro proveniente dalle aziende del territorio ancora in crescita ma via via caratterizzata da livelli di incremento sempre meno importanti. Secondo i dati del Sistema informativo lavoro veneto (Silv), per l'insieme dei rapporti di lavoro dipendente è infatti confermato, nella prima parte del 2024, il graduale ridimensionamento della crescita particolarmente sostenuta che ha contraddistinto il biennio precedente.[14] Su base annua, si registra una diminuzione dei flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, con un calo più marcato per le assunzioni (-2,3%) e un complessivo saldo occupazionale che, pur positivo (+31.600 posizioni di lavoro), risulta in forte arretramento rispetto a quello registrato nell'annualità precedente.

Anche gli ultimi dati disponibili, relativi al secondo trimestre del 2024 mostrano segnali di ridimensionamento della crescita nel mercato del lavoro dipendente rispetto agli anni precedenti. Sebbene il saldo delle posizioni lavorative sia ancora positivo (+48.100), la crescita è stata più contenuta rispetto al 2023; le assunzioni sono diminuite dell'1%, con 223.100 nuove attivazioni, mentre le cessazioni sono aumentate (185.000). Dal punto di vista socio-anagrafico, la crescita è risultata ridotta per tutte le categorie di lavoratori, con un rallentamento maggiore tra gli italiani sia per quanto riguarda le posizioni di lavoro sia con riferimento alle nuove attivazioni contrattuali. In crescita, per contro, le assunzioni nel caso degli over 54 (+3%) e dei lavoratori stranieri (+5%).

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, la crescita occupazionale risulta ancora ampiamente sostenuta soprattutto dal tempo indeterminato. Nel secondo trimestre del 2024 le posizioni di lavoro riferite a questa tipologia contrattuale sono cresciute di +8.800 unità, sospinte soprattutto dai buoni risultati registrati nel terziario. L'apprendistato ha registrato una crescita più modesta (+1.700), mentre il bilancio riferito alle posizioni di lavoro a tempo determinato (+34.300) ed in somministrazione (+3.400) è risultato in calo rispetto all'anno precedente.

Dal punto di vista settoriale, la flessione della crescita occupazionale registrata nei primi mesi del 2024 fa sintesi di situazioni tra loro molto differenziate. Con specifico riferimento al secondo trimestre del 2024, il bilancio occupazionale risulta positivo e si rafforza rispetto all'analogo trimestre del 2023 nell'agricoltura (+4.700), mentre è stabile nel settore industriale (+3.400), grazie soprattutto i risultati positivi registrati nel comparto alimentare e nelle costruzioni. In calo, invece, il metalmeccanico (-410) e alcuni ambiti del *made in Italy*, in particolare il calzaturiero. Anche nel terziario il bilancio del secondo trimestre è positivo (+40.000), tuttavia leggermente al di sotto del risultato registrato nello stesso periodo del 2023 (+44.400) a seguito della contrazione delle posizioni di lavoro guadagnate nei servizi turistici (+29.700) e nell'ingrosso e logistica (+2.500). Il flusso delle nuove attivazioni contrattuali, nell'insieme di poco inferiore rispetto allo stesso periodo del 2023, mostra una leggera flessione nel terziario (-1%) ed un calo più marcato nell'industria (-6%) dove la quasi totalità dei comparti – ma in particolare il metalmeccanico (-18%) – risulta interessata da un calo della domanda di lavoro.

Il bilancio occupazionale nella prima parte dell'anno è positivo, anche se fortemente ridimensionato rispetto all'anno precedente, in tutti i territori. Con la sola eccezione della provincia di Rovigo, nel confronto con il secondo trimestre del 2023, i saldi occupazionali mostrano un rallentamento dell'intensità della crescita occupazionale. Le province nelle quali i saldi mostrano le flessioni maggiori – complice il posticipato avvio della stagione turistica estiva – sono quelli di

[14] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2024), *Il Sestante 3/2024. II trimestre 2024*, settembre, www.venetolavoro.it/sestante

Verona (+12.600) e Venezia (+28.800). Nell'insieme, la complessiva domanda di lavoro dipendente risulta in calo in buona parte del territorio regionale, in particolare a Padova (-3%) e Venezia (-3%), mentre cresce leggermente solo a Rovigo (+4%) e Belluno (+4%).

Uscendo dal perimetro del lavoro dipendente in senso stretto, le informazioni disponibili nel Silv evidenziano dinamiche differenziate per le altre tipologie contrattuali. Le attivazioni di contratti di lavoro intermittente nel secondo trimestre del 2024, sempre concentrate soprattutto nell'ambito dei servizi ed in particolare in quelli turistici, sono state 23.400 pressoché in linea con quelle dell'analogo periodo del 2023. Nel lavoro domestico, il complessivo volume delle nuove attivazioni contrattuali effettuate dalle famiglie del Veneto nel periodo aprile-giugno 2024 risulta stabile sui livelli registrati nello stesso trimestre del biennio precedente; il bilancio occupazionale è leggermente positivo (+300 posizioni) e, pur di poco, migliore rispetto all'anno precedente.

Nell'ambito del lavoro parasubordinato le dinamiche occupazionali risultano ancora fortemente condizionate dall'entrata in vigore della riforma che ha riguardato la regolazione dei rapporti di lavoro legati all'ambito sportivo e all'introduzione delle relative indicazioni operative. Le nuove attivazioni contrattuali sono state 12.800, un terzo delle quali riferite al lavoro sportivo; il bilancio occupazionale del periodo risulta negativo per -1.400 posizioni di lavoro mostrando un significativo arretramento rispetto ai saldi registrati nello stesso periodo degli anni precedenti.

Tra le esperienze lavorative, i tirocini avviati nel corso del secondo trimestre del 2024 ammontano a circa 7.000 e risultano in linea con il complessivo volume di attivazioni registrate nello stesso trimestre dell'anno precedente.

Tab. 6 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente* totali e a tempo indeterminato. Flussi di assunzioni, cessazioni e saldo

	Totale lavoro dipendente			***di cui*: tempo indeterminato**			
	Assunzioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
2019	815.465	785.345	30.120	164.350	90.696	122.783	49.129
2020	636.157	633.191	2.966	141.750	71.724	96.286	26.260
2021	787.469	727.569	59.900	170.619	64.386	114.117	7.884
2022	884.770	851.136	33.634	191.435	91.402	138.590	38.557
2023	862.365	820.689	41.676	187.046	89.620	138.202	40.776
1° trim.	218.965	182.777	36.188	48.936	24.416	39.464	14.944
2° trim.	236.466	184.120	52.346	46.043	21.015	33.285	8.257
3° trim.	222.354	229.776	-7.422	47.262	20.712	36.047	9.497
4° trim.	184.580	224.016	-39.436	44.805	23.477	29.406	8.078
2024							
1° trim.	214.328	183.963	30.365	50.186	21.576	37.136	8.526
2° trim.	233.139	185.033	48.106	44.017	21.571	31.209	8.763

* Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e contratti di somministrazione.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.2.3. PRINCIPALI ELEMENTI DI CRITICITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

Se negli ultimi anni, sospinti da una domanda di lavoro particolarmente sostenuta, i livelli occupazionali hanno raggiunto i massimi storici con tassi di occupazione molto elevati, nel mercato del lavoro italiano, come anche in quello

regionale, permangono alcune criticità che, se da un lato hanno effetti rilevanti nel definire il recente rallentamento dei trend di crescita, dall'altro iniziano a rappresentare un vero e proprio ostacolo alle potenzialità di sviluppo dell'attività produttiva.

Trasversale ai diversi settori, tra le difficoltà maggiori che in questo momento le aziende si trovano ad affrontare c'è sicuramente il problema della scarsità di manodopera, ovvero le crescenti difficoltà nel far fronte al fabbisogno professionale. Anche in Italia, come del resto in tutta l'eurozona, i problemi di reperimento della manodopera stentano a ridimensionarsi e le situazioni di *labour and skills shortage* tendono ad aumentare. Il tasso di posti vacanti fatica a ridimensionarsi e anche nel secondo trimestre del 2024 è stimato attorno al 2%.[15] Per via delle riconosciute difficoltà nel reperire forza lavoro qualificata e del corrispondente aggravio dei costi della ricerca sono evidenti comportamenti delle imprese ispirati a strategie di *labour hoarding* volte a preservare la base occupazionale, nonostante la fase di debolezza dell'attività produttiva.

Il disallineamento tra le competenze dei disponibili e quelle richieste dalle aziende è sicuramente una delle principali forme di mismatch che contribuisce a generare situazioni di *labour shortage* nel mercato del lavoro. Quello del *mismatching* è soprattutto un problema di disallineamento tra le esigenze delle aziende e le caratteristiche o le disponibilità dei lavoratori. È accentuato dalle trasformazioni in atto, da un contesto in veloce cambiamento, e pur essendo un fenomeno multidimensionale, ha molto a che vedere con il tema delle competenze, sempre più "su misura", ritagliate in base alle singole esigenze. L'indagine Excelsior/Unioncamere che raccoglie il fabbisogno professionale delle aziende indica che poco meno della metà delle entrate previste nel breve termine fa riferimento a personale giudicato di difficile reperimento (con picchi anche più elevanti in corrispondenza di alcuni profili professionali). In circa 1/3 dei casi, le aziende imputano le difficoltà di reclutamento alla mancanza di candidati.

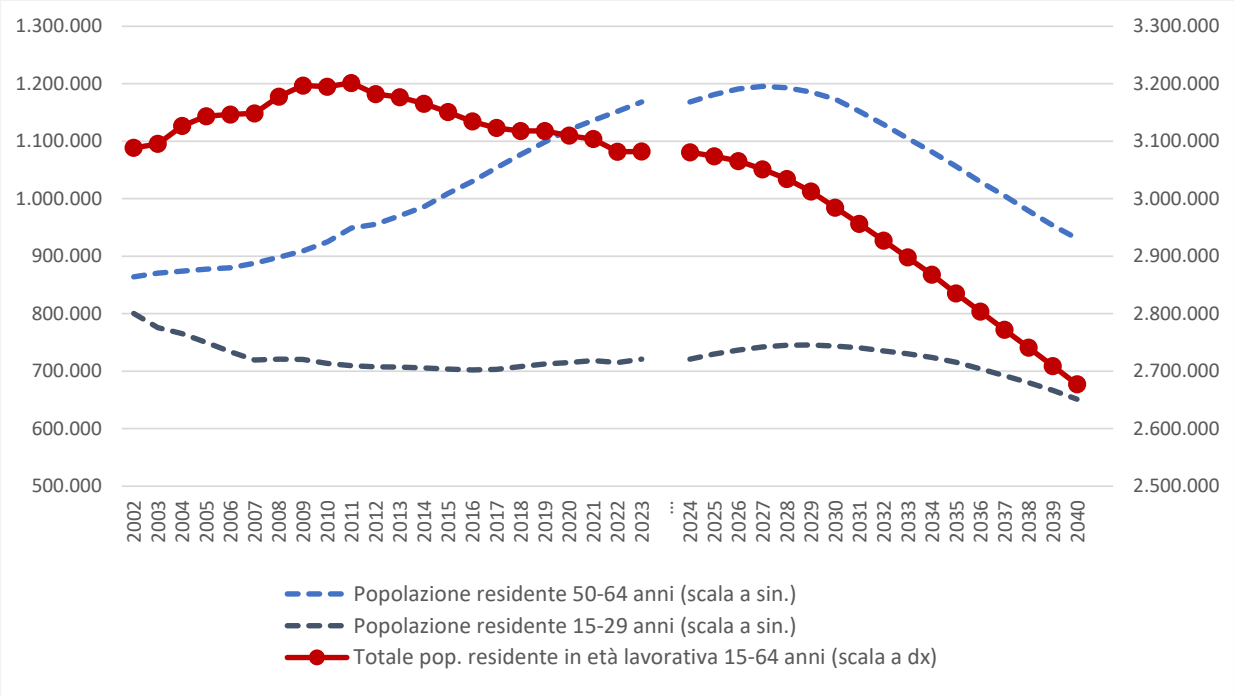
Sullo sfondo si collocano, le conseguenze delle dinamiche demografiche che stanno ridisegnando drasticamente la struttura della popolazione residente nel contesto regionale, così come nel complessivo territorio nazionale. Queste tendenze stanno in particolar modo modificando e ridimensionando il bacino delle forze di lavoro, ovvero quella parte di popolazione in età lavorativa occupata o alla ricerca di un'occupazione.[16] Per quanto riguarda il mercato del lavoro, gli effetti del progressivo invecchiamento della popolazione sono evidenti nell'innalzamento dell'età media delle forze di lavoro, con la conseguente crescita del numero di lavoratori anziani ed il progressivo allungamento delle carriere lavorative. In Veneto negli ultimi 10 anni la popolazione in età 25-34 anni è diminuita di 64mila unità, gli occupati di circa 46mila. Per contro la popolazione in età 50-64 anni è aumentata di 180mila unità. Nell'affrontare le sfide lanciate dall'innovazione e dall'avanzamento tecnologico, il mercato del lavoro dovrà fare i conti non solo con lavoratori mediamente più anziani, soggetti ad un forte rischio di "obsolescenza delle competenze", ma anche con le difficoltà di poter accedere ad un insieme di nuove risorse sempre più ridotto, forse insufficiente a soddisfare il bisogno futuro di lavoratori, di abilità e capacità di innovazione. Negli ultimi 20 anni Il bacino di giovani in età 15-29 anni a cui il mercato del lavoro potenzialmente può accedere è diminuito di oltre 80mila unità.

[15] Istat (2024), *Posti vacanti - Stime preliminari, 26 agosto, www.istat.it.*

[16] Cfr. le varie pubblicazioni della collana *Opus* a cura dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro in www.venetolavoro.it/opus

Graf. 1 – Veneto. Popolazione in età lavorativa (15-64 anni). Previsioni della popolazione 2020-2040

(scenario mediano)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Ricostruzione della popolazione (2002-2018),

Censimento permanente della popolazione (2019-2023), previsioni della popolazione (2023-2040)

Alla luce del calo demografico previsto per i prossimi decenni, emerge ancora più chiaramente la necessità di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il Gender Employment Gap rimane infatti significativo, con un basso tasso di occupazione femminile rispetto agli uomini e rispetto alla media europea.[17] Nonostante alcuni miglioramenti negli ultimi anni, il tasso di occupazione femminile è ancora significativamente inferiore a quello maschile, con una partecipazione al lavoro delle donne che in Italia – dove peraltro pesano le importanti differenze regionali nei livelli di occupazione – continua a rimanere tra le più basse in Europa. Il nostro Paese registra un divario occupazionale tra uomini e donne pari, nel 2023, a 17,9 punti percentuali; in Veneto l'indicatore migliora leggermente anche se rimane elevato: 15,2 punti percentuali (a fronte di un tasso di occupazione maschile per la classe d'età 15-64 anni pari al 78%, quello delle donne si attesta al 62,8%).

Anche per quanto riguarda le modalità di inserimento e partecipazione al mondo del lavoro delle nuove generazioni stanno emergendo elementi di criticità, caratterizzandosi per una crescente dinamicità e complessità che negli ultimi decenni ha portato a differenziare profondamente i possibili percorsi lavorativi dei più giovani nonostante i risultati positivi sia in termini di attività che di impiego (calano infatti i tassi di inattività e disoccupazione giovanile mentre cresce il tasso di occupazione). Nel contesto di elevata mobilità con cui è andato connotandosi il mercato del lavoro regionale nel corso degli ultimi anni, circa un giovane su quattro tra quelli che esordiscono nel mondo del lavoro regionale con un contratto stabile sceglie infatti di cambiare azienda per sperimentare più realtà lavorative e avvicinarsi al soddisfacimento delle proprie aspettative ed esigenze di conciliazione vita-lavoro.[18]

[17] Veneto Lavoro (2024), "Appunti sui principali indicatori per misurare il divario di genere", in *Focus 11*, marzo, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl

[18] Veneto Lavoro (2022), "I giovani nel mercato del lavoro del nuovo millennio: un'analisi longitudinale condotta su dati amministrativi. La profilazione degli esordienti", in *Misure/110*, aprile, www.venetolavoro.it/misure

Graf. 2 – Veneto. Indicatori di partecipazione al mercato del lavoro e principali cambiamenti nella struttura delle forze di lavoro

Partecipazione femminile	Variazioni
Volume delle donne occupate (Istat)	+20% nel periodo 2004-2023
Peso delle donne sul totale degli occupati (Istat)	+4 punti percentuali (dal 40% nel 2004 al 44% nel 2023)
Volume delle donne disoccupate (Eurostat)	-18% nel periodo 2004-2022
Peso delle donne sul totale dei disoccupati (Eurostat)	-13 punti percentuali (dal 69% nel 2004 al 56% del 2022)
Posizioni nel lavoro dipendente* occupate da donne (Silv)	+176mila nel periodo 2008-2023
Ingressi di donne nella disoccupazione amministrativa (Silv)	81mila nel 2023
Tasso di occupazione delle donne (Eurostat)	+6 punti percentuali (dal 53% nel 2005 al 59% nel 2022)
Tasso di occupazione delle donne laureate (Eurostat)	quasi +8 punti percentuali (dal 75% nel 2005 al 83% nel 2022)
Tasso di occupazione delle donne straniere (Eurostat)	+1 punto percentuale (dal 51% nel 2005 al 52% nel 2022)

Partecipazione straniera	Variazioni
Volume dei cittadini stranieri occupati (Istat)	+73% nel periodo 2005-2022
Peso dei cittadini stranieri sul totale degli occupati (Istat)	quasi raddoppiato (dal 7% nel 2005 al 13% nel 2022)
Volume dei cittadini stranieri disoccupati (Eurostat)	19mila nel 2022
Peso dei cittadini stranieri sul totale dei disoccupati (Eurostat)	-2 punti percentuali (dal 22% nel 2005 al 20% del 2022)
Posizioni nel lavoro dipendente* occupate da cittadini stranieri (Silv)	+152mila nel periodo 2008-2023
Ingressi di cittadini stranieri nella disoccupazione amministrativa (Silv)	38mila nel 2023

Presenza di laureati	Variazioni
Volume dei laureati occupati (Istat)	raddoppiato nel periodo 2004-2023 (da 236mila nel 2004 a 500mila nel 2023)
Peso dei laureati sul totale degli occupati (Istat)	+10 punti percentuali (dal 12% nel 2004 al 22% nel 2023)
Volume dei laureati disoccupati (Eurostat)	11mila nel 2022
Peso dei laureati sul totale dei disoccupati (Eurostat)	12% del 2022
Posizioni nel lavoro dipendente* occupate da laureati (Silv)	+164mila nel periodo 2008-2023
Peso dei laureati sugli ingressi in disoccupazione amministrativa seguiti da sottoscrizione del patto (Silv)	20% nel 2023

* Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in apprendistato, a tempo determinato, in somministrazione o nel lavoro domestico.

Fonte: Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2024), "Demografia e lavoro: come è cambiata la struttura delle forze lavoro?",

in Opus/3, maggio, www.venetolavoro.it/opus

2.4. SERVIZI E POLITICHE PER IL LAVORO

Veneto Lavoro sviluppa le proprie linee d'azione in conformità alle finalità della legislazione regionale in materia di occupazione e mercato del lavoro e avendo come riferimento prioritario la programmazione regionale e gli indirizzi della Giunta Regionale.

IL CONTESTO NAZIONALE (LA GUIDA DEI LEP)

Il quadro normativo di riferimento, entro cui si inserisce l'erogazione dei servizi per il lavoro, è costituito dai provvedimenti legislativi nazionali in materia di servizi per il lavoro e dalle disposizioni regionali in tema di organizzazione del mercato del lavoro e di attuazione dei programmi nazionali e regionali per l'occupabilità dei lavoratori.

La cornice normativa nazionale è definita dal **D.lgs. n. 150/2015** in materia di riforma dei servizi per il lavoro, attuativo della legge delega n. 183/2014, c.d. "Jobs Act". Il D.lgs. n. 150/2015 ha identificato i servizi che le Regioni sono tenute a garantire, quali **livelli essenziali delle prestazioni (LEP)**, attraverso i Centri per l'impiego e la rete degli operatori accreditati (art. 18). Gli standard di erogazione dei servizi al lavoro sono stati definiti con il **D.M. n. 4/2018** (Allegato B), con cui sono stati specificati le attività di cui si compone ciascun LEP e i conseguenti risultati attesi.

Successivamente, con l'adozione del **Programma GOL**[19] - il quale costituisce il perno dell'azione di riforma delle politiche attive del lavoro nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) - **l'intensità delle prestazioni è stata quantificata in modo differenziato secondo la distanza della persona dal mercato del lavoro**.

La difficoltà di ricollocarsi della persona viene rilevata mediante un colloquio di **profilazione qualitativa**, svolto dal *case manager* del Centro per l'impiego, sulla base di una traccia di intervista uniforme a livello nazionale[20]. In esito a tale colloquio di *assessment* qualitativo, la persona viene assegnata a uno dei 5 percorsi di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo previsti dal **Programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), attuato nell'ambito del PNRR, Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione»** [21]. La combinazione di servizi all'interno di ogni percorso è concepita per rispondere alle esigenze di uno specifico target di utenti, con caratteristiche e bisogni simili, in particolare relativamente all'incremento del livello di qualificazione e, quindi, di occupabilità.

I LEP, pertanto, non vanno erogati necessariamente tutti a una stessa persona, ma l'operatore del CPI, a seguito della valutazione professionale svolta durante il colloquio di *assessment*, individua i servizi di cui necessita la persona in funzione delle caratteristiche del suo profilo professionale e delle aspirazioni espresse. Con la **sottoscrizione del patto di servizio** la persona si impegna a partecipare alle attività concordate con l'operatore (*case manager*) del CPI.

Relativamente all'**orientamento** alla **formazione**, i CPI svolgono un ruolo decisivo nell'informare i disoccupati sui percorsi formativi disponibili e sulle opportunità lavorative collegate ad essi.

Uno degli obiettivi più importanti del Programma GOL, infatti, è qualificare la forza lavoro, portando una platea quanto più ampia possibile di lavoratori a partecipare ad attività di formazione per aumentare il loro bagaglio di competenze e conoscenze, utili per il mondo del lavoro. Sotto questo profilo negli anni precedenti, a partire dal 2022, anno di avvio del Programma in Veneto, è stato fatto uno sforzo considerevole per costruire un'offerta di formazione rivolta ai target del Programma GOL nella Regione del Veneto - in linea con gli indirizzi nazionali contenuti nel **Piano Nuove Competenze – Transizione**[22], il quale mira a riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante la definizione di livelli essenziali di qualità del sistema della formazione professionale.

Nel corso del 2024 sono state implementate molteplici **azioni per migliorare la distribuzione dell'offerta formativa** nel territorio e promuovere l'attivazione di nuovi corsi nelle zone periferiche, maggiormente scoperte e, al contrario,

[19] Adottato con Decreto interministeriale del 5 Novembre 2021, successivamente aggiornato con Decreto interministeriale del 30 marzo 2024.

[20] Deliberazione del Commissario Straordinario di Anpal n. 5 del 09/05/2022 e successive modifiche e integrazioni (Allegato B).

[21] I 5 percorsi di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo previsti dal Programma GOL sono: Percorso 1 - "Reinserimento occupazionale"; Percorsi 2 "Upskilling"; Percorso 3 "Reskilling"; Percorso 4 "Lavoro e inclusione"; Percorso 5 - "Ricollocazione collettiva".

[22] Adottato con Decreto interministeriale del 14 dicembre 2021 avente ad oggetto "Piano nazionale nuove competenze (PNC)", successivamente aggiornato ed integrato dal "Piano nuove competenze-transizioni" (PNC-Transizione)" approvato con Decreto interministeriale del 30 marzo 2024.

supportando una **razionalizzazione e diversificazione dell'offerta formativa** nelle città più grandi dove maggiore è la concentrazione di operatori della formazione.

Grazie alla prosecuzione e al rafforzamento delle attività di **animazione territoriale**, si sono instaurate relazioni stabili di collaborazione e scambio di informazioni tra i CPI, le agenzie per il lavoro o gli operatori accreditati ai servizi al lavoro e gli enti di formazione, allo scopo di migliorare l'allineamento dell'offerta formativa alle richieste di professionalità dei mercati del lavoro locali.

L'obiettivo per il 2025 è di confermare l'impegno delle strutture pubbliche per l'impiego nel coinvolgere e indirizzare un numero significativo di lavoratori verso i percorsi formativi che risultino utili all'acquisizione di nuove conoscenze e abilità direttamente spendibili nel mondo del lavoro.

Sul piano del **modello di erogazione dei servizi al lavoro**, i CPI garantiscono i seguenti servizi, che la normativa attribuisce in via esclusiva alle strutture pubbliche, e che devono essere erogati a tutti gli utenti quali **prestazioni minime universali che coincidono con i LEP**:

informazioni sui servizi offerti dal CPI e sugli **adempimenti amministrativi legati all'acquisizione dello stato di disoccupazione e al mantenimento di eventuali sussidi economici percepiti** (**Accoglienza e prima informazione - LEP A**),

intervista approfondita di **profilazione qualitativa**, successivamente al **rilascio da parte del lavoratore/trice della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro** (**Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale - LEP B**),

orientamento di base sulle **opportunità di lavoro e sui corsi di formazione disponibili nel territorio** e definizione degli atti di ricerca attiva di lavoro, che la persona si dovrà impegnare a svolgere attraverso la sottoscrizione di un "Patto di servizio personalizzato" (**Orientamento di base – LEP C e Patto di servizio personalizzato - LEP D**).

In aggiunta ai servizi universali, i CPI erogano direttamente alcuni **servizi specialistici**. Tali servizi specialistici possono essere erogati, pertanto, direttamente dai **servizi pubblici per l'impiego** oppure da **operatori privati accreditati** al sistema regionale dei servizi per il lavoro.

La scelta se rivolgersi a un Centro per l'impiego oppure a un operatore accreditato privato, è effettuata autonomamente dall'utente, al quale è assicurata la libera scelta, nel contesto di un modello di cooperazione pubblico-privata. Nello specifico, i servizi specialistici erogati dai Centri pubblici per l'impiego sono i seguenti:

ricostruzione della storia professionale e formativa della persona, al fine di definire il **percorso più idoneo per l'inserimento/reinserimento lavorativo in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale**. Tale servizio viene sempre erogato in seguito al colloquio approfondito di profilazione qualitativa ed è funzionale alla specificazione delle attività contenute nel "piano individuale di attivazione"/"patto di servizio personalizzato", mediante la scelta dei servizi specialistici di cui l'utente intende usufruire, presso il CPI o un operatore accreditato con conseguente individuazione dello stesso. In quest'ultimo caso il *case manager* rilascia all'utente un Voucher/Assegno individuale. Il *case manager*, inoltre, può effettuare un bilancio di competenze finalizzato a individuare eventuali ambiti di competenze da rafforzare o sviluppare/acquisire, se ritenuto necessario in seguito alla valutazione del profilo professionale dell'utente (**Orientamento specialistico - LEP E**);

supporto alla redazione del CV e sua pubblicazione negli applicativi di incontro domanda-offerta di Veneto Lavoro, laboratori di gruppo (anche online) su tecniche/strumenti per la ricerca attiva di lavoro, tutoraggio in merito all'implementazione concreta del piano di ricerca attiva di lavoro, supporto diretto alla ricerca di opportunità occupazionali in linea con il CV del lavoratore (**Accompagnamento al lavoro - LEP F1**). Tale servizio viene erogato a tutti gli utenti che scelgono di usufruire dell'accompagnamento del *case manager* del CPI e non necessitano di un servizio particolarmente intensivo.

verifica dell'effettiva disponibilità del lavoratore rispetto a un'opportunità occupazionale coerente con il suo profilo e invio del suo curriculum all'azienda (**Incontro Domanda Offerta - LEP F3**).

Promozione di tirocini extracurriculari, come utili esperienze di formazione in contesto lavorativo (**Attivazione del tirocinio – LEP F2**).

Rinvio alla rete degli operatori accreditati privati per lo svolgimento di attività formative, necessarie alla qualificazione ("Upskilling") o riqualificazione ("Reskilling") del lavoratore. Tale attività viene realizzata mediante l'illustrazione delle offerte di corsi di formazione esposte nel "Catalogo regionale delle offerte di politica attiva del lavoro", denominato "Catalogo OPAL" (**Avviamento a formazione - LEP H**), l'erogazione dei percorsi formativi è invece

sempre effettuata da uno degli enti accreditati ai servizi per il lavoro e/o alla formazione.

Rilascio di Voucher di sostegno (per la mobilità, connessione, conciliazione, ecc.), finalizzati a fornire un sostegno economico agli utenti che incontrano ostacoli alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro (**Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti - LEP J**).

Svolgimento delle pratiche amministrative necessarie per l'iscrizione al servizio di collocamento mirato, ai sensi della L. n. 68/99, rivolto ad utenti con disabilità e riduzione della capacità lavorativa (**Iscrizione al collocamento mirato – M1**).

Svolgimento della procedura amministrativa (pubblicazione avviso, istruttoria delle candidature, definizione graduatoria, ecc.) **per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione** (**Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione - LEP K**).

Indipendentemente dal soggetto che li eroga (CPI od operatori accreditati) **i servizi sono erogati sempre a titolo gratuito** per tutti gli utenti (come previsto dal D.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, art. 11). Se erogati dai Centri pubblici per l'impiego sono finanziati nell'ambito dei costi di funzionamento ordinario delle strutture pubbliche, mentre se erogati da operatori privati accreditati sono finanziati mediante appositi Programmi.

Nel **programma GOL il riconoscimento economico agli operatori accreditati è gestito attraverso lo strumento del Voucher (o Assegno)**. All'utente viene infatti attribuito un voucher/assegno che costituisce un titolo virtuale di spesa che può utilizzare per acquisire i servizi all'interno di specifici cataloghi regionali di offerta. All'operatore accreditato sono quindi rimborsati gli assegni/voucher che ha incassato dagli utenti a fronte della fornitura dei servizi.

Per quanto riguarda **l'offerta di servizi a favore delle persone disabili**, il riferimento principale sono gli strumenti previsti per il collocamento mirato (L. n. 68/99) che sono stati "aggiornati" dal D.lgs. n. 151/2015 e dalle Linee Guida approvate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 43/2022. Per il futuro si tratterà di sviluppare servizi che da un lato risultino sempre più inclusivi e quindi declinati nell'ambito della generale offerta di servizi per il lavoro e dall'altro seguano le recenti direttive emanate con il Dlgs. n. 62/2024, che prevede per le persone disabili l'elaborazione di un progetto di vita personalizzato che comprende tutte le diverse dimensioni della vita della persona (sociale, lavorativa, formativa, ecc.).

Oltre ai servizi rivolti alle persone, il D.M. n. 4/2018 definisce le **prestazioni essenziali da garantire alle imprese**.

Tali prestazioni fanno riferimento ad **attività di informazione circa gli adempimenti collegati alle assunzioni**, inclusi gli obblighi assunzionali previsti dalla L. n. 68/99, agli incentivi disponibili, alle opportunità relative al reclutamento e alla formazione del personale (**Accoglienza e informazione – LEP P**).

I servizi pubblici per l'impiego verificano e monitorano l'assolvimento degli obblighi assunzionali di cui alla L. n. 68/99 e forniscono supporto alle aziende nell'individuazione delle soluzioni tecniche e organizzative funzionali all'adempimento dell'obbligo (**Collocamento mirato – LEP S**); erogano assistenza alle aziende che richiedono il servizio di preselezione, attraverso attività di *scouting* dei curricula, abbinamento dei curricula ritenuti idonei alla *vacancy* e invio all'azienda di una rosa di potenziali candidati preselezionati (**Incontro Domanda Offerta – LEP Q**); supportano le aziende nell'attivazione di tirocini extracurriculari, finalizzati all'inserimento lavorativo, in qualità di soggetti promotori, assistendo l'azienda nella compilazione della documentazione amministrativa necessaria - convenzione, progetto formativo, ecc. (**Attivazione dei tirocini – LEP R**).

Il quadro legislativo è completato dalla normativa che disciplina gli strumenti di sostegno al reddito, la cui fruizione è subordinata alla partecipazione a misure di attivazione nella ricerca di lavoro da parte dei beneficiari. In particolare si richiamano il **D.lgs. n. 22/2015** in materia di **"Naspi" e "DIS-COLL"**, il **D.L. n. 48/2023 (c.d. "Decreto Lavoro"**) convertito con modificazioni dalla l. 3 luglio 2023, n. 85, che ha istituito "**Supporto per la Formazione e il Lavoro" (SFL) e l'"Assegno di Inclusione" (ADI)** in sostituzione del Reddito di Cittadinanza.

Il "Decreto Lavoro" ha istituito il **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa -SIISL**, realizzato dall'INPS, che ha l'obiettivo di dare piena attuazione al decreto, consentendo l'attivazione di percorsi personalizzati per i beneficiari del SFL e dell'ADI, favorendo il rafforzamento delle competenze e la ricerca di lavoro.

Nel corso del 2024 è stata assicurata **l'interoperabilità del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) con il SIISL**, secondo le indicazioni tecniche fornite dall'INPS, al fine di comunicare gli eventi di partecipazione alle politiche attive che danno diritto alla fruizione del sussidio economico (SFL o ADI).

In considerazione delle novità previste **dal D.L. n. 60/2024 (c.d. "Decreto Coesione")** convertito con modificazioni

dalla L. 4 luglio 2024, n. 95, e dai successivi decreti attuativi in corso di elaborazione, Veneto Lavoro ha avviato l'analisi tecnica finalizzata ad estendere le funzionalità in cooperazione applicativa per la gestione dei percettori di Naspi e Dis-Coll.

La raccolta dei dati sui percettori di Naspi/Dis-Coll all'interno del SIISL e la loro condivisione, in cooperazione applicativa, con le Regioni dovrebbe permettere ai Centri per l'impiego di disporre, in tempo reale, di informazioni affidabili sulla situazione della domanda di sussidio del lavoratore e di gestire tutti gli adempimenti ad essa correlati, incluse le convocazioni presso il Centro per l'impiego e la gestione della condizionalità in caso di mancata presentazione agli appuntamenti o mancata partecipazione alle politiche attive.

IL CONTESTO REGIONALE

Il contesto normativo regionale è definito dalla **legge regionale** in materia di occupazione e mercato del lavoro della Regione del Veneto, **n. 3 del 13/3/2009**, e dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale. Nello specifico, l'orizzonte di programmazione dei servizi al lavoro, per i prossimi anni, è stato delineato dal **Piano di attuazione del Programma GOL della Regione del Veneto** (Dgr 15/03/2022, n. 248, come successivamente modificato con Dgr 20/07/2023, n. 911) e dal **PR FSE+ 2021-2027**, approvato con decisione della Commissione Europea n. C (2022)5655 del 31/07/2022 e adottato con delibera della Giunta della Regione Veneto del 16/08/2022, n. 1010.

Per quanto riguarda gli interventi del **collocamento mirato**, i riferimenti normativi a livello regionale sono costituiti dalla l.r. n. 16/2001 sulle norme per il diritto al lavoro delle persone disabili e dal Programma di interventi in tema di collocamento mirato, approvato annualmente dalla Giunta regionale, il quale contiene gli indirizzi programmatici per la gestione operativa degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

La Regione del Veneto interviene con molteplici progetti di politiche del lavoro che mirano a raggiungere più beneficiari e rispondere alle diverse esigenze e bisogni.

Tab. 7 – Rappresentazione delle politiche per il lavoro disponibili nella Regione del Veneto

LE POLITICHE PER IL LAVORO DELLA REGIONE DEL VENETO				
Tipo di destinatario	**Intervento**	**Tipologia**	**Finalità e caratteristiche principali della misura**	**Riferimenti e tempi di attuazione**
POLITICHE PER DISOCCUPATI (1,2,3,4) E PER OCCUPATI SOSPESI (5)	GOL Piano Attuativo Regionale (PAR) approvato con Dgr n. 248 del 15 marzo 2022	Catalogo Offerte di Politica Attiva per il Lavoro (OPAL)	Il programma è articolato in cinque percorsi: Percorso 1 – Reinserimento lavorativo: rivolto a coloro che risultano essere più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili Percorso 2 – Upskilling (aggiornamento): per coloro che sono più lontani dal mercato del lavoro, che presentano delle competenze spendibili, ma da aggiornare Percorso 3 – Reskilling (riqualificazione): destinato agli utenti più lontani dal mercato del lavoro perché le loro competenze non sono adeguate ai fabbisogni- del mercato e, per questo, necessitano di riqualificazione Percorso 4 – Lavoro e inclusione: nel caso la persona presenti dei bisogni complessi, a cui è necessario far fronte con un approccio multidisciplinare, coinvolgendo altre tipologie di servizi oltre a quelli lavorativi Percorso 5 – Ricollocazione collettiva: rivolto ai lavoratori coinvolti in crisi aziendali e, per questo, a rischio disoccupazione. Per l'individuazione del percorso più adeguato alla persona, è stata definita a livello nazionale una metodologia di assesment (valutazione personalizzata finalizzata ad individuare l'insieme delle caratteristiche comportamentali, attitudini, capacità e competenze della persona e i suoi	Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) - riforma prevista dal del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia per migliorare l'occupabilità dei lavoratori disoccupati e inoccupati e favorire il reinserimento lavorativo. La durata del Programma è quinquennale dal 2021-2025 ma l'avvio effettivo, a livello nazionale, è avvenuto a metà dell'anno 2022.

LE POLITICHE PER IL LAVORO DELLA REGIONE DEL VENETO				
Tipo di destinatario	**Intervento**	**Tipologia**	**Finalità e caratteristiche principali della misura**	**Riferimenti e tempi di attuazione**
			bisogni) che in Veneto viene utilizzata dai Centri per l'Impiego al momento della presa in carico della persona.	
POLITICHE PER DISOCCUPATI	Work Experience	Progetti. Beneficiari organismi accreditati	Misura di politica attiva che mira a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro attraverso percorsi di formazione e tirocinio presso i datori di lavoro privati	Misura in fase di avvio. La misura prevede uno stanziamento di 16 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027, Priorità 1, OS A) e intende raggiungere circa 3.500 disoccupati
	Bonus per le persone	Erogazioni a persone fisiche	La misura si propone di superare le barriere economiche che ostacolano la partecipazione, offrendo tre tipologie di bonus, sulla base delle caratteristiche delle persone: un bonus di accesso per le prime spese, un bonus di partecipazione mensile per la durata delle attività di politica attiva (fino a 5 mesi) e un bonus per la ricerca attiva del lavoro (fino a 3 mesi).	Iniziativa in avvio nei primi mesi del 2025. La misura prevede uno stanziamento di 70 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027, Priorità 1 OS A e OS C, Priorità 3 OS H, e intende raggiungere circa 20.000 disoccupati.
POLITICHE PER I GIOVANI	GIOVANI ENERGIE Dgr n. 729 del 22 giugno 2023	Progetti. Beneficiari organismi accreditati	Iniziativa volta a sostenere progetti dedicati a promuovere l'occupazione giovanile attraverso progetti innovativi e percorsi di formazione specializzati. L'iniziativa è rivolta ai giovani tra i 18 e i 30 anni e intende supportare l'ingresso nel mondo del lavoro con strumenti formativi utili ad affrontare le sfide del mercato, incoraggiando al contempo l'imprenditorialità e l'autoimpiego.	Progetti in corso di esecuzione. La misura, avviata alla fine del 2023 ha visto uno stanziamento di 10 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027 per un totale di 28 progetti approvati. Ad agosto 2024 sono stati coinvolti 2.698 destinatari, le progettualità termineranno entro giugno 2025.
POLITICHE PER LE DONNE	PARI - Progetti di Azioni Regionali per l'Inclusione Dgr n. 1522 del 22 novembre	Progetti. Beneficiari organismi accreditati	La misura sostiene progetti tematici su base territoriale con l'obiettivo di modellizzare, sperimentare e diffondere azioni in grado di incidere sugli aspetti culturali e strutturali che ostacolano l'equilibrio di genere	Progetti in corso di esecuzione. La misura, avviata ad agosto 2023 ha visto uno stanziamento di circa 10 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027, Priorità 1 OS C, per un totale di 24 progetti approvati. Ad agosto 2024 sono stati coinvolti

LE POLITICHE PER IL LAVORO DELLA REGIONE DEL VENETO				
Tipo di destinatario	**Intervento**	**Tipologia**	**Finalità e caratteristiche principali della misura**	**Riferimenti e tempi di attuazione**
	2022			11.873 destinatari, le progettualità termineranno entro febbraio 2025.
POLITICHE PER LE PERSONE SVANTAGGIA-TE	LPU - Lavori di Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva Dgr n. 751 del 02 luglio 2024	Progetti. Beneficiari enti locali e organismi accreditati	La misura prevede il sostegno a progetti volti a dare opportunità di lavoro temporaneo in ambiti di interesse collettivo, come la manutenzione del territorio, l'assistenza sociale e i servizi culturali a soggetti in condizione di svantaggio. I progetti sono sviluppati in collaborazione con enti locali, organizzazioni no-profit e altre realtà del territorio	Bando aperto. La misura prevede uno stanziamento di 10 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027, Priorità 3, OS H. I Comuni e gli Enti accreditati possono presentare le proposte progettuali dal mese di settembre 2024 fino a settembre 2025 con sportelli dedicati. Si prevede di coinvolgere circa 1.200 destinatari.
POLITICHE PER DISOCCUPATI	PASSI - Percorsi di Attivazione per lo Sviluppo Sociale e l'Inserimento lavorativo Dgr n. 425 del 16 aprile 2024	Progetti. Beneficiari organismi accreditati	La misura sostiene progetti comprendenti interventi che mirano a potenziare competenze sociali, trasversali e linguistiche, promuovendo l'autonomia e la motivazione personale. I percorsi, della durata massima di 8 mesi, includono orientamento, coaching, formazione linguistica ed educazione all'autonomia, e sono rivolti a disoccupati o inattivi in condizione di marginalità sociale o svantaggio, residenti o domiciliati in Veneto.	Progetti in corso di avvio. 39 progetti approvati per un finanziamento di circa 10 milioni cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027 Priorità 3 OS H per un totale di 39 progetti approvati. Le progettualità termineranno entro giugno 2025.
POLITICHE PER DISOCCUPATI	PASSI PLUS - Percorsi avanzati per lo sviluppo sociale e l'inserimento lavorativo	Progetti. Beneficiari organismi accreditati	La misura, in continuità con l'iniziativa PASSI, offre misure flessibili di info-formazione, orientamento, accompagnamento e tirocini per potenziare l'occupabilità delle persone disoccupati e inattivi, superando le carenze di competenze di base, come digital, soft e life skills. Il bando include anche formazione linguistica e specializzata nei settori artistici e tradizionali. Rivolto a persone in situazione di svantaggio, PASSI PLUS prevede tre linee di progetto (ATTIVAZIONE, FORMAZIONE e LAVORO, TERRITORIO) con percorsi di durata variabile tra gli 8 e gli 11 mesi.	Avviso in fase di approvazione. La misura prevede uno stanziamento di 20 milioni di euro cofinanziato con le risorse del PR Veneto FSE+ 2021-2027 Priorità 3, OS H e intende supportare circa 5.000 disoccupati.
POLITICHE PER I DETENUTI	ReStart 3 - Interventi per l'occupabilità e l'inclusione sociale attiva di persone in esecuzione penale Dgr n. 1303 del 03 novembre 2023		Il programma regionale si articola in cinque linee di azione: Linea 1 - Misure per l'occupabilità; Linea 2 - Misure per il reinserimento e l'inclusione sociale; Linea 3 - Misure per l'inclusione abitativa; Linea 4 - La giustizia riparativa e i servizi/sportelli a sostegno delle vittime di reato; Linea 5 - Centri per l'inclusione interna/esterna. I destinatari degli interventi sono persone maggiorenni sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, limitativi o privativi della libertà personale.	In corso. Misura finanziata dal "Programma regionale triennale 2023-2025" finanziato dalla Cassa delle Ammende. La misura, avviata a marzo 2023 ha visto uno stanziamento di 1.200.000,00 di euro a valere sulla Cassa delle Ammende per il 2024-2025 di €900.000,00 e per €300.000,00 di cofinanziamento regionale. Al 30 giugno 2024 sono stati coinvolti 55 destinatari, le progettualità termineranno entro settembre 2025

LE POLITICHE PER IL LAVORO DELLA REGIONE DEL VENETO				
Tipo di destinatario	**Intervento**	**Tipologia**	**Finalità e caratteristiche principali della misura**	**Riferimenti e tempi di attuazione**
POLITICHE PER LE PERSONE MIGRANTI	Progetto Common Ground Dgr n. 587 del 27 maggio 2024	Voucher	Il progetto mira a sostenere l'integrazione sociale, sanitaria, abitativa e lavorativa di cittadini di paesi terzi vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo. La Regione del Veneto assieme ad altre regioni, è partner del progetto supportata da Veneto Lavoro. Gli enti accreditati nei servizi per il lavoro e nella formazione superiore con almeno due anni di esperienza hanno potuto partecipare all'avviso pubblico di Veneto Lavoro per la realizzazione di interventi integrati di orientamento, formazione, e accompagnamento al lavoro erogati tramite la modalità del voucher rafforzato.	Il Progetto "Common Ground" (Fase 2), in fase di avvio è finanziato dal Programma nazionale "Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027".

AZIONI DEI CPI

Alla luce del contesto delineato nei paragrafi precedenti ed in particolare relativamente ai LEP richiesti al sistema dei servizi pubblici per l'impiego, di seguito si riportano i dati relativi alle attività svolte dai Centri per l'impiego con riferimento agli ultimi due anni, 2023 e 2024 (fino a settembre).

a) Flusso e stock di prese in carico (LEP A, B, C e D)

Nel 2023 le nuove prese in carico (flusso) sono state 92.705, mentre nei primi nove mesi del 2024 sono state 78.760.

Il flusso mensile si attesta, in media, intorno alle 7.700 prese in carico.

Si ricorda che il flusso di presa in carico non coincide con il flusso di ingressi nella disoccupazione, poiché non tutti i disoccupati iniziano un percorso con i CPI, ciò principalmente perché si ricollocano in tempi brevi ed una quota minore perché sostanzialmente si rende irreperibile alle convocazioni. A questo proposito il recente D.L. n. 60/2024 (c.d. "Decreto Coesione") prevede delle innovazioni procedurali che renderà più stringente e concreto l'obbligo per i percettori di ammortizzatori sociali a presentarsi al CPI e la partecipazione a misure di politiche attive (la c.d. condizionalità).

Considerato il numero di case manager attivi presso i CPI si ha che per ogni operatore **case manager** ci sono circa **300 utenti nuovi ogni anno**.

Tab. 8 – Flusso prese in carico - 2023 e 2024

Flusso prese in carico	**2023**		**2024 (sett.)**	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	**di cui iscritti collocamento mirato**	**N. Utenti**	**di cui iscritti collocamento mirato**
Belluno	3.631	198	3.027	157
Padova	16.730	985	15.243	967
Rovigo	5.536	232	4.684	230
Treviso	14.983	805	13.464	781
Venezia	20.023	960	15.397	861
Verona	16.202	901	13.281	849

Flusso prese in carico	2023		2024 (sett.)	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	**di cui iscritti collocamento mirato**	**N. Utenti**	**di cui iscritti collocamento mirato**
Vicenza	15.600	907	13.664	832
Totale	**92.705**	**4.988**	**78.760**	**4.677**

Lo stock medio giornaliero di utenti in carico ai CPI (tab. 9) ci fornisce invece una indicazione sulla quota di utenti che normalmente sono in carico ai CPI, **per il 2023 ammonta a 314.729 mentre per il 2024 ammonta a 280.932**.

Venezia e Padova sono le Province in cui si registra il numero più alto di utenti, seguono gli ambiti provinciali di Verona e Vicenza, mentre Rovigo e Belluno presentano i valori più bassi. In linea generale si tratta di una distribuzione che riflette il dato della popolazione residente; la provincia di Venezia però ha una incidenza di utenti un po' maggiore, fenomeno riconducibile alla particolare caratteristica del mercato del lavoro locale che più di tutti gli altri ambiti è soggetto alla stagionalità del settore turistico che determina per alcuni periodi dell'anno un numero più elevato della media di disoccupati e conseguentemente di utenti in carico ai CPI.

Il calo invece dello stock medio che si osserva nel 2024 rispetto all'anno precedente è dovuto all'operazione, condotta nel mese di aprile 2024, di verifica del permanere della disoccupazione che ha portato alla chiusura di molte posizioni aperte di utenti (D.G.R. n. 1220 del 7 settembre 2021). Il dato del 2024 è quindi da considerarsi più realistico circa il numero di utenti effettivamente in carico ai CPI e interessati a riceverne i servizi.

Tab. 9 – Stock medio giornaliero di utenti - 2023 e 2024

Stock medio giornaliero di utenti	2023		2024 (sett.)	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	***di cui iscritti collocamento mirato***	**N. Utenti**	***di cui iscritti collocamento mirato***
Belluno	11.888	852	10.655	792
Padova	60.896	5.625	53.255	5.452
Rovigo	20.644	1.848	18.959	1.737
Treviso	50.589	4.798	45.023	4.603
Venezia	62.838	4.727	57.940	4.664
Verona	56.341	5.161	49.122	4.896
Vicenza	51.533	5.333	45.978	5.054
Totale	**314.729**	**28.344**	**280.932**	**27.198**

b) Attività dei CPI

Anche con riferimento a quanto previsto nel programma GOL, di seguito si dà conto delle attività svolte dai CPI con riferimento ai tre principali LEP: orientamento specialistico, supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo e avviamento alla formazione. Per quanto riguarda invece i LEP universali il numero di quanti ne hanno beneficiato coincide con il numero di utenti presi in carico, mentre i rimanenti LEP hanno caratteristiche tali che riguardano piccoli gruppi di utenza e che costituiscono pertanto un'attività marginale dei CPI.

Orientamento specialistico - LEP E

In tab. 10 è riportato il numero di utenti che ha ricevuto almeno una attività di orientamento specialistico da parte di un servizio pubblico per l'impiego e anche indicato il numero di attività complessivamente erogate. Come si può notare il numero di utenti è maggiore del flusso di nuove prese in carico, ciò ad indicare che il servizio viene erogato non solo all'inizio del periodo di disoccupazione ma anche in tempi successivi ed in alcuni casi in forma ripetuta. In questa attività di orientamento specialistico rientrano, infatti, sia i colloqui finalizzati al bilancio di competenze e all'individuazione degli ambiti di competenze da acquisire/sviluppare, sia i colloqui mirati a scegliere concretamente i servizi specialistici di cui usufruire nel percorso di ricollocazione individuale, con eventuale rilascio di un

Voucher/Assegno e orientamento alla rete degli accreditati.

Tab. 10 – Utenti con almeno 1 attività di orientamento specialistico erogata dai CPI - 2023 e 2024

Orientamento specialistico (lep e)	2023		2024 (sett.)	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	**N. Attività**	**N. Utenti**	**N. attività 2024**
Belluno	4.780	69.08	3.290	5.499
Padova	23.101	34.007	17.929	30.931
Rovigo	8.117	10.413	5.948	8.653
Treviso	19.219	26.059	14.963	25.109
Venezia	23.369	29.449	16.925	24.708
Verona	19.713	27.262	12.527	19.454
Vicenza	19.870	28.066	16.917	27.118
Totale	**118.169**	**162.164**	**88.499**	**141.472**

Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo - LEP F

Il LEP F ricomprende 3 sotto-attività: accompagnamento al lavoro (F1), attivazione del tirocinio (F2), incontro domanda-offerta (F3).

Come descritto nei paragrafi precedenti, negli ultimi due anni, è stata posta particolare attenzione a elevare il contenuto specialistico delle attività erogate dagli operatori dei CPI (tab. 11). I dati mostrano che un numero considerevole di utenti disoccupati si avvale del supporto e dell'assistenza degli operatori dei CPI. Si evidenzia che il servizio di supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo erogato dal CPI ha spesso anche la funzione di accompagnare l'utente verso un servizio più intenso/specializzato che sarà erogato dagli operatori accreditati. Pertanto sia i servizi di orientamento specialistico che quelli di supporto all'inserimento lavorativo erogati dai CPI non vanno interpretati come alternativi ad analoghi servizi erogati dagli organismi accreditati ma piuttosto come parte di un percorso individuale integrato.

Tab. 11 – Utenti con almeno 1 attività di accompagnamento al lavoro erogata dai CPI - 2023 e 2024

Accompagnamento al lavoro (f1)	2023		2024 (sett.)	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	**N. Attività**	**N. Utenti**	**N. Attività**
Belluno	4.468	4.535	3.202	3.295
Padova	17.423	17.872	14.782	15.654
Rovigo	7.135	7.399	5.821	6.087
Treviso	13.601	13.796	13.331	13.995
Venezia	20.580	20.929	14.528	14.963
Verona	14.584	14.949	11.636	11.999
Vicenza	14.301	14.579	15.079	15.596
Totale	**92.092**	**94.059**	**78.379**	**81.589**

La rappresentazione, di seguito, mostra il numero di tirocini extracurriculari di inserimento/reinserimento lavorativo, promossi dai Centri per l'impiego del Veneto, nelle due annualità considerate.

Tab. 12 – Tirocini extracurriculari di inserimento/reinserimento lavorativo promossi dai CPI - 2023 e 2024

Attivazione del tirocinio (f2)	2023		2024 (sett.)	
Ambito provinciale	**N. Tirocinanti**	**N. Attività**	**N. Utenti**	**N. Attività**
Belluno	341	346	256	256

Padova	932	943	648	652
Rovigo	340	348	258	262
Treviso	1.572	1.597	1.118	1.130
Venezia	747	757	547	552
Verona	1.050	1.062	664	671
Vicenza	1.411	1.438	906	922
Totale	**6.393**	**6.491**	**4.397**	**4.445**

Quale indicatori dei servizi di incontro domanda offerte agli utenti dei CPI viene qui utilizzato il numero di utenti che hanno beneficiato del servizio di preselezione[23] e il numero di preselezioni effettuate. In tabella 13 sono riportati i dati con riferimento ai due ultimi anni da cui emerge che mediamente almeno 30.000 utenti sono stati segnalati una o più volte (le segnalazioni ammontano complessivamente a circa 60.000 all'anno) ad aziende che hanno effettuato ricerche di personale tramite i CPI (tabella 14).

Tab. 13 – Utenti con almeno 1 attività di preselezione - 2023 e 2024

Incontro domanda-offerta (f3)	**2023**		**2024 (sett.)**	
Ambito provinciale	**N. Utenti**	**N. Attività**	**N. Utenti**	**N. Attività**
Belluno	1.473	3.015	1.029	2.199
Padova	5.520	11.047	4.284	8.996
Rovigo	2.139	3.863	1.948	3.870
Treviso	6.142	13.014	5.188	10.714
Venezia	4.989	9.421	4.057	7.640
Verona	4.974	10.584	4.624	9.991
Vicenza	5.509	10.156	4.595	8.847
Totale	**30.746**	**61.100**	**25.725**	**52.257**

La tabella di seguito offre invece una rappresentazione dell'attività d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro con focus centrato sulle aziende che hanno richiesto il servizio. Complessivamente le aziende clienti sono state 9mila nel 2023 e 7mila nel 2024. Il volume di richieste di personale si attesta intorno alle 15mila unità all'anno per un numero di posizioni vacanti pari a circa 25/30mila all'anno (le posizioni vacanti risultano maggiori delle richieste in quanto una richiesta può riguardare più posizioni di lavoro disponibili).

Tab. 14 – Richieste di personale intermediate dai CPI 2023 e 2024

	Totale	**2023**	**2024 (sett.)**
Numero richieste (vacancy)	30.433	16.830	13.603
Posti richiesti	52.649	29.967	22.682
Aziende	13.352	9.148	7.061

Avviamento a formazione - LEP H

Il dato degli avviati alla formazione comprende coloro che hanno ricevuto un Assegno GOL o un Voucher rafforzato con componente di formazione, negli ultimi due anni, 2023 e 2024, per un totale di 41mila utenti. La maggior parte dei rinvii al sistema della formazione si concentra nel percorso 2, poiché i profilati in questa categoria rappresentano c.a. il 42% dei profilati totali e questa tipologia di percorso prevede un'attività obbligatoria di formazione finalizzata alla qualificazione professionale (*Upskilling*). Diversamente, l'obiettivo principale del percorso 1 è il reinserimento

[23] Il servizio di preselezione consiste nella selezione e invio di CV ai datori di lavoro che hanno inoltrato richieste di personale al CPI.

occupazionale, coinvolgendo persone con migliori *chance* occupazionali. Ciò nonostante, anche per gli utenti del percorso 1, può essere prevista un'attività di formazione per acquisire competenze utili ad affrontare le transizioni gemelle, verde o digitale. Poichè un Assegno/Voucher può contenere anche più attività di formazione (es. professionalizzante e sulle competenze digitali) il numero dei corsi formativi proposti si attesta complessivamente a 47.580 unità.

Tab. 15 – Utenti avviati alla formazione dai CPI - 2023 e 2024

Avviamento alla formazione (h)	N. Utenti	Percorso 1		Percorso 2		Percorso 3		Percorso 4		Voucher rafforzato	
Ambito provinciale		2023	2024 (sett.)	2023	2024 (sett.)	2023	2024 (sett.)	2023	2024 (sett.)	2023	2024 (sett.)
Belluno	1.146	117	6	149	645	12	6	82	43	59	27
Padova	9.029	673	73	1.631	4.477	674	670	353	104	182	192
Rovigo	2.433	42	7	254	1.145	453	299	108	23	39	63
Treviso	7.859	851	38	1.269	4.077	179	189	350	140	381	385
Venezia	7.080	445	45	1.020	3.714	412	321	384	144	260	335
Verona	6.132	502	63	1.205	3.420	157	39	200	137	198	211
Vicenza	8.139	586	79	1.264	4.475	702	341	354	129	73	136
Totale	**41.818**	**3.216**	**311**	**6.792**	**21.953**	**2.589**	**1.865**	**1.831**	**720**	**1.192**	**1.349**

2.5 DISOCCUPAZIONE E AZIONI DEI CPI

Ai fini della programmazione di dettaglio delle misure di politica attiva e dell'operatività dei CPI, è fondamentale disporre di una buona rappresentazione della **potenziale utenza**. Di seguito si ripropongono in sintesi i tratti principali della **platea dei disoccupati**, che costituisce la componente maggioritaria dell'utenza potenziale. Al fine poi di inquadrare l'impatto che ha sui CPI l'utenza così quantificata/qualificata, seguirà una sintetica analisi di quale è stata l'offerta di servizi nel corso degli ultimi cinque anni.

2.3.1 Flussi di ingresso in disoccupazione

Il numero di Dichiarazioni di Disponibilità al Lavoro (Did) rilasciate ai Centri per l'Impiego della regione è un indicatore chiave, basato su dati amministrativi, per monitorare gli ingressi nella condizione di disoccupazione. Al netto dei possibili effetti dovuti a specifiche previsioni normative o a modifiche che riguardano l'aspetto gestionale delle registrazioni, le informazioni sul flusso delle Did (quelle che più si avvicinano ai dati ufficiali sulla disoccupazione) forniscono infatti indicazioni utili in merito al possibile allargamento o alla restrizione del bacino di disoccupati in un determinato periodo.

Per meglio caratterizzare la natura del complessivo insieme dei disoccupati disponibili, il flusso delle Did viene analizzato con riferimento alle due principali componenti di questo insieme, delineate in ragione della presenza o meno di una precedente esperienza lavorativa: i disoccupati veri e propri, ovvero coloro che hanno concluso (per dimissioni, licenziamento o fine termine un rapporto di lavoro) e gli inoccupati, che risultano alla ricerca di primo impiego o per i quali non vi sono informazioni su eventuali pregresse esperienze nel mercato del lavoro regionale.

Tab. 16 – Flussi di Did rilasciate per anno e principali caratteristiche

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (1^ sem)
TOTALE	**134.255**	**141.055**	**115.125**	**123.930**	**139.650**	**147.760**	**57.915**
Disoccupato	110.280	118.560	100.215	106.380	124.080	132.990	50.985
Inoccupato	23.975	22.495	14.905	17.545	15.570	14.765	6.930

GENERE							
Donne	75.005	78.450	65.120	72.220	81.625	83.750	30.800
Uomini	59.255	62.605	50.000	51.705	58.025	64.010	27.115
CITTADINANZA							
Italiani	103.550	108.090	89.430	96.125	106.545	109.590	40.310
Stranieri	30.710	32.970	25.690	27.805	33.105	38.170	17.605
ETÀ							
Giovani	48.670	50.200	40.420	44.395	48.825	51.275	20.025
Adulti	69.455	73.020	60.100	61.860	70.205	73.840	28.460
Senior	16.130	17.840	14.605	17.675	20.615	22.650	9.425
TITOLO DI STUDIO							
Licenza elementare	6.785	6.325	3.610	3.525	3.280	3.630	1.725
Licenza media	46.550	49.590	35.595	37.245	42.595	44.790	18.485
Diploma (2-3 anni)	11.105	11.780	9.660	10.300	11.910	12.565	5.205
Diploma	42.000	44.055	35.135	37.650	42.275	42.785	15.735
Laurea	21.910	22.685	20.615	24.690	25.600	25.280	7.675
Post Laurea	265	260	235	235	365	370	95
N.d.	*5.640*	*6.360*	*10.275*	*10.285*	*13.620*	*18.345*	*8.995*
SETTORE DI PROVENIENZA							
Agricoltura	2.420	2.775	2.110	2.310	1.950	2.045	1.035
Industria	22.810	23.955	18.920	19.605	21.355	23.760	11.950
Servizi	85.050	91.830	79.185	84.470	100.775	107.185	38.000
Inoccupati/N.d.	*23.975*	*22.495*	*14.905*	*17.545*	*15.570*	*14.765*	*6.930*
TIPOLOGIA CONTRATTUALE							
Tempo indeterminato	28.895	29.170	22.110	25.165	27.655	26.750	13.620
Apprendistato	5.100	5.765	4.640	4.965	5.040	5.270	1.885
Tempo determinato	55.935	59.790	52.995	53.805	67.165	76.010	23.585
Somministrato	10.525	13.825	11.020	11.085	13.755	15.475	7.170
Prestazioni agricole l.197/2022	-	-	-	-	-	5	5
Domestico	8.390	8.565	8.045	10.020	9.245	8.525	4.255
Parasubordinato	1.430	1.445	1.400	1.335	1.210	950	460
Inoccupati/N.d.	*23.980*	*22.500*	*14.915*	*17.550*	*15.575*	*14.770*	*6.930*

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Nell'insieme, le Did rilasciate in considerazione delle due categorie di soggetti hanno mostrato nel 2022 un'importante ripresa dopo la fase di rallentamento registrata nel corso del 2020 e del 2021, tornando poco al di sotto dei livelli pre-pandemici del 2019. Nel 2023 sono state rilasciate 147.800 Did, un valore leggermente al di sopra sia di quello registrato l'anno precedente (+6%), sia del 2019 (+5%). Nel primo semestre del 2024 gli accessi alla condizione di disoccupazione in Veneto sono stati 57.900 e risultano sostanzialmente in linea con quelli registrati nel medesimo periodo dell'anno precedente. Le dinamiche che interessano le due categorie di disoccupati sono tuttavia caratterizzate da andamenti contrapposti: rispetto al primo semestre del 2023, le Did rilasciate da parte di soggetti inoccupati, che rappresentano il 12% del totale e sono soprattutto giovani, registrano un significativo incremento (+11%); quelle riferite invece ai disoccupati veri e proprio calano del -1,5%.

Con riferimento al profilo dei soggetti che hanno rilasciato le Did è evidente una presenza elevata di donne (53% nel primo semestre del 2024) e di stranieri (30% del totale). In molti casi si tratta di disoccupati in possesso di un livello di istruzione basso: i nuovi ingressi in disoccupazione hanno riguardato nel 35% dei casi persone in possesso della sola

licenza elementare/media, nel 36% i diplomati e solo nel 13% laureati o con un titolo di studio superiore.

Per quanto concerne i disoccupati veri e propri, la distribuzione del flusso di iscrizioni in funzione della tipologia contrattuale del precedente rapporto di lavoro rileva una significativa concentrazione in corrispondenza del tempo determinato (46%). Gli ingressi in disoccupazione di soggetti con un precedente rapporto di lavoro in somministrazione sono gli unici a mostrare una lieve dinamica di intensificazione, anche rispetto allo stesso periodo del 2019.

In considerazione del settore di provenienza, l'osservazione delle dinamiche più recenti mostra che le Did riguardano prevalentemente soggetti in precedenza impiegati nel settore dei servizi (circa i 3/4 del totale nel primo semestre 2024). Pur meno consistente, il comparto industriale (con circa 12.000 ingressi nei primi sei mesi del 2024) mostra segnali di crescita rispetto all'anno precedente.

La distribuzione del complessivo numero di Did nel territorio regionale riflette la caratterizzazione del tessuto economico e produttivo regionale, oltre che la differente struttura demografica ed occupazionale. Considerando l'ultima annualità, le province con il maggior numero di ingressi in disoccupazione sono quelle di Venezia (23%) e Verona (21%); Belluno e Rovigo (rispettivamente pari al 4% e 5%) sono invece le aree della regione dove è più contenuto il numero dei rilasci. Venezia e Verona rappresentano i territori nei quali si sono registrati i maggiori incrementi nel corso dell'ultimo biennio.

Tab. 17 – Flussi di Did rilasciate per anno e provincia

	TOTALE	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
2018	**134.255**	5.280	24.050	7.575	23.540	28.255	25.265	20.290
2019	**141.055**	5.525	25.675	7.485	24.960	28.485	26.750	22.175
2020	**115.125**	5.260	21.380	5.595	20.215	23.120	21.390	18.160
2021	**123.930**	5.555	22.620	6.435	20.340	25.285	24.110	19.585
2022	**139.650**	5.825	24.005	6.775	22.585	30.600	28.920	20.935
2023	**147.760**	6.050	24.725	7.165	23.545	33.515	30.670	22.090
2024 (1^ sem)	**57.915**	2.480	11.335	3.000	10.055	10.370	11.145	9.530

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.3.2 Stock di disoccupati al 30 giugno 2024

Al 30 giugno 2024 i disoccupati disponibili registrati presso i Centri per l'impiego (domiciliati in Veneto e fuori Veneto) risultano complessivamente 246.100, dei quali 41.300 inoccupati e 204.800 in condizione di disoccupazione dopo precedenti esperienze lavorative. La durata dell'episodio di disoccupazione[24] è nel 6% dei casi inferiore al mese, nel 30% dura da oltre un mese a un anno e nel 15% da un anno a due anni. Per circa la metà delle Did (49%) la durata complessiva è superiore ai 2 anni.[25]

Si tratta soprattutto di donne (141.700, pari al 58%); gli stranieri sono 65.000 (26%), nel 67% dei casi cittadini non comunitari. Per quanto concerne la distribuzione per classe di età, la prevalenza (46%) è di adulti fra i 30 e i 54 anni (113.900), mentre i giovani rappresentano il 24% ed i lavoratori più maturi (over 54) il 30%. I laureati o con titolo superiore sono 28.800 (il 12% del totale) mentre è ancora molto consistente il numero di soggetti in possesso al massimo della licenza di scuola media inferiore (42%). Tra i soggetti privi di titolo di studio e/o tra quelli a cui esso non è attribuibile (13%) prevalgono i disponibili stranieri.

[24] Misurata come distanza o dall'ultima esperienza di lavoro anche temporanea o, per chi non ha mai lavorato, dal rilascio della Did.

[25] In molti casi la Did sopravvive più a lungo del reale "stato di disoccupazione" in quanto i movimenti in ingresso sono identificati con maggior precisione dei movimenti in uscita e questo pregiudica la possibilità di definire correttamente una misura di stock. Il dato di stock sconta infatti il progressivo accumularsi nel tempo di Did che restano aperte per via della mancata registrazione di motivi di fine did diversi dall'inserimento lavorativo o per passaggi all'inattività non segnalati. Per ovviare a questo problema e garantire la regolare erogazione delle prestazioni a chi ha davvero bisogno di assistenza nella ricollocazione, la Regione del Veneto adotta periodicamente un provvedimento per cancellare dalle liste dei Centri per l'impiego gli utenti che non sono più alla ricerca di un lavoro.

Tab. 18 – I disoccupati secondo gli elenchi dei Centri per l'impiego: stock al 30 giugno 2024 per durata della disoccupazione e principali caratteristiche

	Totale	fino a 1 mese	tra 2 e 4 mesi	tra 5 e 12 mesi	tra 1 e 2 anni	> 2 anni	N.d.
TOTALE	**246.100**	**14.190**	**23.565**	**48.595**	**37.855**	**121.240**	**650**
Disoccupato	204.805	12.635	20.355	42.135	32.500	96.550	630
Inoccupato	41.295	1.555	3.215	6.460	5.355	24.690	20
GENERE							
Donne	141.745	8.025	12.795	28.070	22.815	69.695	350
Uomini	104.350	6.170	10.775	20.525	15.040	51.545	300
CITTADINANZA							
Italiani	181.050	10.445	16.135	34.890	27.050	92.020	510
Stranieri	65.050	3.745	7.430	13.705	10.805	29.220	140
- Comunitari	*21.210*	*875*	*1.935*	*4.090*	*3.745*	*10.495*	*70*
- Non comunitari	*43.840*	*2.870*	*5.495*	*9.620*	*7.060*	*18.725*	*70*
ETÀ							
Giovani	59.090	4.975	8.360	17.735	10.465	17.480	75
Adulti	113.930	7.150	11.190	21.440	17.415	56.335	395
Senior	73.080	2.065	4.015	9.420	9.975	47.420	180
TITOLO DI STUDIO							
Licenza elementare	11.155	385	790	1.325	1.240	7.400	10
Licenza media	91.135	4.225	7.990	16.340	13.550	48.940	90
Diploma (2-3 anni)	20.285	1.195	2.250	4.325	3.315	9.170	30
Diploma	63.245	3.715	6.690	14.555	10.780	27.400	105
Laurea	28.445	2.750	3.245	6.645	5.085	10.675	45
Post Laurea	385	30	30	75	70	175	-
N.d.	*31.450*	*1.890*	*2.570*	*5.330*	*3.810*	*17.480*	*365*
SETTORE DI PROVENIENZA							
Agricoltura	4.635	175	360	775	620	2.700	5
Industria	49.920	2.410	4.815	8.845	7.455	26.235	160
Servizi	150.250	10.050	15.175	32.515	24.430	67.615	465
Inoccupati/N.d.	41.295	1.555	3.215	6.460	5.355	24.690	20
TIPOLOGIA CONTRATTUALE							
Tempo indeterminato	69.270	2.520	5.315	11.150	11.260	38.700	320
Apprendistato	7.850	435	825	2.020	1.155	3.400	15
Tempo determinato	83.265	6.770	9.045	19.520	12.555	35.195	180
Somministrato	19.510	1.925	2.950	4.840	3.120	6.605	75
Prestazioni agricole l.197/2022	5	-	5	-	-	-	-
Domestico	22.095	890	2.055	4.265	3.985	10.855	45
Parasubordinato	2.805	95	160	335	420	1.790	5
Inoccupati/N.d.	41.300	1.555	3.215	6.460	5.355	24.690	20

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.6 APPROFONDIMENTO. L'ANALISI DELLA DISOCCUPAZIONE CON UN APPROCCIO LONGITUDINALE

Grazie alla sistematizzazione e l'integrazione delle informazioni disponibili è stato possibile ricostruire un quadro dettagliato delle caratteristiche e dei percorsi dei disoccupati in regione adottando una prospettiva longitudinale. Sulla base del primo tentativo di analisi riferito alle Did rilasciate nel corso del 2021 effettuato nel 2023[26], si è aggiornata e replicata l'analisi svolta anche con riferimento agli ingressi in disoccupazione avvenuti nel 2022.

Questa modalità di osservazione ha permesso di identificare le caratteristiche degli ingressi in disoccupazione sia in considerazione dei soggetti interessati, sia della loro storia lavorativa precedente e, successivamente, ha offerto la possibilità di descrivere i rispettivi percorsi di attivazione dopo il rilascio della Did. Con l'obiettivo di ricavare informazioni sulle transizioni al mondo del lavoro, anche con l'ausilio di alcuni indicatori sintetici, è stata presa in considerazione e descritta la condizione occupazionale dei disoccupati decorsi 12 mesi dal rilascio della Did.

L'analisi esplorativa realizzata, in particolare con riferimento alle classificazioni adottate, ha inteso rappresentare una proposta di metodo con il quale osservare i percorsi delle persone alla ricerca di un lavoro che sono transitate presso i Centri per l'impiego della regione. L'osservazione delle caratteristiche, dei percorsi e degli esiti occupazionali delle differenti coorti di ingresso può aiutare ad intercettare – anche in considerazione dei possibili cambiamenti, normativi e congiunturali, che di volta in volta caratterizzano il contesto di riferimento – la progressiva evoluzione dei percorsi attivati e delle transizioni verso il lavoro.

2.5.1 DATI DI CONTESTO: LA COMPOSIZIONE DEL BACINO DID IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI DISOCCUPATI

Per quanto riguarda le principali caratteristiche degli ingressi in condizione di disoccupazione nel 2021 e nel 2022, l'analisi realizzata ha permesso di suddividere il numero complessivo delle Did (rispettivamente circa 123.900 e 139.700) sulla base della presenza o meno di esperienze lavorative identificando alcune specifiche categorie di soggetti.

Nella maggior parte dei casi, quelli osservati sono ingressi in disoccupazione per i quali sono presenti precedenti rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato, mentre solo in parte minoritaria si tratta di inoccupati, ovvero situazioni per le quali non si osserva alcun rapporto di lavoro antecedente in regione. In base alle caratteristiche dell'ultimo rapporto di lavoro cessato prima dell'ingresso in disoccupazione, le Did rilasciate nel biennio di osservazione sono state ricondotte in via prioritaria alcuni gruppi di disoccupati a cui si associano specifici percorsi nel mercato del lavoro:

- gli **occupati nell'ambito dell'istruzione**, ovvero gli "insegnanti", legati a ricorrenze temporali ben definite (attorno alle 15mila Did sia nel 2021 che nel 2022);
- gli **stagionali** (il 10% delle Did nel 2021 e 15% nel 2022), con un precedente rapporto di lavoro a termine (spesso in ambito turistico) e identificato come "stagionale" nella Comunicazione Obbligatoria effettuata al momento dell'attivazione;
- i **lavoratori domestici** (circa 10mila per anno), ovvero coloro che hanno avuto il precedente impiego nell'ambito del lavoro domestico (soprattutto donne straniere) alle dipendenze di una famiglia.

In second'ordine, tutte le altre situazioni sono state classificate in base alla distanza tra la data di cessazione e quella di rilascio della Did distinguendo in particolare:

- le **transizioni (immediate) dall'occupazione alla disoccupazione**, ovvero le Did rilasciate in un arco di tempo non superiore ai 3 mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro precedente (circa 56mila nel 2021 e oltre 68mila nel 2022, pari rispettivamente al 45% e 49%);
- **gli ingressi in disoccupazione dopo un periodo di inattività**, ovvero il ritorno alla ricerca attiva di un lavoro dopo un intervallo di tempo superiore ai tre mesi dalla cessazione dell'ultima esperienza lavorativa (10% nel 2021 e 8% nel 2022).

[26] Cfr. Osservatorio mercato del lavoro (2023), "Gli ingressi in disoccupazione nel 2021: caratteristiche e percorsi", Documento interno, luglio.

Il 2021 rappresenta un anno ancora fortemente condizionato dalla pandemia, pertanto gli universi di riferimento per il complessivo numero di Did rilasciate nel 2021 e 2022 non sono del tutto comparabili. Tra il 2021 e il 2022, compatibilmente con la progressiva riapertura delle attività e ripresa della domanda di lavoro nei servizi turistici, sono aumentate soprattutto le Did rilasciate dagli stagionali e quelle successive alla conclusione di rapporti a termine transitati direttamente alla disoccupazione.

Inoltre, per quanto riguarda i percorsi dei disoccupati, va ricordato che nella seconda metà del 2022 è divenuto progressivamente operativo il programma Gol, finalizzato a ridisegnare l'impianto del sistema dei servizi per il lavoro e riqualificare l'offerta di politiche attive. Anche gli indicatori proposti nei paragrafi successivi possono dunque essere condizionati da queste differenze; nello specifico, i tassi di ricollocazione possono risentire delle differenti condizioni del mercato del lavoro.

Tab. 19 – Flussi di ingresso in disoccupazione nel 2021 e nel 2022 per tipologia dei lavoratori in base all'esperienza lavorativa pregressa

	Val. ass		Comp. %		*Var. %*	
	2021	2022	2021	2022	*2022/2021*	
Totale Did rilascite	**123.891**	**139.651**	**100%**	**100%**	***13%***	▲
Inoccupati	17.549	15.571	14%	11%	*-11%*	
Con esperienze di lavoro pregresse	106.342	124.080	86%	89%	*17%*	
di cui:						
- docenti	15.087	15.490	12%	11%	*3%*	
- stagionali	12.653	20.527	10%	15%	*62%*	▲▲
- domestici	10.006	9.240	8%	7%	*-8%*	
- fine termine (cessati da meno di 3 mesi)	29.285	38.330	24%	27%	*31%*	▲▲
- licenziati (cessati da meno di 3 mesi)	19.190	22.377	15%	16%	*17%*	
- dimessi (cessati da meno di 3 mesi)	7.449	7.792	6%	6%	*5%*	
- cessati da più di 3 mesi	12.672	10.324	10%	7%	*-19%*	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.5.2 L'ATTIVITÀ DEI CPI: LA COMPOSIZIONE DEL BACINO DID IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI PERCORSO

In considerazione delle categorie identificate, attraverso le quali si possono isolare specifici comportamenti dei gruppi di disoccupati, l'analisi dei percorsi nella disoccupazione (nei 12 mesi successivi al rilascio della Did) ha portato all'identificazione di alcune ricorrenze e caratterizzazioni a partire dai diversi livelli di fruizione dei servizi per l'impiego. È evidente, infatti, che la tipologia dei disoccupati che rilasciano la Did risulta caratterizzare sia l'effettiva sottoscrizione del Patto di servizio (atto con cui viene confermata la Did e il disoccupato viene preso in carico dai Cpi), sia i percorsi durante il periodo di disoccupazione.

Per quanto riguarda questi ultimi, soffermandosi su di un quadro d'insieme, le informazioni disponibili riguardanti gli ingressi in disoccupazione registrati nel 2021 e nel 2022, hanno permesso innanzitutto di distinguere tra le Did per le quali non c'è stata alcuna attivazione da parte del disoccupato e quelle, invece, destinatarie di una o più azioni da parte dei Centri per l'impiego o degli enti accreditati.

Nel biennio considerato, le Did effettivamente perfezionate con la sottoscrizione di un Pds (quindi riferite a soggetti formalmente in carico ai Cpi) sono state, rispettivamente, circa 103mila nel 2021 (l'83% del totale) e 110mila nel 2022 (il 79%). Quelle per le quali non è avvenuta la sottoscrizione del Pds sono state poco più di 21mila nel 2021 (il 17%) e quasi 30mila (il 21%) nel 2022. Il peso dei soggetti temporaneamente indisponibili è risultato, in entrambi gli anni, pari a circa il 6% del totale, mentre le Did per le quali è avvenuta esclusivamente la stipula del Patto di servizio (prevalentemente riferite alle categorie degli insegnanti e stagionali, ipoteticamente soggetti non interessati alle politiche e che si ricollocano in modo autonomo) sono risultate circa 14.400 nel 2021 e 20.300 nel 2022.

Considerando congiuntamente queste categorie (chi non ha sottoscritto il Pds, i momentaneamente indisponibili ed i disponibili con solo Pds), ne deriva che **le Did rilasciate ai Centri per l'impiego per le quali non c'è stata un'effettiva attivazione del disoccupato, sono state 43.400 nel 2021 e poco meno di 59mila nel 2022 (rispettivamente il 35% e il 42% delle Did rilasciate nel corso del biennio considerato)**. Si tratta soprattutto di soggetti che, per via del contesto occupazionale di riferimento o per caratteristiche personali/professionali, transitano velocemente e in modo autonomo al lavoro. In parte minoritaria rientrano in questo sottoinsieme anche i

soggetti dichiaratamente o di fatto non immediatamente disponibili o quanti, ad esempio, fuoriescono dal contesto regionale, passano ad altra condizione, ecc.

Le Did riferite a soggetti effettivamente disponibili al lavoro (con almeno la candidatura) e/o interessati dai percorsi di attivazione proposti dai CPI o dagli enti accreditati ("trattati") sono state poco più di 80mila sia nel 2021 che nel 2022; il 65% del totale delle Did nel primo caso, il 58% nel secondo. Questo insieme si compone di:

- circa 14mila e circa 12mila disoccupati che hanno attivato un percorso di tirocinio, prevalentemente giovani, italiani, diplomati/laureati, per i quali l'esperienza rappresenta spesso il primo avvicinamento al mondo del lavoro;
- 66mila soggetti nel 2021 e 68mila nel 2022 che hanno fruito dei servizi di incontro tra domanda e offerta, tendenzialmente meno giovani e meno istruiti del complesso dei disoccupati, spesso con il precedente rapporto di lavoro concluso da meno di 3 mesi per licenziamento o termine.

Tab. 20.A – Flussi di ingresso in disoccupazione nel 2021 e nel 2022 per tipologia di percorso

	Val. ass		Comp. %		*Var. %*	
	2021	**2022**	**2021**	**2022**	***2022/2021***	
Did rilascite	**123.891**	**139.651**	**100%**	**100%**	***13%***	
Senza Patto di servizio (Pds)	21.256	29.755	17%	21%	*40%*	
Con Patto di servizio (Pds)	**102.635**	**109.896**	**83%**	**79%**	***7%***	
Con Patto di servizio (Pds) e azioni/attività ("trattati")	80.482	80.678	65%	58%	*0%*	
- con tirocinio	14.496	12.098	18%	15%	*-17%*	
- con candidatura e attività	21.255	39.350	26%	49%	*85%*	▲▲▲
- con candidatura senza attività	44.731	29.230	56%	36%	*-35%*	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Dalle tipologie di percorso individuate, derivano gli indicatori sintetici di contesto proposti in tabella. Essi sintetizzano i livelli di attivazione delle due coorti di soggetti entrati in condizione di disoccupazione nel 2021 e 2022 e permettendone un raffronto che, seppur grezzo e condizionato dal differente contesto di riferimento, consente uno sguardo dinamico nel tempo.

Quello che si osserva, tra il 2021 e 2022, è soprattutto un significativo incremento dei soggetti effettivamente disponibili al lavoro e, complice l'avvio del programma Gol, coinvolti nei percorsi di attivazione proposti dai CPI o dagli enti accreditati (c.d. "trattamento intensivo"). Calano per contro (per via del differente bacino di riferimento) sia l'incidenza delle Did con Patto di servizio sul totale delle Did rilasciate nell'anno, che il complessivo peso dei soggetti complessivamente "trattati".

Tab. 20.B – Flussi di ingresso in disoccupazione nel 2021 e nel 2022 per tipologia di percorso: indicatori sintetici

	2021	**2022**		*Descrizione indicatore*
Indicatore 1: % Did con Pds	83%	79%	▼	*Numero Did con Patto di servizio su totale Did rilasciate nell'anno*
Indicatore 2A: % Psd "trattati"	78%	73%	▼▼	*Numero Did con Patto di servizio e azioni/attività ("trattati") su totale Did con Patto di servizio*
Indicatore 2B: % Pds con "trattamento intensivo"	44%	64%	▲▲▲	*Numero Did con Patto di servizio e con "tirocinio, candidatura e attività" su totale Did con patto di servizio e azioni/attività ("trattati")*
-- DONNE --				
Indicatore 1: % Did con Pds	85%	82%	▼	

Indicatore 2A: % Psd “trattati”	75%	70%	▼▼
Indicatore 2B: % Pds con "trattamento intensivo"	43%	64%	▲▲▲
-- GIOVANI --			
Indicatore 1: % Did con Pds	84%	79%	▼▼
Indicatore 2A: % Psd “trattati”	83%	77%	▼▼
Indicatore 2B: % Pds con "trattamento intensivo"	59%	72%	▲▲▲

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.5.3 GLI ESITI OCCUPAZIONALI: CONDIZIONE DEI DISOCCUPATI A 12 MESI DAL RILASCIO DELLA DID

Come evidenziato nelle figure di sintesi proposte, si sono analizzati gli esiti occupazionali riconducibili alle due coorti di ingresso in disoccupazione osservate, classificando i percorsi successivi al rilascio della Did in un arco di tempo (per tutti omogeneo) di 12 mesi. Al fine di analizzare le traiettorie occupazionali, in base alla presenza o meno di esperienze lavorative, gli ingressi in condizione di disoccupazione nel corso del 2021 e del 2022 sono stati classificati in considerazione di tre possibili esiti:

- gli usciti dalla disoccupazione, ovvero i soggetti con Did chiusa, tendenzialmente per lavoro (e che hanno cioè mantenuto un rapporto di lavoro subordinato attivo per almeno 6 mesi);
- i disoccupati con esperienze di lavoro, ovvero i soggetti con Did ancora aperta ma che hanno lavorato almeno un giorno nel periodo osservato. In questo gruppo rientrano anche i soggetti che a un anno dal rilascio della Did risultano in sospensione;
- i disoccupati senza esperienze di lavoro, ovvero i soggetti con Did ancora aperta ma che non hanno mai lavorato nel periodo osservato.

Anche in questo caso, l’identificazione di alcuni indicatori di sintesi – tassi di transizione al lavoro (totale e specifici) – ha supportato un’agevole descrizione delle specifiche traiettorie occupazionali, permettendone il raffronto tra le diverse categorie di soggetti e nel tempo. I due indicatori di sintesi relativi agli esiti occupazionali utilizzati per la definizione del quadro proposto nella tabella di chiusura di questo paragrafo sono:

- il tasso "allargato" di transizione al lavoro: ovvero la percentuale di usciti dalla disoccupazione (con Did chiusa) e di soggetti con esperienze lavorative con Did aperta sul rispettivo totale di riferimento;
- il tasso "ristretto" di transizione al lavoro: ovvero la percentuale di usciti dalla disoccupazione (con Did chiusa) sul rispettivo totale di riferimento.

Di seguito viene proposto un quadro d’insieme sulle principali evidenze emerse.

- Come logico attendersi, le transizioni al lavoro per i soggetti per i quali non c’è stata un’effettiva attivazione (ipoteticamente soggetti, appartenenti a determinate categorie di lavoratori, non interessati alle politiche e che si ricollocano in modo autonomo) sono frequenti sia per quanto riguarda le esperienze lavorative durante la disoccupazione sia per quanto riguarda i passaggi definitivi all’occupazione (al di sopra della media). Il tasso “allargato” di transizione al lavoro in questo caso è del 77% sia nel 2021 che nel 2022; quello “ristretto” è invece stabile al 51%.
- Gli esiti occupazionali relativi ai soggetti “trattati”, considerate le differenze rispetto ai “non trattati” in termini di occupabilità, mostrano livelli di transizione al lavoro che si confermano comunque elevati. A 12 mesi dal rilascio della Did, si registra l’uscita dalla disoccupazione nel 20% dei casi sia nel 2021 che nel 2022 (rispettivamente 25.400 e 27.500 Did); nel 44% e nel 38% (circa 55mila Did nel 2021 e 53mila nel 2022) la Did è ancora aperta ed i soggetti risultano formalmente ancora in carico ai Cpi. Tra questi circa 29mila (il 23% di tutte le Did) nel 2021 e poco meno di 27mila (il 19%) hanno o hanno avuto esperienze lavorative. Il tasso “allargato” di transizione al lavoro per i soggetti “trattati” è mediamente del 68% nel 2021 e del 67% nel 2022. Il tasso “ristretto” di transizione al lavoro è mediamente del 32% nel 2021 e del 34% nel 2022, ma con differenze rilevanti a seconda del percorso attivato.
    - Nel confronto tra i due anni osservati, è evidente un significativo miglioramento degli indicatori riferiti ai soggetti presi in carico dai Cpi e destinatari di un “trattamento intensivo”, in particolare con la fruizione dei

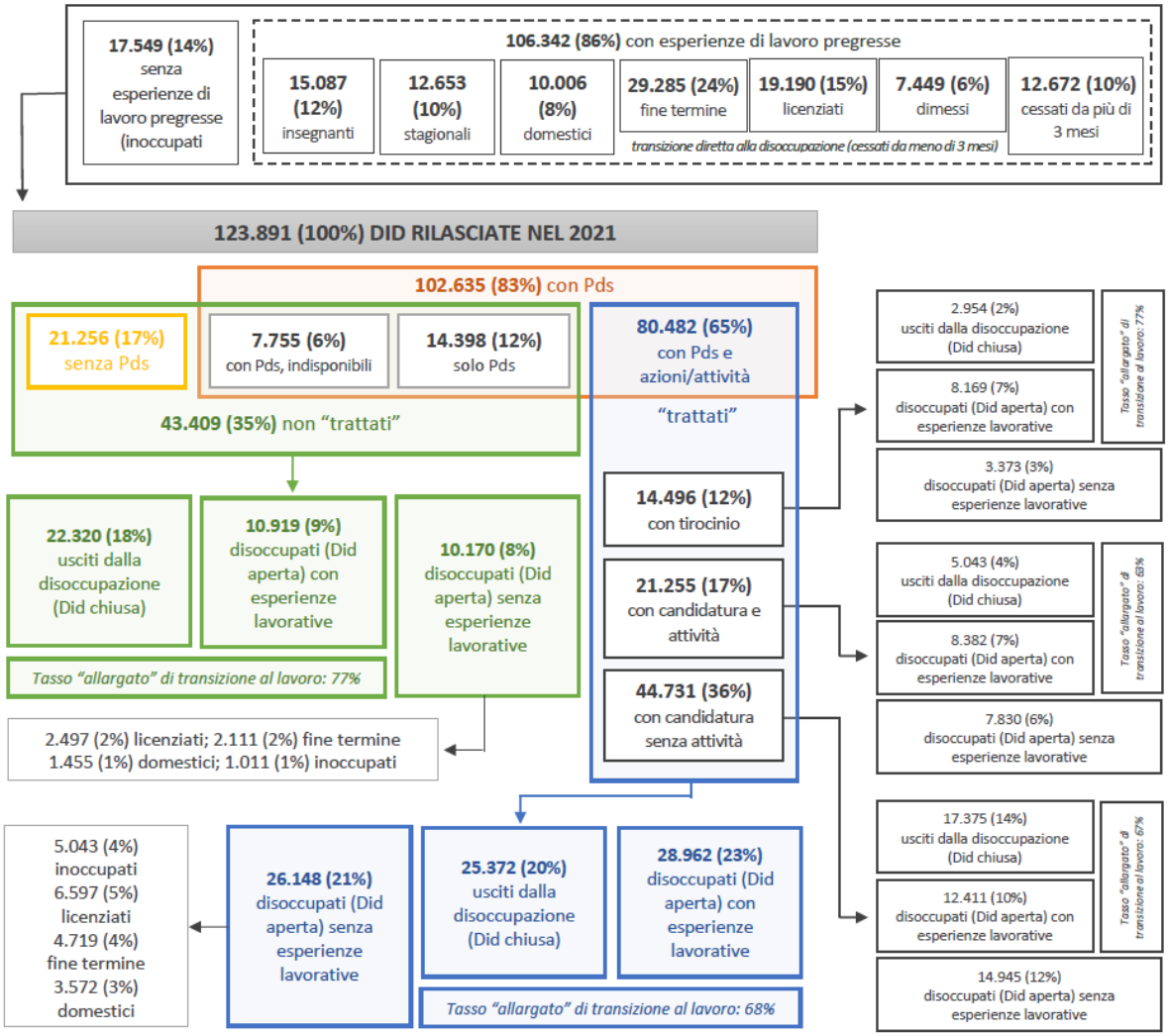
servizi di incontro domanda-offerta e con partecipazione ad attività erogate dai Cpi o dagli enti accreditati ("con candidatura e attività"). In questo caso, il tasso "allargato" di transizione al lavoro è passato dal 63% del 2021 al 66% del 2022; il tasso "ristretto" di transizione al lavoro è salito dal 24% al 32%, evidenziando – complici probabilmente gli interventi erogati nell'ambito del programma Gol – un significativo miglioramento.

- Infine, vale la pena sottolineare, come le Did riferite a soggetti "trattati" che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa nei 12 mesi di disoccupazione osservati sono state poco più di 26mila sia nel 2021 che nel 2022 (circa 1/3 dei "trattati"). Tra i soggetti "trattati", quelli che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa nei 12 mesi successivi all'ingresso in disoccupazione si caratterizzano per una maggior presenza di donne e di anziani, oltre che per livelli di istruzione mediamente più bassi e per un'incidenza più alta di inoccupati (senza esperienze lavorative pregresse in regione) e di licenziati.

In generale, l'analisi dei percorsi occupazionali ha confermato che per quanto riguarda i "non trattati" – spesso con accesso "strumentale" alla disoccupazione e non interessati ai percorsi proposti – sussistono modalità di transizione al lavoro indipendenti da qualsivoglia meccanismo di attivazione. Tra i soggetti "trattati" confluiscono invece le situazioni giudicate a maggior bisogno di supporto, spesso al di fuori di logiche di ricollocazione autonoma, non di rado alla ricerca di primo inserimento nel mercato del lavoro.

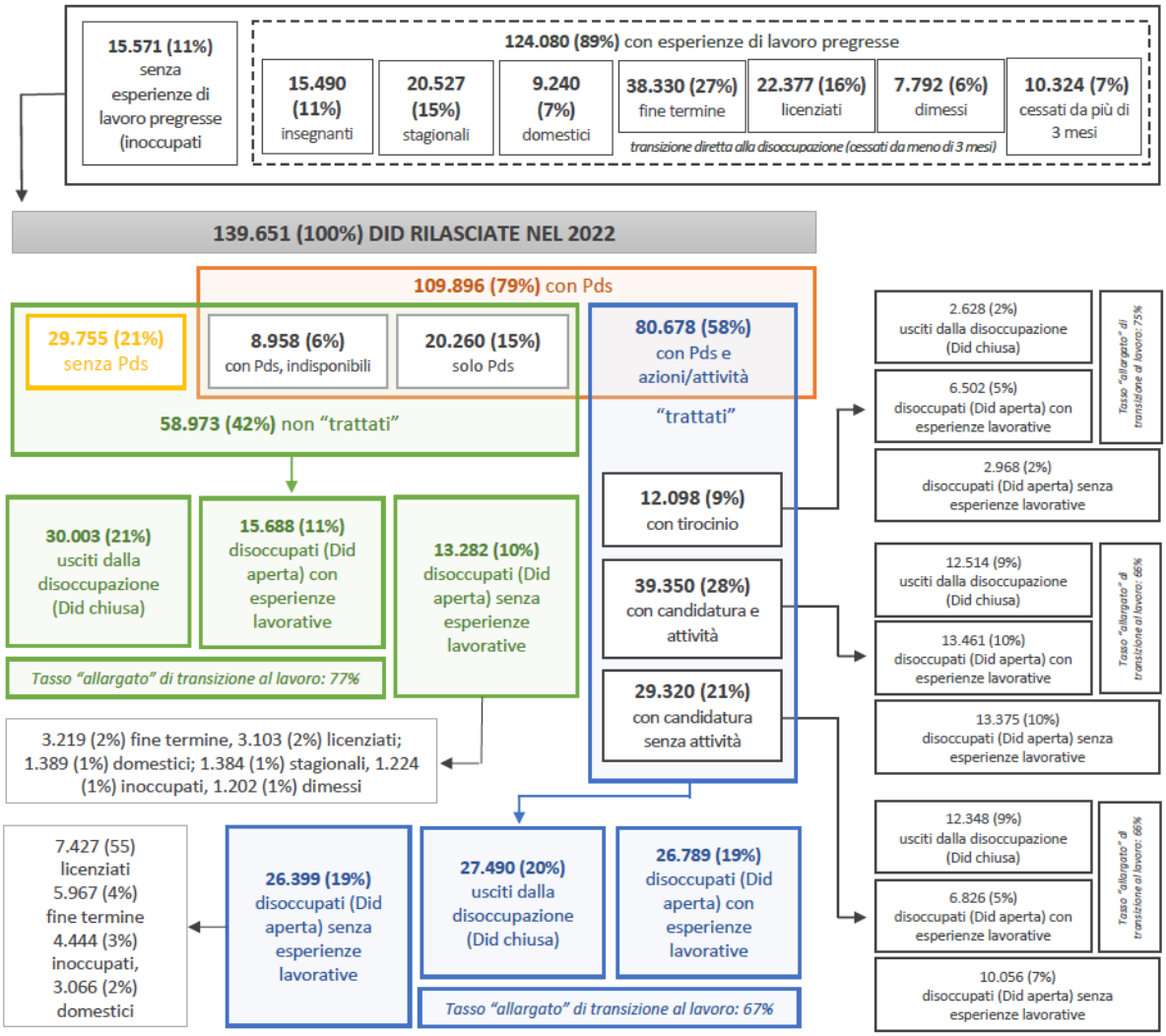
In generale, proprio per le caratteristiche stesse dei lavoratori e dei percorsi professionali, i tassi di transizione al lavoro sono più alti in corrispondenza delle situazioni che necessitano un minor supporto, mentre sono tendenzialmente più bassi per le categorie di disoccupati che richiedono un maggior coinvolgimento nei percorsi di attivazione. È tuttavia evidente che l'adesione di questi soggetti ai percorsi (strutturati) proposti dai servizi per il lavoro possono avere un impatto importante nel definire i percorsi di transizione del lavoro, migliorandone in definitiva gli esiti occupazionali.

Fig. 3 – Gli ingressi nella condizione di disoccupazione nel 2021 in Veneto per caratteristiche del percorso precedente, percorsi nella disoccupazione ed esiti occupazionali a 12 mesi*. Quadro sinottico.



** tutti i pesi % sono calcolati sul totale delle Did rilasciate nel 2021*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Fig. 4 – Gli ingressi nella condizione di disoccupazione nel 2022 in Veneto per caratteristiche del percorso precedente, percorsi nella disoccupazione ed esiti occupazionali a 12 mesi*. Quadro sinottico.



** tutti i pesi % sono calcolati sul totale delle Did rilasciate nel 2022*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Tab. 21 – Flussi di ingresso in disoccupazione nel 2021 e nel 2022.
Esiti occupazionali a 12 mesi per tipologia di percorso: indicatori sintetici

	2021	2022	
T. Totale Did rilasciate			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	71%	72%	▲
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	38%	41%	▲
CP. Totale Did con Patto di servizio			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	69%	69%	=
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	37%	39%	▲
SP. Totale Did senza Patto di servizio			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	79%	82%	▲
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	48%	50%	▲
Tassi di transizione al lavoro "TRATTATI"			
TR. Con Patto di servizio e azioni/attività (totale "trattati")			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	68%	67%	▼
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	32%	34%	▲

di cui:			
TR1. Con tirocinio			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	*77%*	*75%*	▼
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	*20%*	*22%*	▲
TR2. Con candidatura e attività			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	*63%*	*66%*	▲
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	*24%*	*32%*	▲▲
TR 1+2. Con "trattamento intensivo"			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	*69%*	*68%*	▼
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	*22%*	*29%*	▲▲
TR3. Con candidatura senza attività			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	67%	66%	▼
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	39%	42%	▲
Tassi di transizione al lavoro "NON TRATTATI"			
NT. Non trattati			
Tasso "allargato" di transizione al lavoro	77%	77%	=
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro	51%	51%	=

Tasso "allargato" di transizione al lavoro: % usciti dalla disoccupazione o con esperienze lavorative con Did aperta
Tasso "ristretto" di transizione al lavoro: % usciti dalla disoccupazione (Did chiusa)
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

2.6 VENETO LAVORO: COS'È, COSA FA

2.6.1 NATURA E MISSIONE

Veneto Lavoro è ente strumentale della Regione, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale, istituito con legge regionale n. 31/1998, articolo 8.

Ai sensi dell'art. 14 della l.r. 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i. sono **organi di Veneto Lavoro**:

- il **Direttore**, ha la rappresentanza legale dell'ente, è responsabile della gestione ed esercita tutti i poteri di amministrazione in conformità agli obiettivi programmati e agli indirizzi della Giunta regionale;
- il **Collegio dei revisori**, cui compete il controllo sulla gestione economico–finanziaria, nonché ogni altra prerogativa prevista dalla normativa vigente.

La vigilanza è esercitata dalla Giunta regionale, ai sensi della l.r. 18 dicembre 1993, n. 53. Competono alla Giunta regionale, infatti, la nomina degli organi, la presa d'atto del Regolamento di organizzazione e del Regolamento di gestione amministrativo-contabile, il riscontro sul bilancio di previsione e sul programma annuale, nonché sul rendiconto generale annuale.

Sono sottoposti altresì all'approvazione della Giunta regionale, previo parere della competente commissione consiliare, il piano annuale delle attività e la relazione annuale sulle attività svolte.

Sotto il profilo gestionale, l'autonomia che la legge istitutiva riconosce all'Ente, dotandolo di risorse proprie commisurate agli obiettivi programmatici, richiede un elevato grado di responsabilità. Le strategie gestionali, pertanto, si sforzano di conciliare i principi pubblicistici della legittimità, dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, con logiche di tipo imprenditoriale, quali la programmazione della gestione economico/finanziaria, l'analisi costi-benefici, il controllo sui risultati e la soddisfazione del cliente.

La **principale missione** dell'Ente riguarda **il funzionamento e l'organizzazione del Mercato del Lavoro regionale**, in particolare, favorire (1) **l'attivazione dei disoccupati verso il Lavoro e le Politiche Attive** presenti (tirocinio, formazione, accompagnamento al lavoro), (2) **l'accesso al lavoro** rapido e consapevole attraverso l'azione di orientamento (individuale e di gruppo) e l'accompagnamento al lavoro, (3) garantire alle **fasce deboli** (disabili e svantaggiati) un aiuto stabile, (4) favorire **la ricerca di personale delle imprese** con un aiuto stabile.

A Veneto Lavoro **sono state attribuite** (l.r. 27 dicembre 2017, n. 205, legge di bilancio 2018 e nella disposizione dell'art.

54 comma 2 della l.r. 29 dicembre 2017, n. 45) **le funzioni in materia di mercato del lavoro, direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro,** gestione del personale impegnato nei servizi e funzione di acquisizione dei beni e dei servizi necessari alle attività.

È stato affermato il ruolo dell'Ente a **sostegno alle politiche del lavoro**, in conformità alla programmazione regionale e agli indirizzi della Giunta regionale. Con la l.r. 31 ottobre 2018, n. 38, inoltre, sono stati avviati gli **Sportelli Informa Lavoro** presso le amministrazioni comunali a sostegno del sistema a rete della gestione pubblica dei servizi del lavoro.

In applicazione dell'articolo 12, comma 3 della l. 26/2019 che prevede il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI", l'Ente ha adottato il **"Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto"** inizialmente con valenza biennale (2019-2020) approvato dalla Giunta Regionale, con la deliberazione n. 1770 del 29 novembre 2019 e aggiornato con Dgr n. 1379/2020 per adeguarlo alle modifiche previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali 22 maggio 2020, n. 59. Inserito tra gli interventi del PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nell'ambito della Missione 5, Componente 1, Politiche del Lavoro, Intervento 1.1, il piano straordinario di potenziamento è stato aggiornato -decreto direttoriale n. 12 del 08/02/2024- con il recepimento delle specifiche risorse assegnate e la definizione degli obiettivi da raggiungere entro il 2025; la Regione del Veneto ne ha preso atto con Dgr n. 149 del 20/02/2024 e il Piano è stato approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 2500/2024.

Il Piano straordinario di potenziamento mira a rafforzare l'efficienza dei processi e degli strumenti dei CPI al fine di migliorarne il livello di performance complessivo, di accrescere la qualificazione professionale degli operatori e dei servizi e rinsaldare il governo del sistema dei servizi pubblici per il lavoro nella Regione del Veneto. Il potenziamento dei CPI è finalizzato a garantire la presa in carico qualificata dei beneficiari e assicurare la piena operatività del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), che ha ridefinito i LEP che i CPI devono erogare su tutto il territorio nazionale al fine di favorire l'occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti considerati vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro (giovani, donne, over 50, disoccupati di lungo periodo).

2.6.2 FUNZIONI

Le funzioni di Veneto Lavoro fanno riferimento agli art. 12, art. 13, art. 22*bis*, art. 28 della l.r. 3/2009 e s.m.i e alla l.r. 5/2022.

Fig. 1 – Funzioni di Veneto Lavoro

Tab. 1 – Dettaglio delle funzioni di Veneto Lavoro

FUNZIONE	RIFERIMENTO	CATEGORIA
"…direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro, secondo i criteri stabiliti nel regolamento organizzativo di cui all'articolo 15, comma 5 lettera a); *gestione del personale della rete pubblica dei servizi per il lavoro, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, alle procedure di reclutamento, alla formazione e alle altre funzioni previste dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 5 lettera a);* *acquisizione di beni e servizi necessari allo svolgimento delle funzioni, secondo le modalità stabilite dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 5, lettera b;…"* *"…ha l'obbligo di dare la massima pubblicità sia alle elaborazioni statistiche condotte sui dati contenuti nel sistema informativo lavoro del Veneto (SILV) di cui all'articolo 28, sia ai risultati di ricerca dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro di cui all'articolo 12, garantendo l'accesso universale gratuito;…"*	*Art.13. c. 2 l.r. n. 3/2009*	***Organizzazione Mercato del Lavoro***
Istituzione e funzioni degli "Sportelli Informalavoro" nell'ambito del sistema di servizi per il lavoro. Per favorire politiche di inserimento e incentivazione all'occupazione e di reinserimento e formazione nel mondo del lavoro.	*Art. 22 bis l.r. n. 3/2009*	
"…collabora con le strutture regionali competenti in materia di lavoro in tema di programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche del lavoro; *fornisce assistenza tecnica alle strutture regionali competenti in materia di formazione, istruzione e lavoro o su altre materie nell'ambito di specifici progetti…"* *"…promuove nell'ambito della programmazione regionale, l'attuazione di specifiche politiche per i settori in crisi o per le aree territoriali caratterizzate da declino industriale, che coinvolgano le istituzioni locali e le parti sociali, avvalendosi dell'assistenza di soggetti accreditati pubblici e privati, anche attraverso specifici accordi di area."*	*Art.13 c. 2 l.r. n. 3/2009*	***Assistenza Tecnica Regione del Veneto***
"La Giunta regionale può attribuire all'ente ulteriori attività di supporto e assistenza tecnica, rispetto a quelle svolte ai sensi della presente legge."	*Art. 13 c. 2bis l.r. n. 3/2009*	
La Regione del Veneto e i comuni, singoli o associati negli Ambiti territoriali sociali, nonché gli altri operatori di cui al comma 2, nel rispetto delle autonome titolarità dei trattamenti di dati personali, comunicano i dati, conformemente alle finalità del SILS, per l'esecuzione dei compiti di interesse pubblico o connessi all'esercizio di pubblici poteri. Veneto Lavoro, per conto della Regione del Veneto, assicura il supporto alla funzionalità del SILS e l'assistenza tecnica necessaria.	*Art. 1 c. 4 l.r. n. 5/2022*	
"La Regione, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi welfare integrato, riconosce e favorisce il funzionamento delle forme di welfare collettive che rispettino i seguenti requisiti: 1. La Regione, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi welfare integrato, riconosce e favorisce il funzionamento delle forme di welfare collettive che rispettino i seguenti requisiti: *a) adeguata struttura sul territorio, sia in termini di servizio offerto che di utenti;* *b) governance espressa dal territorio;* *c) profili di costo contenuti ed efficienza gestionale;* *d) previsione di una quota di investimenti nel territorio, relativamente ai soli fondi pensione;* *e) convenzionamento con il sistema socio-sanitario regionale, relativamente ai soli fondi sanitari.* *2. I criteri di attuazione dei requisiti e le modalità per l'accreditamento delle forme di welfare, saranno oggetto di specifica delibera di Giunta regionale, sentita la Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali di cui all' articolo 6 della legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e la commissione consiliare competente."*[27]	*Art. 2 c.1-2 l.r. n. 15/2017*	
"…assicura le attività in materia di sistema informativo lavoro del Veneto (SILV); *assicura anche in forma telematica e nell'ambito della programmazione regionale, le attività di coordinamento della rete regionale dei servizi per il lavoro, favorendo l'attuazione delle*	*Art.13. c. 2 l.r. n. n. 3/2009*	***Sistema Informativo Mercato del***

[27] Veneto Welfare è stato istituito con l.r. 45/2017, art. 55; con Dgr n. 263 del 6 marzo 2018 è stato dato avvio all'unità operativa Veneto Welfare e con Dgr n. 119 del 2020, art. 15 è stato stabilito che in attesa della costituzione di Veneto Welfare, le relative funzioni e le competenze previste in materia di accreditamento vengano esercitate da Veneto Lavoro.

politiche attive del lavoro, delle misure di sostegno all'occupazione e di ricollocazione;..."		***Lavoro***
"La Regione, allo scopo di garantire la più ampia disponibilità e fruibilità delle politiche del lavoro, realizza il Sistema Informativo lavoro Veneto (SILV)."	*Art. 28. c. 1 l.r. n. 3/2009*	
"Il SILV è lo strumento di supporto alla programmazione regionale, al coordinamento e funzionamento della rete regionale pubblica dei servizi per il lavoro, alla cooperazione tra operatori pubblici e privati autorizzati e accreditati, alla fruibilità dei servizi on line da parte dei cittadini e delle imprese. Esso è realizzato secondo i principi e le disposizioni in materia di amministrazione digitale ed in conformità agli standard informatici e statistici del Sistema informatico unitario delle politiche del lavoro."	*Art. 28. c. 2 l.r. n. 3/2009*	
"Il SILV assicura: *la trasparenza e la circolazione delle informazioni per quanto riguarda i mercati del lavoro territoriali, con riferimento anche alle condizioni di vita e alle opportunità di qualificazione;* *l'integrazione dei servizi pubblici e privati, autorizzati e accreditati, secondo i modelli standard operativi condivisi;* *l'erogazione telematica delle prestazioni della rete regionale dei servizi per il lavoro e dei servizi necessari all'attuazione delle politiche attive e passive del lavoro;* *l'interconnessione con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e con gli altri sistemi informativi pubblici."*	*Art. 28. c. 3 l.r. n. 3/2009*	
"L'ente regionale Veneto Lavoro assicura la progettazione, la realizzazione, la conduzione e la manutenzione del SILV per l'ambito regionale, secondo le direttive della Giunta regionale e in raccordo con le strutture regionali competenti."	*Art.28. c. 4 l.r. n. 3/2009*	
"Il coordinamento delle attività di conduzione e sviluppo del SILV è affidato ad un comitato strategico, istituito dalla Giunta regionale. Il comitato è presieduto dal Direttore dell'Area competente in materia di lavoro e composto da un dirigente della struttura regionale competente in materia di lavoro e da un rappresentante dell'ente regionale Veneto Lavoro."	*Art.28. c. 5 l.r. n. 3/2009*	
"L'accesso al SILV da parte degli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati nonché delle pubbliche amministrazioni statali, regionali e locali che vi hanno interesse, è consentito previa stipula di convenzioni con l'ente regionale Veneto Lavoro. Lo schema delle convenzioni di accesso al SILV è approvato dalla Giunta regionale."	*Art. 28 c. 6 l.r. n. 3/2009*	
"La Regione del Veneto istituisce il Sistema informativo lavoro e sociale, di seguito SILS, quale estensione del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) di cui alla l.r.13 marzo 2009, n. 3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni."	*Art. 1 c. 1 l.r. n. 5/2022*	***Sistema Informativo Lavoro e Sociale***
"...provvede al monitoraggio e all'osservazione del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro rapportandosi alle strutture regionali competenti in materia di lavoro;..."	*Art. 13 c. 2 l.r. n. 3/2009*	***Osservatorio Mercato del Lavoro***
"...favorisce la qualificazione dei servizi per il lavoro, attraverso attività di ricerca, studio e documentazione; ..."		
"L'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, in raccordo con la segreteria regionale competente in materia di lavoro, svolge un'attività finalizzata a fornire gli elementi conoscitivi di supporto alla programmazione e alla valutazione delle politiche del lavoro ed in particolare a: *arricchire le informazioni disponibili sul mercato del lavoro regionale, congiunturali e strutturali, sull'analisi e previsione dei profili professionali dei settori merceologici anche al fine di fornire elementi utili alla definizione dei fabbisogni formativi e delle politiche regionali di formazione;* *monitorare l'impatto delle politiche del lavoro, comunitarie, nazionali e regionali;* *collaborare alla produzione di materiali utili all'orientamento scolastico e professionale;* *collaborare con l'osservatorio nazionale del mercato del lavoro;* *promuovere ed effettuare, anche in collaborazione con le parti sociali e gli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, indagini sui profili professionali e formativi;* *promuovere ed effettuare indagini su tematiche specifiche, nell'ambito del piano annuale di attività dell'ente regionale Veneto Lavoro di cui all'articolo 13, comma 3;* *promuovere indagini sul fenomeno del lavoro parasubordinato, anche attraverso pubblicazioni periodiche o monografiche e iniziative pubbliche rivolte alle categorie interessate, e pubblicare uno specifico rapporto annuale."*	*Art. 12 c. 1 l.r. n. 3/2009*	

"L'ente regionale Veneto Lavoro di cui all'articolo 13 svolge le funzioni di osservatorio regionale sul mercato del lavoro in raccordo con la segreteria regionale competente in materia di lavoro e le strutture regionali competenti in materia di lavoro e di statistica."	*Art. 12 c. 2 l.r. n. 3/2009*	
"Nell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro confluiscono le basi informative costituite nell'ambito del SILV di cui all'articolo 28, le basi informative connesse alle procedure di autorizzazione e accreditamento, nonché tutte le informazioni raccolte, secondo parametri e indicatori omogenei stabiliti ai sensi dell'articolo 11 (Art. 11 - Monitoraggio, valutazione delle politiche per il lavoro e master plan dei servizi per il lavoro)."	*Art. 12 c. 3 l.r. n. 3/2009*	
"La Regione favorisce la partecipazione all'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, in regime di convenzione, delle parti sociali e di tutte le strutture presenti sul territorio che realizzano rilevazioni e ricerche socio-economiche e giuridiche sul mercato del lavoro e le politiche occupazionali, con particolare riferimento alle università, alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, agli enti locali, agli enti con funzioni di vigilanza sul lavoro, agli enti bilaterali e ad altri qualificati organismi di analisi, osservazione e ricerca pubblici e privati."	*Art. 12 c. 4 l.r. n. 3/2009*	
"L'osservatorio conduce su richiesta delle province e degli enti locali studi ed analisi inerenti i loro rispettivi ambiti territoriali senza onere alcuno."	*Art. 12 c. 5 l.r. n. 3/2009*	
"L'osservatorio può inoltre condurre, per conto di soggetti diversi da Regione ed enti locali, ricerche ed elaborazioni statistiche a pagamento in ordine a specifiche tematiche non contemplate dall'attività istituzionale, ferma restando la priorità delle attività istituzionali."	*Art. 12 c. 6 l.r. n. 3/2009*	

BILANCIO

Il Bilancio dell'Ente prevede entrate di diversa provenienza. Il bilancio regionale trasferisce le spese generali e le quote dei progetti la cui provenienza riguarda sia fondi europei che quote regionali. Dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provengono le quote relative al personale e al piano straordinario di potenziamento.

Tab. 4 – Finanziamenti e relativa destinazione

FONTE DI FINANZIAMENTO	QUOTA DI FINANZIAMENTO	DESTINAZIONE
L. 205/2017 (art. 1 c. 793, 795, 796)	19.019.326,21	**PERSONALE**
PSPCPI legge bilancio 2019 potenziamento	9.182.782,28 a partire dal 2020 15.109.354,52 a partire dal 2021	
PSPCPI Provvedimento regionale di approvazione del bilancio di previsione	2.830.000 contributo regionale	**FUNZIONAMENTO**
	importo massimo stimato in 6000 euro/pro capite pari a 3.636.000 della quota destinata al Veneto dei finanziamenti statali di 70 milioni previsti dalla legge di bilancio 2023 e trasferiti in quota proporzionata al personale assunto	
	Totale Importo 59.476.189,38 (comprensivo del finanziamento ulteriore a valere sul PNRR previsto per il Potenziamento dei CPI)	**POTENZIAMENTO STRAORDINARIO (2019-2025), ANCHE INFRASTRUTTURALE, DEI CPI**
PAR specifici finanziamenti regionali riferiti alle Politiche Attive	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione per 9.763.400,00 percorso Gol 1-2-3 Quota parte del fondo disabili 19.000.000 Progetto OSS 2023/2025 2.000.000	**POLITICHE ATTIVE**
Provvedimento regionale di approvazione del bilancio di previsione	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione in corso di assegnazione prevista: per U.O.7 200.000,00 per U.O.6 320.000,00 (per tre anni)	**U.O.7 VENETO WELFARE e U.O.6 UNITÀ di CRISI**

Finanziamenti riferiti a specifici progetti nazionali e comunitari per la realizzazione di specifici progetti affidati dalla Regione e/o nazionali	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione e/o nazionali: 3.600.000AT FSE+ 2021/2027 1.715.000 ESR 2021-2027 800.000 Terzo Settore 450.000 AT Bruxelles 2023-2025 1.190.473 Altri progetti	**U.O.5 PROGETTI**

Il **Piano straordinario di Potenziamento dei CPI del Veneto** ha la scadenza a fine 2025 per tutte le azioni quelle di natura infrastrutturale per migliorare le sedi dei CPI che scadono a giugno 2026. Il finanziamento è destinato per le seguenti linee:

- Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti
- Formazione degli operatori
- Osservatorio mercato del lavoro
- Adeguamento Strumentale e Infrastrutturale delle sedi dei CPI
- Sistemi Informativi
- Spese generali per l'attuazione

Di seguito la sintesi delle linee di intervento e il quadro finanziario a seguito dell'assegnazione delle risorse stanziate con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con le previsioni di risorse programmate per il Piano messe a confronto con l'ammontare della spesa effettiva in valori assoluti e percentuali realizzata al 30.06.2024.

Tab. 5 – Linee intervento del Piano di Potenziamento dei CPI del Veneto con aggiornamento risorse rendicontate a giugno 2024

Linea di Intervento	Oggetto del Piano	Risorse/Obiettivi Programmati	Risorse Spese/ Obiettivi realizzati al 30.06.2024	Stato di avanzamento % di realizzazione
Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti	Piano dei Servizi di Comunicazione	**853.161,71 €**	261.054,76	30,5%
Formazione degli Operatori	Piano di rafforzamento del Personale	**2.206.040 €**	637.543,94	28,8%
Osservatorio Mercato del Lavoro		**500.000 €**	--	--
Adeguamento Strumentale e Infrastrutturale delle sedi dei CPI	Piano degli adeguamenti strumentali e infrastrutturali dei CPI	**26.777.559,07 €**	3.677.440,07	13,7%
Sistemi Informativi	Piano dei Sistemi Informativi	**27.194.551,25 €**	18.320.692,29	67,3%
Spese generali per l'Attuazione	Piano delle Spese Generali	**1.944.857,36 €**	1.042.988,53	53,6%
Potenziamento degli Operatori dei CPI	Piano di Rafforzamento del Personale	Incremento di 230 unità (c. 258[28])	Incremento di 184 unità*	80,0%

[28] Legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1 comma 258.

	Incremento di 376 unità (c. 3 bis[29])	Incremento di 213 unità **	56,6%
	Incremento totale previsto di 606 unità***	397 unità[30]	

* relativi ai 9.182.782,28 € del finanziamento di cui al comma 258

** relativi ai 15.109.354,52 € del finanziamento di cui al comma 3 bis (142+142+58+34)

*** dato da 230+142+142+ 34(da PON Inclusione) +58 (da POC Spao)

[29] D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, art. 12, c. 3bis.

[30] A tali unità vanno aggiunte altre 14 unità in distacco/comando, provenienti dai concorsi effettuati per il Potenziamento straordinario dei CPI, che vanno considerate per il calcolo delle spese di funzionamento rimborsate dal Ministero.

3. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 VALORE PUBBLICO

Questa sottosezione fornisce una visione complessiva e integrata della programmazione di Veneto Lavoro, in coerenza con i documenti di programmazione regionali e nazionali, a partire dagli obiettivi strategici individuati nel Piano delle Attività e da una successiva declinazione degli obiettivi di performance generali e specifici per le singole Unità Organizzative. Contiene inoltre la pianificazione degli strumenti di contrasto alla corruzione e di trasparenza.

In stretta correlazione con le strategie, vengono indicate le procedure da semplificare e digitalizzare, le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, le azioni per favorire la parità di genere e la disabilità e le azioni previste nell'ambito della comunicazione strategica.

3.1.1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Veneto Lavoro sviluppa le proprie linee d'azione in conformità alle finalità della legislazione regionale in materia di occupazione e mercato del lavoro ed avendo come riferimento prioritario la programmazione regionale e gli indirizzi della Giunta Regionale.

Il contesto normativo che discende dagli strumenti di programmazione europei, nazionali e regionali in cui opera Veneto Lavoro è dettagliatamente descritto nel PDA.

Il Piano triennale delle attività aggiornato annualmente, previsto dall'allegato 4/1 al D. lgs. n. 118/2011 "principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", è sottoposto al controllo della Giunta regionale e, unitamente al bilancio di previsione, costituisce in concreto lo strumento fondamentale su cui si basa il funzionamento dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 13, comma 3 della l.r. n. 3/2009 e s.m.i., Veneto Lavoro **predispone un piano annuale delle attività** che è approvato dalla Giunta regionale, previo parere della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali e della commissione consiliare competente. Nell'ambito degli strumenti di programmazione dell'Ente, il Piano delle attività (di seguito anche Piano) è **il principale documento programmatico di Veneto Lavoro** perché rappresenta lo strumento che **individua in maniera analitica gli obiettivi e le attività** che saranno perseguiti dall'Ente in relazione alle funzioni di direzione, coordinamento e monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e l'assistenza al sistema dei servizi per il lavoro secondo l'azione di indirizzo e coordinamento messa in atto dalle strutture regionali competenti.

Gli obiettivi programmatici stabiliti costituiscono, quindi, un vincolo istituzionale per l'Ente, di cui lo stesso deve dare conto in una **Relazione annuale conclusiva**, anch'essa sottoposta all'approvazione della Giunta regionale, sentita la competente Commissione consiliare. Nell'ambito dei controlli la Giunta regionale verifica la conformità delle azioni dell'Ente rispetto agli indirizzi espressi.

Il contesto normativo che discende dagli strumenti di programmazione europei, nazionali e regionali in cui opera Veneto Lavoro è dettagliatamente descritto nel capitolo 2.3 che in sintesi ripresentiamo.

Le principali **norme nazionali** di riferimento sono il **D.lgs. n. 150/2015** e s.m.i., il **D.M. n. 4/2018** relativo alla definizione dei LEP, il **D.L. n. 4/2019** relativo all'introduzione del RdC, le linee di indirizzo emanate il 3 dicembre 2019 dall'Anpal per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2020, il **DMLPS n. 74/2019** di adozione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro modificato con DM 59/2020 e Decreto 123/2020, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** approvato dal Consiglio Europeo in data 13 luglio 2021. il **Programma nazionale GOL**, il **Programma Nazionale FSE+ 2021-2027,** Il **D.L. n. 48/2023 (c.d. "Decreto Lavoro")**, recante **«Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro» convertito con modificazioni dalla l. 3 luglio 2023, n. 85** che ha istituito "**Supporto per la Formazione e il Lavoro" (SFL) e l'"Assegno di Inclusione" (ADI)** in sostituzione del Reddito di Cittadinanza. Infine è da ricordare la presenza del **D.L. n. 60/2024 (c.d. "Decreto Coesione")** che interviene nella comunicazione delle informazioni tra sistemi regionali e governo centrale.

Per quanto riguarda la **programmazione regionale**, si fa riferimento in particolare a:

Il **Programma Regionale (PR) FSE+** che contiene le strategie in materia di programmazione nell'ambito delle politiche

attive e della formazione per il periodo 2021-2027 approvata con Dgr 12 ottobre 2021, n. 1415.

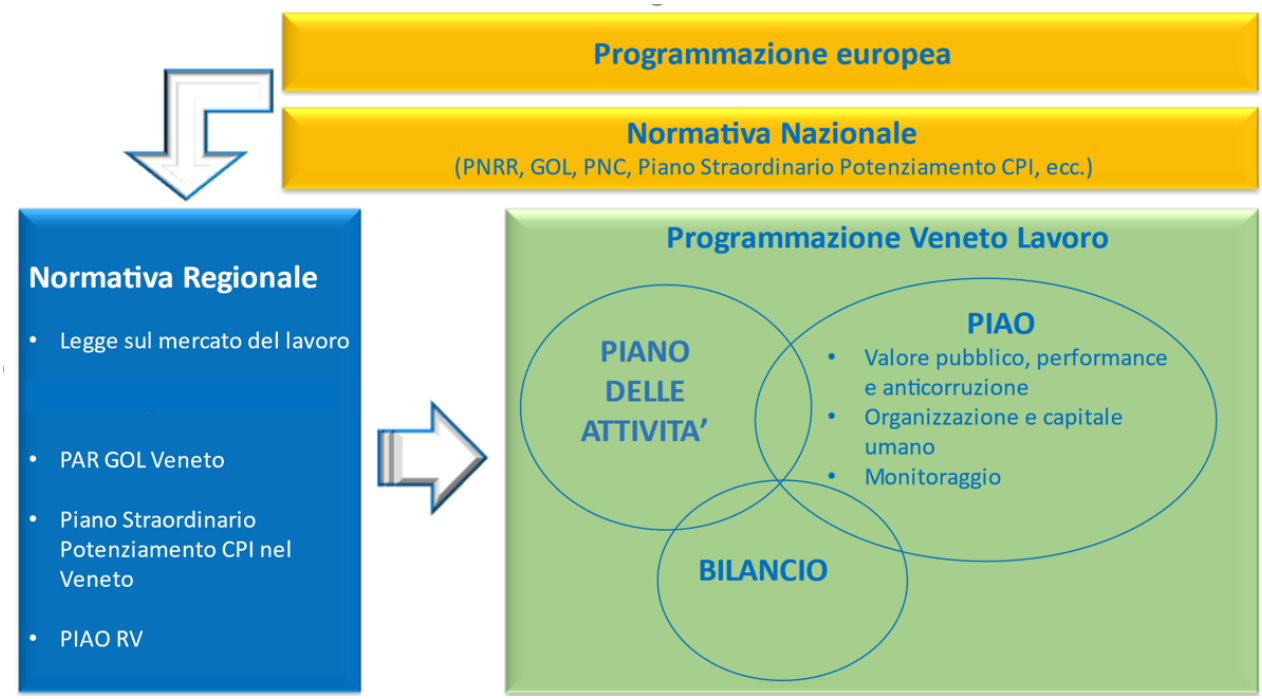
il **Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto**, adottato con Dgr n. 1770/2019 e aggiornato con Dgr n. 1379/2020 nel quale vengono definiti il programma, le linee di intervento in attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro" adottato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28 giugno 2019, pubblicato sulla GU n.181 del 3 agosto 2019 e modificato con Decreto Ministeriale n. 59 del 22 maggio 2020. Il Piano è stato aggiornato a seguito decreto direttoriale n. 12 del 08/02/2024- con il recepimento delle specifiche risorse assegnate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e la definizione degli obiettivi da raggiungere entro il 2025; la Regione del Veneto ne ha preso atto con Dgr n. 149 del 20/02/2024.

il Piano Attuativo di GOL della Regione del Veneto (PAR Veneto) del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) previsto dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 5, componente C1, interventi 1.1. "Politiche attive del lavoro e formazione", adottato con Dgr del 15 marzo 2022, n. 248. Il programma GOL è il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro che oltre a GOL ha previsto il varo di un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. L'orizzonte temporale del Programma coincide con quello del PNRR e quindi del quinquennio 2021/2025.

Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità come approvato con Dgr n. 1413 del 20 novembre 2023 che conferma l'adozione di un modello unitario di presa in carico dell'utenza disoccupata, adegua il quadro normativo regionale e le procedure operative all'evoluzione in divenire del contesto normativo nazionale in tema di disabilità e integra le procedure e gli strumenti specifici dei servizi al lavoro per la gestione dell'utenza con disabilità, assicurando condizioni di uguaglianza e pari opportunità di accesso al mercato del lavoro per attuare e promuovere la piena inclusione sociale e lavorativa.

Veneto Lavoro persegue una visione strategica integrata delle proprie funzioni e dei propri obiettivi in coerenza con la programmazione strategica regionale e nazionale. In particolare, secondo quanto previsto dal D.L. n. 80/2021, art. 6, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, Veneto Lavoro ha adottato il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, con decreto n. 10 del 31/01/2024, prevedendo una logica integrata degli strumenti di programmazione finalizzata al valore pubblico, che trova il suo punto di riferimento proprio nel Piano delle attività.

Fig. 5 – Programmazione regionale



Dal punto di vista della programmazione finanziaria il Piano delle attività, a cui fa esplicito riferimento il bilancio di previsione, individua anche negli strumenti di programmazione indicati le fonti programmatiche che rendono disponibili le risorse finanziarie adeguate alla realizzazione delle attività e degli obiettivi individuati.

Il Programma delle attività e il bilancio di previsione devono tener conto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale,

ma al contempo, al fine di assicurare il principio dell'equilibrio finanziario, devono altresì accertare l'effettiva sussistenza di risorse finanziarie adeguate.

In particolare l'art. 18 della l.r. n. 3/2009, individua le modalità di finanziamento da parte della Regione. Le risorse finanziarie complessive dell'Ente trovano la loro fonte in:

finanziamento regionale relativo alla quota statale prevista dalla l. n. 205/2017, dalla l. n. 145/2018 per il **PERSONALE**;

finanziamento regionale annuale nella misura determinata dal provvedimento di approvazione del bilancio di previsione destinate al **FUNZIONAMENTO** dell'Ente;

finanziamento previsto per il **POTENZIAMENTO** dei servizi pubblici per l'impiego introdotto nel Piano straordinario di potenziamento dei CPI a copertura stabile degli oneri di funzionamento dei CPI;

specifici finanziamenti regionali riferiti alle **POLITICHE ATTIVE** come individuati in tab. 7;

altri finanziamenti annuali regionali **(VENETO WELFARE e UNITÀ DI CRISI E SERVIZI ALLE IMPRESE)**, quantificati nel provvedimento di approvazione del bilancio di previsione regionale;

finanziamenti regionali riferiti alla **ASSISTENZA TECNICA** per specifici **PROGETTI** nazionali e comunitari per la realizzazione di progetti affidati dalla Regione (a titolo di esempio AT FSE+, AT sede Bruxelles, AT Terzo Settore, etc.).

3.1.2 OBIETTIVI

Di seguito si specificano gli obiettivi generali declinati nel Piano con i risultati attesi utilizzando la classificazione delle competenze assegnate, dalla legislazione regionale, a Veneto Lavoro:

- Organizzazione mercato del lavoro,
- Sistema informativo lavoro e SILS,
- Osservatorio mercato del lavoro,
- Assistenza tecnica alla Regione del Veneto.

Per ciascun obiettivo/risultato viene indicata la fonte per l'individuazione dei risultati e l'indicazione delle U.O. coinvolte e il riferimento al Piano straordinario di potenziamento dei CPI secondo la seguente articolazione:

- servizi per il lavoro: U.O.8, U.O.T;
- servizi al sistema: U.O.3, U.O.4;
- servizi speciali: U.O.5, U.O.6, U.O.7;
- servizi interni: U.O.1, U.O.2;
- Direzione.

Tab. 22 – Obiettivi generali del Piano delle Attività

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO **OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO**	**FONTE PER RISULTATI**	**UO**	**PSPCPI[31]**
Governance regionale e territoriale dei servizi per il lavoro			
Garantire la **programmazione e controllo** dei servizi erogati dai CPI a tutti gli **utenti disoccupati** anche con riferimento ai risultati previsti dal programma GOL e utilizzabili per tutti gli utenti. In particolare (1) profilatura qualitativa LEPA/B/C/D, (2) attivazione alle politiche LEPE/F2/H, (3) accompagnamento al lavoro supporto alla candidatura e aggiornamento del curriculum vitae LEPF1/F3 (4) esiti occupazionali degli utenti presi in carico con	Monitoraggio attivazione dei disoccupati profilati: verifica LEP	DIR UO8 UOT	

[31] Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego in Veneto.

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI[31]
riferimento a occupazione inferiore e superiore a sei mesi.			
Miglioramento continuo del Sistema di monitoraggio dei servizi per il lavoro finalizzato alla programmazione e al controllo dei servizi e al miglioramento dei tempi di risposta e della qualità dei servizi di tutti gli operatori coinvolti (pubblici e privati) e delle tipologie di utenti coinvolti.	Monitoraggio utenti serviti mediante gli operatori accreditati alle politiche per tipologia di servizi resi e classi di utenti Produzione di dashboard uso dei CPI	UO8 UOT	
Consolidamento della gestione a supporto dei servizi e politiche rese dagli operatori accreditati	Definizione nuove procedure		
Miglioramento dei processi di gestione, rendicontazione e liquidazione e sviluppo degli strumenti informativi necessari (per tutti i percorsi di politica attiva gestiti); Gestione diretta della rendicontazione e della liquidazione delle attività per i percorsi GOL 1, 2 e 3 e delle politiche rivolte ai soggetti Disabili (Piano annuale Fondo Disabili)	Monitoraggio programma attività operatori accreditati Verifica riduzione tempi di rendicontazione e pagamento	UO8 UO1	
Incremento delle sedi di erogazione dei servizi agli utenti dei CPI attraverso il sostegno all'attività dei Comuni che attivano lo Sportello Lavoro e l'aumento dei Recapiti dei CPI	Monitoraggio Sportelli Informa Lavoro	DIR UO8 UOT	
Analizzare l'offerta di **politica attiva** negli ambiti territoriali e nei territori dei CPI evidenziando la copertura territoriale e tematica per sostenere la programmazione dell'offerta rispetto alle esigenze	Monitoraggio segnalazioni alla programmazione regionale	UO8 UOT	
Garantire la programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI alle **imprese** che richiedono il supporto all'incontro tra domanda ed offerta, anche per lavoratori disabili, attraverso gli strumenti previsti: (1) raccolta delle vacancies e dei tirocini LEPP/Q/R/S, (2) servizio di preselezione vacancies e tirocini LEPQ, (3) INCONTRALAVORO settoriali territoriali aziendali LEPQ/S	Monitoraggio servizi di incontro domanda offerta e dei tempi di risposta alle imprese: verifica LEP	UO8 UOT	
Controllo su adempimenti previsti dalla L.n. 68/99 per le imprese LEPS	Monitoraggio imprese L.n. 68/99	UO8 UOT	
Garantire il monitoraggio della condizionalità previsto dalle norme (Naspi, Discoll, SFL) anche in relazione con INPS in ordine alla gestione finanziaria delle quote.	Monitoraggio condizionalità	UO8 UOT	
Comunicazione dei servizi per il lavoro			
Sviluppo del programma di comunicazione interna ed esterna per le attività di VL e dei CPI	Monitoraggio Programma di comunicazione	DIR	X
Programmazione del canale digitale di Veneto Lavoro - Il Lavoro al Centro - rivolto a cittadini imprese intermediari operatori accreditati e pubbliche amministrazioni	Monitoraggio del canale digitale Il Lavoro al Centro	DIR UO8 UOT	X
Mantenimento del servizio regionale di Contact Center finalizzato a garantire facile accessibilità telefonica a tutti gli utenti per accedere alle informazioni e ai servizi e raccolta informazioni su soddisfazione utenti	Monitoraggio Programma del Contact Center	UO8	X

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI[31]
Miglioramento delle sedi dei CPI			
Programmazione interventi interni ai CPI Adeguamento a standard crescenti di tutte le sedi dei CPI garantendo infrastrutture fisiche e informatiche in linea con il rafforzamento del personale. Ammodernamento dell'arredo e delle attrezzature delle sedi dei CPI.	Monitoraggio piano annuale dei lavori, servizi e forniture	DIR UO1	X
Programmazione Interventi strutturali ai CPI Attuazione del programma di interventi infrastrutturali/trasferimento delle sedi dei CPI in locazioni adeguate ai servizi per i cittadini e le imprese: Venezia-Mestre, Padova Zona Industriale, Vicenza, Bassano del Grappa, Cittadella, Camposampiero, Bovolone, Piove di Sacco, Valdagno, Treviso, Verona, Belluno. Identificazione e avvio di uffici periferici ai CPI (recapiti) presso Amministrazioni Comunali in relazione alla programmazione nazionale per singolo CPI.	Monitoraggio Programma interventi sulle sedi CPI	DIR UO1 UOT	X
Sviluppo Servizi alle persone			
Rafforzamento dell'approccio ai servizi secondo la modalità del case management – Case Manager - secondo le seguenti direttive:	Monitoraggio		
Assicurazione della stipula del patto di servizio entro 90 giorni per tutti i disoccupati con Did attivata - Flusso – (es. Naspi, SFL);	Contatto e Patto di servizio entro 90 gg Did di Flusso	UO8 UOT	
Garantire a tutti gli utenti in carico ai servizi (con PDS attivo) nel corso dell'anno l'erogazione dei LEP utilizzando l'offerta di servizi integrati pubblico provato accreditato	Monitoraggio LEP per tutti gli utenti con PDS attivo		
Garantire il servizio di accompagnamento al lavoro a tutti gli utenti in carico (PDS attivo) che non sono impegnati in politiche attive e/o non si sono inseriti nel MDL.	Verifica attività di accompagnamento LEPF1		
Verificare l'inserimento lavorativo dei disoccupati (con PSP attivo)	Verifica occupazione maggiore e minore di sei mesi		
Applicazione annuale della Dgr n. 1220/2021 "Procedure per la gestione amministrativa dello stato di disoccupazione"	Monitoraggio aggiornamento banca dati iscritti ai CPI	UO8 UOT	
Programma di presa in carico da parte dei *case manager* delle persone con disabilità con evidenza delle situazioni di inattività o termine dei servizi dei CPI	Monitoraggio aggiornamento banca dati iscritti ai CPI	UO8 UOT	
Sviluppo Servizi alle imprese			
Rafforzamento dell'approccio ai servizi secondo la modalità dell'account management - *Account Manager* - per incrementare il numero di aziende in portafoglio e il numero di offerte di lavoro raccolte ed evase periodicamente garantendo LEP P/Q/R	Monitoraggio incremento portafoglio, offerte ed evasione per account manager	UO8 UOT	
Incremento delle occasioni di incontro tra domanda ed offerta	Monitoraggio programma	DIR	

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI[31]
con la realizzazione delle fiere del lavoro tramite gli eventi INCONTRALAVORO in presenza e a distanza a livello territoriale e settoriale LEP O Q.	eventi INCONTRALAVORO e aziende coinvolte	UO8 UOT	
Consolidamento delle azioni mirate verso imprese soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99 garantendo LEP S	Monitoraggio programma delle verifiche su aziende soggette agli obblighi di cui alla L.68/99	UO8 UOT	
Rafforzamento delle azioni volte a contrastare il Caporalato (in particolare in agricoltura) favorendo la trasparenza dell'incontro tra domanda ed offerta ed il ruolo dei CPI e degli enti accreditati ai servizi di intermediazione.	Segnalazioni interne	DIR UO8 UOT	
Collaborazione con i Comuni			
Rafforzamento e stabilizzazione della collaborazione tra servizi sociali e CPI in merito alla gestione della utenza svantaggiata tramite incontri programmati per ogni CPI.	Monitoraggio Programma	DIR UO8 UOT	
Cura del Capitale Umano di Veneto Lavoro			
Programmazione interventi formativi della "Academy Veneto Lavoro" quale strumento per il mantenimento e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei CPI a tutti i livelli.	Monitoraggio Programma	DIR UO8 UO2	X
Programmazione formazione nuovi assunti nel sistema dei CPI con l'attività di *Induction* (accompagnamento ai nuovi assunti).	Monitoraggio programma *Induction*: numero dipendenti da coinvolgere, numero ore erogate	UO8 UO2	X
Consolidamento della funzione di *assessment* interna, svolta da operatori/consulenti, finalizzata a verificare come i CPI sono organizzati per garantire il raggiungimento dei risultati del programma GOL, i servizi per il Supporto Formazione Lavoro, la garanzia dei LEP e l'omogeneità delle azioni operative	Monitoraggio Programma	UO8	X
Rafforzamento delle figure professionali (1) Responsabile CPI (2) Case Manager e (3) Account Manager per affrontare la gestione dei servizi personalizzati per tutti i profili di necessità e della domanda delle imprese.	Monitoraggio Programma	UO8 UOT	X

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI– SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	FONTI PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Digitalizzazione dei servizi per il lavoro			
Potenziamento dei servizi digitali per il lavoro, alle persone e imprese, anticipando le necessità di trasformazione (es. firma elettronica, sistemi di messaggistica e notifica, applicazioni su web, pagamenti elettronici, customer service, ChatBot, Chat GPT ecc.). Miglioramento dei servizi interni digitali (secondo le linee guida trasformazione al digitale).	Monitoraggio Programma	UO3	X

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI– SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	FONTI PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Digitalizzazione dei servizi per il lavoro			
Aggiornamento e adeguamento del portale CliclavoroVeneto e di Veneto Lavoro. Consolidamento e assistenza per l'uso delle piattaforme abilitanti: autenticazione per tutti gli utenti (SPID, CIE, CNS, eIDAS), pagamento elettronico (PagoPA), appIO, Notifiche, … Sostegno/Supporto tecnologico al Canale Servizi Digitali dei CPI attraverso il palinsesto dei programmi webinar rivolti a disoccupati, imprese, intermediari, grande pubblico (GotoWebinar, Zoom).			
Sviluppo del Sistema informativo per il lavoro:			
Programmazione dei servizi telematici di comunicazione e di rete presso tutte le sedi (connettività, telefonia fissa e mobile). Organizzazione e gestione dei servizi telematici di comunicazione e di rete in tutte le sedi, inclusi aspetti come la connettività, la telefonia fissa e mobile. Nuovi approvvigionamenti e aggiornamento dei sistemi serventi e dei device in dotazione, gestione della logistica e della manutenzione (es.: server, portatili, thin client, terminali telefonici, stampanti, apparati wifi, pannelli informativi). Attivazione e gestione di convenzioni con Regione del Veneto su tecnologia e servizi informatici (es.: CERT, Cloud, Data Center, Sicurezza, strumenti di collaboration, conservazione documentale). Implementazione delle migliori tecnologie ai fini di garantire le misure di sicurezza volte a ridurre il rischio di attacchi informatici. Sviluppo e adeguamento del sistema gestionale dei CPI. Implementazione del sistema di gestione documentale. Integrazione fra gli applicativi gestionali e implementazione di nuovi applicativi di utilità. Aggiornamento e adeguamento dei Portali di Veneto Lavoro e CliclavoroVeneto. Integrazione con le altre banche dati amministrative (Unioncamere). Gestione e conduzione dei contratti esterni per i servizi di: gestione, conduzione e sviluppo applicazioni (Leonardo); conduzione desktop remoto e servizi di sicurezza (Fastweb), applicazioni backoffice (altri), …. Gestione e potenziamento servizi di interoperabilità (Ministero Lavoro, Anpal, Inps, Comuni). Sviluppo SILS con funzionalità legate alla Direzione Sociale e Lavoro.	Monitoraggio Programma	UO3	X
Responsabile per la Transizione al Digitale			

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI– SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	FONTI PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Digitalizzazione dei servizi per il lavoro			
Gestione e conduzione del processo di implementazione della nuova piattaforma di protocollazione e gestione documentale dell'Ente (DocWay). Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione. Coordinamento nel percorso di semplificazione e crescita inclusiva dell'Ente (art.17 CAD). Indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione. Indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività. Aumentare la consapevolezza del rischio informatico nel personale dell'Ente.	Monitoraggio Programma	U UO3	X

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI – OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Monitoraggio e conoscenza del Mercato del Lavoro:			
Garantire il presidio conoscitivo sulle dinamiche occupazionali e l'evoluzione del mercato del lavoro regionale attraverso la produzione di analisi e materiali informativi e garantire le possibilità di accesso ai dati Assicurare il monitoraggio tempestivo delle dinamiche occupazionali e la produzione periodica di report congiunturali sulle principali tendenze del mercato del lavoro Presidiare l'approfondimento conoscitivo in merito ai percorsi dei disoccupati in regione ed ai soggetti più vulnerabili, anche con riferimento all'adesione alle politiche Consolidare il dettaglio informativo sulle dinamiche evolutive del mercato del lavoro regionale (anche in chiave settoriale e con riferimento alle principali componenti) sia con riferimento ai principali cambiamenti in atto, sia in relazione alla progressiva evoluzione del quadro congiunturale Supportare l'apporto conoscitivo necessario al presidio delle situazioni di crisi delle aziende Rafforzare le attività di collaborazione (interne ed esterne all'Ente) al fine di condividere percorsi di approfondimento in merito alle dinamiche occupazionali e alle trasformazioni del mercato del lavoro	Monitoraggio Programma	UO4	X

SERVIZI SPECIALI OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI SPECIALI DI ASSISTENZA TECNICA ALLA REGIONE VENETO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Unità di Crisi:			
rafforzare le attività di accompagnamento, presidio e governo regionale dei tavoli di crisi; potenziare l'attività di monitoraggio delle situazioni di crisi, mediante indagini e analisi di tipo congiunturale e strutturale; consolidare e affinare i metodi di analisi di tipo qualitativo e quantitativo dell'andamento economico-finanziario e monitoraggio delle tendenze e degli altri fenomeni di rilievo relativi alle situazioni di crisi o declino produttivo di filiere, settori, territori, reti di imprese; supportare l'attivazione e il rafforzamento delle politiche attive del lavoro per la gestione degli esuberi; supportare le politiche di riconversione e reindustrializzazione a sostegno della tenuta dei livelli occupazionali, anche attraverso la sperimentazione di strumenti innovativi; stimolare l'evoluzione del sistema regionale di relazioni industriali quale vettore competitivo della ripresa economica; contribuire allo sviluppo di attività da realizzare con la Struttura per la crisi di impresa del MIMIT e/o con altri enti/strutture nazionali o regionali competenti ai fini della risoluzione delle crisi aziendali/settoriali/di filiera e/o dell'attuazione di azioni di reindustrializzazione.	Monitoraggio Programma	UO6	
Veneto Welfare:			
Promozione e gestione del sistema di accreditamento: (1) previdenza complementare contrattuale, (2) previdenza sanitaria, (3) bilateralità, (4) welfare territoriale ed aziendale Sviluppo attività di ricerca (Osservatorio Welfare) Programmazione attività del Comitato Scientifico Programmazione del piano di comunicazione e del Veneto Welfare Day Sviluppo del programma di attività per la promozione della parità di genere e retributiva (LR 15/2/2022, n.3) e del registro imprese virtuose	Monitoraggio Programma	UO7	
Assistenza Tecnica Fondi Europei:			
Miglioramento del servizio di Assistenza Tecnica: selezione dei candidati, programmazione attività, rendicontazione, strumentazione a supporto; Garanzia del supporto alle richieste di AT della Giunta regionale (es. RUNTS Terzo Settore, Inclusione sociale, Sede di Bruxelles, Progetto Carceri) Sviluppo di azioni innovative in linea con le politiche regionali, in particolare per quanto attiene il capitale umano, il governo del mercato del lavoro e l'inclusione socio-lavorativa;	Monitoraggio Programma	UO5	

SERVIZI SPECIALI OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI SPECIALI DI ASSISTENZA TECNICA ALLA REGIONE VENETO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Sviluppo delle reti a livello regionale, nazionale, europeo a favore dei processi di accrescimento della conoscenza e scambio di buone prassi.			

SERVIZI INTERNI OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI INTERNI	FONTE PER RISULTATI	UO	PSP
Bilancio e Approvvigionamenti:			
Garanzia adempimenti e scadenze Bilancio e gestione finanziaria/patrimoniale Gestione delle Sedi Rafforzamento e gestione della Rendicontazione Consolidamento gestione amministrativa e rendicontazione Piano di Potenziamento e PNRR Programmazione e controllo nella Gestione approvvigionamenti e contratti	Monitoraggio Programma	UO1	
Personale:			
Garanzia adempimenti e scadenze Pianificazione e Programmazione del Fabbisogno di Personale Reclutamento del personale Gestione giuridica del personale Gestione economica e previdenziale del personale Welfare e relazioni OOSS Programmazione e gestione della Sicurezza	Monitoraggio Programma	UO2	

DIREZIONE OBIETTIVI/RISULTATI	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Programmazione e controllo sulle attività dell'Ente e Coordinamento UO/UOT	Monitoraggio coordinamento	DIR	X
Programmazione integrata e monitoraggio raggiungimento risultati previsti in un'ottica di valore pubblico: Piano delle attività, Piano dei Fabbisogni del Personale e Piano Assunzioni, PIAO, Bilancio, Piano straordinario di potenziamento, Piano Azioni Positive; Sistema del Benessere Organizzativo: CUG, Gestione Pari Opportunità, Sportello ascolto psicologico e Consigliera di fiducia	Monitoraggio documenti di programmazione	DIR	X
Coordinamento attività strategiche in ambito relazioni istituzionali e comunicazione anche previste dal PAR in relazione a GOL (cfr. PAR) e al DL 48 del 4/5/23 "Decreto Lavoro" (RV, INPS)	Monitoraggio Programma	DIR	X

Sviluppo del programma di comunicazione ordinaria e straordinaria interna ed esterna per le attività di Veneto Lavoro e dei CPI	Monitoraggio Programma comunicazione	DIR	
Implementazione della sperimentazione e rafforzamento di un sistema di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza a partire dai seguenti ambiti: webinar il lavoro al Centro, attività UOT/CPI, attività UO con relazioni esterne	Monitoraggio sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti	DIR	
Miglioramento organizzativo con riferimento alla semplificazione e digitalizzazione: presidio e coordinamento della mappatura dei processi al fine di semplificare e digitalizzare le procedure per migliorare l'accessibilità ai servizi per gli utenti (cittadini e imprese)	Lista delle procedure e processi da semplificare e digitalizzare. Rilevazione e diffusione buone prassi	DIR UO3 UOT	
Presidio delle iniziative relative alla Transizione Digitale (digitalizzazione dei servizi, supporto alla formazione sul tema digitale) ed Ecologica (manutenzione e programmazione sedi CPI, mobility manager).	Monitoraggio Programma	DIR UO1 UO3 UO8	X
Presidio e coordinamento Piano Triennale Prevenzione Corruzione PTPC con particolare riferimento ai processi interessati da rischi corruttivi e le relative azioni individuate, anche in nesso con il Piano Potenziamento	Monitoraggio PTPC	DIR	

3.1.3 FOCUS PROCEDURE DA SEMPLIFICARE, REINGEGNERIZZARE E DIGITALIZZARE E INIZIATIVE PER FAVORIRE LA PIENA ACCESSIBILITA' AI SERVIZI

Il percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti soprattutto nell'ottica di favorire la piena accessibilità ai servizi da parte dell'utenza di riferimento, ha subito una significativa accelerazione durante l'emergenza pandemica, nel corso della quale Veneto Lavoro ha tra l'altro realizzato una mappatura dei suoi processi per individuare le attività operabili in modalità agile.

Questo percorso è stato implementato con particolare efficacia, anche realizzando nel 2022 una indagine mirata all'ascolto delle esigenze e dei bisogni degli utenti tipo di Veneto Lavoro (utenti lavoratori e aziende) da cui sono emerse indicazioni significative anche con riferimento alla alfabetizzazione digitale dell'utenza, tema di cruciale importanza nei progetti di innovazione e digitalizzazione dei servizi pubblici (*cfr*. box *infra*).

L'Ente sta proseguendo in questa attività "di ascolto" della propria utenza, anche nell'ottica di proporre, magari con altri interlocutori istituzionali, iniziative di formazione digitale degli utenti, al fine di migliorare le loro competenze e di "sincronizzare" il percorso di innovazione anche digitale dei servizi erogati con l'effettiva "possibilità di accessibilità" dei propri utenti

Dal punto di vista della digitalizzazione dei servizi, negli anni trascorsi, Veneto Lavoro ha attivato in primo luogo strumenti di accesso basati sull'identità e il domicilio digitale, introducendo lo SPiD come strumento privilegiato di accesso ai servizi dell'Ente e stringendo accordi con vari enti certificati al fine di fornire un punto privilegiato per il rilascio dello SPiD nei CPI e favorire così l'uso della identità digitale medesima.

Sono state conservate alcune soluzioni operative adottate con successo durante la pandemia in risposta ai protocolli di distanziamento sociale, ovvero:

-il sistema di rilascio on line degli appuntamenti presso i CPI, che ha permesso di tagliare le code e ottimizzare i tempi degli operatori con l'utenza.

-alcuni canali di didattica da remoto per poter avvicinare gli utenti ai servizi.

Inoltre, in attesa dell'implementazione del sistema di notifica nazionale, è stata avviata una collaborazione con il Consorzio dei Rettori delle Università Italiane per costruire una firma elettronica qualificata, collegata al sistema SPiD da fornire all'utenza di Veneto Lavoro.

Nello specifico sono state completate le seguenti iniziative:

-monitoraggio utilizzo SPID per tutti gli utenti,

-avvio del passaggio generalizzato su Cloud,

-avvio di una intelligenza artificiale che, leggendo i documenti redatti da Veneto Lavoro, aiuti operatori ed utenti nel proprio lavoro,

-monitoraggio attrezzature di sistema per la gestione del lavoro agile tramite *smart office*.

Nel corso del triennio, Veneto Lavoro continuerà le attività di valutazione dei processi organizzativi, dei Regolamenti aziendali e delle procedure adottate, anche in riferimento alla nuova organizzazione attivata con il nuovo Regolamento e in corso di progressiva attuazione, al fine di assicurare, tra l'altro:

-La progettazione, realizzazione, conduzione e manutenzione del sistema informativo del lavoro veneto (SILV),

-lo sviluppo e la conduzione di tutti i sistemi informativi dell'Ente,

-il funzionamento del sistema informativo in tutte le sedi operative dell'Ente,

-la possibilità di realizzare il lavoro ibrido,

-la sicurezza dei sistemi e il rispetto del GDPR per la parte ICT,

-la programmazione dei servizi di telematici di comunicazione e di rete,

-il rinnovamento della strumentazione e la gestione della manutenzione.

Nella stessa prospettiva è stato costituito un gruppo di lavoro "CANTIERE PROCEDURE" per una analisi di alcune procedure specifiche, anche allo scopo di valutare la loro semplificazione ed eventuale digitalizzazione (*cfr.* Allegato 2).

È altresì in corso di completamento l'avvio di un nuovo software di gestione documentale.

L'obiettivo è una definizione semplificata e puntuale di molteplici procedure dell'Ente secondo indicatori principalmente booleani allo scopo di individuare i punti di criticità e favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

È stato inoltre avviato un progetto con un fornitore esterno allo scopo di migliorare il sistema di gestione documentale in uso nell'Ente e tradurre le procedure interne in sistemi di avanzamento digitale attraverso l'uso di un sistema di *business process managment* basato su Bonita BPM.

Con il precedente strumento sarà anche possibile valutare un'attività di dematerializzazione della gestione documentale dell'ente – intesa nel senso tecnico previsto dal CAD di eliminazione del supporto cartaceo nella redazione dei provvedimenti amministrativi.

LE ESIGENZE DELL'UTENZA E IL GRADO DI ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

Veneto Lavoro ha recentemente avviato un progetto per conoscere "da vicino" la propria utenza, realizzando una indagine mirata all'ascolto delle esigenze e dei bisogni degli utenti tipo di Veneto Lavoro (utenti lavoratori e aziende), con i seguenti obiettivi:

-indagare le esigenze inespresse degli utenti, ciò di cui hanno bisogno e aspetti che potrebbero migliorare i servizi e il loro rapporto con l'Ente erogatore stesso;

-confermare, o rimettere in discussione, le linee guida strategiche definite fino ad ora nel processo di innovazione

Nel corso del 2022 il progetto è stato realizzato su un campione, secondo due diverse strategie di ricerca:

-un questionario dedicato agli utenti lavoratori e aziende, condiviso tramite le pagine social, la newsletter e il portale stesso;

-interviste qualitative semi-strutturate rivolte a utenti, lavoratori e aziende per raccogliere informazioni riguardo le loro esperienze con i servizi digitali di Veneto Lavoro, le criticità riscontrate e le loro necessità.

L'indagine ha restituito indicazioni significative relativamente a:

-la cultura sulle modalità di ricerca del lavoro;

-la comunicazione e la personalizzazione del rapporto con gli utenti;

-Il livello di competenze digitali dell'utenza

-l'importanza dei filtri per personalizzare la ricerca per affinare il matching tra domanda e offerta;

-le caratteristiche dell'annuncio ideale di offerta d'impiego.

Con particolare riferimento alla alfabetizzazione digitale dell'utenza, in particolare durante il periodo pandemico Veneto Lavoro ha dovuto affrontare concretamente questo tema cruciale, al fine di valutare la reale efficacia di una importante spinta alla digitalizzazione dei servizi, compresi i relativi impatti sull'organizzazione del lavoro, compreso il lavoro agile.

In base a studi svolti in particolare da ANPAL nel periodo precedente al 2020, era stato stimato che solo circa il 50% degli utenti dei Centri per l'Impiego avesse competenze tali da usufruire dei servizi per il lavoro in forma digitale, con pochi elementi di ulteriore caratterizzazione anche su base territoriale.

Dalla recente ricerca, con specifico riferimento alle competenze digitali dell'utenza, è emerso che il livello di alfabetizzazione digitale è stato fino ad ora ampiamente sottostimato.

In generale gli utenti lavoratori si ritengono sufficientemente autonomi nell'uso dei vari device. Utilizzano anche i servizi pubblici digitali al bisogno, non senza qualche difficoltà, ma in modo abbastanza autonomo. In particolare, è risultato che "gli utenti lavoratori non hanno sempre alte competenze digitali ma prima di accedere all'assistenza sono disposti a fare dei tentativi in autonomia (la tendenza è di evitare l'assistenza finché non è indispensabile)".

3.1.4 FOCUS AZIONI PER FAVORIRE LA PARITA' DI GENERE E LA DISABILITA'

Con Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso "dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro."

Oltre a richiamare il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni svolgono per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, la Direttiva citata ha "l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche."

Le indicazioni fornite dalla direttiva sono esplicitamente "destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

La Direttiva, quindi, dopo aver richiamato le disposizioni vigenti suggerisce alcune concrete azioni, prima tra tutte garantire ed esigere l'osservanza delle norme che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'articolo 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive quali strumenti prioritari tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Veneto Lavoro, alla luce anche dell'attuale situazione organizzativa interna, persegue i seguenti obiettivi in linea con l'articolo 42 del D. Lgs. n. 198/2006:

-promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;

-promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sotto rappresentate o discriminate;

-promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;

-favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

Si ritiene utile richiamare brevemente, in questo contesto, anche la normativa specifica che è intervenuta a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e alla Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) apportando modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/2001), al TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008) e al Codice Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) stesso.

In particolare, si ricorda che con tali norme, è stato introdotto, inizialmente in via sperimentale, il cosiddetto "Lavoro Agile" (LA) o "Smart Working" (SW) anche nel settore pubblico (Legge 22 maggio 2017 n. 81) e indicato proprio come strumento organizzativo per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e di cura privata per entrambi i generi.

Al riguardo si evidenzia, tuttavia, come l'emergenza sanitaria ha provocato, a partire dal mese di febbraio 2020, il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente alla prevenzione, al contenimento e alla mitigazione della diffusione dell'infezione pandemica da Covid-19 che, nei fatti, hanno accelerato un processo di riorganizzazione del lavoro anche nelle amministrazioni pubbliche inserendo la modalità di prestazione lavorativa del LA nell'attività ordinaria (art. 87 del DL 17 marzo 2020 n.18 convertito con modificazioni in L n. 24 del 27/4/2020 e art. 263 del DL 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni in L n. 77 del 27/4/2020).

Da ultimo si evidenzia che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 ricorda che, a partire dal Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato nella seduta del 23 novembre 2017 il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne con la realizzazione di una serie di azioni e misure volte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa prevenzione che parte dall'educazione e dalla formazione al lavoro.

Pertanto, il PAP 2023-2025 si situa all'interno di questo contesto normativo e, in particolare, accoglie le finalità previste dalla Direttiva più volte citata, che invita le pubbliche amministrazioni a vigilare sul puntuale e corretto rispetto di tutta la normativa in materia sopra richiamata e ad attivarsi oltre che per una concreta applicazione delle disposizioni vigenti anche per suggerire precise azioni che, sebbene già inserite in un PAP triennale, rimangano oggetto ogni anno di monitoraggio e verifica.

Vengono recepiti inoltre i contenuti della legge 5 novembre 2021, n. 162, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio **2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonche' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con **DPR 16 aprile 2013** n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all'articolo 13, comma 5, recita: "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."

Nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (cd **legge Madia)** - art.14 e successivo D. Lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D. Lgs.81/2008 e del D. Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel perseguire obiettivi di pari opportunità, oltreché di tutela della salute, di promozione della sicurezza e, più in generale, del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, la pianificazione della performance organizzativa, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le azioni positive per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente realizzate.

Pertanto, le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni.

Da ultimo sono stati considerati:

-la **Legge 22 maggio 2017**, n. 81 "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*";

-la **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017**, n. 3 "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*";

-la **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019**, n. 2 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

-la **legge 5 novembre 2021, n. 162**, in vigore dal 3 dicembre 2021, pubblicata, sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021, che apporta modifiche al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle Pari Opportunità;

-la **Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023,** volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;

-la **Legge 168 del 24 novembre 2023,** Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.

3.1.5 AREE DI INTERVENTO

Qui si rappresenta l'impegno dell'Ente a promuovere una cultura inclusiva e paritaria, rafforzando l'equità di genere e le pari opportunità all'interno dell'ambiente di lavoro. Attraverso misure concrete e mirate, il piano si propone di eliminare gli ostacoli alla piena inclusione, valorizzando il contributo di tutti i dipendenti e favorendo un ambiente di lavoro positivo, aperto e rispettoso.

E' un impegno concreto per costruire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. Attraverso interventi mirati e una gestione trasparente, l'organizzazione si impegna a valorizzare ogni singolo individuo, garantendo che ogni dipendente abbia le stesse opportunità di sviluppo e successo. Le eventuali revisioni annuali del documento contribuiranno a rafforzare la cultura della parità e dell'inclusione come parte integrante dei valori dell'Ente.

Veneto Lavoro prevede le seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono stati individuati obiettivi specifici e singole azioni per la promozione delle pari opportunità, con l'indicazione delle responsabilità, delle modalità e dei tempi di attuazione, nonché le risorse economico-finanziarie, ove necessarie:

- promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'assestamento organizzativo;

- promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale;

- promozione delle pari opportunità, diffusione del Codice di comportamento, adozione del codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, mobbing e ogni altra forma di discriminazione e introduzione della figura del Consigliere/a di Fiducia;

- promozione e implementazione del lavoro agile (smart working);

- valorizzazione ruolo del CUG.

Area 1) – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale di Veneto Lavoro a seguito dell'assestamento organizzativo.

OBIETTIVI SPECIFICI: Assicurare l'attenzione dell'Amministrazione alla centralità della persona nella gestione dell'assestamento conseguente alla riorganizzazione dell'Ente, mediante la rimozione delle criticità rilevate in termini di assegnazioni a nuovi incarichi e di carichi di lavoro, il riconoscimento delle competenze professionali acquisite e la valorizzazione del personale, l'attuazione di specifiche azioni per l'integrazione del personale proveniente da altre amministrazioni.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Attività formativa e di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento organizzativo destinata ai dirigenti e ai titolari di posizione EQ/AP	U.O.8 – VL Academy	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche	Percentuale dirigenti e titolari di posizione EQ/AP raggiunta dall'attività	IN CORSO
Rilevazione triennale sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale	U.O.2/U.O.4 in collaborazione con CUG	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche	Scadenza realizzazione report triennale	IN CORSO

Area 2) - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire il benessere organizzativo rilevando e facilitando il superamento degli ostacoli all'evoluzione della professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET

Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione al genere, all'età, alle categorie professionali, all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione.	U.O.2	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Analisi nella relazione annuale CUG	RAGGIUNTO per l'anno 2024. Riproposto per il triennio 2025 - 2027
Informazione su trasparenza retributiva	U.O.2	Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche	Momento formativo organizzato dalla UO2 Personale	RAGGIUNTO
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso il lavoro del Consigliere di fiducia ed i feedback dalla rete degli sportelli di ascolto presso le sedi territoriali per il benessere psicologico, al fine di valutare ulteriori azioni positive	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con CUG	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Raccolta dati da rete degli sportelli	RAGGIUNTO per l'anno 2024. Riproposto per il triennio 2025 - 2027
Apertura di un confronto sulla possibile adozione di una Carta di Conciliazione dell'Ente	Direzione/U.O. 2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2025	Non necessita di risorse specifiche	Confronto con Consigliere di fiducia	IN CORSO

Area 3) – Promozione delle pari opportunità, diffusione del Codice di comportamento, adozione del codice per il benessere organizzativo e la dignità di chi lavora, e introduzione della figura del Consigliere/a di Fiducia.

OBIETTIVI SPECIFICI: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare la dirigenza, su pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing; diffondere una cultura orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, alla condivisione delle responsabilità tra generi e generazioni, nel rispetto e valorizzazione delle diversità.

L'Ente si impegna inoltre ad adottare il suo primo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità della persona.

Attraverso il Codice si vuole promuovere l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza; definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia, mobbing o discriminazione; assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali per la soluzione dei casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione segnalati; identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice; istituire la figura del Consigliere di Fiducia,

da selezionare tra i dipendenti dotati delle competenze specifiche a ricoprire il ruolo.

Con la collaborazione del CUG e del Consigliere di Fiducia, ci si impegna a diffondere la conoscenza del nuovo codice e a sensibilizzare sui valori in esso portati, attraverso attività di formazione tenuta dal Consigliere di Fiducia.

Individuazione del Consigliere/a di fiducia quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal codice stesso, attraverso una procedura selettiva interna coinvolgendo anche il CUG.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Aggiornare (se necessario) e divulgare, attraverso la pubblicazione sul portale di Veneto Lavoro, il Codice di comportamento del personale.	U.O.2	Entro Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche	Pubblicato in intranet e amministrazione trasparente	RAGGIUNTO
Diffondere la conoscenza del nuovo codice e sensibilizzare sui valori in esso portati, attraverso attività di formazione tenuta dal Consigliere di Fiducia.	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con U.O.8 - Academy VL	Avviata ad ottobre 2023 e in conclusione entro dicembre 2025	Non necessita di risorse specifiche	Corso CUG per tutti i dipendenti di Veneto Lavoro	IN CORSO al 16/09/24 corso fruito interamente da 317 dipendenti
Mantenimento rete degli sportelli di ascolto territoriali per il benessere psicologico	Direzione / Consigliere di fiducia	Annuale	Necessita di risorse specifiche	Sportello attivo fino a marzo 2025	RAGGIUNTO per l'anno 2024. Riproposto per il triennio 2025 - 2027
Informazione e formazione ai dipendenti sulle misure di contrasto alla violenza di genere	Direzione/U.O. 2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2025	Non necessita di risorse specifiche	Corso CUG per tutti i dipendenti di Veneto Lavoro	IN CORSO al 16/09/24 corso fruito interamente da 317 dipendenti

Area 4) – Promozione e implementazione del lavoro agile (*smart working*).

OBIETTIVI SPECIFICI: Promuovere e implementare la modalità del Lavoro Agile favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Diffondere e incentivare la modalità del Lavoro Agile anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più	Direzione	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Percentuale di lavoratori che usufruiscono di LA	RAGGIUNTO per l'anno 2024. Riproposto per il triennio 2025 - 2027

flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.					
Monitorare l'utilizzo del LA	U.O.2, in collaborazione con U.O.4 e OPI	Annuale	Non necessita di risorse specifiche	Monitoraggi periodici della UO2 Personale, relazione annuale CUG	RAGGIUNTO per l'anno 2024. Riproposto per il triennio 2025 - 2027

Area 5) – Valorizzazione ruolo del CUG.

OBIETTIVI SPECIFICI: Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera Nazionale di Parità. I CUG delle più importanti amministrazioni pubbliche Italiane centrali, nazionali e locali hanno dato vita a un network spontaneo, la Rete Nazionale dei CUG, cui intende anche il nostro CUG, per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti propri a tali organismi.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET	INDICATORI	VALORE TARGET
Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera di Parità Regionale e le Consigliere territorialmente competenti e il CUG della Regione Veneto.	CUG	Entro 2024	Non necessita di risorse specifiche	Iscrizione a Rete Nazionale dei CUG, iniziative svolte	RAGGIUNTO Iscrizione a Rete Nazionale dei CUG IN CORSO Partecipazione a corsi Rete Nazionale dei CUG
Partecipazione ad iniziative promosse dalla RV (o altri enti) per la valorizzazione del CUG sulle tematiche del benessere organizzativo e dell'antidiscriminazione	CUG	Periodico	Non necessita di risorse specifiche	Partecipazione ad iniziative	IN CORSO

3.1.6. RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Con decreto direttoriale 196/2022 è stato nominato "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" in Veneto Lavoro ciascun Dirigente di U.O.T. pro tempore in carica relativamente al personale in forza nei rispettivi territori di competenza. Per il personale in forza presso la sede centrale di Veneto Lavoro, la competenza segue il criterio di territorialità e, pertanto, fa capo al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'U.O.T. di Venezia.

Il Responsabile dei processi di inserimento ha il compito di svolgere, con poteri di impulso e di verifica, le seguenti funzioni:

- cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

- predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 il cui titolo è «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato», approvato definitivamente il 15 aprile 2024, ha introdotto delle importanti modifiche a diverse normative nazionali riguardanti disabilità, prestazioni sociali e normative per l'assistenza e l'integrazione sociale delle persone con disabilità.
Il decreto, il cui titolo è «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato» è entrato in vigore 30 giugno 2024, ma prevede che alcune disposizioni siano applicate dal 10 gennaio 2025.

SISTEMA BENESSERE

Comitato Unico di Garanzia	Benessere organizzativo dei dipendenti	Sportello di ascolto
•Ricostruzione CUG e adozione regolamento (cfr. direttiva n.2/2029) •Formazione a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti (ruolo CUG, normativa antidiscriminatoria, gestione benessere organizzativo) in collaborazione con Università di Padova	•Adozione Codice Benessere Organizzativo dipendenti •Indagine benessere organizzativo e diffuzione risultati	•**Consigliere di fiducia**: attivazione sportello ascolto per disagio lavorativo (discriminazione, molestie, mobbing) •**Attivazione sportello di ascolto per qualsiasi disagio, non solo lavorativo**, in convenzione con Centro Dipartimentale di ricerca sul disagio lavorativo, CIRD dell'Università di Padova

3.1.7 FOCUS COMUNICAZIONE STRATEGICA

La comunicazione strategica nei confronti dell'utenza e di tutti gli stakeholders interessati rappresenta uno degli obiettivi strategici di Veneto Lavoro per la realizzazione di tutti servizi, come ampiamente indicato anche dalla programmazione regionale ed europea.

Le attività di informazione e comunicazione sono strategiche per il raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano delle Attività dell'Ente, che riguardano (1) lo sviluppo del programma di comunicazione interna ed esterna per le attività di VL e dei CPI e (2) lo sviluppo del Programma del canale digitale di Veneto Lavoro - Il Lavoro al Centro - rivolto a cittadini imprese intermediari operatori accreditati e pubbliche amministrazioni.

Le attività sono realizzate in una logica di comunicazione integrata di canali e strumenti, digitali e tradizionali, nonché sulla personalizzazione degli interventi in funzione delle diverse categorie di utenza: disoccupati, inoccupati, giovani, studenti in uscita dal percorso scolastico, lavoratori svantaggiati, persone con disabilità, lavoratori di aziende in crisi e a rischio disoccupazione, imprese, intermediari, personale interno di Veneto Lavoro.

In linea con la programmazione e in continuità con la strategia di comunicazione già in essere nelle annualità precedenti, le attività di comunicazione riguarderanno:

- i servizi per il lavoro offerti dai CPI del Veneto a cittadini e imprese;
- le opportunità di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, con particolare riferimento agli eventi "IncontraLavoro", le iniziative di recruiting territoriali, aziendali e settoriali dei Centri per l'impiego del Veneto;

- l'accesso alle politiche attive regionali tra le quali il Programma GOL – Garanzia Occupabilità dei lavoratori in termini di reinserimento lavorativo, aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) delle competenze, inclusione lavorativa, ricollocazione collettiva;
- gli interventi di politica attiva e le opportunità d'impiego volte a supportare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- gli obblighi di assunzione previsti per le imprese dalla normativa in materia di collocamento mirato, le modalità di esonero, le convenzioni per l'assolvimento parziale dell'obbligo, gli incentivi all'assunzione di persone con disabilità;
- i servizi online ospitati sul portale ClicLavoro Veneto per lavoratori, aziende, studenti e operatori;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro regionale, anche attraverso la valorizzazione delle pubblicazioni statistiche dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro;
- bandi, contributi e iniziative della Regione del Veneto in materia di lavoro, formazione e istruzione;
- gli interventi della Regione del Veneto per la promozione della parità retributiva, il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità, il contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro, le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- le attività e i servizi offerti dall'Unità di Crisi regionale nella gestione delle situazioni di crisi aziendali complesse, territoriali, settoriali e di filiera, nella definizione di processi di reindustrializzazione e riconversione, per la tutela dei posti di lavoro;
- le attività dell'UO Veneto Welfare per la promozione dello sviluppo della previdenza complementare contrattuale, della previdenza sanitaria, della bilateralità e del welfare territoriale e aziendale;
- concorsi e selezioni pubbliche attive sul territorio regionale;
- incentivi e contributi alle imprese per l'assunzione di personale dipendente;
- le principali novità normative in materia di lavoro e formazione professionale;
- le attività istituzionali dell'ente Veneto Lavoro (eventi, iniziative, progetti europei, attività organizzative, concorsi e procedure di selezione, variazioni di sede dei CPI, attivazione di recapiti e sportelli lavoro ecc.);
- (in ottica di comunicazione interna) opportunità, agevolazioni, iniziative, attività formative, modulistica e informazioni di servizio utili per il personale interno di Veneto Lavoro.

Le attività di comunicazione si esplicheranno prevalentemente tramite il sito web istituzionale di Veneto Lavoro, il portale ClicLavoro Veneto e i rispettivi canali social. I contenuti saranno veicolati tramite una molteplicità di strumenti quali news, schede informative, approfondimenti editoriali, focus e rubriche tematiche, social network (post, tweet, stories, reel, video ecc.), comunicati stampa, newsletter, eventi online e in presenza, infografiche, video, interviste, materiali di comunicazione grafica.

INCONTRALAVORO

IncontraLavoro è l'iniziativa di recruiting dei Centri per l'Impiego del Veneto, promossa da Regione del Veneto e Veneto Lavoro con l'obiettivo di far incontrare imprese e candidati alla ricerca di un lavoro e favorire così l'inserimento e il reinserimento lavorativo di disoccupati e inoccupati. L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che una delle principali complessità del mercato del lavoro consiste nella manifestazione e, quindi, nella conoscenza della domanda di lavoro, cioè dei bisogni di professionalità espressi dalle imprese.

Proprio per questo motivo gli eventi "IncontraLavoro" sono definiti e organizzati periodicamente a partire dall'esame dei bisogni espressi dalle aziende sulla base di specifiche esigenze territoriali, settoriali o aziendali, sia tramite contatto diretto che, indirettamente, attraverso i flussi delle assunzioni e l'analisi delle ricerche che pervengono alle banche dati o reperibili sui portali online. Nel 2023 fino a fine settembre sono stati organizzati 58 eventi "IncontraLavoro" dedicati a singole imprese e grandi gruppi industriali tra cui Amazon, Bauli, Conad, Coop, Despar, Gardaland, LVMH, oppure a settori specifici quali ad esempio il turismo, la ristorazione, la GDO, il calzaturiero, l'occhialeria.

Per partecipare alle selezioni i lavoratori possono rivolgersi al proprio CPI oppure candidarsi online alle offerte di lavoro di interesse utilizzando il servizio "Centro per l'Impiego Online" disponibile sul

portale ClicLavoro Veneto, alla sezione dedicata agli "IncontraLavoro". Successivamente gli operatori dei Centri per l'impiego passano alla verifica, nelle banche dati dei lavoratori, dell'esistenza di profili professionali capaci di rispondere alle esigenze datoriali e propongono alle aziende, anche tramite le loro organizzazioni, un elenco di candidati potenzialmente idonei a ricoprire la posizione ricercata.

Gli eventi "IncontraLavoro" possono prevedere anche dei recruiting day in cui aziende e agenzie per il lavoro hanno l'opportunità di presentarsi, illustrare nel dettaglio le proprie vacancy e svolgere colloqui con i candidati preselezionati. Il processo si conclude con l'eventuale assunzione da parte delle aziende.

Analogamente, "I**ncontraFormazione**" è un ciclo di iniziative che si pone l'obiettivo di far conoscere le opportunità formative più rilevanti offerte sul territorio regionale, quali ad esempio i corsi di qualifica per Operatore Socio Sanitario (OSS) o i percorsi di alta formazione tecnica post diploma offerti dagli ITS - Istituti Tecnologici Superiori. Gli eventi "IncontraFormazione" rappresentano quindi un'occasione per connettere enti accreditati che offrono attività formative e lavoratori interessati alla transizione verso nuove competenze o all'aggiornamento di quelle già possedute.

IL LAVORO AL CENTRO

"**Il Lavoro al Centro**" è il ciclo di webinar che rappresenta il canale digitale prioritario dei Centri per l'impiego del Veneto. Avviati in periodo di pandemia per garantire anche a distanza la continuità del servizio rivolto a cittadini e imprese, tali incontri online sono diventati un appuntamento periodico che garantisce un canale di comunicazione e informazione costante con gli utenti dei CPI. Organizzati a cadenza mensile in cicli tematici che si ripetono nel corso dell'anno, i webinar de "Il Lavoro al Centro" rappresentano uno strumento di orientamento e accompagnamento al lavoro per i cittadini alla ricerca di nuove opportunità lavorative e un servizio di formazione e informazione online dedicato alle imprese.

I webinar si rivolgono prevalentemente a due tipologie di utenti:

- **lavoratori e persone disoccupate** interessate a conoscere i servizi offerti dal Centro per l'Impiego per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le ricerche di personale in corso sul mercato del lavoro veneto, le funzionalità dei servizi online del portale ClicLavoro Veneto, le strategie per cercare efficacemente lavoro, scrivere un buon curriculum vitae e affrontare un colloquio di lavoro, e le modalità di accesso alle politiche attive regionali;
- **aziende, agenzie per il lavoro, consulenti, associazioni del territorio ed enti** che vogliono informarsi sugli incentivi alle assunzioni previsti a livello regionale, sulla normativa e le opportunità in materia di collocamento mirato, e sui servizi digitali per le imprese del portale ClicLavoro Veneto.

Considerati il gradimento e l'utilità dell'iniziativa che **nei primi nove mesi del 2023 ha coinvolto oltre 3.900 partecipanti**, **nel 2024 si intende proseguire in continuità** con quanto pianificato finora proponendo filoni che riprendono i cicli sviluppati negli anni precedenti in tema di collocamento mirato, incentivi alle imprese e servizi offerti dai CPI alle aziende, ma anche nuove tematiche di interesse per i target dei Centri per l'Impiego**.**

PRESENZA SUI MEDIA

Con l'obiettivo di consentire la massima diffusione alle attività svolte e ai servizi offerti a cittadini e imprese, favorendone così la conoscenza ad un pubblico più ampio rispetto a quello rappresentato dall'utenza della rete dei servizi pubblici per l'impiego, Veneto Lavoro intrattiene regolari e costruttive relazioni con i principali organi di stampa, radio, televisioni e testate giornalistiche online, attraverso comunicati stampa, eventi, collaborazioni editoriali e attività di supporto a specifiche esigenze informative, che hanno garantito una presenza costante dell'Ente sui media locali, regionali e nazionali.

Nel corso del 2023 (gennaio-settembre) gli articoli di stampa o servizi televisivi che menzionavano Veneto Lavoro, pubblicati dalle testate giornalistiche locali e nazionali e andati in onda sulle principali emittenti televisive, sono stati oltre un migliaio, per una media di quasi 4 articoli/servizi al giorno.

Le tematiche che hanno trovato maggiore spazio sulla stampa riguardano l'andamento del mercato del lavoro regionale rilevato dall'Osservatorio di Veneto Lavoro, l'offerta di politiche attive, gli eventi di recruiting territoriale, aziendale e settoriale dei Centri per l'impiego "IncontraLavoro", l'inaugurazione di nuovi recapiti dei CPI e di Sportelli Lavoro distribuiti sul territorio regionale e attivati in una logica di massima prossimità del servizio ai cittadini, i servizi offerti alle imprese, compresi i casi di crisi aziendale gestiti dall'Unità Operativa di Veneto Lavoro "Unità di crisi e servizi alle imprese", le attività di promozione della previdenza integrativa e complementare realizzate tramite l'Unità Operativa "Veneto Welfare", specifiche iniziative e interviste rilasciate dal Direttore, dai Dirigenti o da altro personale dipendente dell'Ente anche in occasione di specifici eventi.

Tra le iniziative avviate, in continuità con quanto avvenuto nell'anno precedente, si segnala la collaborazione con la trasmissione "Il Posto Giusto", il settimanale dedicato al mondo del lavoro prodotto da RAI in collaborazione con Anpal e Ministero del Lavoro, che ha consentito di dare la giusta visibilità ai servizi offerti dai Centri per l'impiego e ad alcuni casi virtuosi di inserimento lavorativo avvenuti tramite il CPI. Analogamente, Veneto Lavoro si è reso disponibile a collaborare con altre trasmissioni RAI, come nel caso di un reportage sul tema del Decreto Flussi

realizzato dalla trasmissione “PresaDiretta”.

IL CANALE DIGITALE DEI CENTRI PER L’IMPIEGO – IL PALINSESTO DI VENETO LAVORO

Tra i Centri per l’Impiego e i lavoratori, aziende, professionisti, Istituzioni, Enti ed Attori del territorio, la comunicazione avviene anche digitalmente.

L’attenzione posta dai Centri per l’Impiego del Veneto alle trasformazioni del mercato del lavoro ed alle diversificate necessità rispetto a temi quali (1) la ricerca delle opportunità di lavoro (2) l’accompagnamento all’inserimento lavorativo (3) l’ottimale conoscenza e fruizione dei servizi per il lavoro pubblici, ha alimentato il supporto, sia in presenza che a distanza, ad una sempre maggior platea di utenti del servizio pubblico veneto (lavoratori, aziende, studenti e soggetti della rete territoriale).

Il “**CANALE DIGITALE DEI CENTRI PER L’IMPIEGO**” risponde alle esigenze di informazione e servizio attraverso gli strumenti digitali-

Viene offerto un **PALINSESTO** di iniziative on-line, realizzate in modalità Webinar con una programmazione stabile, facilmente fruibile e particolarmente mirata con l’obiettivo di fornire informazioni, focus, supporti concreti e periodicamente aggiornati.

Con il **programma del 2024** i CPI intendono offrire un insieme strutturato e completo di attività on line, di informazione orientativa e di approfondimento, destinate ad interessare e raggiungere periodicamente una significativa ed ampia platea di destinatari.

Lo sviluppo del canale digitale si strutturerà principalmente su due livelli:

- un **palinsesto STABILE** che prevede:
  - Cicli di Webinar “**IL LAVORO AL CENTRO**” rivolti a
    - **lavoratori disoccupati**: orientamento, incontro domanda offerta, politiche attive
    - **aziende e professionisti**, collocamento obbligatorio, incontro domanda offerta, incentivi
    - **Pubbliche Amministrazioni**, collaborazione tra settore sociale di Comuni e CPI
  - l’ottimizzazione della proposta di 5 Webinar dell’iniziativa “**TALENTI AL LAVORO**” rivolta ai giovani studenti del territorio Veneto
- un **palinsesto VARIABILE**. Sarà implementata e messa in campo una serie specifica di **WEBINAR CON COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI**, ideati e realizzati con significativi interlocutori territoriali.

Nel corso del 2023 Veneto Lavoro ha avviato due iniziative rivolte ai Consulenti del Lavoro insieme alla Consulta Regionale dei Presidenti degli Ordini dei Consulenti del Lavoro, all’ Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) direzione interregionale Nord Est e allo Spisal. Il primo webinar nel mese di marzo, con tema il collocamento mirato: “COLLOCAMENTO MIRATO obblighi e opportunità” ed il secondo, nel mese di maggio, con tema i tirocini: "I TIROCINI - Tirocini Extracurricolari, Tirocini Estivi".

TALENTI AL LAVORO

Dopo il successo riscontrato nella precedenti edizioni, la Regione del Veneto in collaborazione con Veneto Lavoro promuove la terza edizione del progetto “**Talenti al lavoro**” identificando in tale iniziativa una valida proposta rivolta a tutto il territorio del Veneto con l'obiettivo di aiutare gli studenti degli ultimi anni delle scuole superiori del Veneto a sviluppare le competenze necessarie per affacciarsi in modo consapevole al mondo del lavoro e di favorire la loro conoscenza e fruizione diretta dei Servizi e delle opportunità offerte dai Centri per l’Impiego, operativi in tutto il territorio.

Nello specifico, l'iniziativa si rivolge agli studenti iscritti al quinto anno delle scuole superiori pubbliche e paritarie e agli studenti iscritti al terzo e quarto anno delle scuole della formazione professionale e degli istituti scolastici che erogano la formazione IeFP in sussidiarietà, presenti sul territorio regionale. Le scuole e gli studenti che aderiscono all'iniziativa potranno partecipare a un ciclo di cinque webinar in programma tra ottobre 2023 e febbraio 2024 per conoscere il mercato del lavoro regionale e le sue caratteristiche, imparare come attirare l’attenzione delle aziende attraverso la creazione di un curriculum vitae efficace e utilizzare al meglio gli strumenti e le funzionalità di ricerca delle offerte di lavoro messi a disposizione dal portale ClicLavoro Veneto, conoscere direttamente e fruire dei servizi dei Centri per l’Impiego oltre a scoprire quali sono le opportunità di formazione disponibili sul territorio dopo il diploma.

3.2. PERFORMANCE

La sezione Performance del PIAO 2025-2027 rappresenta una tappa strategica fondamentale per il nostro percorso di sviluppo e innovazione. Questo documento si configura come uno strumento di guida per raggiungere gli obiettivi dell’Ente.

L’obiettivo primario è rafforzare la capacità dell’Ente di rispondere rapidamente ai cambiamenti dello scenario

esterno, potenziando l'efficacia operativa e promuovendo una cultura basata su qualità e trasparenza, quindi un impegno concreto per costruire un'organizzazione resiliente, sostenibile e orientata al futuro.

3.2.1 OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI A TUTTE LE UNITA' ORGANIZZATIVE

Sono stati individuati come obiettivi strategici:

OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI A TUTTE LE U.O.	***DESCRIZIONE***
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Mappatura dei processi e analisi del rischio Programmazione del Lavoro Agile Miglioramento dei processi dell'organizzazione, degli strumenti, del personale impegnato e della quantificazione dell'impegno del personale per tipologia di processo. **Programmazione e gestione obiettivi e risultati.**
Gestione delle attività legate al PNRR quale standard per la gestione degli utenti (persone e imprese) e delle misure di attivazione al lavoro ed alle politiche (programma GOL)	Attività di governance (incontri, formazione) Allineamento con i sistemi regionali di programmazione e controllo Revisione dei processi ai fini del miglioramento e della semplificazione. **Monitoraggio dei servizi**
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.
Riduzione dei tempi medi di pagamento, in attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41	Il target da raggiungere è fissato in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento ed è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2025. (Circolare n. 1/2024 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 2449 del 3/1/2024).
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione, in attuazione della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025	Obiettivo annuale di formazione di almeno 40 ore pro-capite annue, a partire dal 2025, per tutto il personale, inclusi i dirigenti. Vengono sotto riportati "Ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, eroga- zione e fruizione della formazione", come meglio specificati nella sezione 3.3 del PIAO "Organizzazione e Capitale Umano"

Ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione

SOGGETTI	RUOLO, ATTIVITÀ E PROFILI DI RESPONSABILITÀ
Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001	Definiscono, nel PIAO (ove previsto, ovvero in altro documento di programmazione), politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di for- mazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministra- zione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni Sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione Assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di *performance*, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della *leadership* e delle *soft skills* Promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025) Si registrano sulla Piattaforma Syllabus e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione corsi Attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato Monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, *performance* individuale e organizzativa e valore pubblico
Dipartimento della funzione pubblica	Mette a disposizione di tutti i dipendenti percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze sulle cinque aree strategiche di sviluppo del capitale umano (*leadership*, competenze manageriali e *soft skills* di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa; transizione digitale; transizione ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche) Finanzia programmi formativi delle amministrazioni, non sovrapponibili all'offerta Syllabus Supporta l'accesso dei dipendenti pubblici a percorsi formativi universitari (PA 110 e lode)
Academy VL, in collaborazione con la U.O. Personale	Concorrono alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione Promuovono e attuano interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001) Abilitano il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponi- bili sulla piattaforma Syllabus e ne promuovono e monitorano la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR Sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'ammini- strazione e ne rendicontano i risultati
Dirigenti pubblici	Conseguono l'obiettivo di *performance* individuale in materia di formazione. Il mancato conse- guimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di *performance* in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della forma- zione obbligatoria, *soft skills* e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati
Dipendenti pubblici	Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali Conseguono l'obiettivo di *performance* individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del

	trattamento accessorio collegato ai risultati
Organismi indipendenti Di valutazione /nuclei di valutazione	Accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della *performance*

3.2.2 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro per collegare i risultati alla premialità. Viene rafforzato il concetto di performance organizzativa ed individuale, basato su diverse forme di misurazione e valutazione, con specifico riferimento:

- ai dirigenti;
- alle EQ/AP;
- al personale non dirigente.
- Il Sistema improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:
- assegnazione degli obiettivi;
- monitoraggio e verifiche intermedie;
- monitoraggio, verifiche e valutazioni finali. Relazione sulle performance.

La fase di definizione degli obiettivi è, di norma, definita dopo l'approvazione del bilancio di previsione e della programmazione annuale dell'attività da parte della Giunta e dopo l'approvazione del bilancio regionale e della determinazione del contributo ordinario che costituisce la principale risorsa economica dell'Ente per l'espletamento delle ordinarie attività.

3.2.3 OBIETTIVI DELLE SINGOLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

U.O.T. - UNITA' ORGANIZZATIVA TERRITORIALI

OBIETTIVI ASSEGNATI	***DESCRIZIONE***	***INDICATORI***	***VALORE PEGGIORE***	***VALORE MIGLIORE***	***PESO % su TOT. 100***
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Individuazione delle criticità relative alla organizzazione del lavoro e programmazione del lavoro agile (procedure, personale, sistemi)	Percentuale criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al	Trattamento della numerosità di disoccupati trattati con la	Quantità	80%	100%	10

PNRR e impatto sulla U.O.	profilatura qualitativa previsti dal PAR GOL				
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Gestione dell'organizzazione dei servizi finalizzato ad un contatto diretto con i potenziali **utenti persone**	Garanzia del trattamento per gli utenti disoccupati con rinvio alla ricerca di lavoro e/o alle politiche attive e rilevazione della eventuale condizionalità	Report periodico	Un report	Due report	20
Gestione dell'organizzazione dei servizi finalizzato ad un contatto diretto con i potenziali **utenti imprese**	Gestione del rapporto con le imprese finalizzato alla acquisizione dell'offerta di lavoro ed al matching	Report periodico	Un report	Due report	20
Implementazione del **sistema permanente di "customer satisfaction"** per i servizi pubblici per il lavoro	Monitoraggio della qualità del servizio garantito agli utenti (persone e imprese) per i servizi per il lavoro e delle politiche attive.	Quantità	Bassa	Alta	20
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15

U.O. 1 – BILANCIO E APPROVIGIONAMENTI

OBIETTIVI ASSEGNATI	***DESCRIZIONE***	***INDICATORI***	***VALORE PEGGIORE***	***VALORE MIGLIORE***	***PESO % su TOT. 100***
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Garantire i servizi previsti dalla UO (forniture, logistica) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale criticità risolte	40	80	10

Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Riduzione tempi medi dei Pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	10
Programmazione	Approvazione rendiconto generale	Tempo	30.04.2025	30.03.2025	10
Bilancio	Assestamento di bilancio	Tempo	30/07/2025	30/06/2025	10

Patrimonio	Programma adeguamento infrastrutturale CPI	Tempo	31/12/2025	30/10/2025	5
Bilancio	Approvazione bilancio di previsione 2025 - 2027	Tempo	31/12/2025	30/10/2025	5
Approvvigionamento	Garantire la pianificazione e lo svolgimento delle gare, RDO e TD	Numero	5	10	5
Logistica	Garantire il funzionamento sede e CPI.	Numero sedi	10	40	5
Logistica	Garantire l'installazione di arredi nei CPI.	Numero sedi	3	5	5
Controlli	Stesura e controllo atti	Numero	100	270	5
Controlli	Aggiornamento del registro	Tempo	31/12/2025	30/09/2025	5

U.O. 2 – PERSONALE

OBIETTIVI ASSEGNATI	*DESCRIZIONE*	*INDICATORI*	*VALORE PEGGIORE*	*VALORE MIGLIORE*	*PESO % su TOT. 100*
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Contrattualizzazione e gestione personale inserito nel piano di rafforzamento e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione a tutti i livelli del Codice di comportamento dei dipendenti	Divulgazione del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento di Veneto Lavoro anche al fine di stimolare suggerimenti migliorativi e di aggiornamento dello stesso	Percentuale dipendenti/ consulenti raggiunti dalla divulgazione	99%	100%	2,5

Obiettivo anticorruzione: gestione pantouflage	Inserimento all'interno di contratti individuali di lavoro	Percentuale contratti nei quali viene inserita	99%	100%	2,5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	5
Programmazione, gestione e coordinamento dei procedimenti di reclutamento	Assicurare l'assunzione di personale qualificato e in linea con le necessità organizzative	Numero di reclutamenti completati entro i tempi previsti	80%	100%	10
Redazione e stipula dei contratti di assunzione, atti di incarico dirigenziale e di EQ	Formalizzare correttamente i contratti e garantire il rispetto delle normative	Percentuale di contratti completati senza errori	90%	100%	10
Cura e aggiornamento dei fascicoli del personale e controllo banca dati HR	Garantire la completezza e conformità normativa dei fascicoli del personale	Percentuale di fascicoli aggiornati	70%	100%	10
Welfare integrativo e benessere organizzativo	Promuovere il benessere e un ambiente di lavoro sano	Numero di iniziative di welfare attuate	1 iniziativa	3 iniziative	5
Gestione del trattamento giuridico del personale	Curare gli adempimenti contrattuali, normativi e regolamentari	Percentuale di procedure completate correttamente	85%	100%	10
Verifica elaborazione e liquidazione stipendi	Garantire l'elaborazione corretta e puntuale degli stipendi	Percentuale di stipendi elaborati puntualmente	90%	100%	10
Gestione delle attività di sorveglianza sanitaria	Garantire la corretta programmazione delle visite mediche preventive, periodiche, straordinarie	Percentuale di visite mediche programmate	80%	100%	5
Gestione delle attività formative in materia di sicurezza	Garantire la formazione continua in materia di sicurezza	Percentuale di personale formato sulla sicurezza	80%	100%	5
Gestione delle relazioni sindacali e definizione degli accordi	Mantenere buone relazioni con le rappresentanze sindacali e gestire gli accordi	Numero di incontri	2 incontri	5 incontri	5

U.O. 3 - SISTEMA INFORMATIVO LAVORO VENETO (SILV)

OBIETTIVI ASSEGNATI	*DESCRIZIONE*	*INDICATORI*	*VALORE PEGGIORE*	*VALORE MIGLIORE*	*PESO % su TOT. 100*
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Garantire i servizi previsti dalla UO (reti, comunicazione, telefonia, posta elettronica, strumenti di collaboration, VDI, stampanti e applicazioni) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Ibrido	Quantità	Realizzazione al 80%	Realizzazione al 100%	10
Gestione del Programma GOL. Impatti sulla UO	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, in accordo con le prescrizioni ANAC.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti PNRR.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti PNRR, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90,00%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15

Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO, in coordinamento con l'ufficio competente	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Sviluppo applicazioni	Sviluppo applicazioni software, anche con interventi di MAC, MAD e MEV previste dal piano di investimenti, gestione degli affidamenti e dei contratti	Report periodico	Un report	Due report	15
Aggiornamento del SILV	Implementazione e gestione della infrastruttura tecnologica con aggiornamento dei software di base e di portale, adeguamento degli applicativi assicurando la massima sicurezza possibile	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10
Miglioramento, conduzione e gestione degli strumenti hardware e software ad uso dell'Ente e implementazione sicurezza periferica	Potenziamento hardware e software, assicurando la massima sicurezza possibile, ai Servizi per l'Impiego e alle strutture dell'Ente con riguardo alla rete LAN, WiFi e WAN, alla telefonia fissa e mobile, ai Virtual Desktop e ai sistemi di gestione documentale, gestione degli affidamenti e dei contratti	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10
Strumenti di cooperazione applicativa	Implementazioni di nuovi servizi e aggiornamenti evolutivi agli strumenti di cooperazione applicativa con RdV, ANPAL, MLPS, INPS e altri enti.	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10

U.O. 4 - OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

OBIETTIVI ASSEGNATI	***DESCRIZIONE***	***INDICATORI***	***VALORE PEGGIORE***	***VALORE MIGLIORE***	***PESO % su TOT. 100***
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Garantire i servizi previsti dalla UO (monitoraggio, analisi) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione delle analisi previste dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5

Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30/04/2025	30/03/2025	5
Monitoraggio del Placement prodotto dalle misure di politica attiva (formazione, tirocini, ricollocazione)	Analisi degli esiti di placement delle politiche regionali con particolare riferimento alle azioni finanziate a valere sul POR FSE e GOL	Quantità	Un report	Due report	10
Monitoraggi standard: Collocamento mirato L.68/99 e Tirocinio	Aggiornamento sulle politiche per la gestione del Collocamento Mirato e dei Tirocini	Quantità	Un report	Due report	15
Lettura integrata dei dati sulla disoccupazione amministrativa	Monitoraggi approfonditi sulla composizione, trattamento ed esiti dei disoccupati iscritti ai Cpi del Veneto All'interno delle analisi sui disoccupati il Monitoraggio della misura Supporto Formazione Lavoro (ex Reddito di Cittadinanza).	Quantità	Un report	Due report	15
Analisi del mercato del lavoro regionale	Focalizzazione dell'analisi sulle dinamiche del mercato del lavoro (es. Bussola)	Quantità	Due report	Tre report	20

U.O. 5 - AT GESTIONE FONDI EUROPEI

OBIETTIVI ASSEGNATI	***DESCRIZIONE***	***INDICATORI***	***VALORE PEGGIORE***	***VALORE MIGLIORE***	***PESO % su TOT. 100***
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione e alla gestione del personale**	Garantire i servizi previsti dalla UO (programmi finanziati dalla commissione UE) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5

interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.				
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti PNRR.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti PNRR, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90,00%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30/04/2025	30/03/2025	5
Gestione dell'AT programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE;	Garantire la gestione delle DGR di affidamento dalla RV (report periodici, relazioni, rendicontazione)	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	15
AT Fondi Immigrazione e Sociale, AT sede Bruxelles RV.	Garantire la gestione delle DGR di affidamento dalla RV (report periodici, relazioni, rendicontazione)	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	20

U.O. 6 - UNITA' DI CRISI AZIENDALI, SETTORIALI E TERRITORIALI

OBIETTIVI ASSEGNATI	*DESCRIZIONE*	*INDICATORI*	*VALORE PEGGIORE*	*VALORE MIGLIORE*	*PESO % su TOT. 100*
Gestione attività caratteristiche della UO con integrazione al piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione**	Garantire i servizi previsti dalla UO (gestione crisi) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione delle analisi previste dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30/04/2025	30/03/2025	5
Gestione Crisi Aziendali	Livello di partecipazione ai tavoli relativi alla gestione di crisi aziendali di natura complessa e dei tavoli tecnici regionali permanenti.	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	30
Supporto alla reindustrializzazione e riconversione	Livello e qualità della partecipazione alle azioni connesse alla gestione dell'Area di crisi industriale complessa di Venezia e delle aree di crisi industriali non complesse	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	30

U.O. 7 – VENETO WELFARE

OBIETTIVI ASSEGNATI	*DESCRIZIONE*	*INDICATORI*	*VALORE PEGGIORE*	*VALORE MIGLIORE*	*PESO % su TOT. 100*
Gestione attività caratteristiche della UO con integrazione al piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione**	Garantire i servizi previsti dalla UO (fondi previdenziali, fondi sanitari, welfare aziendale, territoriale) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione delle analisi previste dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30/04/2025	30/03/2025	5
Osservatorio Welfare	Analisi della documentazione relativa ai sistemi di Welfare con presentazione sul portale Veneto Welfare	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	25
Promozione e gestione del sistema di accreditamento nelle 4 aree previste	Gestione del sistema di Accreditamento	Report periodico	Un report	Due report	35

U.O. 8 – COORDINAMENTO E GESTIONE RETE PUBBLICA DEI SERVIZI PER IL LAVORO

OBIETTIVI ASSEGNATI	*DESCRIZIONE*	*INDICATORI*	*VALORE PEGGIORE*	*VALORE MIGLIORE*	*PESO % su TOT. 100*
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento **all'organizzazione**	Garantire i servizi previsti dalla UO (programmazione, monitoraggio, processi) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del lavoro agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	95 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30/04/2025	30/03/2025	5
Programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI	profilatura qualitativa, attivazione delle politiche, candidatura alle occasioni di lavoro, aggiornamento CV accompagnamento al lavoro	Report periodico	Un report	Due report	10
Monitoraggio attività CPI e Servizi per il lavoro	Realizzazione monitoraggi periodici programmati dei servizi offerti dai CPI e delle misure di politica attiva gestite dai CPI	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	10
Implementazione servizi a favore delle imprese	Piena operatività dei servizi di ricerca attiva	Tempo	Entro 30 aprile	Entro 31 marzo	10
Gestione del sistema di formazione continua Academy Veneto Lavoro	Realizzazione attività formative previste dal piano di potenziamento dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento alle nuove assunzioni ad alla formazione permanente	Quantità	50%	70%	15

Assistenza utenti Contact Center e CRM	Gestione dell'assistenza agli utenti che utilizzano i servizi on line tramite Contact Center e CRM	Report periodico	Un report	Due report	15

3.2.4 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

La coerenza dei contenuti del presente Piano agli indirizzi del Bilancio di previsione viene realizzata tramite: • un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance; • un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi, dalla contabilità al controllo di gestione, all'OIV e alle singole strutture aziendali. Gli obiettivi di Veneto Lavoro vengono determinati in sintonia con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) che rappresenta il principale strumento della programmazione regionale, ai sensi del Decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118.

Per quanto attiene le risorse finanziarie necessarie per le funzioni e i servizi essenziali, l'unico parametro di valutazione consiste nella stretta correlazione di pertinenza e congruità con quanto approvato nel Programma. Pertanto, la determinazione dell'ammontare del finanziamento annuale diventa essenziale per la sana gestione dell'Ente.

3.2.5 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

L'impegno di miglioramento del ciclo di gestione delle performance si focalizzerà sempre più sul rafforzamento degli strumenti e delle modalità operative del controllo di gestione e sull'integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si provvederà ad un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi e dell'assegnazione di eventuali nuovi obiettivi coerentemente con eventuali modifiche organizzative intercorse nel corso del periodo di programmazione.

Un'altra azione prevista è l'aggiornamento del sistema informativo aziendale a supporto della programmazione fornendo dashboard utili alla programmazione.

L'Ente si impegna inoltre a recepire le indicazioni formulate nella direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, datata 28/11/2023 e avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", che stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance. La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

3.2.6 COLLEGAMENTI CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La previsione normativa e gli orientamenti dell'ANAC di forte integrazione delle tematiche della prevenzione alla corruzione e della trasparenza nel ciclo della performance, sono stati pienamente recepiti da Veneto Lavoro, perseguendo una visione integrata delle proprie funzioni e relativamente al tema della trasparenza, la necessità di stabilire un coordinamento tra le azioni previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelle indicate nel Piano della performance, continua ad essere sentita come prioritaria. Per quanto riguarda l'esterno, la comunicazione e la trasparenza riguardano il rapporto fra l'amministrazione e gli stakeholders, consentendo ai vari livelli forme di conoscenza ed al contempo di controllo sull'operato.

Per quanto riguarda l'interno e quindi la comunicazione ai dipendenti, ci si muoverà su due piani: quello degli incontri

svolti a vari livelli per garantire una corretta comunicazione e diffusione delle informazioni connesse all'introduzione del ciclo della performance (dialoghi con la direzione focalizzati su obiettivi e performance); quello della pubblicazione dei documenti di riferimento nella intranet aziendale al fine di renderli disponibili ai dipendenti. La tematica della performance, inoltre, è stata oggetto di confronto anche con le delegazioni sindacali.

3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

3.3.1. INTRODUZIONE E FINALITA'

In questa sezione del PIAO si rappresenta l'impegno dell'Ente a promuovere un ambiente lavorativo improntato all'integrità, alla legalità e alla trasparenza. Questo documento intende prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e di opacità che possono compromettere la fiducia dei cittadini e degli stakeholder nei confronti dell'Ente, assicurando al contempo una gestione delle risorse chiara e accessibile.

Ciò avviene attraverso l'implementazione di politiche e procedure che riducano al minimo i rischi di comportamenti corrotti, anche mediante un'attenta valutazione dei processi e delle attività a rischio, il garantire l'accessibilità e la chiarezza delle informazioni rilevanti, rendendo pubblici i dati e i documenti necessari per una completa rendicontazione verso la collettività e i soggetti interessati e infine lo sviluppo di percorsi di formazione continua per tutto il personale, focalizzati su etica, anticorruzione e trasparenza, creando una cultura condivisa.

Quindi rappresenta uno strumento strategico per garantire un ambiente operativo improntato alla legalità, alla trasparenza e all'etica. L'Ente si impegna ad adottare le misure più adeguate e a promuovere una cultura che valorizzi questi principi, assicurando il rispetto delle norme e rafforzando la fiducia dei cittadini e degli stakeholder. La sua attuazione sarà accompagnata da eventuali revisioni, affinché rimanga efficace e allineato ai cambiamenti normativi e alle nuove esigenze dell'organizzazione.

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento. Per ricostruire il contesto delle disposizioni che disciplinano la materia risulta ancora necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge Severino), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali. Tale legge ha introdotto l'obbligo, per ciascuna Amministrazione, di adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e di individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT). In questo contesto sedimentato si sono recentemente inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che, istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale devono essere ricompresi anche gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione

Veneto Lavoro realizza le finalità di prevenzione della corruzione e dell'illegalità attraverso:

a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;

b) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett. a), di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare;

d) il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, amministratori, soci e dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente.

Destinatari delle azioni di prevenzione della corruzione sono:

a) gli organi;

b) i dirigenti, che sono anche i referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, i quali, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile per la prevenzione della corruzione, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;

c) i dipendenti;

d) i soggetti di cui all'art. 1, comma 1- ter, della Legge 241/90.

3.3.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Costituiscono attività a maggior rischio di corruzione, quelle che implicano:

a) l'erogazione e/o la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di benefici e vantaggi economici di qualunque genere, anche mediati, a soggetti giuridici privati e pubblici;

b) il rilascio di concessioni, autorizzazioni e atti similari;

c) le procedure di:

- impiego e/o di utilizzo di personale;
- concorsi, prove selettive per l'assunzione e le progressioni in carriera del personale;
- conferimento di incarichi e consulenze;

d) le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e per l'affidamento di commesse pubbliche in genere, con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti, specie quelle con più elevato livello di discrezionalità.

I settori amministrativi maggiormente a rischio vengono individuate nelle attività afferenti agli appalti e procedura di scelta del contraente, alle sovvenzioni – contributi diretti e indiretti, alle risorse umane.

3.3.3. MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I SETTORI A RISCHIO

Oltre alle misure indicate nel prospetto sotto riportato, si individuano, in via generale, per il triennio 2023 - 2025, le seguenti attività finalizzate a contrastare il rischio di corruzione nei settori di cui al precedente articolo:

a) Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio (se sussistono), potrà essere redatta, a cura del dirigente di competente, una scheda con un elenco delle relative fasi e dei passaggi procedimentali, completa dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento, dei soggetti che curano l'istruttoria e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può riservarsi di richiedere la produzione di specifiche check-list.

b) Meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti

Salvi i controlli previsti da specifiche norme, i dirigenti trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione un report indicante, per le attività a rischio afferenti il settore di competenza (se sussistono):

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedimentali di cui alla precedente lett. a);

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;

- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

c) Monitoraggio dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

I dirigenti delle U.O. trasmettono al Responsabile della prevenzione un monitoraggio delle attività e dei procedimenti

a rischio (se sussistono) del settore di appartenenza, verificando, anche sulla base dei dati disponibili eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti.

d) Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

Nelle schede di cui al punto a) vengono individuati per ciascun procedimento e/o attività a rischio (se sussistono) gli obblighi di trasparenza aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalla legge.

3.3.4. MISURE ULTERIORI DI PREVENZIONE PER I SETTORI A MAGGIORE RISCHIO DI CORRUZIONE

I dirigenti delle U.O. interessati, redigono un report contenente i dati di cui alle seguenti schede nelle quali vengono individuati, per ciascun procedimento e/o attività a maggiore rischio di corruzione (se sussistono), gli obblighi di trasparenza aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalla legge.

APPALTI E PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE U.O.1 - U.O.3 - U.O. 5		
Procedimenti	Misure di prevenzione	Dati di reportistica
Affidamenti diretti	Informativa sulla lista degli affidamenti diretti.	Comunicazione semestrale al responsabile prevenzione corruzione.
Procedimenti di affidamento di appalti	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Comunicazione semestrale al responsabile prevenzione corruzione di eventuali eccezioni e motivazione.
Procedura di scelta del contraente per appalti di servizi e forniture sotto soglia comunitaria	Informativa attraverso una lista.	Comunicazione semestrale al responsabile prevenzione corruzione.
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti PNRR	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti PNRR, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Comunicazione al Responsabile anticorruzione della venuta a conoscenza di eventuali criticità / anomalie relative alle ditte partecipanti agli appalti.
Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Comunicazione al Responsabile anticorruzione della venuta a conoscenza di eventuali comportamenti difformi da parte delle ditte contrattualizzate.
Diffusione del Codice di comportamento.	All'atto della sottoscrizione di contratti di fornitura di beni e servizi o di realizzazione di opere in favore di Veneto Lavoro, verrà indicato alla controparte.	Comunicazione a cura del dirigente / P.O. Responsabile al Responsabile prevenzione su casi particolari.

Il Protocollo di Legalità ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture", sottoscritto in Venezia in data 17 settembre 2019, tra Regione Veneto, Associazione dei Comuni del Veneto (ANCI Veneto), l'Unione Provincie del Veneto (UPI) e gli Uffici Territoriali del Governo del Veneto e recepito con determinazione n. 1352/2020 in ottemperanza al vigente PTPCT, è scaduto il 16 settembre 2022, con conseguente cessazione dell'efficacia degli impegni assunti. L'iter per la sottoscrizione del nuovo Protocollo di legalità, sta richiedendo dei tempi di aggiornamento lunghi per esigenza legate alla normativa in materia, per cui la Regione Veneto, con nota Prot.456129 del 05/10/2022, ha fornito delle istruzioni operative a cui attenersi nella predisposizione dei bandi di gara e della relativa documentazione contrattuale in merito alle procedure di affidamento avviate successivamente alla data di scadenza del Protocollo di legalità. In conformità a dette istruzioni, nell'arco temporale compreso tra la scadenza del Protocollo di legalità e il suo rinnovo, si ritiene opportuno inserire nella documentazione di gara le clausole e le condizioni contrattuali del Protocollo di legalità, poiché rientrano sia come prescrizioni applicative della normativa antimafia, sia attuative delle misure di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione. Non potrà darsi seguito, invece, alle disposizioni del Protocollo che stabiliscono obblighi afferenti comunicazioni e altri adempimenti informativi ulteriori e diversi da quelli discendenti dalla legislazione antimafia e che non siano meramente applicativi della predetta norma.

Veneto Lavoro si impegna a prevedere negli atti di gara e/o nei contratti:

- l'obbligo dell'appaltatore, ad inizio lavori, di comunicare alla stazione appaltante i dati di cui all'art. 85 del D.Lgs. 159/2011 ai fini del rilascio della certificazione antimafia tramite la Banca Dati Nazionale e - per il successivo inoltro alla Prefettura – l'elenco di tutte le imprese, anche con riferimento ai loro assetti societari, coinvolte in maniera diretta ed indiretta nella realizzazione dell'opera a titolo di subappaltatori e di subcontraenti, con riguardo alle forniture ed ai servizi ritenuti "sensibili";
- - clausole risolutive espresse, da inserire anche nei subappalti, nei subcontratti, nonché nei contratti a valle stipulati dai subcontraenti, al fine di procedere automaticamente alla risoluzione del vincolo contrattuale a seguito dell'esito interdittivo delle informative antimafia, di cui all'art. 84 del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159, rese dalle Prefetture ai sensi del presente Protocollo;
- - la previsione di un'apposita clausola in forza della quale, nel caso che le "informazioni antimafia" di cui all'art. 84 del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 abbiano dato esito positivo, il contratto è risolto di diritto e sarà applicata una penale a titolo di liquidazione forfettaria dei danni nella misura del 10% del valore del contratto, salvo il maggior danno;
- - ulteriori clausole con le quali le stazioni pubbliche appaltanti si riservano di valutare gli ulteriori ed eventuali elementi comunicati dalle Prefetture ai sensi dell'art. 1 septies del Decreto Legge 6 settembre 1982, n. 629, convertito nella Legge 12 ottobre 1982, n. 726, e successive integrazioni – ai fini del gradimento dell'impresa sub-affidataria, ai soli fini delle valutazioni circa l'opportunità della prosecuzione di un'attività imprenditoriale soggetta a controllo pubblico;
- - l'invito alle ditte concorrenti di indicare i dati anagrafici, il codice fiscale, il numero d'iscrizione all'INPS (matricola), all'INAIL (codice cliente e posizione assicurativa territoriale), alle Casse Edili o ad altro Ente paritetico, se diverso per categoria, con specificazione della sede di riferimento e, se del caso, dei motivi di mancata iscrizione, anche per le imprese subappaltatrici;
- - nel bando di gara verrà, inoltre, introdotta la clausola secondo la quale l'impresa aggiudicataria si impegna a riferire tempestivamente alla stazione appaltante ogni illecita richiesta di danaro, prestazione o altra utilità, ovvero offerta di protezione, che venga avanzata nel corso dell'esecuzione dei lavori nei confronti di un proprio rappresentante, agente o dipendente. Analogo obbligo verrà assunto dalle imprese subappaltatrici e da ogni altro soggetto che intervenga a qualunque titolo nella realizzazione dell'opera; nel bando di gara sarà, altresì, specificato che gli strumenti contrattuali dovranno recepire tale obbligo, che non è in ogni caso sostitutivo dell'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria dei fatti attraverso i quali sia stata posta in essere la pressione estorsiva ed ogni altra forma di illecita interferenza;
- - i bandi di gara ed i contratti contengano la clausola che preveda che la mancata comunicazione dei tentativi di pressione criminale da parte dell'impresa appaltatrice porterà alla risoluzione del contratto ovvero alla revoca immediata dell'autorizzazione al subcontratto.

Risorse umane – U.O.2		
Procedimenti	Misure di prevenzione	Dati di reportistica
Assunzioni personale con qualifica dirigenziale Autorizzazione svolgimento di attività extraistituzionali non comprese nei compiti e doveri d'ufficio	1) Verificare il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui all'art. 1, co. 49 e 50, della L. 190/2012 mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di inesistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; 2) Verificare l'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi e relativa attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi nel corpo del provvedimento autorizzatorio.	Comunicazione semestrale a cura del dirigente / P.O. responsabile al Responsabile prevenzione sul numero delle attività extraistituzionali autorizzate al personale dipendente
Procedure di assunzioni e di avanzamento in carriera	1) Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei soggetti destinatari delle opportunità offerte dall'Ente in materia, ivi compresa la pubblicazione sul portale IN.PA e sul sito web di regolamenti, bandi e avvisi o in materia; 2) Acquisire dai componenti la dichiarazione di inesistenza di eventuali incompatibilità a far parte delle commissioni di concorso; 3) Pubblicare in A.T. le prove scritte e orali delle selezioni pubbliche e le graduatorie finali di merito, nonché il relativo aggiornamento; 4) Acquisire la sottoscrizione del "codice di comportamento dei dipendenti VL" (e il suo eventuale aggiornamento nel tempo) ai dipendenti nuovi assunti; 5) Prevedere esplicita menzione nel contratto individuale di lavoro dell'insussistenza di un conflitto d'interessi a norma dell'art. 53, D.Lgs n. 165/2001.	Comunicazione puntuale a cura del dirigente / P.O. responsabile al Responsabile prevenzione di eventuali anomalie
Affidamento incarichi di collaborazione	1) Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei soggetti destinatari delle opportunità offerte dall'Ente in materia, ivi compresa la pubblicazione sul sito web di regolamenti, bandi e avvisi o in materia; 2) Acquisire la dichiarazione di inesistenza di eventuali incompatibilità a far parte delle commissioni di valutazione; 3) Verificare il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui all'art. 1, co. 49 e 50, della L. 190/2012 mediante acquisizione	Comunicazione semestrale a cura del dirigente / P.O. Responsabile al Responsabile prevenzione sul numero degli incarichi conferiti Invio mensile al Direttore (responsabile anticorruzione) dell'elenco esperti abilitati e, da

	di dichiarazione sostitutiva di inesistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto dell'affidamento dell'incarico; 4) Predisporre attestazione insussistenza conflitto di interessi per ogni incarico 5) Verificare l'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi e relativa attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi all'interno del contratto di lavoro e in una scheda dati compilata e firmata dallo stesso consulente 6) Pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente del sito, attestazione di verifica di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.	novembre 2021, degli esperti con incarico attivo
Pantouflage ('art. 1, comma 42, lett. l) della legge anticorruzione ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16): divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Prevedere la clausola all'interno dei contratti di lavoro individuali di nuova costituzione. I soggetti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente e in procinto di cessare rapporti con l'Ente devono essere informati della nullità di un eventuale futuro contratto concluso o di un futuro incarico conferito in violazione del divieto di pantouflage. Particolare attenzione per le attività / progetti finanziati con il PNRR.	Comunicazione a cura del dirigente / P.O. Responsabile al Responsabile prevenzione su casi particolari.
Diffusione del Codice di comportamento.	Acquisire la dichiarazione di presa visione all'atto della sottoscrizione di contratti di lavoro, di incarichi di collaborazione o consulenza del codice di comportamento	Comunicazione a cura del dirigente / P.O. Responsabile al Responsabile prevenzione su casi particolari.

3.3.5. PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO

La scelta del personale da assegnare ai settori individuati a rischio deve prioritariamente ricadere su quello appositamente selezionato e formato. A tal fine ogni anno i dirigenti devono individuare i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione, all'uopo curati dal dirigente avente competenza in materia di personale, ai fini dell'assegnazione nei settori a rischio (se sussistono, provvedendo altresì ad introdurre forme di rotazione laddove possibile al fine di favorire l'arricchimento professionale del personale.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria. Inoltre il personale impiegato nei settori a rischio deve, ove possibile, essere sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso tra tre e cinque anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici.

3.3.6. MISURE DI PREVENZIONE RIGUARDANTI TUTTO IL PERSONALE E FORMAZIONE

1.Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

3. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art.1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. I dipendenti formulano la segnalazione riguardante la propria posizione ai dirigenti e questi al Direttore.

4. Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

5. I Dirigenti e le posizioni organizzative, quest'ultime se impegnate in attività di cui alla tabella precedente, con cadenza annuale e aggiornata al verificarsi di nuove situazioni, dovranno presentare una dichiarazione con indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:

a) i rapporti di collaborazione svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;

b) se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;

c) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza. I dati acquisiti con le autodichiarazioni avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del dirigente, o del direttore nei casi dei dirigenti, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012.

Sono tenuti alle dichiarazioni di cui sopra anche i dipendenti che sono stati responsabili del procedimento in gare o affidamenti diretti al momento in cui si verifichino le situazioni e limitatamente ai casi specifici.

6. Restano comunque ferme le disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di

strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

a) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;

b) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;

c) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

7. A tutto il personale dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012, ed il codice di comportamento integrativo adottato dall'Ente.

Infine è prevista la verifica per un eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento adottato negli anni precedenti, a cura dell'Ufficio Personale.

Sul versante della formazione sono state previste, nel Piano della formazione e dell'aggiornamento del personale, le seguenti iniziative per i nuovi assunti:

- Prevenzione della corruzione e trasparenza nella PA secondo la L. 190/12 e successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13)

Contenuti: il corso prende in esame il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella Pubblica Amministrazione secondo quanto previsto dalla L. 190/12 e dai successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13).

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 10 ore

- Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013)

Contenuti: il corso analizza Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici ex DPR 62/2013 soffermandosi in particolare sulla sua evoluzione normativa, sugli ambiti di applicazione, sui principi generali, nonché sugli obblighi e sui divieti in capo al pubblico dipendente e sulle sanzioni previste.

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 3 ore

- Regolamento privacy europeo 679/16 (Gdpr) in materia di protezione dei dati personali

Contenuti: Il Regolamento privacy europeo 679/16 (Gdpr) prevede per le pubbliche amministrazioni e le imprese l'obbligo della formazione alla privacy in materia di protezione dei dati personali per tutte le figure presenti nell'organizzazione. In particolare per Veneto Lavoro tale formazione prenderà in esame i seguenti temi: l'evoluzione della normativa sulla privacy; i principi fondamentali del Gdpr; le definizioni e i soggetti del trattamento; i diritti degli interessati; l'informativa e il consenso; l'accountability; i rischi del trattamento; il ruolo del DPO; il Data Breach; le sanzioni.

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 4 ore

3.3.7. RAFFORZAMENTO DELL'ANTIRICICLAGGIO

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica

di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del “valore pubblico”.

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

3.3.8. WHISTLEBLOWER

L’Ente si è adottato di una disciplina per favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell’Ente, nonché da parte dei cittadini che possono portare all’emersione di fenomeni interni di corruzione. La procedura è sul sito di Veneto Lavoro, all’indirizzo

https://www.venetolavoro.it/pubblicazione/Atti/DL33/altricorruzione.xml.

Il software Whistleblowing è la soluzione applicativa che consente ai dipendenti che operano in una organizzazione di inviare segnalazioni di illeciti delle quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro. In ottemperanza alle disposizioni normative vigenti, la soluzione permette all’Ente Pubblico di garantire la massima tutela al dipendente che effettua segnalazioni di illeciti attraverso il sistema e consente la gestione delle stesse nel rispetto della normativa di riferimento (Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021).

Veneto Lavoro ha ottemperato alle indicazioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n, 24 che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 20191 , riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (cd. direttiva whistleblowing2). Violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato. Il Decreto riconduce ad un unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3.3.9. IL RESPONSABILE ANAGRAFE UNICA STAZIONE APPALTANTE (RASA)

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP (Banca dati nazionale contratti pubblici) presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del D.Lgs. n.50/2016). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), con decreto del Direttore n. 295 del 28/10/2020 è stato nominato Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per Veneto Lavoro, quale referente della U.O. 1 ufficio AA.GG e Approvvigionamenti, il sign. Tiziano Marco Menaggia.

3.3.10. IDENTIFICAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO DELLE SOCIETÀ CHE CONCORRONO AD APPALTI PUBBLICI

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare “chi sta dietro” a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche. La figura del "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

3.3.11. I DIPENDENTI DI VENETO LAVORO

I dipendenti di Veneto Lavoro partecipano al processo di gestione del rischio. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 6 novembre 2012, n.190, e dell'art 8 del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, osservano le misure contenute nel presente documento. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste, costituisce illecito disciplinare, e, se dirigenti, anche responsabilità dirigenziale. Ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, prestano la loro collaborazione al RPCT e segnalano al proprio Dirigente, o al RPCT, situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza. Ad integrazione di ciò, si è aggiunta la disciplina relativa all'istituto del Whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità. I dipendenti di Veneto Lavoro sono tenuti a: • collaborare nel processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti; • osservare le misure di prevenzione previste; • adempiere agli obblighi del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento di Veneto Lavoro; effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e rispettare, se del caso, l'obbligo di astensione; segnalare i presunti illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dalla Legge n. 190/2012.

3.3.12. UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari di Veneto Lavoro, oltre ad esercitare le funzioni proprie delineate dal D.Lgs. 165/2001, collabora alla predisposizione e all'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Amministrazione, cura l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice di comportamento e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, vigila sull'applicazione dello stesso.

3.3.13. CODICE DI COMPORTAMENTO

I codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Accanto al codice di comportamento generale nazionale (emanato con DPR 16 aprile 2013, n. 62), valido per tutte le amministrazioni pubbliche, ciascuna amministrazione adotta un codice che integra e specifica i contenuti del codice nazionale. Veneto Lavoro ha adottato un codice di comportamento preventivamente trasmesso per eventuali osservazioni a tutti i dipendenti, alle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU), al Comitato unico di garanzia (CUG) e all'OIV. Il Codice, come prescritto dall'art. 17 del DPR n. 62/2013, una volta adottato, è stato pubblicato sul sito internet istituzionale. All'atto della sottoscrizione di contratti di lavoro, di incarichi di collaborazione o consulenza, di contratti di fornitura di beni e servizi o di realizzazione di opere in favore di Veneto Lavoro, lo stesso lo indicherà alla controparte.

3.3.14. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

La rotazione del personale, quale misura organizzativa preventiva già introdotta dal D.Lgs. n. 165/2001 e dalla Legge n. 190/2012, è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di dirigenti e di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo, al fine di assicurare il buon andamento e continuità dell'azione amministrativa. Nel PNA 2019, l'ANAC ha specificato che l'attuazione della misura della rotazione ordinaria è rimessa all'autonoma programmazione delle Amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici.

Il radicale processo riorganizzativo che sta riguardando da qualche anno Veneto Lavoro, con relative assunzioni di un grande numero di dipendenti e di nuovi dirigenti, ha garantito la possibilità di rotazione di personale già presente e l'attribuzione di nuovi incarichi a neo assunti in possesso di elevate qualificazioni.

3.3.15. ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'istituto della rotazione straordinaria è una misura di prevenzione della corruzione, disciplinata nel D.Lgs. n. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui: «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Al fine di valutare l'applicabilità della misura, Veneto Lavoro è tenuto a verificare la sussistenza: • dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti; • di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16.1, lett. l-quater D.Lgs. n.165/2001.

3.3.16. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Il conflitto di interessi è disciplinato da diverse norme (art. 323 c.p., art. 6- bis Legge n. 241/1990, Legge n. 190/2012) e si applica, in particolare, per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici competenti nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale, in qualsiasi situazione di conflitto di interesse. Veneto Lavoro adotterà azioni adeguate a informare il personale sull'obbligo di astenersi dal partecipare a decisioni in presenza di conflitto di interessi e per informare sulle conseguenze che derivano dalla violazione di tale obbligo (articolo 1, comma 41, Legge n.190/2012)

3.3.17. SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Analogamente a quanto previsto per le situazioni di conflitto di interesse, la misura in oggetto mira a regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso dirigente o funzionario amministrativo. La misura si rende necessaria per evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possano ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento. A tale fine, il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente a Veneto Lavoro, l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito) in modo tale che l'Ente possa valutare se accordare l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto, salvo quanto disposto dall'art. 53 D.Lgs. n.165/2001.

3.3.18. DIRETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - INCONFERIBILITÀ O INCOMPATIBILITÀ

Le Pubbliche Amministrazioni debbono verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti ai quali intendono conferire incarichi dirigenziali (capi III e IV decreto legislativo n. 39/2013). In particolare, i Capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni: incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle Pubbliche Amministrazioni; incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 39/2013. A differenza del caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Veneto Lavoro acquisisce contestualmente ad ogni nuovo conferimento di incarico dirigenziale la dichiarazione di incompatibilità e inconferibilità.

3.3.19. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

Al fine di evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita all'interno dell'Amministrazione, per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività amministrativa, la Legge n. 190/2012 ha apportato delle modifiche all'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001, inserendo il comma 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto (il c.d. pantouflage o post-employment). La norma prevede

una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

3.3.20. MAPPATURA DEI PROCESSI

Veneto Lavoro sta proseguendo l'attività di mappatura dei processi interni, utile al fine di individuare eventuali attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, valutando le caratteristiche soggettive, i comportamenti e le attività dei soggetti interessati ai procedimenti amministrativi. La mappatura dei processi, rappresenta l'aspetto centrale (e, forse più importante) dell'analisi del contesto interno. Essa consiste nella individuazione e analisi dei **processi organizzativi**, presenti nell'ente. L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere è che **l'intera attività svolta** dall'ente venga gradualmente esaminata, così da identificare aree che, per ragioni della natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Veneto Lavoro è impegnato a mappare i processi e **non i singoli procedimenti amministrativi** (che sono ben più numerosi dei processi). Un "processo" può essere definito come una **sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno**.

3.3.21. MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate. In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

L'attuazione del monitoraggio spetta: nel monitoraggio di primo livello, al RPCT o, in autovalutazione, ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure. Il responsabile del monitoraggio di primo livello informa il RPCT sul se e come le misure di trattamento del rischio sono state attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere.

Nel monitoraggio di secondo livello, l'attuazione è compito del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o con il coinvolgimento degli altri organi con funzioni di controllo interno (internal audit), laddove presenti.

Gli ambiti e le misure oggetto del monitoraggio in Veneto Lavoro sono in particolare la trasparenza, la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi.

3.3.22. CONSERVAZIONE ED ARCHIVIAZIONE DEI DATI

La pubblicazione sui siti segue la durata di efficacia dell'atto (fatti salvi termini diversi stabiliti dalla legge). Scaduti i termini di pubblicazioni, i documenti sono conservati e resi disponibili nella sezione di archivio del sito.

3.3.23. RUP

In merito al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici il RUP è il soggetto tenuto a:

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara;

- sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;

- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta in primo luogo dai soggetti che lo hanno nominato o dal superiore gerarchico. Resta fermo che gli uffici competenti dell'amministrazione - nell'ambito dei propri controlli a campione sulle dichiarazioni - possono comunque sottoporre a ulteriore verifica anche le dichiarazioni rese dal RUP;

- vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni.

3.3.24. TRASPARENZA

La Trasparenza, che, secondo il D. Lgs. n. 33/2013 e ss.ii.mm., consiste nella "libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (…), garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione", rappresenta uno strumento di estremo rilievo per la promozione dell'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, che si compie proprio nel rispetto degli specifici obblighi di pubblicazione e nella promozione di maggiori livelli di trasparenza in relazione a quelli definiti dal legislatore.

La previsione normativa e gli orientamenti dell'ANAC di forte integrazione delle tematiche della prevenzione alla corruzione e della trasparenza nel ciclo della performance sono stati pienamente recepiti da Veneto Lavoro. Gli obiettivi in materia di trasparenza costituiscono parte ineludibile delle attività anticorruzione, in stretta correlazione con il ciclo delle performance.

Veneto Lavoro ha ottemperato nell'elenco degli obblighi di pubblicazione riferiti a "Bandi di gara e contratti" alla Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"

In particolare relativamente alla trasparenza dei contratti pubblici, fino al 31 dicembre 2023 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicureranno la trasparenza dei contratti pubblici come declinata nell'"Allegato 9" del PNA 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 225, comma 2 lettere a) e b) e dall'articolo 224, comma 4 del codice.

Dal 1 gennaio 2024, si legge nella Delibera ANAC:

"3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottata da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione.

3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono individuati nell'Allegato1 del presente provvedimento."

3.3.25. ACCESSO CIVICO

L'istanza di accesso civico "semplice" deve identificare i documenti, informazioni o dati richiesti, per i quali vi è l'obbligo di pubblicazione previsto dalla normativa vigente, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Il diritto di accesso civico generalizzato, invece, è il diritto attivabile da chiunque di accedere a dati e documenti detenuti dall'Amministrazione ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; inoltre, l'istanza di accesso civico generalizzato non richiede alcuna motivazione. Le esclusioni e i limiti all'accesso civico generalizzato derivano dalla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti secondo l'attuale ordinamento (art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013). L'istanza di accesso civico "generalizzato" deve identificare i documenti e i dati richiesti.

Le richieste sono gratuite e devono essere inoltrate secondo le indicazioni pubblicate in Amministrazione trasparente, all'indirizzo http://www.venetolavoro.it/altri-contenuti-accesso-civico.

3.3.26. I TEMPI DI ATTUAZIONE

Anno 2025

1. Attuazione degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 "Amministrazione trasparente";

2. Eventuali interventi formativi dedicati al personale dell'Ente.

Anno 2026

1. Verifica ed eventuale completamento degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 "Amministrazione trasparente";

2. Eventuale formazione sulle modalità e forme di comunicazione finalizzate alla cultura della trasparenza ed accessibilità nella stesura degli atti amministrativi, ed in generale dei contenuti pubblicati sul sito web.

Anno 2027

1. Verifica ed eventuale completamento degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 "Amministrazione trasparente";

2. Eventuale formazione al personale dell'Ente in materia di sicurezza informatica, sull'accessibilità dei documenti informatici ed in generale dei contenuti pubblicati sul sito web.

3.3.27. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E FONDI PNRR

Con riferimento ai Soggetti attuatori degli interventi, relativamente agli obblighi di pubblicazione sull'attuazione delle misure del PNRR, il PNA evidenzia la necessità di dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013, potendo anche inserire in A.T., nella corrispondente sottosezione, un link che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

3.3.28. ALLEGATO A1 - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE – CON INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DEI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI/INFORMAZIONI /DOCUMENTI

Il presente documento viene integrato con l'Allegato A1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione – con Individuazione dei Responsabili della trasmissione e dei Responsabili della pubblicazione dei dati/informazioni /documenti di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016.

4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione presenta la visione di strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e allo sviluppo di percorsi formativi atti a valorizzare il personale, coerentemente con lo sviluppo del ruolo di Veneto Lavoro.

Come dettagliato anche nel PDA Il funzionamento di Veneto Lavoro si basa sui seguenti principi:

a) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa;

b) programmazione, metodica di budget e sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria;

c) qualità e attenzione al cliente nella prestazione dei servizi.

L'Ente disciplina le attività di gestione amministrativa, contabile, patrimoniale e di erogazione dei servizi, con apposito regolamento proposto dal Direttore ed approvato dalla Giunta regionale.

La strategia regionale per la gestione dei servizi per il lavoro si fonda sull'attuale modello "a rete integrata" dei servizi per il lavoro pubblici e privati previsto dalla l.r. n. 3/2009 e s.m.i.. Il modello Veneto trova un riconoscimento nella disciplina del D.Lgs. n. 150/2015, per cui l'attuazione della riforma nazionale è in una linea di continuità con l'attuale sistema e la strategia della riorganizzazione della rete è quella di un rafforzamento e miglioramento dell'esistente.

4.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il funzionamento di Veneto Lavoro si basa sui seguenti principi:

1. trasparenza ed economicità della gestione amministrativa;
2. programmazione e responsabilità nella gestione contabile e finanziaria;
3. qualità e attenzione agli utenti nella prestazione dei servizi.

L'Ente disciplina le attività di gestione amministrativa, contabile, patrimoniale e di erogazione dei servizi, con apposito regolamento proposto dal Direttore di cui la giunta regionale prende atto.

La strategia regionale per la gestione dei servizi per il lavoro si fonda sull'attuale modello "a rete integrata" dei servizi per il lavoro pubblici e privati previsto dalla l.r. n. 3/2009 e s.m.i.. Il modello Veneto trova un riconoscimento nella disciplina del D. Lgs. n. 150/2015 che prevede la rete pubblica dei servizi per il lavoro integrata con gli attori privati accreditati nella erogazione dei servizi e delle politiche.

Lo strumento con cui l'Ente opera per la gestione organizzativa è il "Regolamento organizzativo", adottato con decreto n. 43 del 13/06/2024 a seguito di presa d'atto della Regione del Veneto con Dgr n. 614 del 4 giugno 2024. L'architettura organizzativa è modellata avendo a riferimento la stabilità di lungo periodo della *mission* istituzionale, ma anche la variabilità di breve periodo delle specifiche attività affidate di volta in volta dalla Regione.

L'organizzazione di Veneto Lavoro è ispirata ai seguenti principi:

1. responsabilità, orientamento al risultato e alla soddisfazione dell'utente da parte dei dirigenti;
2. sviluppo della professionalità, integrazione delle competenze e ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane;
3. qualità dei processi e nel coordinamento tra unità organizzative;
4. valutazione della performance organizzativa e individuale basata su risultati.

L'organizzazione di Veneto Lavoro prevede la costituzione di otto Unità Organizzative a livello centrale e sette Unità Organizzative Territoriali con la presenza di ruoli dirigenziali come descritte nel seguente organigramma:

Fig. 2 – Organigramma

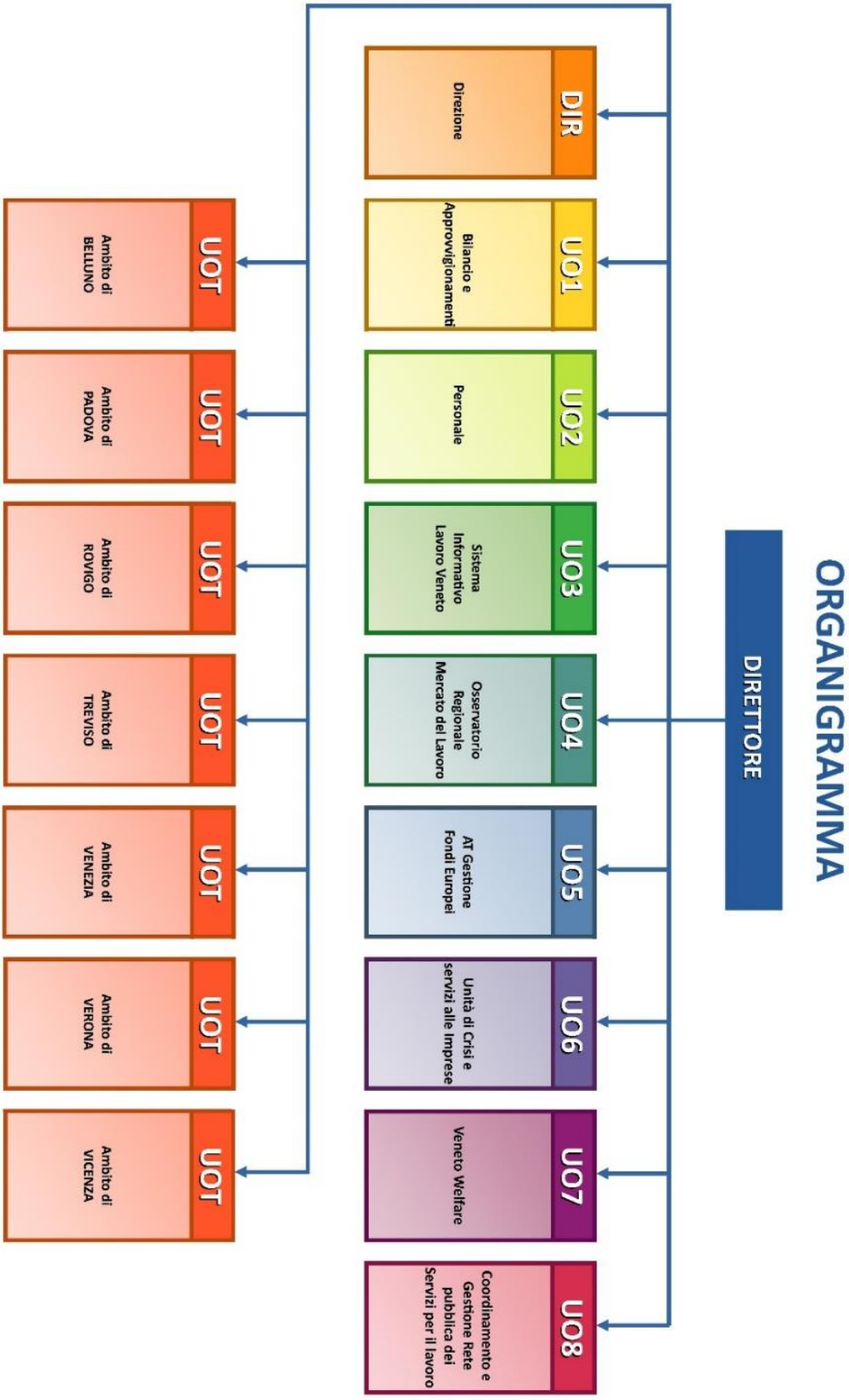
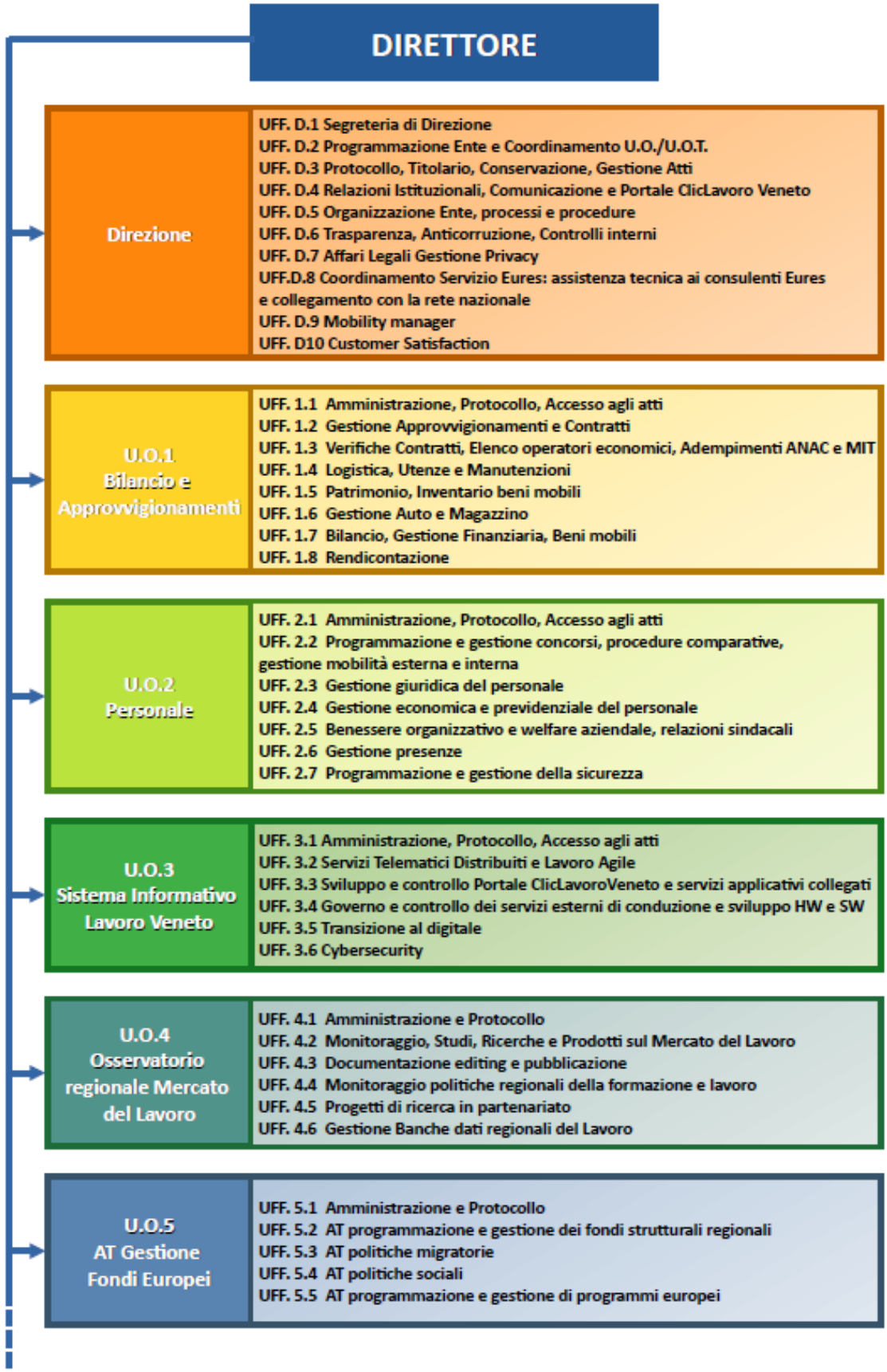
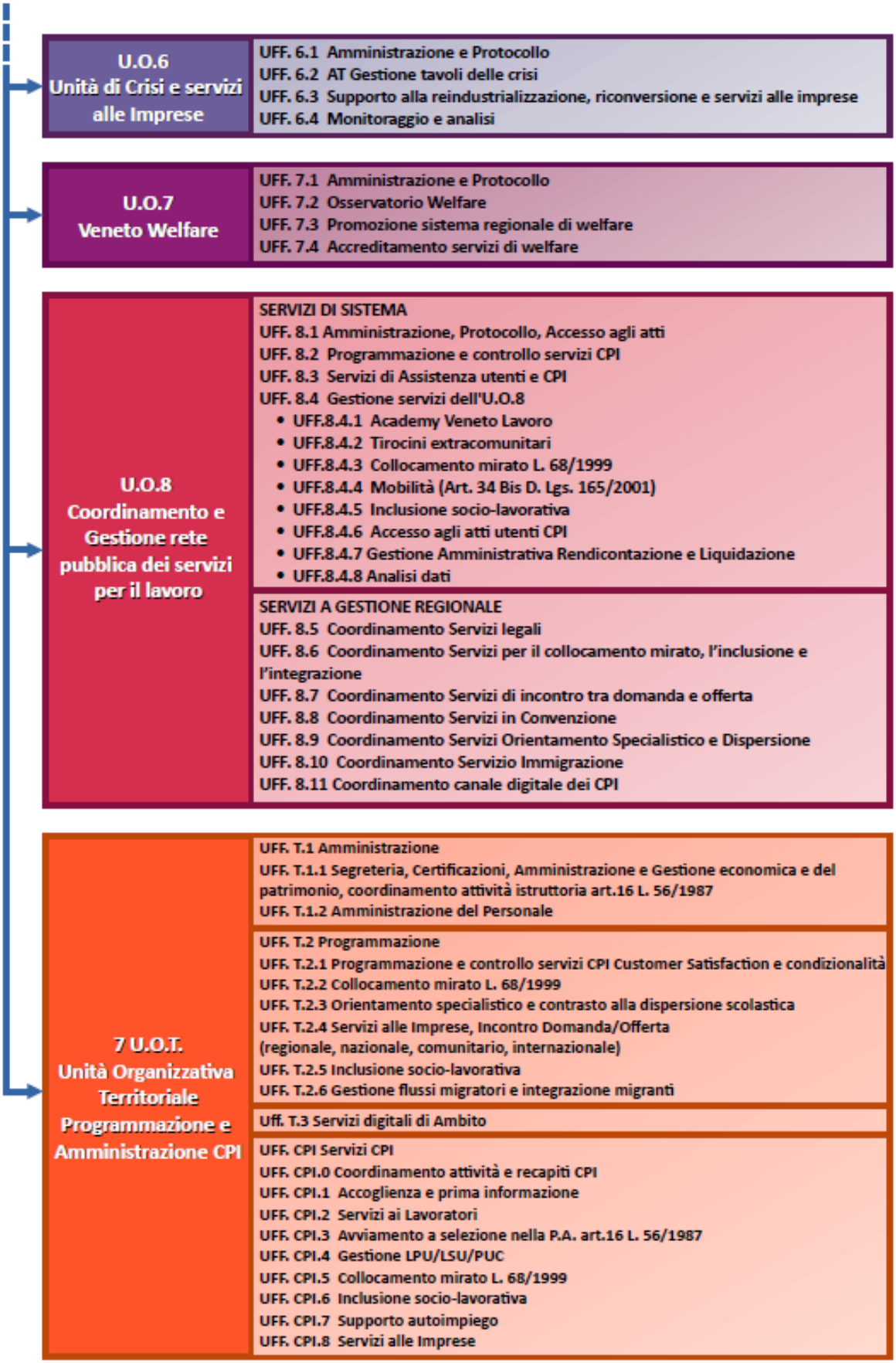


Fig. 3 – Organigramma di Veneto Lavoro con articolazione degli uffici




U.O.6
Unità di Crisi e servizi alle Imprese
UFF. 6.1 Amministrazione e Protocollo
UFF. 6.2 AT Gestione tavoli delle crisi
UFF. 6.3 Supporto alla reindustrializzazione, riconversione e servizi alle imprese
UFF. 6.4 Monitoraggio e analisi
U.O.7
Veneto Welfare
UFF. 7.1 Amministrazione e Protocollo
UFF. 7.2 Osservatorio Welfare
UFF. 7.3 Promozione sistema regionale di welfare
UFF. 7.4 Accreditamento servizi di welfare
U.O.8
Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro
SERVIZI DI SISTEMA
UFF. 8.1 Amministrazione, Protocollo, Accesso agli atti
UFF. 8.2 Programmazione e controllo servizi CPI
UFF. 8.3 Servizi di Assistenza utenti e CPI
UFF. 8.4 Gestione servizi dell'U.O.8
• UFF.8.4.1 Academy Veneto Lavoro
• UFF.8.4.2 Tirocini extracomunitari
• UFF.8.4.3 Collocamento mirato L. 68/1999
• UFF.8.4.4 Mobilità (Art. 34 Bis D. Lgs. 165/2001)
• UFF.8.4.5 Inclusione socio-lavorativa
• UFF.8.4.6 Accesso agli atti utenti CPI
• UFF.8.4.7 Gestione Amministrativa Rendicontazione e Liquidazione
• UFF.8.4.8 Analisi dati
SERVIZI A GESTIONE REGIONALE
UFF. 8.5 Coordinamento Servizi legali
UFF. 8.6 Coordinamento Servizi per il collocamento mirato, l'inclusione e l'integrazione
UFF. 8.7 Coordinamento Servizi di incontro tra domanda e offerta
UFF. 8.8 Coordinamento Servizi in Convenzione
UFF. 8.9 Coordinamento Servizi Orientamento Specialistico e Dispersione
UFF. 8.10 Coordinamento Servizio Immigrazione
UFF. 8.11 Coordinamento canale digitale dei CPI
7 U.O.T.
Unità Organizzativa Territoriale Programmazione e Amministrazione CPI
UFF. T.1 Amministrazione
UFF. T.1.1 Segreteria, Certificazioni, Amministrazione e Gestione economica e del patrimonio, coordinamento attività istruttoria art.16 L. 56/1987
UFF. T.1.2 Amministrazione del Personale
UFF. T.2 Programmazione
UFF. T.2.1 Programmazione e controllo servizi CPI Customer Satisfaction e condizionalità
UFF. T.2.2 Collocamento mirato L. 68/1999
UFF. T.2.3 Orientamento specialistico e contrasto alla dispersione scolastica
UFF. T.2.4 Servizi alle Imprese, Incontro Domanda/Offerta (regionale, nazionale, comunitario, internazionale)
UFF. T.2.5 Inclusione socio-lavorativa
UFF. T.2.6 Gestione flussi migratori e integrazione migranti
Uff. T.3 Servizi digitali di Ambito
UFF. CPI Servizi CPI
UFF. CPI.0 Coordinamento attività e recapiti CPI
UFF. CPI.1 Accoglienza e prima informazione
UFF. CPI.2 Servizi ai Lavoratori
UFF. CPI.3 Avviamento a selezione nella P.A. art.16 L. 56/1987
UFF. CPI.4 Gestione LPU/LSU/PUC
UFF. CPI.5 Collocamento mirato L. 68/1999
UFF. CPI.6 Inclusione socio-lavorativa
UFF. CPI.7 Supporto autoimpiego
UFF. CPI.8 Servizi alle Imprese

Le informazioni relative alla gestione economica dell'ente verranno riportate nel Piano Triennale delle Attività allegato al Bilancio dell'Ente presentato nei tempi previsti dalla normativa.

4.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge n.124/2015, disposizione poi rafforzata dalla successiva Legge n. 81/2017, nonché dalla direttiva n. 3/2017 e dalla Circolare n. 1 del 2020.

Nel 2022 è stato altresì firmato l'ultimo CCNL valido per il comparto Enti Locali, nel cui titolo 1 è data la prima disciplina del lavoro agile di natura contrattuale per la Pubblica Amministrazione Locale – con risultati più di consolidazione che di rivoluzione della materia.

Nella pratica è stata l'esperienza della pandemia che ha portato ad un uso massiccio del lavoro agile nella PA, anche in Veneto Lavoro.

A partire dall'inizio della fase emergenziale l'Ente ha adottato una serie di provvedimenti sia in forza delle norme nazionali e regionali sia per la regolazione dell'attività lavorativa anche da remoto, soprattutto nell'ottica di garantire per quanto possibile l'erogazione dei servizi all'utenza.

Con D.D. n. 36 del 2021 è stato approvato il POLA per il triennio 2021-2023, documento che è poi confluito nel PIAO 2022-2024, approvato con D.D. n. 26 del 31 marzo 2022. I predetti documenti sono a disposizione di tutti i dipendenti di Veneto Lavoro in apposita area riservata dell'intranet dell'Ente.

Successive analisi, anche in relazione alla mappatura delle attività "smartabili", hanno evidenziato la necessità di fare riferimento al grado di alfabetizzazione digitale degli utenti, soprattutto con riferimento alla specificità di alcuni servizi che "intrinsecamente" risultano sicuramente più efficaci "in presenza" (colloqui, interviste, ecc.). In quest'ottica l'indagine sul grado di alfabetizzazione digitale dell'utenza risulta fondamentale anche per valutare gli impatti organizzativi sull'Ente, con specifico riferimento all' individuazione delle attività "smartabili" e quindi all'implementazione del Lavoro Agile.

Tutto ciò era confermato nel PIAO 2023-2025 (D.D. n. 10 del 2024).

In via programmatica per l'attuazione del Lavoro Agile, Veneto Lavoro sta quindi proseguendo il percorso intrapreso, secondo due direttici:

-da una parte rafforzare l'implementazione del Lavoro Agile all'interno della struttura, anche attraverso la messa a punto della disciplina ordinaria,

-dall'altra incrementare le azioni per favorire l'accessibilità ai servizi tenendo conto del monitoraggio "reale" del livello di alfabetizzazione digitale dell'utenza di riferimento, anche promuovendo azioni specifiche per ridurre il divario digitale.

4.3. FABBISOGNI DEL PERSONALE

Si premette che, in ossequio alla Legge r. n. 3 del 2029 e al Regolamento Organizzativo di Veneto Lavoro, la sezione seguente del PIAO è soggetta a trasmissione alla Giunta Regionale del Veneto e potrebbe pertanto subire modifiche in un periodo successiva alla scadenza per l'approvazione del presente Piano.

4.3.1. QUADRO NORMATIVO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni per il personale di Veneto Lavoro rappresenta la fase finale della crescita nella programmazione sulle risorse umane collegata al piano di rafforzamento dei Centri per l'Impiego iniziato nel 2019 con il passaggio delle funzioni dalle province alla Regione del Veneto e successivamente a Veneto Lavoro.

- Decreto Legislativo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.
- Linee di indirizzo per la predisposizione del PTFP emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione in data 8/05/2018.

- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” art. 1 c. 793-799, che ha disposto la transizione in capo alle Regioni del personale delle province e città metropolitane in servizio presso i cpi.
- Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45 Collegato alla legge di stabilità regionale 2018, art. 54 “Norme in materia di servizi per il lavoro”, che ha definito il collocamento del personale dei CPI presso l’ente Veneto Lavoro a partire dal 1° gennaio 2018 e il subentro nelle funzioni attribuite alle Province e alla Città Metropolitana di Venezia in materia di servizi per l’impiego.
- Legge regionale 16 dicembre 1998, n. 31 Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all’impiego, art. 8.
- Legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro, e s.m.i..
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145 “Bilancio di previsione dello stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021” e s.m.i.
- Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 prevede il “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro”.
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019, pubblicato in G.U. n. 181 del 3 agosto 2019 che adotta il Piano di Potenziamento dei CPI.
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 59 del 22 maggio 2020 con il quale sono adottate le modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l’impiego e le politiche attive del lavoro.
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 settembre 2020, n. 123 che individua modalità e i termini per la trasmissione, da parte delle regioni, della documentazione necessaria al trasferimento delle risorse, incluse le modalità di predisposizione ed invio dei Piani attuativi regionali di potenziamento dei centri per l’impiego.
- DGR 29 novembre 2019, n.1770 Adozione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI aggiornato con DGR 16 settembre 2020, n.1379.
- Legge 30 dicembre 2020, n. 178 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”, art. 1 c. 324 destinazione di risorse finanziarie al Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (di seguito anche GOL).
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, art. 1 c. 85 e c. 86.
- DGR 15/03/2022, n. 248 PNRR - Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) - Adozione del Piano di Attuazione Regionale (PAR) del Veneto.
- DGR 20 febbraio 2024, n. 149 di presa atto dell’aggiornamento del Piano straordinario di Potenziamento dei CPi in Veneto 2023-2025 al fine del conseguimento dell’obbiettivo generale dell’Investimento Missione 5, Componente 1, Investimento 1.1 Potenziamento Centri per l'Impiego del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, art. 1, comma 165 e commi 822-823.

4.3.2 PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE IN PROSPETTIVA TRIENNALE

Le politiche assunzionali delle pubbliche amministrazioni sono state oggetto di significative novità a seguito delle modifiche del D. Lgs. n. 165/2001 che, con le previsioni di cui agli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, hanno previsto il superamento della dotazione organica, intesa come uno strumento rigido legata a un complesso iter modificativo, e introdotto uno strumento flessibile, qual è il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), finalizzato a rilevare le effettive e mutevoli esigenze in materia di personale.

Il presente piano programma il fabbisogno di personale nella prospettiva del triennio 2025-2027 definendo e

adeguando la programmazione dei fabbisogni adottata nel PIAO con Decreto Direttoriale n. 10 del 31/01/2024 e di cui la Giunta Regionale ha preso atto con deliberazione 13 marzo 2024, n. 232. La programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ente si adegua al "Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" come previsto dal D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, quale atto di programmazione e gestione nazionale per l'attuazione delle politiche attive del lavoro. Con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019, pubblicato in G.U. n. 181 del 3 agosto 2019 sono state ripartite le risorse per la regione Veneto previste per l'attuazione del predetto Piano. Il DMLPS dà attuazione al percorso avviato con l'art. 1, comma 258, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021" e s.m.i. e con il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 coordinato con la Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26 relativo a "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni".

Il "**Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego** e delle politiche attive del lavoro in Veneto" approvato dalla Regione del Veneto con DGR n.1770 del 29 novembre 2019 e aggiornato con la DGR n.1379 del 16 settembre 2020 e aggiornato con DGR 149/2024 di presa atto a seguito assegnazione risorse per interventi infrastrutturali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, **individua le risorse destinate allo sviluppo degli interventi e dei servizi per l'impiego, che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro e svolgono, da sempre, fondamentali compiti di rilievo istituzionale per l'integrazione attiva delle persone.**

Il Piano triennale di fabbisogni di personale perciò non si ispira a logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma basa le proprie fondamenta sulla valutazione delle reali esigenze dell'ente Veneto Lavoro circa il proprio fabbisogno di personale sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti dell'Ente) sia qualitativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare) programmando il fabbisogno del personale in deroga alla vigente disciplina in materia di vincoli assunzionali per le pubbliche amministrazioni. In tal modo se prima delle modifiche introdotte al D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 con il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il Piano dei Fabbisogni di Personale era una diretta derivazione della dotazione organica, allo stato attuale invece la dotazione organica è una conseguenza della predisposizione della programmazione dei Fabbisogni di Personale.

La Programmazione dei fabbisogni del personale ha natura scorrevole, si sviluppa in una prospettiva triennale e viene approvata ogni anno allo scopo di adeguarlo alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale in base a quanto previsto all'art. 2 del regolamento di organizzazione dell'Ente.

La programmazione dei fabbisogni di personale tiene conto della puntuale analisi del fabbisogno di personale secondo le Linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/05/2018 e in coerenza con la programmazione interna delle Performance. La programmazione, come previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, entra a fare parte del Piano integrato di attività e organizzazione, documento unico di programmazione e *governance*, quale sezione specifica del documento programmatico di Veneto Lavoro.

4.3.3 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E PROGRAMMA GOL "*GARANZIA OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI*"

A partire dal 2022 il panorama dell'offerta di politiche attive e di servizi per il lavoro del Veneto ha visto un cambiamento estremamente rilevante grazie agli interventi programmati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il piano predisposto per investire i fondi destinati dall'Unione Europea all'Italia nell'ambito del programma *Next Generation EU*.

Il PNRR alla missione 5, componente 1 "Politiche del lavoro" con la sua struttura cadenzata per milestones e target, ha previsto uno sviluppo delle misure di politica attiva e dei servizi per il lavoro per tappe di verifica dei risultati attesi da cui dipendono i finanziamenti UE per il Piano. In particolare il Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) rappresenta il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro perseguita con il PNRR.

Con il PNRR viene ripreso il programma di «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» per il quale erano già dedicate risorse in un apposito Fondo nella legge di bilancio 2020 per 233 milioni di euro, ma con uno scenario in termini di risorse e di obiettivi decisamente più significativi.

Il Programma GOL, istituito con D.I. del 5/11/2021, rappresenta il principale strumento nazionale di politica attiva del lavoro, attuato nell'ambito del PNRR, Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione». Esso costituisce lo standard di riferimento per l'erogazione dei servizi al lavoro ai

cittadini. In questa prospettiva il Programma GOL concretizza i LEP nazionali, attraverso l'identificazione di procedure operative condivise, da attuare in modo uniforme sull'intero territorio nazionale, superando le difformità esistenti tra le varie aree geografiche, e la previsione di una linea di finanziamento stabile per il riconoscimento economico delle prestazioni erogate da parte della rete dei servizi per il lavoro. L'attuazione del Programma GOL concorre alla realizzazione degli obiettivi strategici del Piano Nazionale Nuove Competenze (D.M. del 14/12/2021), finalizzato a migliorare i livelli di qualificazione dei giovani e della forza lavoro, anche attraverso la valorizzazione degli strumenti di messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e l'apprendimento in assetto lavorativo, e al pieno completamento del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego, nella misura in cui, entro il 2025, almeno l'80% dei CPI di ciascuna Regione dovrà assicurare l'erogazione dei livelli essenziali dei servizi al lavoro definiti in GOL.

L'orizzonte di programmazione dei servizi al lavoro in Veneto, per i prossimi anni, è stato delineato dal Piano di attuazione del Programma GOL della Regione Veneto (D.G.R. n. 248 del 15/03/2022) e dal PR FSE+ 2021-2027, approvato dalla Commissione Europea con decisione di esecuzione n. C (2022)5655 del 01/08/2022 e adottato con delibera della Giunta della Regione del Veneto n. 1010 del 16/08/2022.

Relativamente al modello di erogazione degli interventi di politica attiva, Veneto Lavoro tramite la propria rete di Centri per l'impiego garantisce le funzioni affidate alla componente pubblica del sistema regionale dei servizi per il lavoro.

A fronte quindi di un quadro che prevede a partire dal 2022 un incremento significativo dell'offerta di politiche attive e una corrispondente richiesta di capacità operativa da parte del sistema pubblico dei servizi per l'impiego, Veneto Lavoro continua nell'attività di rafforzamento e riorganizzazione del personale intrapresa negli ultimi anni per poter far fronte anche all'incremento dell'erogazione di servizi richiesto dal PNRR, di cui il Piano di potenziamento dei Centri per l'impego diventa parte, con la previsione di precisi *milestones e target* da rispettare, quali tappe imprescindibili di verifica dei risultati attesi da cui dipendono i finanziamenti UE per il Piano.

Tale linea di intervento, che mira a rafforzare i servizi per il lavoro e, in particolare, le politiche attive erogate, è confermata dalla legge di Bilancio 2022 (L. 30 dicembre 2021, n. 234) laddove all'art. 1, comma 85 e comma 86[32] relativamente agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego autorizza a partire dal 2022 una spesa stabile di 70 milioni in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previste dal Piano straordinario di potenziamento dei CPI a cui vanno aggiunti 20 milioni per oneri di funzionamento derivanti dall'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore di giovani tra i 16 e i 29 anni cosiddetti *neet* in quanto non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione.

Le attività dei CPI sono oggetto di monitoraggio da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, con cadenza periodica, fotografa il quadro dettagliato dei centri per l'impego, le attività quotidiane dagli operatori attraverso i servizi offerti alle persone e alle imprese.

4.3.4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2024

La tabella riproduce l'organico presente al 31.12.2024, con evidenziati i profili professionali corrispondenti ai compiti e alle attività necessarie alla funzionalità dell'Ente, riferiti all'ordinamento professionale adottato con decreto direttoriale del 15 marzo 2023, n. 66.

L'ordinamento professionale determinato sulla base delle nuove declaratorie contenute nel CCNL sottoscritto in data 16.11.2022, ha spostato l'attenzione da "che cosa viene fatto" al "come" vengono svolti i compiti richiesti, quali competenze, capacità tecniche e comportamentali siano indispensabili per rispondere ad una logica di *employer*

[32] Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1

Comma 85 Per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego correlati all'esercizio delle relative funzioni, ai sensi dell'articolo 12, comma 3-bis, ultimo periodo, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di cui all'articolo 12, comma 3, del medesimo decreto-legge n. 4 del 2019, è autorizzata una spesa nel limite di 70 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.

Comma 86. A decorrere dall'anno 2022 è altresì autorizzata una spesa nel limite di 20 milioni di euro per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego derivanti dalle attività connesse all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione.

branding.

Tabella 1 Personale in servizio al 31/12/2024 per genere

AREA/PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	Maschi	Femmine
Area degli Operatori	**1**	**0**	**1**
Operatore amministrativo	1	0	1
Area degli Operatori esperti	**43**	**9**	**34**
Operatore tecnico	0	0	0
Operatore esperto amministrativo	8	4	4
Operatore mercato del lavoro	35	5	30
Area degli Istruttori	**351**	**86**	**265**
Istruttore amministrativo contabile	46	10	36
Operatore mercato e servizi per il lavoro	299	70	229
Tecnico informatico statistico	0	0	0
Tecnico informatico	6	6	0
Istruttore patrimonio	0	0	0
Area dei Funzionari	**307**	**75**	**232**
Analista mercato del lavoro	6	1	5
Funzionario amministrativo contabile	31	12	19
Specialista informatico	2	2	0
Specialista informatico statistico	4	1	3
Specialista mercato e servizi per il lavoro	258	57	201
Specialista nei rapporti con i media	1	1	0
Specialista comunicazione	5	1	4
Funzionario patrimonio	0	0	0
Qualifica Dirigenziale	**9**	**5**	**4**
Dirigente	9	5	4
Totale	**711**	**175**	**536**

I grafici 1 e 2 rappresentano le informazioni per genere in % e per qualifica.

Grafico 1

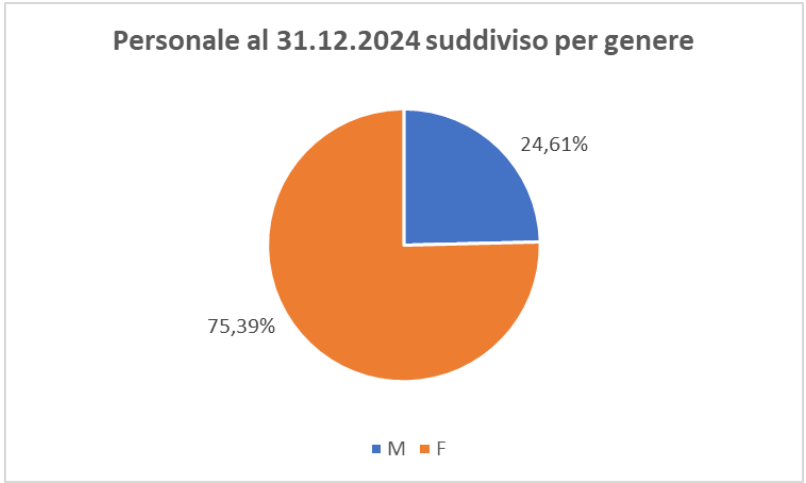


Grafico 2

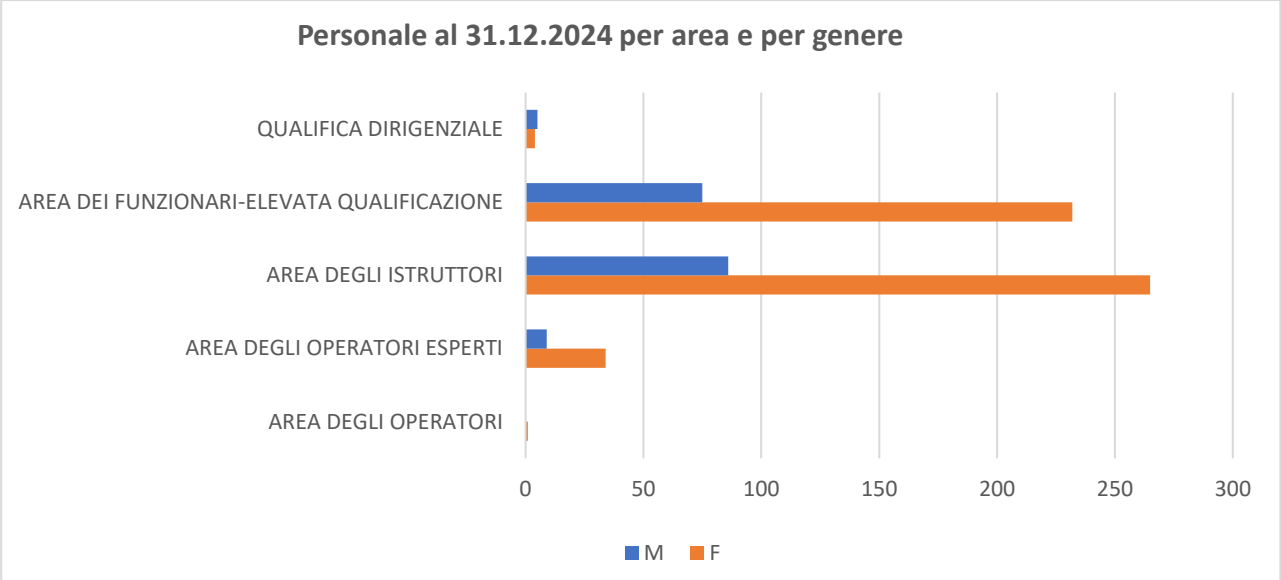
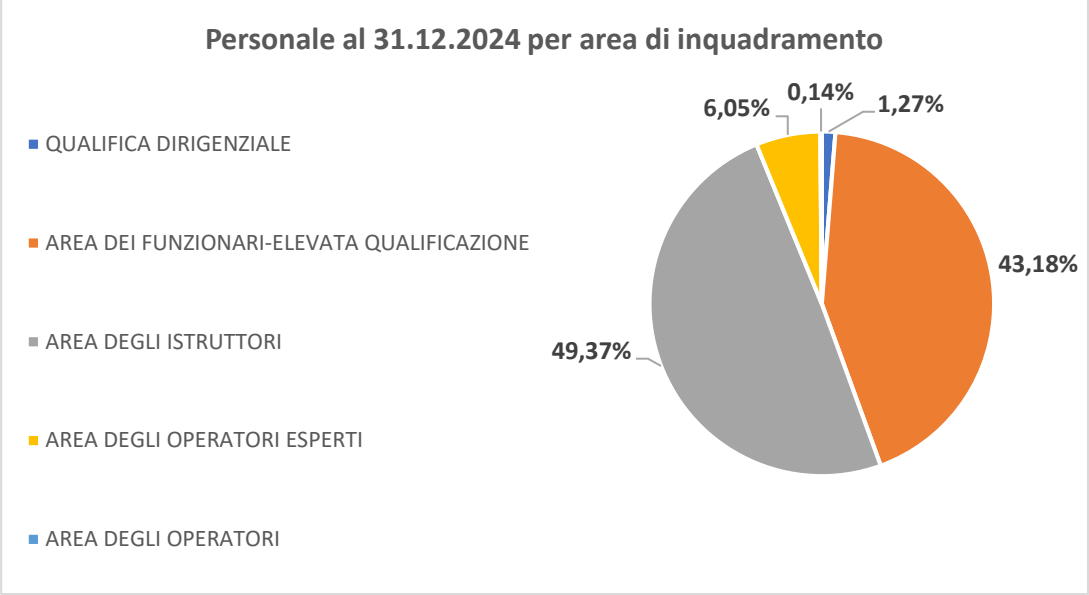


Grafico 3



La tabella 2 riproduce il dato aggregato dei livelli di responsabilità complessivamente previsti all'interno dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2024, rappresentata per genere:

Tabella 2 - LIVELLI DI RESPONSABILITA' AL 31.12.2024			
Dirigenti	**Tot.**	**F**	**M**
Posizioni dirigenziali previste	**12**		
Posizioni dirigenziali coperte fascia A	7	3	4
Posizioni dirigenziali coperte fascia B	2	1	1
Totale posizioni dirigenziali coperte	**9**	**4**	**5**
Incarichi di Elevata Qualificazione art.16-18 CCNL 16.11.2022	**Tot.**	**F**	**M**
Posizioni di Elevata Qualificazione previste	**89**		

Posizioni di EQ fascia A (€ 17.000) ricoperte	5	2	3
Posizioni di EQ fascia B (€ 14.000) ricoperte	12	8	4
Posizioni di EQ fascia C (€ 11.000) ricoperte	36	25 + 1 *ad interim*	9 + 1 *ad interim*
Posizioni di EQ fascia D (€ 8.000) ricoperte	34	21 + 3 *ad interim*	10
Totale posizioni Elevata Qualificazione coperte	**87**	**60**	**27**

4.3.5. COPERTURA STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Copertura quote d'obbligo ai sensi della l. 68/1999

Il rafforzamento del personale di Veneto Lavoro, a seguito del potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego, ha determinato una scopertura ai sensi della legge 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Per la copertura delle quote di obbligo si provvede nei termini di legge, mediante l'indizione di procedure selettive e tramite le chiamate numeriche.

La tabella di seguito riportata rappresenta le informazioni relative all'inclusività lavorativa:

Tabella 3 - Collocamento mirato

Collocamento mirato ex L.68/1999 personale in servizio alla data del 31.12.2024	
N° Lavoratori Base computo L.68/99 art. 3 (Disabili)	625
N° Lavoratori Base computo L.68/99 art. 18 (Categorie protette)	625
Quota di riserva disabili (L.68/99 art. 3)	44
Quota di riserva categorie protette (L.68/99 art. 18)	6
N° Lavoratori disabili in forza (L.68/99 art.3)	35
N° Lavoratori categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	5
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.3)	9
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	1

4.3.6. DOTAZIONE ORGANICA – ASPETTI ECONOMICI E ORGANIZZATIVI

Quantificazione delle risorse stabili

La programmazione del fabbisogno del personale degli ultimi anni (a seguito della riqualificazione dei profili e delle categorie) è stata finalizzata a definire la dotazione organica per dare attuazione al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive con relativo stanziamento di risorse e in deroga alla vigente disciplina in materia di vincoli assunzionali per le pubbliche amministrazioni.

A seguito dell'introduzione e dell'applicazione dell'istituto del reddito di cittadinanza, quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, sono state effettuate le assunzioni previste dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145, come disposto all' articolo 1 comma 258 "…*A decorrere dall'anno 2019, le Regioni, le Agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate* (…) "

Il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ha introdotto disposizioni urgenti

in tema di Reddito di Cittadinanza e ha previsto **all'art. 12 comma 3 *bis*** che *"…Le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205,* ***sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale****, da destinare ai centri per l'impiego, e* ***a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale****, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017, per complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021."*

Capacità assunzionale

Il DL 4/2019 all'art. 12 comma 3 ter lett. b) modificando la L. 145/2018, art. 1 comma 258 ha previsto che *"…****Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114*** *(cioè alla vigente disciplina in materia di vincoli assunzionali),* ***ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296****; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12****. Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165****".*

Per tali finanziamenti è previsto un apposito capitolo di spesa ai sensi del comma 8-bis del DL 4/2019 convertito in L. 26/2019 " *Ai trasferimenti alle regioni a statuto ordinario previsti dai commi 794 e 797 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, si provvede, a decorrere dall'anno 2020, mediante apposito capitolo di spesa istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei criteri di riparto e delle percentuali di accesso oggetto di intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancita nella riunione del 24 gennaio 2018."*

La legge di bilancio per l'anno 2025, L. n. 207 del 30 dicembre 2024 con la finalità di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, ha stabilito che le amministrazioni pubbliche devono procedere ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione individuati dal PNRR. In ragione di detta finalità, il comma 823 dell'art. 1, ha previsto*: "All'articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026".*

Capacità assunzionale e finanziamento spese di funzionamento

In continuità con le disposizioni di finanziamenti precedenti, la L. 30 dicembre 2021, n. 234, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", *all'art. 1 ha stanziato nuovi finanziamenti stabili per rafforzare in particolare l'erogazione delle politiche attive del lavoro dando così copertura stabile agli oneri di funzionamento dei CPI:*

"comma 85 "Per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego correlati all'esercizio delle relative funzioni, ai sensi dell'articolo 12, comma 3-bis, ultimo periodo, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di cui all'articolo 12, comma 3, del medesimo decreto-legge n. 4 del 2019, è autorizzata una spesa nel limite di ***70 milioni*** *di euro a decorrere dall'anno 2022.*

Comma 86. A decorrere dall'anno 2022 è altresì autorizzata una spesa nel limite di ***20 milioni di euro*** *per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego derivanti dalle attività connesse all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione".*

Costo medio del personale per la programmazione

Al fine di poter programmare la spesa del personale considerando tutti i fattori collegati al costo, con il Decreto Direttoriale n. 5 del 01 febbraio 2022, è stata definita una stima del costo medio del personale dell'Ente per categoria a partire dal 2022. [33]

Tabella n. 4 - Costo medio del personale

TABELLA COSTI MEDI DEL PERSONALE DEL COMPARTO E DIRIGENTI	
Area	**COSTO MEDIO**
Operatore *(ex cat.A)*	€ 39.893,07
Operatore esperto *(ex cat.B)*	€ 41.914,28
Istruttori *(ex cat.C)*	€ 45.989,48
Funzionari *(ex cat.D)*	€ 49.234,35
Dirigenti U.O./U.O.T.	€ 130.082,83

Fabbisogno di personale

La previsione di un fabbisogno di **870 unità è correlata, come previsto già nelle precedenti programmazioni del fabbisogno di personale, al potenziamento delle funzioni dei CPI e del relativo personale per i servizi al lavoro e la gestione delle politiche attive al fine di attuare i livelli essenziali delle prestazioni come previsto anche nel Piano di attività dell'Ente**, con una distribuzione delle unità di personale in relazione ai profili professionali che rispondono alla *mission* dell'Ente.

L'incremento di personale, che permette di rispondere all'erogazione anche delle politiche attive nazionali e regionali, tra cui quelle previste dal Piano GOL e dagli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni, dal punto di vista dei costi vede la copertura del finanziamento complessivo che risulta dalla somma dei finanziamenti stabili (cfr. tabella n. 3).

Di seguito, in tabella, viene rappresentata la nuova dotazione organica con il dettaglio dei profili professionali e il confronto con la precedente, come aggiornata da Decreto Direttoriale del 31 gennaio 2024, n. 10, a seguito presa d'atto da parte della Giunta regionale con deliberazione 13 marzo 2024, n. 232 nonché le assunzioni previste nel corso del triennio 2025-2027 destinate alla copertura del fabbisogno di personale.

In particolare, la dotazione organica è integrata dal fabbisogno di unità appartenenti all'area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di operatore tecnico, ad integrazione del Decreto Direttoriale n. 66 del 15 settembre 2023, di approvazione dell'ordinamento professionale di Veneto Lavoro, in conformità alle disposizioni contrattuali di cui all'art. 13 del CCNL comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, allegato A, con le seguenti mansioni:

Svolge attività di tipo tecnico specialistico e di manutenzione nell'ambito degli impianti e delle sedi istituzionali, anche mediante l'utilizzo di idonee attrezzature e strumenti, garantendone la manutenzione ordinaria.

Esegue operazioni e lavori tecnico-manuali di ordinaria manutenzione di suppellettili, immobili ed aree esterne, quali a titolo esemplificativo:

- carico, trasporto, scarico, installazione e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici, quali

[33] La stima del costo medio del personale a partire dal 2022 è comprensiva per il personale del comparto del:
- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre alla retribuzione di posizione e risultato previste, per le categorie di personale coinvolte nel piano assunzioni ai sensi del D.M. 74/2019, inclusi gli oneri a carico dell'Ente e l'IRAP;
- salario accessorio, comprensivo di oneri e IRAP, pari all'importo medio aziendale preso a riferimento per tutte le categorie per la costituzione del fondo del salario accessorio del personale del comparto;
- stima importo buoni pasto spettanti;
- adeguamento rinnovo CCNL;
- Elevate qualificazioni;

per il personale dirigenziale del:
- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre alla retribuzione di posizione e risultato previste per le posizioni dirigenziali, inclusi gli oneri a carico dell'Ente e l'IRAP;
- stima importo buoni pasto spettanti;
- adeguamento rinnovo CCNL.

Con decreto n. 9 del 27/01/2023 è stato integrato il decreto n. 5/2022 con il costo medio anche della categoria A dal momento che sono state introdotte assunzioni di personale in tale categoria.

ad es. materiali, attrezzature, fascicoli, ecc.;

- uso di attrezzature che non richiedono particolari abilitazioni o patenti;
- guida automezzi in dotazione dell'Ente, cura e manutenzione degli stessi.

Per le assunzioni da effettuare si procederà attingendo alle graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni a seguito sottoscrizione di appositi accordi, mediante il ricorso alle procedure di mobilità e mediante selezioni concorsuali in ottemperanza a quanto previsto dal d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.. Il Decreto Ministeriale attuativo dell'art. 35 comma 5 ter ha esteso la deroga di tale articolo anche ai concorsi banditi per un numero superiore a 20 unità di enti strumentali delle regioni, disposizione applicabile perciò a Veneto Lavoro.

Si coprirà il cd "*turn over*" del personale cessato nel rispetto dei limiti previsti dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025), qualora assunto al di fuori del piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, nei limiti di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente [34]

Sulla base delle indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, Legge n. 207/2024, diramate dal Dipartimento della Funzione pubblica il 20.1.2025, per far fronte all'attività di tutoraggio ed affiancamento del personale neo assunto, Veneto Lavoro si avvale della facoltà di individuare il personale con il quale concordare il trattenimento in servizio oltre il limite ordinamentale dei 67 anni, sino al compimento del settantesimo anno di età, nei limiti finanziari del 10% delle facoltà assunzionali vigenti.

In aggiunta, si prevede la possibilità del trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 11, comma 1, del decreto legge 10 agosto 2023, n. 105 che stabilisce per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la facoltà di trattenere in servizio, fino al 31 dicembre 2026 nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, i dirigenti generali, anche apicali, dei dipartimenti o delle strutture corrispondenti secondo i rispettivi ordinamenti, con esclusione di quelli già collocati in quiescenza, che siano attuatori di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Tabella n. 5 - Dotazione organica e programmazione assunzioni

AREA/PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	DOTAZIONE ORGANICA DD 10/2024	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	ASSUNZIONI DA EFFETTUARE
Area degli Operatori	**1**	**8**	**12**	**11**
Operatore amministrativo	1	8	12	**11**
Area degli Operatori esperti	**43**	**50**	**47**	**4**
Operatore tecnico	0	--	2	**2**
Operatore esperto amministrativo	8	9	10	**2**
Operatore mercato del lavoro	35	41	35	**0**
Area degli Istruttori	**351**	**460**	**437**	**86**
Istruttore amministrativo contabile	46	49	56	**10**
Operatore mercato e servizi per il lavoro	299	400	370	**71**
Tecnico informatico statistico	0	--	0	**0**
Tecnico informatico	6	10	10	**4**
Istruttore patrimonio	0	1	1	**1**
Area dei Funzionari	**307**	**340**	**362**	**55**
Analista mercato del lavoro	6	7	8	**2**

[34] Legge di bilancio 2025 art. 1, c. 831. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al fine di soddisfare esigenze peculiari o consentire l'assunzione di specifiche professionalità, può derogarsi a quanto disposto dai commi da 822 a 830 del presente articolo mediante compensazione, fra amministrazioni soggette al medesimo regime assunzionale, delle facoltà assunzionali, garantendo comunque l'invarianza dei risparmi ascritti ai predetti commi.

Funzionario amministrativo contabile	31	37	45	**14**
Specialista informatico	2	5	5	**3**
Specialista informatico statistico	4	5	6	**2**
Specialista mercato e servizi per il lavoro	258	279	290	**32**
Specialista nei rapporti con i media	1	1	1	**0**
Specialista comunicazione	5	5	7	**2**
Funzionario patrimonio	0	0	0	**0**
Qualifica Dirigenziale	**9**	**12**	**12**	**3**[35]
Dirigente	9	12	12	**3**
Totale	**711**	**870**	**870**	**159**

[35] N. 2 figure dirigenziali sono sospese, le relative funzioni sono assunte *ad interim* dal Direttore. A seguito comando del dirigente della U.O.6 anche le funzioni di questa unità organizzativa sono svolte *ad interim* dal Direttore.

Il fabbisogno di personale programmato è rappresentato nei seguenti grafici.

Grafico 4 - Divario tra fabbisogno programmato e personale assunto al 31/12/2024

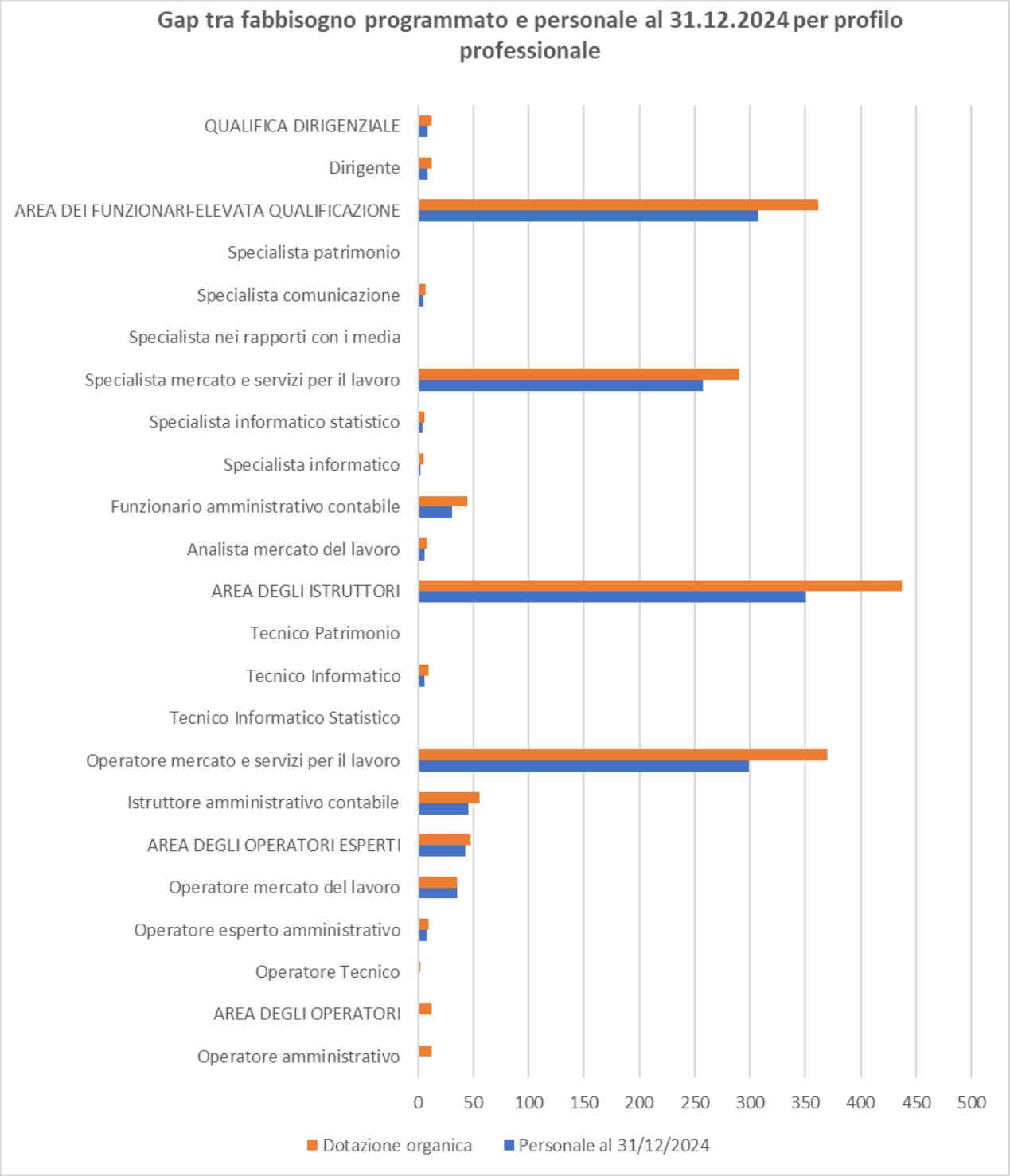


Grafico 5 – Programmazione assunzioni per area di inquadramento

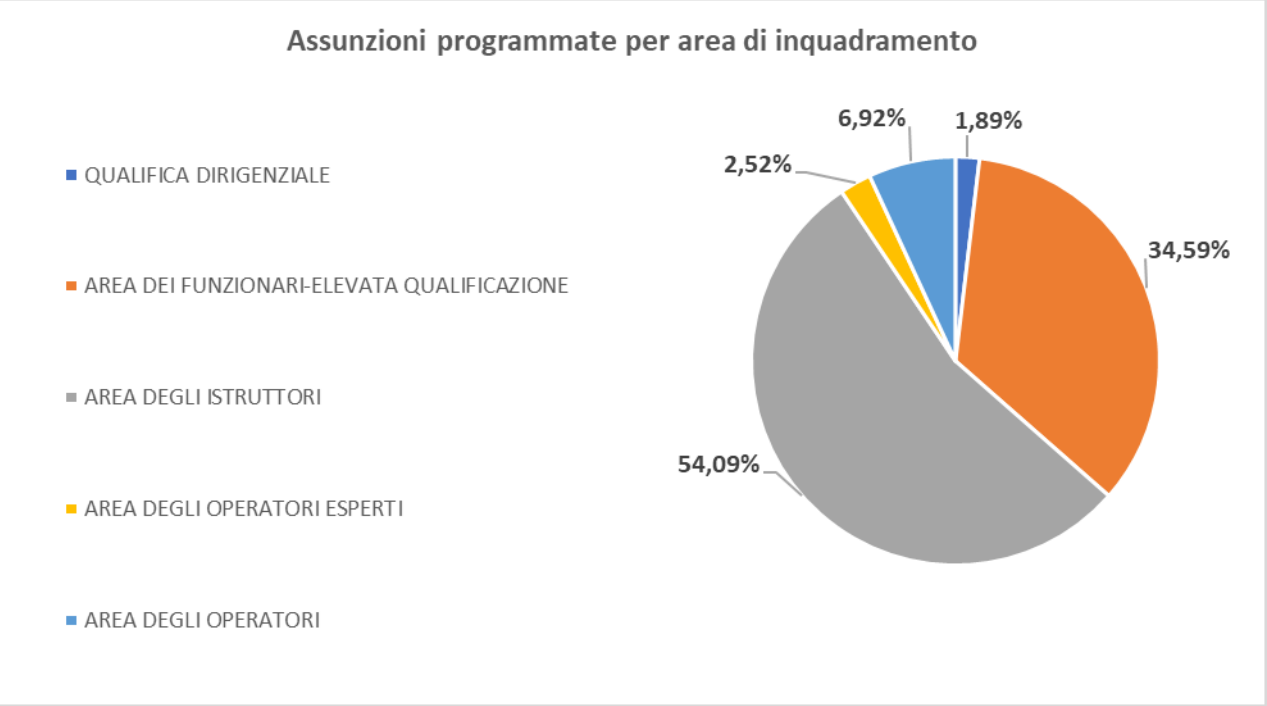
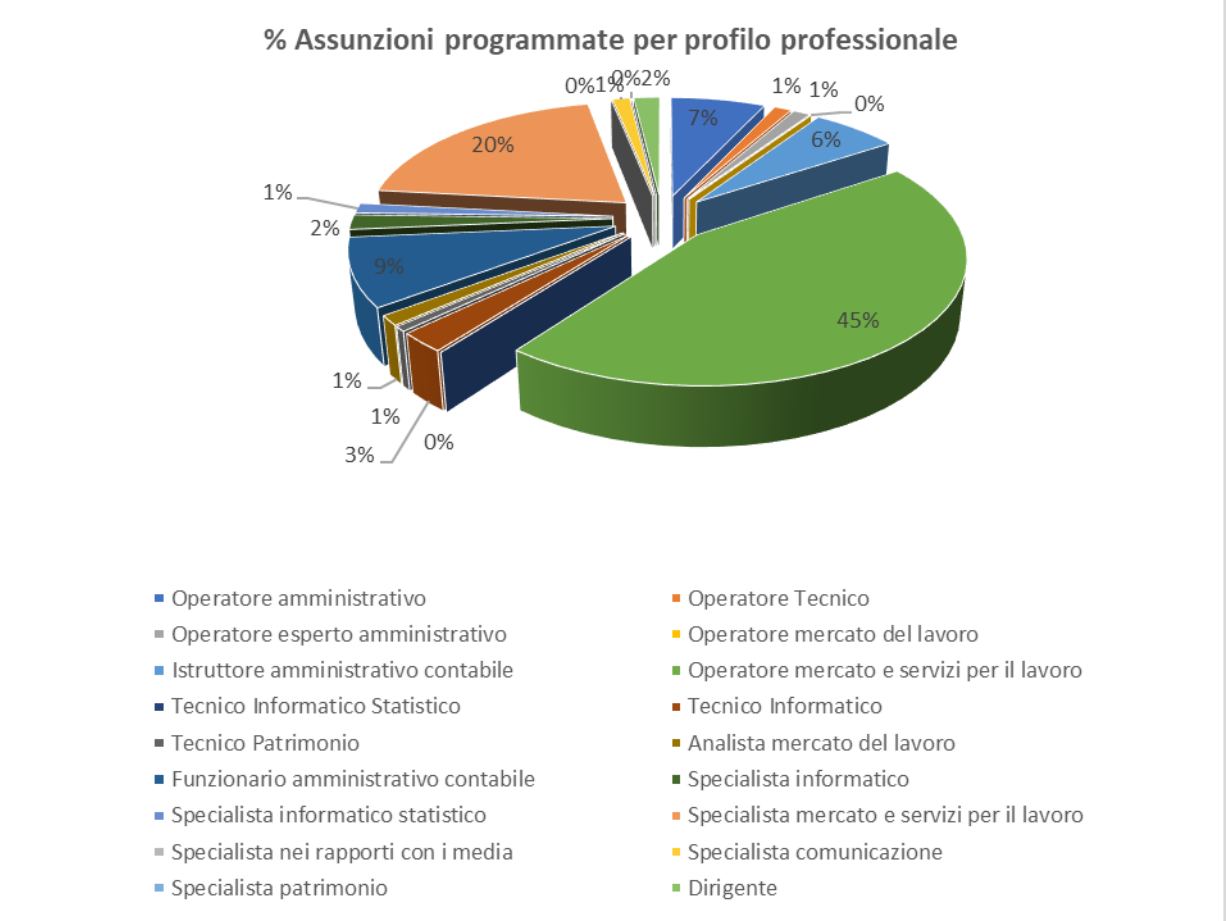


Grafico 6



Progressioni tra le aree del personale del comparto a tempo indeterminato

Il CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 11 novembre 2022, ha previsto, all'art. 15, la possibilità, in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, di progressione tra un'area e quella immediatamente superiore mediante procedura selettiva interna, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

L'art. 13, comma 6 del citato CCNL inoltre ha previsto le procedure di progressione tra le aree, c.d. "valutative", che rappresentano una procedura speciale e temporalmente limitata (attuabile entro il 31.12.2025; tale procedura è finanziata avvalendosi, oltre alle facoltà assunzionali, anche dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, in deroga al principio della riserva del 5% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

Nella programmazione del fabbisogno di personale, Veneto Lavoro tiene conto della facoltà prevista dal citato Contratto Collettivo, come stabilito nell'art. 21 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale del comparto, triennio normativo.

Per l'annualità 2025 si programmano n. 3 progressioni verticali di tipo valutativo, area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui all'art. 13, comma 6 sopra citato, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di euro 6.402,49, determinate sulla base dello 0,55% del monte salari 2018 destinate alla valorizzazione delle professionalità presenti nei servizi di supporto al funzionamento dell'Ente.

Sintesi economica capacità assunzionale

La determinazione della spesa per le assunzioni discende:

- Dal "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" previsto all'art. 12, comma 3 della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che disciplina il riparto alle Regioni e alle PA delle risorse stanziate dalla legge n. 145/2018 e s.m.i., articolo 1, comma 258, prevedendo che 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego, e suddivise sulla base dei criteri di riparto già condivisi in sede di Conferenza Unificata del 21 dicembre 2017, in quanto questo contingente di operatori si caratterizza per essere destinato al rafforzamento strutturale dei CPI nell'erogazione dei servizi destinati a tutti gli utenti dei CPI. La quota parte prevista per il rafforzamento del personale dei CPI della Regione del Veneto è stata definita fino a un massimo di 230 unità a tempo indeterminato con il finanziamento della relativa spesa. Con il successivo D.M. n. 74/2019, art. 2 b), le risorse per il suddetto piano straordinario di potenziamento sono state assegnate alle regioni e corrispondono, per il Veneto, alla quota di **€ 9.182.782,28 a decorrere dal 2020**. A tali risorse si aggiungono:
- quelle previste all'articolo 2, punto d) del D.M. n. 74/2019, destinate alla previsione di assunzione delle unità di personale previste all'art. 12, comma 3*bis*, decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26 D.M. n. 74/2019 che sono pari a **€ 15.109.354,52** a partire dal 2021.
- Dalla legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, all'art. 1, comma 85 e comma 86) che ha dato copertura stabile agli oneri di funzionamento dei CPI, autorizzando a partire dal 2022 una spesa a livello nazionale di 70 milioni annui in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previste dal Piano di potenziamento dei CPI a cui vanno aggiunti 20 milioni per oneri di funzionamento derivanti dall'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore di giovani tra i 16 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione. Tali risorse sono ripartite tra le regioni e trasferite sulla base del numero di assunzioni effettuate.
- Dal finanziamento totale per il personale dell'Ente, pari **a € 43.311.463,01**, comprensivo della quota statale prevista dalla L. n. 205/2017 (€ **19.019.326,21**), della quota derivante dai finanziamenti per il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro (€ **9.182.782,28** a decorrere dal 2020 e **€ 15.109.354,52** a decorrere dal 2021) come previsti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019 pubblicato in G.U n. 181 del 3 agosto 2019, art. 2 punto d, con il quale è stato approvato il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro".

Ciò permette di determinare che il saldo tra entrate e uscite relative ai costi del personale è positivo e ammonta a € **1.381.543,58** Il saldo riguarda alcuni fattori di spesa, correlati alla crescita del personale, tra i quali: l'adeguamento delle elevate qualificazioni e alte professionalità e delle indennità, l'aggiornamento contrattuale, i differenziali stipendiali, fermo restando che tali risorse finanziarie non possono generare automatismi per gli istituti del salario accessorio, trovando applicazione le regole che riguardano la costituzione del Fondo e la distribuzione delle risorse in esso previste.

La previsione di un fabbisogno di **870 unità è correlata al potenziamento del personale dei centri per l'impiego e**

delle politiche attive e all'attuazione dei LEP.

Di seguito una sintesi delle disposizioni normative e dei finanziamenti previsti:

Tabella n. 6 - Finanziamenti per il personale e relative fonti

	Disposizioni normative	Risorse finanziarie	Operatori aggiuntivi	Quantum del finanziamento (€)
Attuazione legge n. 56 del 7.4.2014	L. 205/2017 (L. Bilancio 2018) art. 1 commi 793-794, c. 807 le risorse destinate al personale CPI trasferite alle regioni LR 45/2017, art. 54 prevede il collocamento del personale dei CPI nei ruoli di Veneto Lavoro	Finanziamento CPI		19.019.326,21
Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego	DL 4/2019 convertito in legge 26/2019 e adottato dalla Regione con DGR 1740/2019 e s.m.i. incardinato anche nel PNNR e nel programma GOL	Ripartite al Veneto dal DM n. 74 del 28/6/2019 aggiornato con il DM n. 59 del 22/05/2020	Fino a 230 unità (quota riparto 4000 operatori)	9.182.782,28 **a partire dal 2020**
			Fino a 284 unità (142+142) quota riparto 4600 unità +92 (58+34) unità - quota riparto tempi determinati	15.109.354,52 **a partire dal 2021**
Oneri di funzionamento dei CPI	L. 234/2021 art. 1 c. 84-86 (L. bilancio 2022) autorizzazione spesa per il 2022 già prevista DL 73/2021 convertito L. 106/2021, art. 46	In corso di ripartizione al Veneto con D.I. in base alle assunzioni effettuate e alla connessione con le politiche attive del lavoro per i *neet*		**3.755.500,00** assegnati al Veneto e da riproporzionare rispetto le assunzioni effettuate al 31/12/2024 2.576.029,00 connessi alle politiche attive del lavoro per i neet **per l'anno 2024**

I costi della dotazione organica si possono stimare come da tabella n. 7 in cui si rileva che il finanziamento complessivo dell'Ente, risultante dalla somma dei finanziamenti statali stabili (ordinari e quelli individuati dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro), permette di coprire l'incremento di personale così da rispondere all'erogazione anche delle politiche attive previste dal programma GOL e degli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni. Le assunzioni programmate attuano quanto previsto con il piano straordinario di potenziamento dei CPI sia in termini numerici (unità di personale) che di prospettazione delle fonti di finanziamento destinate a coprirle.

Tabella n. 7 - Dotazione organica e relativi finanziamenti

Progressivo	Area	Dotazione organica	Totale finanziamento	Fonte normativa del finanziamento
1	Dirigenti	12	1.560.993,98	--
2	Funzionari	362	17.822.834,70	--
3	Istruttori	437	20.097.402,76	--
4	Operatori esperti	47	1.969.971,16	--
5	Operatori	12	478.716,82	--
Effettivi (1,2,3,4,5)		870	41.929.919,43	--
Finanziamento			43.311.463,01	- L. n. 205/2017: euro 19.019.326,21; - DM n. 74/2019 attuativo del Piano potenziamento CPI: euro 9.182.782,28 a partire dal 2020; euro 15.109.354,52 a partire dal 2021.

Saldo			**1.381.543,58**	

La previsione di una dotazione organica a 870 unità, come già prevista con la precedente programmazione nella sezione Organizzazione del personale inserita nel PIAO 2024-2026, a seguito delle procedure di selezione avviate **per rafforzare le figure professionali** che assicurano il necessario supporto al funzionamento delle strutture **preposte ai servizi agli utenti e alla implementazione ed erogazione delle politiche attive**, in coerenza con la pianificazione delle attività e delle performance dell'Ente, rende tuttavia opportuno un aggiornamento del piano dei fabbisogni per profili professionali e conseguente rimodulazione delle risorse finanziarie nel corso del prossimo triennio, anche in relazione alla copertura delle future cessazioni.

Tabella n. 8 - Sintesi dotazione organica obiettivo

Area	Personale in servizio al 31/12/2024	Assunzioni programmate/ Posti vacanti	Dotazione organica obiettivo
Operatore	1	11	12
Operatore esperto	43	4	47
Istruttore	351	86	437
Funzionario	407	55	362
Dirigente	9	3 (-2 sospesi)	12[36]
Totale	**711**	**159**	**870**

Il fabbisogno stimato con il presente piano sarà attuato mediante l'avvio di nuove procedure concorsuali volte a rafforzare le figure professionali appartenenti all'area di istruttore e di Funzionario ed Elevata Qualificazione degli addetti destinati al mercato e servizi per il lavoro.

L'attuazione del fabbisogno di personale sarà attuato, inoltre, sulla base del regime convenzionale in essere con altre pubbliche amministrazioni, tramite il ricorso al richiamo di graduatorie concorsuali vigenti secondo la normativa di settore.

Il programma delle assunzioni è dettagliato nelle tabelle seguenti che riportano le relative spese programmate, nonché le cessazioni di personale da coprire con il *turn over* stimate per il 2025, considerando il pensionamento per vecchiaia, che coincide con il limite ordinamentale di 67 anni di età o il sistema per l'accesso alla pensione che permette di anticipare l'uscita dal lavoro, escluse quindi le dimissioni di tipo volontario, quali ad es. per vincita altre procedure concorsuali.

Laddove si manifestasse la necessità in relazione a comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale (come nel caso di progetti finanziati con fondi UE, statali o regionali), l'Ente potrà far ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dal CCNL Funzioni Locali, triennio 2019-2021.

Tabella n. 9- Programma assunzioni 2025

Anno 2025	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	**11**	**5**	**82**	**40**	**1**	**139**
Cessazioni	--	1	12	10	--	23
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni (al netto delle cessazioni)	**438.823,75**	**167.657,12**	**3.219.263,60**	**1.477.030,50**	**130.082,83**	**5.432.857,80**

Tabella n. 10 - Programma assunzioni 2026

Anno 2026	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	**--**	**--**	**26**	**32**	**2**	**60**
Cessazioni	--	--	10	7	1	18

[36] Si rinvia a nota n. 32.

Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni (al netto delle cessazioni)	**--**	**--**	**735.831,68**	**1.230.858,75**	**130.082,83**	**2.096.773,26**

Tabella n. 11 - Programma assunzioni 2027

Anno 2027	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	**--**	**1**	**9**	**2**	**1**	**13**
Cessazioni	--	1	9	2	1	13
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	--
Totale spesa assunzioni (al netto delle cessazioni)	**--**	**--**	**--**	**-**	**--**	**--**

Tabella n. 12 - Programma assunzioni 2025-2027

Anno 2025/27	Operatori		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	**11**		**6**	**117**	**74**	**5**[37]	**213**
Cessazioni	--		2	31	19	2	54
Spesa per unità	39.893,07		41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	--
Totale spesa assunzioni (al netto delle cessazioni)	**438.823,75**		**167.657,12**	**3.955.095,28**	**2.707.889,25**	**390.248,50**	**7.659.713,90**

CONDIZIONI PER LA REALIZZAZIONE DEL PRESENTE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il presente PTFP prevede il raggiungimento della dotazione organica di 870 unità e si pone in continuità con i precedenti piani dei fabbisogni, di cui la Regione del Veneto ha preso atto, in relazione alle risorse finanziarie statali stabili assegnate per il potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego.

La conclusione delle procedure concorsuali avviate, l'attuazione degli obblighi del collocamento mirato e le assunzioni programmate a copertura delle future cessazioni rendono necessario attuare un aggiornamento del fabbisogno di personale dell'Ente per profili professionali e una conseguente allocazione delle risorse finanziarie nel corso del prossimo triennio diversa in relazione a quanto previsto nella precedente programmazione, nel rispetto della dotazione massima di personale, consistente in n. 870 unità, che rimane pertanto invariata.

4.4. FORMAZIONE

4.4.1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione delle risorse umane riveste un ruolo strategico e sempre più centrale per il buon funzionamento di una Pubblica Amministrazione (PA). La disponibilità di iniziative formative costituisce infatti un'occasione per accrescere le competenze professionali del proprio personale, con un impatto positivo sia per il singolo dipendente, anche a livello motivazionale, sia per l'amministrazione nel suo complesso, dato che l'impiego di risorse umane competenti permette di migliorare l'organizzazione e l'efficienza dei processi interni con un riverbero positivo sulla qualità dei servizi resi all'utenza.

Va considerato inoltre che il contesto in cui le Pubbliche Amministrazioni hanno operato negli ultimi anni, complice anche il "periodo Covid", è stato contrassegnato da un forte dinamismo e al contempo da uno sfondo di incertezza, facendo emergere fortemente la necessità di operatori sempre aggiornati, capaci di fornire soluzioni tempestive ai problemi, di adottare una *forma mentis* flessibile per agevolare – anziché subire – il cambiamento e, non da ultimo,

[37] Si rinvia a nota n. 36.

adeguatamente formati sotto il profilo della competenza digitale per far fronte alla spinta verso la digitalizzazione dei servizi accelerata dalla crisi pandemica.

Anche Veneto Lavoro negli ultimi anni ha sperimentato direttamente un contesto in forte evoluzione, in cui la flessibilità organizzativa, la rapidità di risposta, la competenza tecnologica si sono rivelate risorse essenziali per governare il cambiamento.

Il processo di riordino dei Centri per l'Impiego (CpI), terminato nel 2018 con l'acquisizione da parte di Veneto Lavoro, ha infatti modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, che è diventato un "corpo" unico al quale afferiscono i CpI, prima gestiti direttamente dalle singole Province. Tale cambiamento ha avuto un impatto sia a livello di cultura aziendale, dato che la stessa non può essere imposta al nuovo personale ma deve essere co-costruita, sia a livello di erogazione dei servizi per il lavoro, in quanto vanno garantiti procedure e standard di qualità uniformi su tutto il territorio regionale. Oltre a ciò va tenuto in considerazione che l'Ente sta attraversando dal 2020 un fase di rinnovo a livello di risorse umane impiegate, ciò in conseguenza delle assunzioni realizzate al termine dei concorsi indetti tra il 2019 e il 2023 per determinati profili professionali. La mutevolezza del contesto è apparsa quanto mai veloce e imprevedibile con la pandemia da Covid-19, che ha avuto per l'Ente un duplice effetto: da un lato la spinta alla digitalizzazione dei servizi, dall'altra l'adozione di modalità di lavoro agile (*smart working)* per i dipendenti, strategie che hanno consentito a Veneto Lavoro di continuare l'erogazione dei servizi a cittadini ed imprese anche durante la fase pandemica.

Il presente piano formativo, relativo al triennio 2025-2027, muove quindi dall'esigenza di formare e riqualificare i dipendenti di Veneto Lavoro, garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale dell'Ente a partire dalle priorità strategiche individuate e nei limiti delle risorse disponibili.

Nel piano la formazione viene riconosciuta come diritto/dovere soggettivo del dipendente pubblico e al contempo come investimento e variabile strategica per l'organizzazione. Grazie alla formazione si intende valorizzare le risorse umane, che sono spesso portatrici di conoscenze e *know-how* da esplicitare, condividere e sviluppare, ma anche da tenere aggiornati per combattere i rischi legati all'obsolescenza.

Dal punto di vista normativo la centralità della formazione è stata più volte evidenziata da recenti interventi legislativi, a partire dal D. Lgs. 165/2001 che all'art. 1, comma 1, lettera c) riconosce la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti come strumento fondamentale per realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni. Anche il CCNL 2019-2021 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali stipulato in data 16/11/2022 riprende all'art. 54 comma 1 il medesimo concetto, sottolineando che, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*, firmato nel marzo del 2021 nell'ambito di un'azione di rilancio del Paese, volta a realizzare gli obiettivi cruciali della modernizzazione del "sistema Italia" e dell'incremento della coesione sociale a partire dalla straordinaria opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), evidenzia altresì come il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisca investendo sulle risorse umane. La valorizzazione delle persone nel lavoro, realizzata anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) rappresenta infatti un elemento imprescindibile per costruire una nuova Pubblica Amministrazione capace di rispondere alle sfide della flessibilità organizzativa e della innovazione tecnologica, in modo da offrire una risposta rapida ed efficiente alle esigenze dei cittadini e delle imprese che usufruiscono dei suoi servizi.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, avente ad oggetto la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha nuovamente riconosciuto l'importanza della formazione e dello sviluppo delle conoscenze e competenze del personale della PA, in quanto si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione in un contesto caratterizzato dai seguenti elementi: l'immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane; un mondo veloce e dinamico che richiede ai dipendenti pubblici competenze sempre aggiornate; gli obiettivi di innovazione individuati dal PNRR, il quale riconosce che sulle persone si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese. La Direttiva evidenzia inoltre che la formazione deve avere valore sia per i dipendenti, per i quali costituisce un diritto e al contempo un dovere, sia per le amministrazioni, per le quali rappresenta un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a una mera voce di costo.

Il ruolo strategico della formazione viene ripreso nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", in cui si prevede che le amministrazioni pubbliche assegnino a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino

il dirigente a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato.

Questo punto viene ulteriormente trattato nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", in cui si ribadisce che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, essendo chiamato quest'ultimo ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, garantendo così il raggiungimento del numero minimo di ore annue di formazione pro-capite, non inferiore a 40 a partire dal 2025.

La stessa Direttiva, inoltre, si sofferma sul valore che la formazione è in grado di generare sia sul versante interno che sul versante esterno: nel primo caso la formazione ha un impatto fondamentale in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti; nel secondo le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni, anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale, producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni.

Agli interventi legislativi finora citati si affiancano infine quelli riguardanti previsioni specifiche in materia di formazione obbligatoria per determinati ambiti: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011); etica pubblica e comportamento etico (art. 54 del D. Lgs. 165/2001; art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 2023); trasparenza e integrità (art. 15 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013); prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità (L. 190/2012); protezione e trattamento dei dati personali (art. 32, paragrafo 4 del GDPR 2016/679).

4.4.2 PRIORITÀ STRATEGICHE DELLA FORMAZIONE

In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

a) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica delle pubbliche amministrazioni;

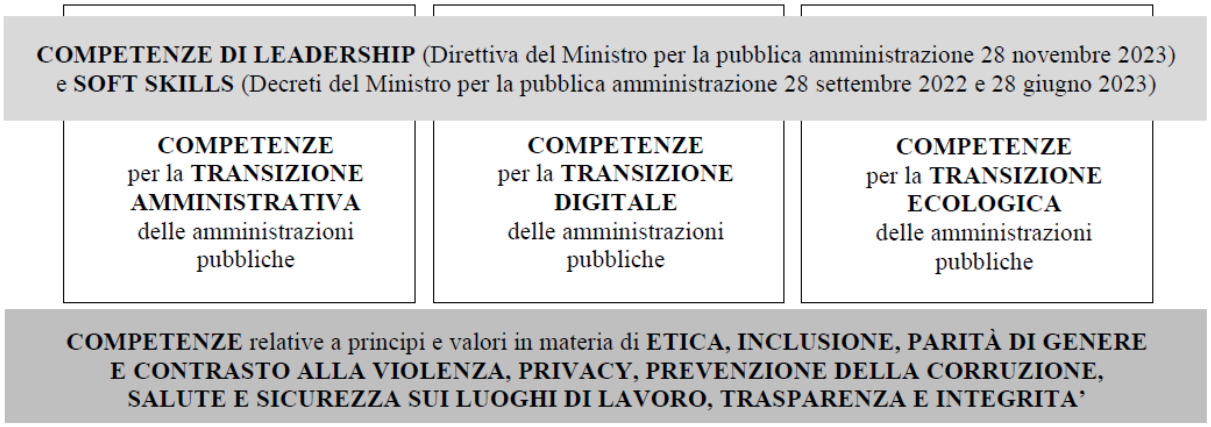
b) le competenze di *leadership* e le *soft skills* necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Le competenze richieste dalle aree più "specialistiche" della transizione amministrativa, digitale ed ecologica e, più in generale, dai processi di innovazione e modernizzazione promossi dal PNRR, devono infatti necessariamente accompagnarsi all'acquisizione, da parte del personale delle PA, di conoscenze e competenze che le attraversino in modo trasversale. Tali ulteriori competenze risultano riconducibili da un lato all'area della *leadership* e delle *soft skills*, dall'altro ai principi e ai valori comuni al lavoro pubblico, poiché inerenti ai temi dell'etica, dell'integrazione, della parità di genere e di contrasto alla violenza, della *privacy*, della prevenzione della corruzione, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, della trasparenza e integrità.

Le cinque aree di competenza risultano ben rappresentate nello schema presente a pag. 10 della Direttiva e che qui si riporta per una facile consultazione:

FIGURA 1 – *Le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR*



La formazione prevista dal presente piano mira alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze del personale di Veneto Lavoro secondo le seguenti priorità strategiche, che tengono conto anche delle aree di competenza appena descritte:

1) sviluppo delle competenze necessarie per realizzare la transizione digitale, amministrativa ed ecologica della pubblica amministrazione promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
2) previsione di percorsi formativi a favore dei dipendenti neo-assunti, allo scopo di fornire conoscenze e competenze finalizzate al ruolo da ricoprire all'interno della pubblica amministrazione di appartenenza;
3) sviluppo delle competenze tecniche funzionali all'esercizio dell'attività lavorativa;
4) sviluppo delle competenze trasversali (cd. *soft skills*) legate alla *leadership*, all'*enpowerment*, alle capacità comunicative ecc.;
5) previsione di iniziative formative per sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico, come ad esempio il lavoro agile (*smart working*);
6) attenzione al tema della formazione internazionale e alla gestione dei finanziamenti europei;
7) promozione della formazione linguistica;
8) sviluppo delle competenze digitali, con un'attenzione particolare al tema della *cybersecurity*;
9) previsione di iniziative formative rivolte a tutto il personale sul tema del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
10) organizzazione dei percorsi formativi obbligatori previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, etica pubblica e comportamento etico, protezione dei dati personali, anticorruzione e trasparenza;
11) accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale in forza;
12) per il personale con funzioni di responsabilità, previsione di programmi formativi per lo sviluppo di competenze manageriali (gestione *leadership*, delega, motivazione collaboratori, ecc.);
13) per il personale con funzioni dirigenziali, previsione di programmi formativi dedicati alla valutazione delle performance, con l'obiettivo di dotare i dirigenti degli strumenti e delle competenze necessari per condurre valutazioni del personale.

Tali priorità strategiche possono essere organizzate in funzione del ruolo svolto dai dipendenti.

Si evidenzia infine che costituisce una priorità strategica trasversale all'organizzazione l'implementazione di un sistema informativo per la gestione della formazione, con la conseguente messa a disposizione, per ogni singolo dipendente, di un fascicolo formativo individuale consultabile per avere un dato sempre aggiornato sulla formazione svolta/da svolgere.

4.4.3 ATTORI DEL SISTEMA FORMATIVO

Academy Veneto Lavoro

Al fine di garantire la cura del capitale umano dell'Ente, Veneto Lavoro ha istituito l'Academy, una struttura incardinata presso la U.O. 8 Coordinamento e gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro e dedicata in modo permanente all'aggiornamento e alla formazione dei dipendenti.

L'Academy svolge le attività di seguito indicate:

a) analisi dei fabbisogni formativi del personale (in collaborazione con Direzione/Dirigenti/Responsabili CpI);

b) predisposizione di un programma di interventi formativi (in collaborazione con Direzione/Dirigenti/Responsabili CpI) e progettazione di dettaglio delle singole proposte formative in collaborazione con le Unità Organizzative di Veneto Lavoro aventi specifica competenza sul tema dell'intervento;

c) erogazione degli interventi formativi, incluse attività di segreteria organizzativa;

d) promozione e comunicazione dei percorsi formativi in un'ottica di trasparenza;

e) abilitazione dei dipendenti alle piattaforme web in uso per la formazione del personale e monitoraggio dello stato di avanzamento dei dipendenti rispetto alle proposte formative cui sono assegnati;

f) gestione piattaforma interna dedicata alla formazione del personale Academy Veneto Lavoro (già Forma SPI);

g) collaborazione con le Unità Organizzative di competenza per la gestione degli adempimenti amministrativi e contabili connessi all'attività formativa.

U.O. 2 Personale

Oltre all'Academy, è attiva nell'organizzazione e gestione di percorsi formativi anche la U.O. 2 Personale, essendo quest'ultima l'unità organizzativa preposta alla formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dirigenti di Veneto Lavoro

Nella pianificazione ed erogazione della formazione un ruolo chiave è ricoperto dai Dirigenti delle Unità organizzative (U.O.) e delle Unità organizzative territoriali (U.O.T) di Veneto Lavoro. Il loro coinvolgimento in fase di programmazione è infatti essenziale per rilevare i fabbisogni formativi dei dipendenti, da considerare sia alla luce degli obiettivi strategici che guidano lo sviluppo dell'Unità presidiata, sia in relazione alla necessità di creare percorsi per la crescita professionale dello specifico dipendente. I Dirigenti assumono infatti un ruolo centrale nello sviluppo professionale dei propri collaboratori, attuando sia una politica di stimolo che di presidio del processo formativo al fine di favorire l'integrazione fra la fase formativa e la fase operativa vera e propria.

In linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun Dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, non inferiore a 40 ore a partire dal 2025.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità e con il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di *mobbing* o di discriminazione.

I dipendenti di Veneto Lavoro

I dipendenti sono i principali destinatari dell'attività formativa promossa dall'Ente. In questa veste possono essere coinvolti:

- nella definizione dei contenuti delle proposte formative, anche chiedendo la loro partecipazione a sondaggi per meglio orientare la progettazione di dettaglio, rendendola coerente con il reale fabbisogno formativo;
- nella compilazione di questionari di gradimento somministrati sia in itinere sia a precorso formativo concluso.

Inoltre, in esito alla formazione possono essere invitati ad effettuare dei questionari di apprendimento delle conoscenze/competenze acquisite.

I dipendenti inoltre sono chiamati a concordare con il proprio Dirigente il piano formativo individuale, anche esprimendo il proprio fabbisogno formativo, e si impegnano a seguire la formazione assegnata completandola con risultati positivi entro i termini previsti.

I formatori

La formazione viene attuata facendo ricorso a una pluralità di soggetti formatori:

- formatori interni;
- formatori esterni;
- enti e istituzioni pubbliche;
- istituti privati, aziende, società specializzate scelti attraverso procedure d'appalto di servizi.

Per quanto riguarda i formatori, Veneto Lavoro intende favorire la trasmissione di conoscenze e *know how* tra colleghi, affidando l'attività di docenza laddove possibile direttamente a personale interno in possesso di comprovata esperienza e competenza su una data tematica. L'attività di docenza, nel caso in cui se ne reputi l'opportunità, può essere affidata anche a soggetti esterni iscritti agli elenchi per il conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, secondo la procedura dedicata predisposta da Veneto Lavoro.

Nell'acquisizione all'esterno dei servizi di formazione, Veneto Lavoro oltre al ricorso al mercato elettronico ove possibile (MEPA), si riserva di ricorrere a formule contrattuali (come ad esempio gli abbonamenti, l'affidamento dei servizi di formazione a società specializzate, ecc.) che, nell'assicurare la qualità dei servizi erogati, consentono di ottenere significativi risparmi di spesa e quindi di perseguire concretamente obiettivi di economicità ed efficienza. In ogni caso la scelta di tali formule viene compiuta nel pieno rispetto del Codice dei contratti pubblici, D.Lgs. 36/2023, garantendo i principi comunitari di libera concorrenza, trasparenza e parità di trattamento previsti in tema di contrattualistica pubblica.

4.4.4 PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027

A partire dai fabbisogni formativi espressi dai Dirigenti di Veneto Lavoro, e tenuto conto degli esiti delle iniziative di formazione già realizzate, sono state tracciate le linee di intervento che orienteranno la programmazione della formazione per il triennio 2025-2027.

La formazione sarà destinata a tutti i dipendenti di Veneto Lavoro e prevederà un'offerta di corsi finalizzata all'acquisizione e allo sviluppo sia di competenze *tecnico-professionali* (ossia legate allo specifico profilo professionale ricoperto) che *trasversali* (le cosiddette *soft skills*, competenze che, riguardando i processi di comunicazione, negoziazione, *problem solving* ecc., toccano la totalità dei dipendenti, a prescindere dalle attività professionali svolte). Particolare attenzione sarà riservata alle figure con incarico dirigenziale, per le quali saranno messe a punto opportunità formative per lo sviluppo delle competenze di *leadership,* nonché interventi dedicati alla valutazione delle performance, con l'obiettivo di fornire gli strumenti e le competenze richieste per condurre valutazioni del personale.

Oltre a ciò saranno previsti interventi formativi per lo sviluppo delle conoscenze/competenze ritenute "*di base*" per chi presta servizio presso una Pubblica Amministrazione, anche allo scopo di trasmettere e rafforzare i principi e i valori comuni al lavoro pubblico in quanto legati a temi come l'etica, l'inclusione, l'integrità ecc. Sarà infine attivata la *formazione obbligatoria* nelle materie contemplate dalla normativa.

I percorsi formativi potranno essere realizzati direttamente da Veneto Lavoro (modalità di gestione *in house*) laddove si disponga delle risorse e delle competenze necessarie, in caso contrario si procederà all'acquisizione dei servizi all'esterno in conformità alle procedure adottate dall'Ente.

Di seguito si presenta un dettaglio delle linee di intervento individuate, con la specifica dei destinatari e delle aree tematiche che saranno trattate:

FORMAZIONE PER NEO-ASSUNTI (INDUCTION TRAINING)

A tutti i neo-assunti sarà garantito l'accesso ad un percorso di formazione progettato per facilitare l'ingresso nella nuova organizzazione, fornendo informazioni sull'ente (chi è Veneto Lavoro, qual è la sua *mission*, come è organizzato,

che cos'è il sistema dei servizi per il lavoro) e sulle principali procedure attive al suo interno. Per coloro che prendono servizio presso i CpI con ruolo di Operatore mercato del lavoro o Specialista in mercato e servizi per il lavoro, è previsto un *Induction training* dedicato, che comprende un approfondimento delle procedure e dei sistemi informativi in uso per l'erogazione dei servizi per il lavoro ai cittadini e alle imprese. Si tratta di una linea di intervento consolidata all'interno dell'ente, che ha portato nel corso del 2024 a formare 39 dipendenti neo-assunti con profilo di Operatore/Specialista in mercato del lavoro, in maggior parte impiegati presso i Centri per l'Impiego.

FORMAZIONE SUI TEMI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In questa linea di intervento ricadono i percorsi formativi che intendono richiamare la cornice, anche normativa, entro cui è chiamato a muoversi il pubblico dipendente nell'esercizio della sua attività lavorativa. Tali percorsi risultano pertanto diretti a tutto il personale di Veneto Lavoro, con degli approfondimenti mirati riservati a coloro che svolgono funzioni di tipo amministrativo, prevalentemente nella sede centrale o nelle sedi di Ambito. Possono afferire a tale linea interventi di formazione sulle seguenti tematiche: diritto amministrativo; la Legge 241 del 1990 e s.m.i. e il procedimento amministrativo; accesso agli atti; tecniche di redazione di atti amministrativi, ecc.

Alcuni percorsi inerenti a quest'area potranno essere erogati nell'ambito delle giornate formative "GARI" promosse annualmente dalla Regione del Veneto in collaborazione con la Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana, oppure attingendo al catalogo formativo della "Scuola Nazionale dell'Amministrazione" (SNA), che contiene proposte su temi di interesse per i pubblici dipendenti. Si tratta di due canali che sono già stati attivati da Veneto Lavoro, in particolare nel 2024 n. 5 dipendenti hanno partecipato alle giornate GARI e n. 2 dipendenti hanno frequentato un corso proposto dalla SNA.

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE SUI SERVIZI PER IL LAVORO

Questa linea di intervento, destinata nello specifico agli operatori e Responsabili dei Centri per l'Impiego e ai dipendenti che ricoprono il ruolo di Specialista presso le sedi di Ambito, muove dai seguenti obiettivi: garantire un aggiornamento costante rispetto al quadro normativo, alle procedure e agli strumenti da utilizzare per l'erogazione dei servizi per il lavoro; prevenire il rischio di obsolescenza delle competenze tecnico-professionali richieste nell'esercizio dell'attività lavorativa; creare le condizioni per garantire standard di qualità e uniformità a livello territoriale nell'erogazione dei servizi agli utenti.

Già da alcuni anni Veneto Lavoro investe sulla formazione professionalizzante dei dipendenti in forza presso i Centri per l'Impiego, progettando ed erogando direttamente l'offerta formativa in modo che si adatti il più possibile al contesto e alle reali esigenze degli operatori. Nel 2024, in particolare, gli oltre 500 dipendenti dei CpI hanno fruito di una formazione articolata su tre linee, dedicate rispettivamente al sistema informativo in uso, alle figure professionali più richieste dal mercato del lavoro e alle tecniche per analizzare e gestire casi "critici", per un totale in media di circa 40 ore di formazione erogate a operatore.

Per le prossime annualità si intende continuare sulla direttrice già tracciata, pertanto gli interventi formativi potranno riguardare:

- il contesto di riferimento, le procedure e gli strumenti per l'erogazione dei servizi per il lavoro, con attenzione particolare ai riferimenti normativi (ad es. con approfondimenti sul Decreto Ministeriale n. 174 del 21/11/2024 che introduce per i percettori di NASPI e DIS-COLL la necessità di sottoscrivere curriculum vitae, Patto di Attivazione Digitale e Patto di Servizio Personalizzato sulla piattaforma SIISL, o sulla DGR n. 1324 del 14/11/2024 riguardante il "Bonus Politiche attive") e ai sistemi informativi in uso agli operatori;
- le caratteristiche dei profili professionali maggiormente richiesti nel mercato del lavoro veneto (formazione sulle "professioni");
- le procedure di erogazione dei servizi per il lavoro in riferimento a target specifici (es. lavoratori stranieri, con disabilità, vittime di sfruttamento lavorativo ecc.) o a contesti specifici (ad esempio nel caso del *recruiting internazionale*).

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE IN FUNZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE RICOPERTO

Saranno attivati dei percorsi di formazione specifici in base al profilo professionale ricoperto dai destinatari e alle competenze tecnico-professionali che si intendono sviluppare. Destinatari di questa linea di intervento sono pertanto tutti i dipendenti dell'Ente, ad esclusione del personale dei Centri per l'Impiego, già destinatario della formazione professionalizzate descritta al punto precedente.

A titolo esemplificativo potranno essere trattate le seguenti tematiche: il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n.

36/2023); elementi di gestione fiscale e finanziaria; aggiornamento su software specifici in uso presso l'Ente; la progettazione europea e la gestione di progetti e finanziamenti europei; tecniche per la gestione di eventi a distanza; il servizio di prevenzione alla dispersione scolastica; ecc.

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PREVISTE DALLA TRANSIZIONE DIGITALE, AMMINISTRATIVA ED ECOLOGICA

In linea con quanto contenuto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Veneto Lavoro intende promuovere nei dipendenti lo sviluppo delle competenze ritenute necessarie per realizzare la transizione digitale, amministrativa ed ecologica della pubblica amministrazione. Per raggiungere questo obiettivo, continuerà la promozione di Syllabus (https://www.syllabus.gov.it/), la piattaforma per la formazione dei pubblici dipendenti messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cui risultano già registrati con un primo accesso attivo 705 operatori.

In particolare si provvederà tempestivamente all'abilitazione dei neo-assunti, che saranno *in primis* assegnati al percorso formativo "Competenze digitali per la PA" affinché raggiungano l'obiettivo formativo previsto per quest'ambito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023. Particolare attenzione sarà riservata al tema della *cybersecurity*, con la predisposizione di un intervento formativo ad hoc finalizzato a sensibilizzare i dipendenti sui rischi della rete e sui comportamenti corretti da tenere per limitarne i danni. Su questo versante, già nel periodo 2023/2024 tutti i dipendenti di Veneto Lavoro sono stati invitati a seguire sulla piattaforma Syllabus il percorso "*Consapevolezza della Cybersecurity*", che ha visto nel complesso la partecipazione di circa 580 operatori.

Il personale già in forza sarà inoltre costantemente informato sui percorsi formativi via via disponibili in piattaforma, anche con riferimento all'area della transizione amministrativa ed ecologica.

Inoltre, in tema di competenze digitali verrà data continuità alla collaborazione con la Regione del Veneto nell'ambito della *Coalizione per lo sviluppo delle competenze digitali*, della quale Veneto Lavoro fa parte e che si pone l'obiettivo di facilitare l'acquisizione di una cultura digitale da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni del Veneto.

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE INFORMATICHE

Veneto Lavoro intende promuovere a favore di tutto il personale alcuni percorsi formativi finalizzati all'accrescimento delle competenze informatiche richieste per l'esercizio delle attività lavorative quotidiane. In questa linea di intervento si collocano quindi proposte di formazione per l'approfondimento del pacchetto LibreOffice, nonché di Google Workspace e delle sue applicazioni.

FORMAZIONE LINGUISTICA

Veneto Lavoro intende investire sulla competenza linguistica dei propri dipendenti, non solo con riferimento alla lingua inglese, ma in generale alle varie lingue che potrebbero aiutare il personale – specialmente quello in forza presso i CpI addetto ad attività con l'utenza e quello coinvolto in progetti di *recruiting internazionale* – a meglio relazionarsi con lavoratori ed imprese durante l'erogazione dei servizi per il lavoro. In quest'ottica nel 2024 è stata acquistata per un anno la licenza per l'utilizzo di una piattaforma e-learning per la formazione linguistica del personale. Nel 2025 si proseguirà su questa linea, offrendo a tutti i dipendenti la possibilità di accedere alla piattaforma per allenare l'utilizzo delle lingue straniere. Inoltre, per i dipendenti coinvolti in attività di *recruiting* o in progetti a livello internazionale saranno attivati dei corsi di inglese o francese fruibili online.

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI (*SOFT SKILLS*)

Si tratta di una linea di intervento che intende sviluppare in tutto il personale quelle competenze che non sono legate allo specifico profilo professionale ricoperto ma che risultano ugualmente essenziali per lo svolgimento della propria attività lavorativa, dal momento che riguardano processi trasversali come la comunicazione, la gestione dei conflitti, il *problem solving* ecc. In quest'ambito nel 2024 è stato proposto in via sperimentale un corso sulla comunicazione efficace e sul public speaking, cui hanno preso parte 30 dipendenti. Inoltre, sempre nel 2024 è stato organizzato a favore degli operatori dei CpI un incontro online sulla gestione del rischio aggressione da terzi, con la partecipazione di circa 380 dipendenti.

Dato il successo delle iniziative già realizzate, si intende riproporre la formazione in tema di comunicazione efficace e di *public speaking*, affiancandola ad iniziative sulla gestione dei conflitti e dell'aggressività. Potranno essere approfonditi anche altri temi, come la gestione efficace del tempo e delle riunioni di lavoro, le tecniche di negoziazione ecc.

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE DI *LEADERSHIP* E MANAGERIALI

Per il personale con incarichi di responsabilità (Dirigenti e titolari di Elevata Qualificazione) saranno attivati dei percorsi di formazione finalizzati allo sviluppo di competenze di *leadership* e manageriali, riguardanti ad esempio le tecniche di *team building*, l'*empowerment* e la motivazione dei collaboratori, la gestione della *leadership*, la delega, ecc.

Inoltre, si prevede di coinvolgere i Dirigenti in un percorso formativo specifico dedicato alla valutazione delle performance, con l'obiettivo di fornire strumenti e competenze necessari per condurre valutazioni del personale.

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Veneto Lavoro, a seguito della costituzione nel novembre del 2022 del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e dell'approvazione in data 6 settembre 2023 del Codice del benessere organizzativo, ha promosso al suo interno il tema del benessere organizzativo e delle pari opportunità realizzando, tra il 2023 e il 2024, n. 18 edizioni di un percorso formativo dedicato ad approfondire argomenti quali la discriminazione, il mobbing, il ruolo e le funzioni del CUG, la gestione del benessere organizzativo. Il percorso ha visto la partecipazione della quasi totalità dei dipendenti. Oltre a ciò, sono stati promossi i corsi e le risorse online messi a disposizione all'interno della piattaforma Syllabus in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne, che ricorre il 25 novembre di ogni anno.

Per le prossime annualità si intende proseguire su questa linea, attivando alcune iniziative per mantenere alta l'attenzione e la sensibilità dei dipendenti verso queste tematiche.

FORMAZIONE SUI PROCESSI DI INNOVAZIONE NELLA PA

In questa linea ricadono gli interventi di formazione destinati a tutto il personale per riflettere sui processi di innovazione in atto nella Pubblica Amministrazione, chiamata sempre più ad essere flessibile e tempestiva nella risposte ai cittadini, digitalizzata e capace di adattarsi ai cambiamenti.

In particolare, sarà proposto un percorso formativo su un nuovo modello di lavoro pubblico, ossia il lavoro agile (cd. *smart working*). L'obiettivo è sensibilizzare i dipendenti sul fatto che questa modalità di lavoro non è semplicemente la trasposizione fuori ufficio delle stesse logiche messe in atto nel lavoro in presenza, ma richiede un set specifico di competenze da sviluppare per rafforzare la capacità di lavorare e di prendere decisioni in autonomia, di condividere le informazioni e di collaborare con i colleghi anche padroneggiando le piattaforme web cui si ricorre durante lo *smart working* (vedi ad esempio Zoom o Google Meet per la gestione delle riunioni).

Saranno inoltre attivate delle proposte formative sul tema dell'intelligenza artificiale applicata al contesto della pubblica amministrazione, con particolare attenzione alle potenzialità e agli impatti sui servizi offerti a cittadini ed imprese.

ACCRESCIMENTO CULTURALE E DEI TITOLI DI STUDIO DEL PERSONALE IN FORZA

Per perseguire l'obiettivo di accrescere la preparazione culturale e il livello dei titoli di studio del proprio personale, Veneto Lavoro intende rinnovare annualmente l'adesione al progetto dell'INPS "Valore PA", che da' l'opportunità ad alcuni dipendenti di fruire gratuitamente di una formazione altamente specialistica su tematiche di interesse per la pubblica amministrazione, realizzata tramite corsi erogati da Enti ed Università aderenti all'iniziativa. Grazie a questo progetto, Veneto Lavoro ha garantito l'accesso a percorsi di alta formazione a 11 dipendenti nel periodo 2021-2024.

Inoltre, continuerà la promozione presso tutti i dipendenti di "PA 110 e lode", un'iniziativa frutto di un protocollo d'intesa tra il Ministro per la PA e il Ministro dell'Università e della Ricerca, nata allo scopo di favorire l'accesso all'istruzione terziaria (corsi di laurea, corsi di specializzazione e master) da parte dei pubblici dipendenti, prevedendo un'iscrizione a condizioni agevolate.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

In ottemperanza alle previsioni normative, Veneto Lavoro erogherà a tutto il personale la formazione obbligatoria prevista in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, trattamento e protezione dei dati personali, anticorruzione e trasparenza, etica e comportamento etico. Per alcune tematiche, come l'anticorruzione, si utilizzerà come supporto VEle (Veneto E-Learning), la piattaforma web della Regione del Veneto cui l'ente ha accesso a seguito di apposita convenzione e in cui risulta presente un'offerta formativa dedicata.

Si evidenzia infine che le opportunità formative tese a trasmettere nei dipendenti i principi e i valori propri del "lavoro pubblico" non sono riconducibili ad una linea di intervento specifica, ma, a seconda dei contenuti trattati e delle

competenze da sviluppare, possono afferire alla formazione obbligatoria (ad esempio per quanto riguarda temi sui cui il personale va formato per esplicita previsione normativa, come l'etica o la *privacy*) oppure alla formazione per lo sviluppo del benessere organizzativo e delle pari opportunità (come nel caso delle competenze inerenti la parità di genere e il contrasto alla violenza).

Sotto il profilo delle metodologie didattiche, l'attività formativa potrà essere erogata con le seguenti modalità: formazione in aula; formazione a distanza; auto-formazione; affiancamento *on the job*. Di volta in volta sarà adottata la metodologia più opportuna per il raggiungimento degli obiettivi formativi legati allo specifico intervento.

Rispetto alla formazione a distanza, Veneto Lavoro dispone di una piattaforma web a supporto della formazione dei propri dipendenti, denominata Academy Veneto Lavoro (già Forma SPI, www.formaspi.veneto.it), in cui da un lato è caricata un'offerta formativa fruibile liberamente online, dall'altra sono resi disponibili, anche in un'ottica di auto-formazione, materiali utili per l'aggiornamento costante dei dipendenti, come manuali, riferimenti normativi, tutorial ecc.

Inoltre, i dipendenti possono accedere previa autenticazione ad ulteriori piattaforme web per rafforzare la formazione su argomenti specifici, in particolare rispetto al tema dell'anticorruzione e del trattamento dati personali, senza dimenticare la piattaforma dedicata alla formazione linguistica acquistata nel 2024 da Veneto Lavoro e Syllabus per la formazione sulla transizione digitale, amministrativa ed ecologica dedicata ai dipendenti delle PA.

4.4.5 RISORSE DISPONIBILI

Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse interne e/o esterne disponibili o attivabili per promuovere la formazione, sotto il profilo delle *risorse umane* la gestione delle varie fasi del processo formativo sarà in capo all'Academy di Veneto Lavoro, che potrà ricorrere per lo svolgimento di determinate attività (progettazione, coordinamento, docenza, ecc.) a soggetti esterni selezionati nel rispetto delle procedure adottate dall'Ente, ferma restando la possibilità di coinvolgere personale di Veneto Lavoro in possesso della dovuta competenza ed esperienza. Per l'erogazione della formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro il riferimento sarà invece l'U.O. 2 Personale, competente per quest'ambito.

Per quanto riguarda le *risorse finanziarie*, le attività formative potranno essere finanziate:

- con le risorse stanziate per la formazione del personale prevista dal CCNL Funzioni locali all'interno del bilancio di previsione 2025-2027, adottato con decreto direttoriale n. 83 del 06/12/2024;
- con le risorse messe a disposizione dal Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego del Veneto adottato dalla Regione del Veneto con D.G.R. n. 1770 del 29/11/2019, aggiornato con D.G.R. n. 1379 del 16/09/2020 per un adeguamento ai sensi del D.M. 22 maggio 2020, n. 59 e del D.M. 4 settembre 2020, n. 123, e successivamente aggiornato con D.G.R. n. 149 del 20/02/2024.

Resta fermo il fatto che, laddove possibile, gli interventi di formazione saranno realizzati "a costo zero o minimo", privilegiando la docenza interna, l'adesione a progetti formativi promossi da Enti Pubblici e/o Università che prevedano la partecipazione gratuita per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, il ricorso a modalità di svolgimento online (laddove ciò non infici l'efficacia didattica dell'intervento), l'utilizzo per le sessioni in presenza dei locali dell'ente piuttosto che di *location* esterne.

Rispetto invece alle *risorse "materiali"*, Veneto Lavoro dispone in ogni Ambito e nella sede centrale di spazi fisici attrezzati ed adeguati per ospitare sessioni di formazione in presenza, cui si affiancano le dotazioni informatiche e tecnologiche (PC, monitor, rete Wi-Fi,...) necessarie nel caso in cui si opti per una formazione erogata a distanza o in modalità blended.

Con riferimento alle *risorse formative*, ossia alle risorse attivabili per erogare concretamente le opportunità di formazione destinate ai dipendenti di Veneto Lavoro, si annoverano le seguenti:

- la piattaforma per la formazione dei pubblici dipendenti messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominata "Syllabus", che contiene un'offerta formativa gratuita e continuamente aggiornata per lo sviluppo delle competenze richieste dalla transizione amministrativa, ecologica e digitale, ma anche relativa alle *soft skills* e ai principi propri della PA. Veneto Lavoro ha abilitato i suoi dipendenti all'utilizzo della piattaforma a partire dal 2023, provvedendo ad assegnarli ai percorsi di interesse anche in base al profilo professionale ricoperto e promuovendo in maniera trasversale la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali, ciò in

linea con quanto stabilito dalla Direttiva del Ministro per la PA del 23/3/2023;

- l'offerta formativa messa a disposizione dalla SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), alla quale Veneto Lavoro ha accesso a seguito di richiesta di abilitazione accolta a gennaio 2024;
- l'adesione di Veneto Lavoro alle giornate formative GARI, organizzate annualmente dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana in collaborazione con la Regione del Veneto, dedicate ad approfondire temi di interesse per le PA;
- la promozione dell'iniziativa di formazione ministeriale "PA 110 e lode", che si pone l'obiettivo di incentivare, mediante la previsione di condizioni agevolate, l'accesso dei pubblici dipendenti ad alcuni corsi di laurea e master;
- l'adesione da parte di Veneto Lavoro al progetto dell'INPS "Valore PA", che consente ad alcuni dipendenti di partecipare gratuitamente a corsi di alta formazione erogati dagli Enti e dalle Università aderenti all'iniziativa;
- gli interventi formativi, anche a carattere specialistico o di approfondimento, realizzati *in house* oppure acquistati da Veneto Lavoro:
    - per rispondere alla necessità di trasmettere e accrescere nel personale sia le competenze trasversali, sia le competenze tecnico-professionali legate ai profili ricoperti dai dipendenti;
    - per rafforzare le competenze relative ai principi e ai valori che contraddistinguono il sistema culturale di una pubblica amministrazione chiamata dal PNRR a governare processi di innovazione e di modernizzazione;
    - per ottemperare agli obblighi di formazione su determinate materie come imposto dalla normativa.

Rispetto alle *piattaforme web e ai software* per la formazione del personale, l'Ente come già evidenziato mette a disposizione dei dipendenti sia la già citata piattaforma interna Academy Veneto Lavoro, sia alcune piattaforme dedicate alla formazione su tematiche specifiche, oltre che il Syllabus. Prossimamente sarà adottato un sistema gestionale che consentirà agli uffici di Veneto Lavoro preposti alla formazione del personale di registrare e gestire tutte le informazioni utili per l'organizzazione e l'erogazione dei percorso formativi, sia nell'ottica di rendere agevolmente disponibili report sulle attività svolte, sia con l'obiettivo di costruire e mantenere aggiornato il fascicolo formativo di ogni singolo dipendente. E' in programma inoltre la realizzazione di un sistema per la mappatura delle competenze, il quale, partendo dai profili professionali impiegati presso l'Ente e dalle relative competenze, consenta di mappare per ogni dipendente il *gap* tra le competenze richieste dal profilo ricoperto e quelle effettivamente possedute, ciò allo scopo di elaborare un'offerta formativa su misura, progettata a partire dalle reali esigenze di ogni singolo dipendente. Infine, Veneto Lavoro dispone di licenze per usufruire delle più conosciute piattaforme per la gestione di riunioni e di eventi online, come Zoom, G-Meet e GoToWebinar.

4.4.6 MISURE VOLTE A INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, si annovera l'adesione di Veneto Lavoro al progetto dell'INPS "Valore PA", attiva dal 2021.

Inoltre, l'Ente promuove regolarmente verso il personale l'iniziativa ministeriale "PA 110 e lode" (vedi paragrafo preecedente).

Infine, come previsto dal CCNL Funzioni Locali, l'Ente può concedere ai dipendenti fino a 150 ore annue (nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato ad inizio anno) di permesso retribuito per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione e per sostenere i relativi esami (cd. permessi per diritto allo studio). Costituiscono ulteriori misure adottabili l'attivazione di modalità lavorative che favoriscono la conciliazione, come il part-time e il lavoro agile. A tal proposito, si evidenzia che al 31/12/2024, su un totale di 711 dipendenti, 13 hanno ottenuto i permessi per diritto allo studio, 65 hanno in essere un rapporto di lavoro part-time, mentre per 219 dipendenti è stato sottoscritto un accordo di lavoro agile.

4.4.7 OBIETTIVI FORMATIVI E RISULTATI ATTESI

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, Veneto Lavoro individua per il triennio 2025-2027 degli obiettivi formativi che possono essere:

- *di carattere generale*, rivolti a tutti i dipendenti e inerenti alle priorità strategiche definite anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;

- *specifici*, ossia connessi alle finalità strategiche dell'Ente e alle figure professionali impiegate.

Come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, tra gli obiettivi formativi generali ricade la partecipazione al programma formativo "Competenze digitali per la PA", finalizzato allo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed erogato attraverso la piattaforma Syllabus. In linea con le previsioni della Direttiva, entro il 31.12.2025 l'Ente dovrà assicurare il completamento delle attività di *assessment* e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di almeno il 75% dei propri dipendenti. Per obiettivo formativo si intende che ogni dipendente dovrà conseguire un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze digitali prese in considerazione dal Syllabus. Il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno realizzati attraverso le apposite funzionalità messe a disposizione per i referenti della formazione all'interno della piattaforma stessa.

Per quanto riguarda gli obiettivi formativi specifici, si riporta di seguito una tabella che, a partire dalle linee di intervento più sopra individuate, mette in evidenza le macro-aree tematiche su cui verterà la formazione nel prossimo triennio, con il dettaglio degli interventi formativi che si intendono realizzare e per ciascuno di essi l'area di competenza, l'eventuale obbligatorietà della formazione, i dipendenti coinvolti, il numero di ore di formazione pro-capite previste, le modalità di erogazione della formazione, le risorse attivabili e la stima dei tempi di erogazione. Sono inoltre evidenziati gli indicatori da utilizzare per valutare la realizzazione della formazione.

Rispetto alle aree di competenza, il riferimento sono le aree individuate dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025 (transizione digitale; transizione amministrativa; transizione ecologica; leadership e soft skills, principi e valori della PA), alle quali si aggiungono le seguenti: tecnico-professionale; cultura amministrativa; informatica; linguistica.

Resta fermo il fatto che il piano formativo presentato deve ritenersi flessibile, in quanto potrebbe essere integrato nel corso del tempo da ulteriori proposte avanzate per rispondere a fabbisogni legati ad eventi contingenti e dunque non prevedibili a priori. Il catalogo riportato non va quindi inteso in senso esaustivo, data la possibilità che ai corsi qui inclusi si affianchino ulteriori corsi progettati ed erogati "*on demand*".

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE PER NEO-ASSUNTI	Induction training	Tecnico-professionale	No	Tutti i neo-assunti.	40	Formazione a distanza, auto-formazione, affiancamento on the job.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	In concomitanza all'ingresso di neo-assunti nell'ente.	Il 90% dei neo-assunti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Il procedimento amministrativo e le sue fasi - Corso base	Cultura amministrativa	No	Tutti i dipendenti con funzioni amministrative (circa 120)	4	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Il procedimento amministrativo e le sue fasi - Corso avanzato	Cultura amministrativa	No	Tutti i dipendenti con funzioni amministrative (circa 120).	4	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 settembre-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Tecniche di redazione di atti amministrativi	Cultura amministrativa	No	Dipendenti di VL coinvolti nella redazione di atti amministrativi (circa 15).	10	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 febbraio - dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Accesso agli atti nella PA: il difficile equilibrio tra trasparenza e protezione dei dati	Cultura amministrativa	No	Tutti i dipendenti con funzioni amministrative (circa 120).	4	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2026 gennaio-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P. I. A. O.): Linee guida	Cultura amministrativa	No	Dipendenti di VL coinvolti nella redazione del PIAO (circa 5).	4	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corso GARI.	2026 gennaio-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER OPERATORI CPI E SPECIALISTI	Analisi profili professionali	Tecnico-professionale	No	Tutti i dipendenti che prestano servizio presso i CPI più gli Specialisti di Ambito (circa 500).	10	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house da Veneto Lavoro.	2025 marzo-ottobre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER OPERATORI CPI E SPECIALISTI	Aggiornamenti su contesto, procedure e servizi per l'erogazione dei servizi per il lavoro	Tecnico-professionale	No	Tutti i dipendenti che prestano servizio presso i CPI più gli Specialisti di Ambito (circa 500).	6	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house da Veneto Lavoro.	2025 gennaio-dicembre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER OPERATORI CPI E SPECIALISTI	Tecniche per comunicare efficacemente all'utenza esterna i servizi per il lavoro e le politiche attive del lavoro disponibili nel territorio	Tecnico-professionale	No	Tutti i dipendenti che prestano servizio presso i CPI più gli Specialisti di Ambito (circa 500).	20	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione, affiancamento on the job.	Formazione realizzata in house da Veneto Lavoro.	2025 maggio-ottobre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER OPERATORI CPI E SPECIALISTI	Servizi e politiche attive per le categorie svantaggiate	Tecnico-professionale	No	I dipendenti dei CPI più gli Specialisti di Ambito che seguono le categorie svantaggiate (circa 50).	10	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2026 marzo-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER ALTRI PROFILI	Interventi specifici per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali legate ai profili del personale	Tecnico-professionale	No	Tutti i dipendenti di Veneto Lavoro in funzione del proprio profilo professionale, ad esclusione di coloro che prestano servizio presso i CPI (circa 200).	Variabile in base all'intervento	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI. Corsi SNA. Progetto INPS "Valore PA".	2025 gennaio-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE PER ALTRI PROFILI	La progettazione europea e la gestione di progetti e finanziamenti europei	Tecnico-professionale	No	N. 5 dipendenti della U.O. 5 e della U.O. 1	4	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI. Corsi SNA. Progetto INPS "Valore PA".	2025 luglio-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	Competenze digitali per la PA	Transizione digitale	Sì (Direttiva Ministro per la PA del 23/3/2023)	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	Variabile.	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus.	2025 gennaio-dicembre	Almeno il 75% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	Cybersicurezza	Transizione digitale	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	10	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus. Formazione acquistata da Veneto Lavoro. Corsi della Coalizione per lo sviluppo delle competenze digitali	2025 febbraio - dicembre	Almeno il 75% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Transizione digitale	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	5	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus.	Gennaio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 40% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Accountability per il governo aperto	Transizione amministrativa	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	5	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus.	Gennaio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 40% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	Transizione amministrativa	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	5	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus.	Gennaio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 40% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Transizione amministrativa	No	N. 4 Dipendenti della U.O.1	5	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus. Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI. Corsi SNA.	2025 gennaio-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	Transizione ecologica	No	N. 5 Dipendenti della U.O.1	6	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus. Corsi GARI. Corsi SNA.	Gennaio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	Transizione ecologica	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700).	4	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus. Corsi SNA.	Gennaio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 30% dei dipendenti formati.
INFORMATICA	LibreOffice Writer: strumenti e applicazioni	Informatica	No	Dipendenti con funzioni amministrative (circa 120)	10	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2026 gennaio-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
INFORMATICA	LibreOffice Calc - corso base	Informatica	No	Dipendenti con funzioni amministrative (circa 120)	6	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
INFORMATICA	LibreOffice Calc - corso avanzato	Informatica	No	Dipendenti con funzioni amministrative (circa 120)	10	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
INFORMATICA	LibreOffice Impress – corso base	Informatica	No	Dipendenti coinvolti nell'elaborazione di presentazioni multimediali (circa 40)	6	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2026 gennaio-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
INFORMATICA	Le funzionalità di Google Workspace	Informatica	No	Dipendenti con funzioni amministrative (circa 120).	12	Formazione in aula, formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
LINGUE STRANIERE	Formazione linguistica di base	Linguistica	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700)	Variabile	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione acquistata da Veneto Lavoro.	2025 gennaio-novembre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.
LINGUE STRANIERE	Formazione linguistica avanzata in lingua inglese o francese	Linguistica	No	N. 30 dipendenti coinvolti in progetti che richiedono la conoscenza di inglese o francese	10	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-novembre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
COMPETENZE TRASVERSALI	Tecniche di comunicazione efficace e di public speaking	Leadership e soft skills	No	N. 80 Dirigenti e titolari di EQ/EQAP	10	Formazione in aula, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 marzo-ottobre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
COMPETENZE TRASVERSALI	Collaborare e lavorare in gruppo	Leadership e soft skills	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700)	8	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi SNA.	Luglio 2025 – dicembre 2026	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
COMPETENZE TRASVERSALI	La gestione dei conflitti e dell'aggressività	Leadership e soft skills	No	Dipendenti in servizio presso i CPI e Specialisti (circa 500)	4	Formazione in aula, auto-formazione, formazione a distanza	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi SNA.	2026 gennaio-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
COMPETENZE TRASVERSALI	Gestione efficace del tempo e delle riunioni di lavoro	Leadership e soft skills	No	N. 80 Dirigenti e titolari di EQ/EQAP	8	Formazione in aula, auto-formazione, formazione a distanza	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi SNA.	2026 gennaio-giugno	Almeno il 50% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
COMPETENZE TRASVERSALI	Tecniche di negoziazione	Leadership e soft skills	No	N. 80 Dirigenti e titolari di EQ/EQAP	8	Formazione in aula, auto-formazione, formazione a distanza	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi SNA.	2026 luglio-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
COMPETENZE MANAGERIALI	Tecniche di team building ed empowerment dei collaboratori	Leadership e soft skills	No	N. 37 Responsabili CPI	16	Formazione in aula, auto-formazione, formazione a distanza	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 maggio-ottobre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
COMPETENZE MANAGERIALI	Strumenti e tecniche per la valutazione della performance	Leadership e soft skills	No	N. 9 Dirigenti	6	Formazione in aula, auto-formazione, formazione a distanza	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi SNA.	2025 settembre-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ	Accrescere la cultura del rispetto per migliorare il benessere organizzativo	Principi e valori della PA	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700)	12	Formazione a distanza.	Syllabus. Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	Gennaio 2025 - dicembre 2026	Almeno il 30% dei dipendenti formati.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
PROCESSI DI INNOVAZIONE NELLA PA	Introdurre all'intelligenza artificiale	Transizione digitale	No	Tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti (circa 700)	3	Formazione a distanza, auto-formazione.	Syllabus. Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI. Corsi della Coalizione per lo sviluppo delle competenze digitali	2025 settembre-dicembre	Almeno il 50% dei dipendenti formati.
PROCESSI DI INNOVAZIONE NELLA PA	Formazione in materia di Lavoro agile	Transizione amministrativa	Sì (Direttiva Ministro per la PA del 14/1/2025)	Tutti i dipendenti in lavoro agile (circa 220)	6	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Syllabus. Corsi GARI.	2025 febbraio - dicembre	Almeno il 70% dei dipendenti formati.
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Principi e valori della PA	Sì (art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011).	I dipendenti come previsto dalla specifica normativa di riferimento.	Variabile in base a quanto previsto dalla normativa	Formazione in aula, formazione a distanza.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro.	2025 gennaio-dicembre	Percentuale di dipendenti formati come previsto dalle specifiche normative di riferimento.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Etica pubblica e comportamento etico	Principi e valori della PA	Sì (art. 54 del D. Lgs. 165/2001; art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 2023).	I dipendenti come previsto dalla specifica normativa di riferimento.	Variabile in base a quanto previsto dalla normativa	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI. Corsi SNA.	2025 febbraio - dicembre	Percentuale di dipendenti formati come previsto dalle specifiche normative di riferimento.
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Trasparenza e integrità	Principi e valori della PA	Sì (art. 15 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013).	I dipendenti come previsto dalla specifica normativa di riferimento.	Variabile in base a quanto previsto dalla normativa	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Syllabus. Corsi GARI. Corsi SNA.	2025 settembre-dicembre	Percentuale di dipendenti formati come previsto dalle specifiche normative di riferimento.
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità	Principi e valori della PA	Sì (L. 190/2012 e s.m.i.).	I dipendenti come previsto dalla specifica normativa di riferimento.	Variabile in base a quanto previsto dalla normativa	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Syllabus. Corsi GARI. Corsi SNA.	2025 febbraio - dicembre	Percentuale di dipendenti formati come previsto dalle specifiche normative di riferimento.

MACRO-AREA TEMATICA	INTERVENTO FORMATIVO	AREA DI COMPETENZA	FORM. OBBLIGATORIA	DESTINATARI	N. DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	RISORSE ATTIVABILI	TEMPI DI EROGAZIONE PREVISTI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Protezione e trattamento dei dati personali	Principi e valori della PA	Sì (art. 32, paragrafo 4 del GDPR 2016/679).	I dipendenti come previsto dalla specifica normativa di riferimento.	Variabile in base a quanto previsto dalla normativa	Formazione a distanza, auto-formazione.	Formazione realizzata in house/acquistata da Veneto Lavoro. Corsi GARI.	2025 gennaio-dicembre	Percentuale di dipendenti formati come previsto dalle specifiche normative di riferimento.

In linea con la Direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025, ad ogni dipendente dovranno essere garantite almeno 40 ore di formazione all'anno.

Risulta infine utile soffermarsi su ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione dei vari soggetti coinvolti, richiamando la tabella presente a pag. 19 della Direttiva sopra citata declinata per l'ente Veneto Lavoro:

SOGGETTI	RUOLO, ATTIVITÀ E PROFILI DI RESPONSABILITÀ
Ente Veneto Lavoro	Definisce nel PIAO (ove previsto, ovvero in altro documento di programmazione), politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, riportando per ciascuno degli interventi formativi previsti le informazioni minime di cui al par. 6 della Direttiva E' collettivamente responsabile del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione Assegna a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills Promuove la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025) Si registra sulla Piattaforma Syllabus e abilita tutti i dipendenti alla fruizione corsi Attiva ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato Monitora e rendiconta l'attuazione dei programmi formativi e ne valuta risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico

Dipartimento della funzione pubblica	Mette a disposizione di tutti i dipendenti percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze sulle cinque aree strategiche di sviluppo del capitale umano (leadership, competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa; transizione digitale; transizione ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche) Finanzia programmi formativi delle amministrazioni, non sovrapponibili all'offerta Syllabus Supporta l'accesso dei dipendenti pubblici a percorsi formativi universitari (PA 110 e lode)
Academy Veneto Lavoro e U.O. 2 Personale (limitatamente alla formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro)	Concorre alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione Promuove e attua interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001) Abilita il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuove e monitora la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR E' responsabile del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'amministrazione e ne rendiconta i risultati
Dirigenti U.O. e U.O.T.	Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati
Dipendenti di Veneto Lavoro	Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati
Organismo indipendente di valutazione	Accerta il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance

5. SEZIONE MONITORAGGIO

Di seguito sono sintetizzate le modalità di monitoraggio del Piano per i vari ambiti di programmazione, così come previsto dalla normativa vigente.

Ambito / Sezione	Riferimenti normativi	Soggetti	Strumenti
Valore pubblico	*Cfr.* l.r. n. 3/2009 e s.m.i.	-organo di indirizzo politico – amministrativo che valuta raggiungimento obiettivi generali strategici; -approvazione della Giunta regionale, sentita la competente Commissione consiliare	Relazione annuale delle attività
Performance	*Cfr.* DLGS 150/2009 articoli 6 e 10, comma 1 lettera b)	-organo di indirizzo politico – amministrativo, che valuta l'andamento della performance organizzativa e assegna gli obiettivi strategici ai Dirigenti; -Dirigenza, che assegna gli obiettivi al proprio personale ed esegue la valutazione; -OIV, che monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione	Relazione sulle performance
Rischi corruttivi e trasparenza	*Cfr.* Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2023 redatto da ANAC	-RPTC e Dirigenti per il rispetto delle misure previste nel PTPCT -Ufficio procedimenti disciplinari (che gestisce principalmente i casi di violazione dei Codice di comportamento) -OIV per controllo sul sistema performance – anticorruzione – trasparenza	Relazione del RPTC
Organizzazione e capitale umano	*Cfr.* DM PIAO 24/6/2022	-OIV per monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance	

ALLEGATI

1. Piano delle attività 2023-2025
2. Cantiere procedure: elenco delle procedure oggetto di analisi
3. Elenco degli obblighi di pubblicazione