

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
PIAO
2022-2024**

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

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	4
1.1. Premessa: il PIAO.....	4
1.1.1. Metodologia adottata	5
1.1.1. Tabella.....	6
2. PREMESSA GENERALE	7
2.1. Identità e contesto di Veneto Lavoro	7
2.1.1. Identità.....	7
2.1.2. Contesto	8
3. IL CONCETTO DI VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
3.1. Introduzione	9
3.1.1. Premessa teorica.....	9
3.1.2. Applicazione concreta nella normativa nazionale	10
3.2. Valore Pubblico in Veneto Lavoro	11
3.2.1. Il valore pubblico nei piani di Veneto Lavoro	11
3.2.2. Uso dei piani esistenti nel PIAO	12
3.3. Valore Pubblico.....	12
3.3.1 Individuazione.....	12
3.3.2. Obiettivi strategici	13
3.3.3. FOCUS Piano Straordinario Potenziamento CPI.....	17
3.3.4. FOCUS Programmazione Europea	18
3.3.5. FOCUS Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	19
3.3.7. FOCUS Agenda 2030.....	20
3.4. Performance	21
3.4.1. Piano delle <i>Performance</i>	21
3.4.2. Altri piani.....	22
3.5. Rischi corruttivi e trasparenza	22
3.5.1. Il Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione e Trasparenza.....	22
4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO.....	24
4.1. Introduzione	24
4.1.1. Premessa	24
4.2. Informazioni organizzative	24
4.2.1. Rinvio.....	24
4.3. Lavoro agile	27
4.3.1. Il lavoro agile in Veneto Lavoro	27
4.4. Formazione	29
4.4.1. Piano della Formazione del personale.....	29
4.5. Piano fabbisogni	30
4.5.1. Quadro normativo del piano triennale dei fabbisogni del personale	30
4.5.2. Piano dei fabbisogni del personale in prospettiva triennale	31
4.5.3. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e programma GOL “ <i>garanzia occupabilità dei lavoratori</i> ”	32

4.5.4. Attività svolte per la gestione del personale.....	33
4.5.5. Dotazione organica – aspetti economici e organizzativi	35
4.5.6. Assunzioni a tempo determinato nell’ambito del POC SPAO e del PON inclusione.....	44
5. PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE	46
5.1. Attività svolte nel 2021	46
5.1.1 Iniziative individuate per l’anno 2022	46
6. AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ ALLE AMMINISTRAZIONI, FISICA E DIGITALE, DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ.....	48
6.2. Piena accessibilità fisica	48
6.2.1 Quadro normativo	48
6.2.2. Interventi.....	48
6.3. Piena accessibilità digitale	49
6.3.1. Interventi.....	49
7. AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE	50
7.1. Piano delle Azioni Positive.....	50
8. Monitoraggio.....	51
8.1. Problemi applicativi e soluzioni	51
8.1.1. Problematizzazione	51
8.1.2. Relazioni ai piani	51
8.1.3. Prospettiva <i>de iure condendo</i>	51
9. Allegati	52

1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa: il PIAO

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.

In particolare, la norma in parola prevedeva che entro centoventi giorni dalla sua entrata in vigore (8 ottobre 2021):

- con uno o più D.P.R., sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO;
- sarebbe stato adottato, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, un “PIAO tipo”, quale strumento di supporto per le P.A.

Il successivo **d.l. n. del 30 dicembre 2021, n. 228** - Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe) – ha modificato il predetto percorso, disponendo che:

- limitatamente all'anno 2022, il **termine di adozione del PIAO**, fissato al 31 gennaio, è prorogato al **30 aprile 2022**;
- sono differiti al 31 marzo 2022 i termini previsti per l'emanazione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al D.L. 80/2021 e per l'adozione, con Decreto Ministeriale, del “PIAO tipo”;
- fino al termine del 30 aprile 2022 è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (*Piano della performance*);
 - b) articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (*Piano organizzativo del lavoro agile*);
 - c) articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (*Piano del fabbisogno del personale*)».

Con riferimento specifico, poi, al Piano anticorruzione-trasparenza, il **Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, con **Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022**, ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8 Legge 190/2012 per la presentazione del Piano 2022-2024. Tale disposizione trova fondamento nella necessità che le scadenze in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione siano coerenti con il sistema che il legislatore ha, da ultimo, inteso delineare, tenuto conto altresì del perdurare dello stato di emergenza sanitaria di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 al 31.03.2022.

ANAC, nel rilevare l'opportunità che ciascuna amministrazione proceda all'adozione del Piano anche anticipatamente al predetto termine del 30 aprile, ha avuto cura di emanare gli **Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza** approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 ed illustrati nel webinar tenutosi nella medesima data, specificando che trattasi di direttive che non subiranno modifiche a seguito dei predetti emanandi decreti del Presidente della Repubblica.

Nel contempo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per gli Affari giuridici e legislativi, con nota prot. 665 del 25 febbraio 2022, ha inviato alla Conferenza Unificata, ai fini dell'acquisizione dell'intesa, lo **schema di Decreto del Presidente della Repubblica** recante *“Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113”*.

In data 2 febbraio 2022 è stata **acquisita l'intesa della Conferenza Unificata**.

La disciplina del percorso procedurale si completa con il sistema delle **sanzioni**.

A seguito dell'**apposita Adunanza dell'8 febbraio e del 17 febbraio 2022**, la [Sezione Consultiva del Consiglio di Stato](#) ha rilasciato il relativo [parere \(n. 506\) sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica](#) recante *“Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”*: secondo autorevole dottrina, il Consiglio di Stato suggerirebbe un intenso lavoro di cesello, che pare comporterà importanti, ulteriori modifiche [1].

Ad oggi, quindi, l'*iter* normativo **non** può ancora dirsi concluso. Allo stesso tempo, deve essere rilevato che **né** la Regione Veneto **né** Veneto lavoro hanno adottato provvedimenti e disposizioni normative in materia.

1.1.1. Metodologia adottata

Alla luce della precedente ricostruzione della normativa di riferimento, per la redazione del presente Piano è stata adottata una metodologia di redazione del medesimo *“a normativa vigente”*.

Veneto Lavoro, cioè, ha ritenuto di dover procedere alla ricognizione dei piani in essere e procedere alla redazione di un documento con lo scopo di consolidarli tra loro, di costruire una impalcatura che possa racchiudere quanto fatto, di completare ciò che manca e permettere una visione d'insieme della programmazione strategica di Veneto Lavoro.

Nell'uso dei singoli piani, però, Veneto Lavoro ritiene necessario generalizzare il principio espresso dall'ANAC negli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza: finché il DPR in programmazione non provvederà alla (eventuale) abolizione di specifici piani e procederà al coordinamento tra le norme, le disposizioni che disciplinano i singoli piani devono essere tutte considerate valide e i loro termini vincolanti [2].

Nello specifico, nel rispetto della scelta metodologica adottata, il Piano si comporrà di richiami totali e parziali ai singoli piani, secondo lo schema:

1. i piani che il d.l. n. 80 individua in maniera esplicita e che, pertanto, *“a normativa vigente”* trattano materie oggetto di specifiche sezioni del PIAO sono descritti in sintesi, sono allegati al documento e ne sono parte integrante,
2. il Piano Triennale dei Fabbisogni è invece riportato nella sua interezza e in allegato, in

¹ VINCIGUERRA Giuseppe, [Il parere del Consiglio di stato sullo schema di DPR in materia di PIAO](#).

² Tale ricostruzione è confermata da autorevole dottrina (VERBARO Francesco, La programmazione non può aspettare i tempi del PIAO Edizione del:21/02/22 pag. 29) e da quanto fatto dall'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Veneto (ARPAV) che ha approvato i singoli piani costitutivi prima di approvare il PIAO nella sua interezza (Cfr. [deliberazione del direttore generale di ARPAV n. 62 del 2022](#)).

ragione delle precipue osservazioni svolte dal Consiglio di Stato (par. n. 506 già citato) e delle indicazioni regionali,

3. i piani semplicemente richiamati nella redazione del PIAO sono allegati, ma hanno solo scopo informativo.

Saranno sempre date come indicazioni minime le coordinate del provvedimento di approvazione e ove possibile saranno indicati il capitolo e la pagina di riferimento.

Si propone qui sotto una tabella riepilogativa:

1.1.1. Tabella

SINTETIZZATO E ALLEGATO, PARTE INTEGRANTE DEL PIAO		
Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2022-2024	Adottato con D.D. n. 15 del 2022	All. 1
Piano delle performance 2022-2024	Adottato con D.D. n. 3 del 2022	All. 2
Piano delle azioni positive 2022-2024	Adottato come allegato al D.D. n. 3 del 2022	All. 2
Piano della formazione 2021-2023	Preso d'atto con D.D. n. 14 del 2022	All. 3
RIPRESO NELLA SUA INTERESSA E ALLEGATO		
Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024	Adottato con D.D. n. 16 del 2022	All. 4
UTILIZZATO PER LA REDAZIONE DEL PIAO		
Piano delle attività 2022	Approvato con D.D. n. 153 del 2021	All. 5
Piano straordinario di potenziamento CPI nella Regione Veneto 2019-2020	Approvato con D.G.R. n. 1379 del 2020	All. 6
Bilancio di previsione 2022-2024	Approvato con D.D. n. 161 del 2021	All. 7
Regolamento organizzativo	Approvato con D.D. n. 144 del 2021	All. 8
POLA 2021-2023	Approvato con D.D. n. 36 del 2021	All. 9
Linee guida per il lavoro agile di Veneto Lavoro	Approvate con prot. n. 70510 del 2021	All. 10

Le sezioni del PIAO che non possono essere ricondotte a uno o più piani già esistenti sono redatte *ex novo*, con eventuale richiamo a piani precipui secondo lo schema poco sopra descritto *sub 3*.

Infine, sebbene manchi una specifica normativa di riferimento, Veneto Lavoro aderisce all'orientamento maggioritario che suggerisce di sottoporre il presente piano alla valutazione del proprio OIV.

2. PREMESSA GENERALE

2.1. Identità e contesto di Veneto Lavoro

2.1.1. Identità

Per quanto riguarda l'identità di Veneto Lavoro, può essere utile un generale rimando al Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021, all. 5.

Ad ogni buon conto, è riportata qui sotto la parte più importante:

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 Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i. sono organi di Veneto Lavoro il Direttore, cui sono demandate rispettivamente le funzioni di amministrazione, gestione e direzione e 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 Legge Regionale 18 dicembre 1993, n. 53. Competono alla Giunta regionale, infatti, la nomina degli organi, l'approvazione 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 del budget, l'analisi costi-benefici, il controllo di gestione e la soddisfazione del cliente.

A seguito del processo di trasferimento delle funzioni in materia di mercato del lavoro dalle Province alle Regioni previsto dalla cd. Riforma Delrio (Legge n. 56 del 07 aprile 2014 "Disposizioni sulle città Metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"), Veneto Lavoro è stato individuato quale ente regionale a cui sono attribuite 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.

I diversi soggetti istituzionali che coadiuvano Veneto Lavoro, ciascuno per la parte di competenza, nello svolgimento delle proprie funzioni, sono di seguito descritti:

- la Regione del Veneto,
- le Organizzazioni Sindacali del comparto e della dirigenza (OOSS) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU),

- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV),
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) interno,
- il Data Protection Officer (DPO),
- il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP),
- il commissione Regionale di Concertazione tra le Parti Sociali (CRCPS),
- il comitato scientifico di supervisione dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro,
- il Responsabile per la transizione digitale (RTD) interno,
- il Comitato Unico di Garanzia.

2.1.2. Contesto

Per quanto riguarda il contesto di riferimento in cui opera Veneto Lavoro, si rimanda al Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021 (all. 5) e in particolare alle pagg. 12 e ss.

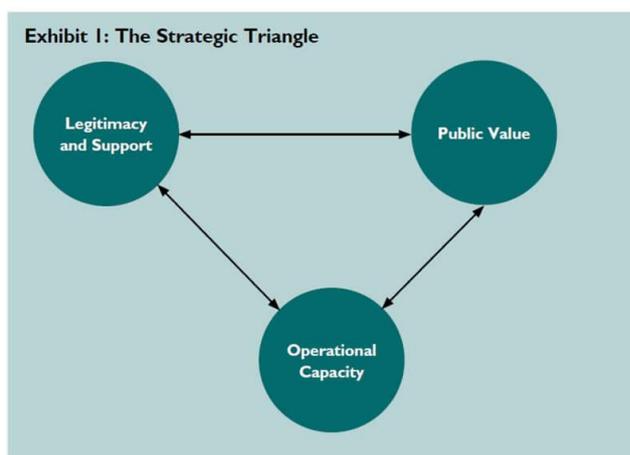
3. IL CONCETTO DI VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1. Introduzione

3.1.1. Premessa teorica

In letteratura, il tema del Valore Pubblico appare per la prima volta nel lavoro di **Moore del 1995** “**Creating public value**”, in cui viene introdotta la prima concettualizzazione dei suoi elementi essenziali; secondo Moore, il ruolo svolto dal manager pubblico è centrale per garantire la creazione di valore, poiché egli non è più un semplice esecutore delle scelte politiche, ma è uno stimolatore e regolatore dei rapporti d’interazione con i suoi stakeholder. L’autore dimostra che il successo dell’azione pubblica dipende dalla capacità di un’organizzazione di coordinare e realizzare simultaneamente tre condizioni [3]:

- produrre risultati validi per i soggetti politici, per i cittadini e per gli interessati – Public Value (occorre che l’azione pubblica sia giudicata desiderabile da parte di un gruppo di destinatari che rientri in una qualche visione di ciò che legittimamente compete all’intervento pubblico)
- intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo – Operational Capacity (le risorse da destinare alle politiche pubbliche devono essere adeguate agli obiettivi istituzionali),
- essere legittimata e godere del sostegno esterno – Legitimacy and Support (deve saper attrarre il sostegno degli attori rilevati).



Questi tre elementi costituiscono il “**triangolo strategico**” da cui si desume che una politica pubblica si realizza, in condizioni di efficacia ed efficienza, se l’ente che la promuove è in grado di formulare strategie che tengano conto contemporaneamente e in modo coordinato dei tre obiettivi.

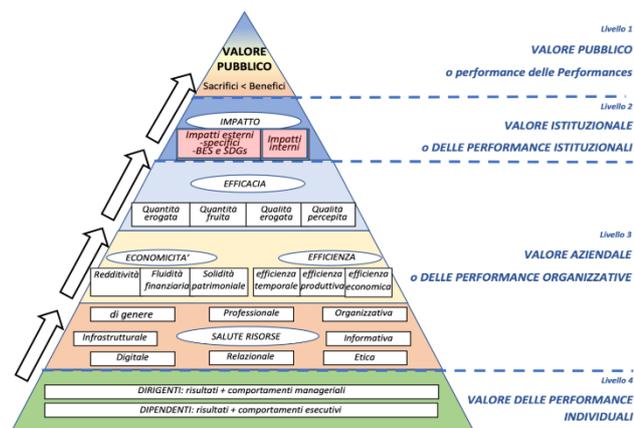
Il concetto di Valore Pubblico ha natura caleidoscopica [4], per questa ragione in letteratura si sono susseguite diverse definizioni.

In sintesi, il Valore Pubblico si può definire come il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili; tra questi, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed

³ MOORE La creazione di valore pubblico, a cura di A. Sinatra 2003

⁴ DEIDDA GAGLIARDO, 2002

esterne, la capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del VP a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi [5].



La logica di creazione di valore è rappresentabile anche tramite il **modello della “Piramide del Valore Pubblico”**, strumento che consente di governare i flussi di generazione del valore secondo una logica di accumulazione progressiva fondata sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei 4 livelli della performance.[6] Secondo il modello, si crea Valore Pubblico quando si massimizza il differenziale tra benefici socio-economico-intangibili (BSEI) e connessi sacrifici (SSEI); esso è espressivo del benessere collettivo del

territorio [7].

3.1.2. Applicazione concreta nella normativa nazionale

In questo contesto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, attraverso la norma istitutiva (D.L. n. 80/21 art. 6, convertito in L. n. 113/2021 e s.m.i. [8]) e le bozze di Linee Guida e Piano tipo che circolano informalmente, introduce “istituzionalmente” il concetto di Valore Pubblico, mirando a semplificare una serie di documenti programmatori delle pubbliche amministrazioni allo scopo di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso [...]”*.

Interessante a riguardo la chiave di lettura proposta da Imola [9], che individua nel PIAO tre elementi di novità: l’introduzione nell’ordinamento del concetto di “valore pubblico”, che viene fatto coincidere con gli obiettivi strategici e operativi dell’ente; l’importanza della definizione e della valutazione della *performance*, in accordo con l’orientamento del Recovery Fund [10] europeo, che prevede progettazioni a rendicontazione di *performance* e non di spesa; la valorizzazione del personale perché, come enunciato nel PNRR, è sulle persone che *“si gioca il successo non solo del Pnrr, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese”*.

Il PIAO quindi costituisce, innanzitutto, un’occasione per interrogarsi sulla bontà dei modelli organizzativi adottati e per acquisirne una maggiore consapevolezza, per ipotizzare nuovi percorsi integrati, anche tenendo conto della necessità di intraprendere ben più profondi percorsi culturali.

⁵ GOBBO, PAPI, BIGONI, DEIDDA GAGLIARDO La valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni nella prospettiva del Valore Pubblico, 2016

⁶ DEIDDA GAGLIARDO - FORUMPA 2020

⁷ DEIDDA GAGLIARDO, 2015a, 2015c

⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021-06-09;80-art6!vig=2022-02-02>

⁹ IMOLA, La persona torna al centro e crea valore per il sistema Paese – Il Sussidiario 16/2/22

¹⁰ <https://www.ilsussidiario.net/news/recovery-fund-pa-ecco-la-prima-riforma-necessaria-per-non-perdere-i-soldi-dellue/2057868/>

Per questo rappresenta un forte impulso al risveglio della libertà personale, oltre le maglie del mero adempimento formale di schemi predefiniti: un'opportunità di dialogo, collaborazione e responsabilità improntati anche alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica (secondo la macro visione dell'Agenda 2030), nella prospettiva di riproporre l'assunzione di responsabilità personale alla creazione di bene comune.

3.2. Valore Pubblico in Veneto Lavoro

3.2.1. Il valore pubblico nei piani di Veneto Lavoro

L'individuazione del Valore Pubblico prodotto da Veneto Lavoro può essere tratta in primo luogo dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità – Anni 2022-2023-2024 (all. 1), dal Piano delle Performance 2022-2024 approvato con D.D. n. 3 (all. 2), dal Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021 (all. 5), dal Piano Straordinario Potenziamento CPI nella Regione Veneto 2019-2020 – aggiornamento del 1 settembre 2020 (all. 6), dal Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con D.D. n. 161 del 6 dicembre 2022 (all. 7).

Tali strumenti sono esecutivi della legge istitutiva di VL, nella quale è individuato lo scopo, la *mission* istituzionale dell'Ente da cui vengono declinati obiettivi, compiti e attività, anche nella logica del valore pubblico, ovverosia **il miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro** attraverso la gestione dei servizi pubblici per l'impiego e la partecipazione alle politiche attive per il lavoro.

La finalità dei servizi pubblici per l'impiego riguarda infatti l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro nei confronti delle diverse categorie di utenti, tanto nelle delicate transizioni della vita professionale, quanto nei passaggi cruciali nelle transizioni tra istruzione formazione e lavoro.

In questo contesto si situa l'intervento dei CPI a favore di tutte le categorie di lavoratori e, in particolare, anche di soggetti vulnerabili tra cui i destinatari del Reddito di Cittadinanza.

Come previsto dal DMLPS n. 4/2018, le attività dei CPI sono finalizzate a garantire i LEP (livelli essenziali delle prestazioni), cioè tutti i servizi che i cittadini possono esigere da ciascun CPI, e gli standard quantitativi e qualitativi di tali servizi.

Questi indirizzi sono stati ulteriormente rafforzati dalla recente normativa relativa ai servizi per il lavoro, anche con particolare riferimento alla programmazione europea e alle sue ricadute sulla programmazione nazionale e 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 legge regionale n. 3 del 2009 e s.m.i. Il modello Veneto trova un riconoscimento nella disciplina del d.lgs. n. 150 del 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.

La presenza di un sistema forte di servizi pubblici per l'impiego è infatti la condizione per qualificare l'intero sistema di offerta di politiche attive secondo quel modello di cooperazione pubblico-privato delineato già dalla l.r. n. 3 del 2009 e s.m.i.. In particolare la disponibilità di un sistema di servizi pubblici funzionante su tutto il territorio regionale è il requisito necessario per garantire l'universalità della fruizione delle politiche attive e per avere il necessario coordinamento nell'accesso all'offerta di servizi specialistici e di formazione professionale che costituiscono gli ambiti elettivi di attività del sistema dei soggetti privati accreditati.

Applicando il principio della sussidiarietà, i servizi per il lavoro nella Regione Veneto sono disegnati come una rete pubblico-privata integrata sul territorio.

Il sistema regionale dei Servizi per il Lavoro attivato in Regione del Veneto, è basato sulla cooperazione tra operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati (ai sensi della l.r.v. n. 3/2009 e s.m.i., artt. 20 e 26) e conserva piena validità anche nel mutato contesto normativo nazionale di riferimento (dal d.lgs. n. 276/2003 al Jobs Act). Tale modello applicando pienamente il principio di sussidiarietà, di fatto disegna una rete integrata pubblico-privata di servizi territoriali.

In particolare il **Programma triennale delle attività** aggiornato annualmente (art. 17 della l.r.v. n. 3/2009, previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011 "principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio") unitamente bilancio di previsione, costituisce in concreto lo strumento fondamentale su cui si basa il funzionamento di Veneto Lavoro.

In particolare a partire dalle FUNZIONI di Veneto Lavoro (che fanno riferimento all'art.12, art.13, art. 22*bis*, art.28 della l.r.v. n. 3/2009 e s.m.i.) e dall'analisi dettagliata del CONTESTO di riferimento, raccoglie e sistematizza il percorso di programmazione gli obiettivi e le linee di azione per i vari ambiti dell'Ente che trovano la loro declinazione anche nel Piano delle Performance.

3.2.2. Uso dei piani esistenti nel PIAO

In un'ottica di integrazione, come previsto dalla normativa vigente, Veneto Lavoro persegue una visione integrata delle proprie funzioni in coerenza con la programmazione strategica; in particolare ritiene prioritaria la necessità di stabilire un coordinamento tra quanto previsto dal Programma delle attività, le azioni individuate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli obiettivi indicati nel Piano (Ciclo) della performance.

Tale integrazione non potrà che avvenire in completezza solo con la pubblicazione del DPR abrogativo, che consentirà di valutare il nuovo panorama programmatico di Veneto Lavoro e capire come questa coordinazione possa avvenire all'interno del PIAO o necessiti di un coordinamento esterno.

In questa sede, lo scopo precipuo è il consolidamento dei piani oggetto di intervento con il d.l. n. 80 del 2021, ossia la loro preliminare ricognizione e riunione in un sistema organico, sebbene limitato al momento ad un semplice rinvio ai medesimi.

3.3. Valore Pubblico

3.3.1 Individuazione

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.

Nell'ultimo Piano regionale del lavoro (DGR n. 1092 del 2017), nel quale si prende atto dei nuovi scenari istituzionali che sono derivati dalle riforme del c.d. Jobs Act, la Giunta regionale ha puntato decisamente ad un rilancio dei servizi pubblici per l'impiego, anche mediante l'aggiornamento delle piattaforme informatiche del lavoro e alla collaborazione con soggetti privati operanti nel mercato del lavoro.

Le finalità che la Regione si è data in tema di lavoro riguardano la crescita della qualità

dell'occupazione stabile a tempo indeterminato, il miglioramento dei tempi del lavoro favorendo la conciliazione tra vita e lavoro, livelli retributivi adeguati evitando il forte rischio di intrappolamento nei bassi salari, la qualificazione professionale promuovendo occasioni di lavoro soprattutto in riferimento alle fasce più giovani di popolazione. Le risorse che sono state messe in campo sono state orientate al rilancio della domanda di lavoro, sul fronte delle imprese, al rafforzamento dell'offerta di lavoro, sul fronte dei lavoratori, ad investimenti su qualifiche e competenze, al miglioramento della funzionalità del mercato del lavoro, alla promozione dell'inclusione sociale, alla lotta contro la povertà e al sostegno delle pari opportunità.

Il **Piano delle Attività** si inserisce nel percorso di rafforzamento dei servizi per il lavoro pubblici coerentemente al nuovo assetto dell'organizzazione del mercato del lavoro con l'obiettivo di garantire una nuova pianificazione ed amministrazione complessiva dei Servizi al Lavoro, maggiormente ancorata a principi di project management, di case management degli utenti, di condizionalità delle prestazioni e quindi di responsabilità del cittadino.

Il Piano si colloca nel quadro delle politiche e della programmazione regionale e delle norme nazionali tra cui: il d.l. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla l.n. 28 marzo 2019, n. 26, relativo all'introduzione del RdC, il D.M. n. 4/2018 relativo alla definizione dei LEP, le linee di indirizzo emanate il 3 dicembre 2019 dall'ANPAL per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2020, il Piano di Rafforzamento dei CPI e il PNRR.

Il percorso è stato rafforzato dalla Regione del Veneto con il "**Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto**" elaborato da Veneto Lavoro, nel quale vengono definiti il programma le linee di intervento che saranno realizzate dalla Regione del Veneto 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 DM n. 59 del 22 maggio 2020.

Come segnalato anche nella Relazione al Bilancio di previsione 2022-2024, il Piano nazionale entra a far parte del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, tra gli interventi della Missione M5 - Componente 1 (M5C1) - Investimento 1.1. "Potenziamento dei Centri per l'impiego" e quindi opererà fino al 2025.

3.3.2. Obiettivi strategici

Il Valore Pubblico è perseguito con l'indicazione di **obiettivi generali e i risultati** nel Piano delle Attività 2022 classificati per la funzione infrastrutturale ricoperta da Veneto Lavoro in merito a:

- Organizzazione dei servizi per il lavoro,
- Sistemi Informativi,
- Conoscenza sul mercato del lavoro.

Tab. 7 (numerazione del PAdA) Obiettivi principali del piano attività

OBIETTIVI – ORGANIZZAZIONE SERVIZI PER IL LAVORO	RISULTATI
Miglioramento della governance regionale	
Programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI con riferimento ai risultati, in particolare (1) attivazione alle politiche, (2) candidatura alle	Almeno 70% dei disoccupati di flusso destinatari di politiche, candidature e

occasioni di lavoro, (3) aggiornamento del curriculum vitae	aggiornamento curriculum vitae
Sistema di monitoraggio dei servizi per il lavoro finalizzato alla programmazione e al controllo dei servizi ed al miglioramento dei tempi di risposta e della qualità dei servizi di tutti gli operatori coinvolti (pubblici e privati).	N. utenti serviti mediante le reti e tipologia di servizi resi
Promozione delle RETI con istituzioni e operatori accreditati finalizzate ad incrementare la partecipazione alle politiche attive e a favorire una presa in carico multidimensionale delle persone più fragili.	Contatti con istituzioni e operatori accreditati
Modellizzazione del sistema di profilazione dei lavoratori utenti dei servizi per il lavoro anche in riferimento alle politiche nazionali (es.PNRR GOL)	Modello di profilazione lavoratori utenti
Promozione e coordinamento degli Sportelli Lavoro avviati dai Comuni.	Contatti con i comuni che attivano lo Sportello lavoro
Verifica disponibilità di misure di politiche attive nella programmazione nazionale, regionale, locale con riferimento a risorse pubbliche e private	Segnalazioni alla programmazione regionale
Miglioramento della comunicazione dei servizi per il lavoro dei CPI	
Implementazione del programma di comunicazione interna ed esterna dei CPI mediante messa a regime del programma di comunicazione e della programmazione del palinsesto del canale digitale di Veneto Lavoro (Il Lavoro al Centro), rivolto a cittadini imprese intermediari e pubbliche amministrazioni.	Informazione sui servizi dei CPI e fruizione del canale digitale dei CPI
Miglioramento delle sedi dei 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.	Rispetto del piano annuale dei lavori, servizi e forniture
Attuazione del programma di trasferimento delle sedi dei CPI in locazioni adeguate ai servizi per i cittadini e le imprese: Venezia-Mestre, Vicenza, Villafranca di Verona, Bassano del Grappa, Cittadella. Sviluppo di almeno 3 CPI modello, in linea con le migliori prassi europee, con garanzia delle infrastrutture fisiche ed informatiche adeguate al rafforzamento del personale ed alle migliori innovazioni nei servizi per il lavoro. Identificazione ed avvio di uffici periferici ai CPI (ex-recapiti) presso Amministrazioni Comunali in relazione alla programmazione nazionale per singolo CPI.	Monitoraggio Programma
Sviluppo Servizi alle persone	
Rafforzamento dell'approccio ai servizi secondo la modalità del case	Almeno un contatto annuale con utenti con DID che non si

management secondo le seguenti direttive: Assicurazione della stipula del patto di servizio entro 90 giorni per tutti i disoccupati con DID attivata (Flusso); Verifica periodica delle persone già prese in carico e successivo contatto con coloro che dopo la stipula del patto di servizio non si sono attivati;	sono attivati Contatto e Patto di servizio entro 90 gg DID Flusso
Applicazione annuale della DGR 1220/2021 "Procedure per la gestione amministrativa dello stato di disoccupazione"	Aggiornamento banca dati iscritti ai CPI
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	Aggiornamento banca dati iscritti ai CPI
Sviluppo Servizi alle imprese	
Rafforzamento dell'approccio ai servizi secondo la modalità dell'account management nella previsione di incrementare il numero di aziende e il numero di offerte di lavoro raccolte	Incremento portafoglio e offerte per account manager
Crescita delle occasioni di incontro tra domanda ed offerta con la realizzazione delle fiere del lavoro tramite gli eventi INCONTRALAVORO in presenza e a distanza a livello territoriale e settoriale.	Incremento eventi Incontralavoro e n. aziende coinvolte
Crescita delle occasioni di incontro tra domanda ed offerta di politiche attive con la realizzazione tramite gli eventi INCONTRAFORMAZIONE in presenza e a distanza a livello territoriale e settoriale.	Incremento eventi Incontraformazione e n. operatori coinvolti
Crescita delle azioni mirate verso imprese soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99	Incremento delle verifiche su aziende soggette agli obblighi di cui alla L.68/99
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
Collaborazione con i Comuni	
Incremento dello scambio di informazioni con i comuni Crescita della collaborazione con le amministrazioni comunali nella gestione degli sportelli lavoro. Rafforzamento del coordinamento tra servizi sociali e CPI in merito alla gestione dell'utenza.	Monitoraggio Programma
Cura del Capitale Umano di Veneto Lavoro	
Programmazione interventi formativi della "Veneto Lavoro Academy" quale strumento per il mantenimento e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei CPI a tutti i livelli.	Monitoraggio Programma

Inserimento nuovi assunti nel sistema dei CPI con l'attività di Induction (accompagnamento ai nuovi assunti).	Numero dipendenti da coinvolgere, numero ore erogate
Avvio di una funzione di assessment interna, svolta da operatori specificamente formati ed incaricati, volta a verificare come i CPI si organizzino per garantire i Lep e l'omogeneità delle azioni operative	Monitoraggio Programma
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
Sviluppo del programma di gestione del Lavoro Agile	Monitoraggio Programma

OBIETTIVI – SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	RISULTATI
<p>Digitalizzazione dei servizi per il lavoro:</p> <p>Incremento dei servizi Digitali per il supporto a distanza degli utenti dei CPI su Web e tramite APP e ChatBot.</p> <p>Monitoraggio utilizzo SPID per tutti gli utenti.</p> <p>Monitoraggio attrezzature di sistema per la gestione del lavoro agile tramite smart office.</p> <p>Sostegno tecnologico al Canale Servizi Digitali dei CPI attraverso il palinsesto dei programmi webinar rivolti a disoccupati, imprese, intermediari, grande pubblico.</p>	Monitoraggio Programma
<p>Sviluppo del Sistema informativo per il lavoro:</p> <p>Programmazione dei servizi di telematici di comunicazione e di rete.</p> <p>Rinnovamento della strumentazione e la gestione della manutenzione.</p> <p>Passaggio generalizzato su Cloud.</p> <p>Rinnovamento completo del sistema gestionale dei CPI.</p> <p>Aggiornamento dei Portali di Veneto Lavoro e CliclavoroVeneto.</p> <p>Integrazione con le altre banche dati amministrative.</p>	Monitoraggio Programma

OBIETTIVI – CONOSCENZA MERCATO DEL LAVORO	RISULTATI
<p>Monitoraggio e conoscenza del Mercato del Lavoro:</p> <p>Diffusione delle informazioni tramite banche dati accessibili e infografiche.</p> <p>Aggiornamento della analisi sulla disoccupazione.</p> <p>Aggiornamento sul mercato del lavoro delle persone con disabilità.</p> <p>Aggiornamento analisi crisi aziendali.</p>	Monitoraggio Programma

<p>Produzione di analisi tempestive sulla incidenza sul mercato del lavoro di fenomeni imprevisti (es. Covid-19).</p> <p>Produzione di analisi su: <i>mismatching</i> domanda offerta di lavoro, polarizzazione delle assunzioni, flussi migratori.</p>	
---	--

Nell'ottica di una visione integrata della programmazione, essenziale per il perseguimento concreto del valore pubblico, nel **Piano delle Performance**, come specificato e declinato nella sotto sezione seguente, sono stati individuati come **obiettivi strategici** la “*Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione*” e la “*Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento alla gestione del personale*”.

3.3.3. FOCUS Piano Straordinario Potenziamento CPI

Il “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro” è l'atto di programmazione e gestione nazionale per l'attuazione del Reddito di Cittadinanza e individua le risorse destinate allo sviluppo degli interventi e dei servizi. Si fonda sul riconoscimento dell'importanza centrale dei servizi pubblici 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. Prevede l'approccio personalizzato al servizio verso l'utente, con riferimento alla logica del *case management*, anche con la valorizzazione delle migliori esperienze a livello regionale, con metodologie innovative che verranno adottate nella gestione del Reddito di Cittadinanza.

La finalità dei servizi pubblici per l'impiego, ribadita nel Piano, riguarda infatti l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro nei confronti delle diverse categorie di utenti, tanto nelle delicate transizioni della vita professionale, quanto nei passaggi cruciali nelle transizioni tra istruzione formazione e lavoro. In questo contesto si situa l'intervento dei CPI a favore di tutte le categorie di lavoratori e, in particolare, anche di soggetti vulnerabili tra cui i destinatari del Reddito di Cittadinanza.

Il Piano straordinario di potenziamento è finalizzato a proseguire con il **percorso di efficientamento dei processi e degli strumenti** in uso presso i Centri per l'impiego al fine di migliorarne il livello di performance complessivo e di migliorare il **governo del sistema dei servizi pubblici per il lavoro nella Regione del Veneto**.

In particolare mira a consolidare il governo e lo sviluppo dei servizi dei CPI, perseguito da Veneto Lavoro attraverso un'azione che intervenga sulle Infrastrutture (logistiche ed informative), il Capitale Umano (il personale diretto e le reti esterne con gli operatori) e l'innovazione (integrazione e servizi digitali) che porti contestualmente all'efficientamento dei servizi e del modello organizzativo ad essi collegato e alla qualificazione professionale degli operatori e dei servizi.

Infatti i bisogni e le esigenze alle quali il sistema dei CPI dovrà rispondere sono in continuo mutamento.

Il Piano si colloca in un quadro che in ragione delle politiche e della programmazione regionale e delle nuove norme nazionali (tra cui il d.l. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla l.n. 26 del 2019 relativo all'introduzione del RdC, ma anche il d.m. n. 4 del 2018 relativo alla definizione dei LEP), dal 2019 hanno visto:

- aumentare il numero di utenti che accede ai servizi;

- cambiare le caratteristiche di questi utenti;
- aumentare il numero di servizi richiesti;
- cambiare la domanda relativa ad alcuni servizi;
- ampliarsi la necessità di gestione della rete degli attori;
- approfondirsi la necessità di conoscere cosa si fa, come lo si fa e che risultato si raggiunge.

Inoltre l'emergenza Covid-19 ha portato una accelerazione in merito alla digitalizzazione dei servizi rivolti agli utenti persone e imprese in un contesto di utenti disoccupati con deficit di competenze digitali e bassa disponibilità di tecnologie per l'accesso ai servizi on-line.

Di seguito la sintesi delle **linee di intervento ed il quadro finanziario** del Piano di potenziamento dei CPI

Linea di Intervento	Oggetto del Piano	Risorse Programmate	Risorse Impegnate	Risorse Spese (30 giugno '21)
Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti	Piano dei Servizi di Comunicazione	730.000	0	6.347
Formazione degli Operatori	Piano di rafforzamento del Personale	2.000.000	0	19.604
Osservatorio Mercato del Lavoro	---	0	0	0
Adeguamento Strumentale e Infrastrutturale delle sedi dei CPI	Piano degli adeguamenti strumentali e infrastrutturali dei CPI	17.300.000	11.500.000	550.174
Sistemi Informativi	Piano dei Sistemi Informativi	26.475.634,24	9.500.000	5.870.297
Spese generali per l'Attuazione	Piano delle Spese Generali	1.945.000	500.000	653.831
TOTALE	---	48.450.634	21.500.000	7.100.253

3.3.4. FOCUS Programmazione Europea

Le strategie del recente **Programma FSE+ 2021-2027**, di cui la DGR 1415 del 12 ottobre 2021 ha approvato una proposta, fanno riferimento alle sfide in campo economico tra le quali rientrano, tra l'altro, le disuguaglianze sociali, la transizione all'energia pulita, i cambiamenti tecnologici, il calo demografico, la disoccupazione, in particolare la disoccupazione giovanile e il progressivo

invecchiamento della forza lavoro, e quelle derivanti dai crescenti squilibri tra domanda e offerta di competenze e di professionalità, di cui risentono soprattutto le piccole e medie imprese del territorio.

Tra gli obiettivi del Programma si segnalano: (1) il miglioramento dell'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale; (2) la promozione della partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti; (3) la promozione dell'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure un ambiente di lavoro sano e adeguato che tenga conto dei rischi per la salute.

3.3.5. FOCUS Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Particolarmente significativi in termini di politiche attive e di servizi per il lavoro sono gli interventi programmati nell'ambito del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - missione 5, componente 1 "Politiche del lavoro"** - che con la sua struttura cadenzata per *milestones* e *target* impone uno sviluppo per tappe di verifica dei risultati attesi da cui dipendono i finanziamenti UE per il Piano. In particolare sarà il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro perseguita con il PNRR.

GOL sarà accompagnato da un Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze (PNC) ed opererà in sinergia con il Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego, che diventa parte anch'esso del PNRR.

Più nello specifico, **la Missione 5** prevede obiettivi, trasversali a tutto il PNRR, di sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani, di riequilibrio territoriale per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale sono centrali le politiche di sostegno all'occupazione: formazione e riqualificazione dei lavoratori, attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali.

La missione si esplicita in tre componenti che rispondono alle raccomandazioni della Commissione europea n. 2 per il 2019 e n. 2 per il 2020, e che saranno accompagnate da una serie di riforme che sostengono e completano l'attuazione degli investimenti: Politiche per il lavoro, Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore, Interventi speciali per la coesione territoriale.

Di queste tre componenti è **la componente 1 – Politiche attive** - quella che di maggiore interesse per l'operatività futura dei Servizi pubblici per l'impiego. Gli obiettivi individuati per tale componente riguardano:

- a) *il potenziamento delle politiche attive del mercato del lavoro (ALMPs) e la formazione professionale*: attraverso il sostegno dell'occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati ampliando le misure di politica attiva del lavoro e promuovendo la revisione della *governance* del sistema di formazione professionale in Italia, attraverso l'adozione del "Piano Nazionale Nuove Competenze";

- b) *il rafforzamento dei Centri per l'Impiego (Public Employment Services - PES):* promuovendo interventi di *capacity building* a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione professionale (*upskilling* e *reskilling*), mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali;
- c) *il supporto alla creazione di imprese femminili e l'introduzione della certificazione della parità di genere:* realizzando la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto per la promozione dell'“imprenditorialità femminile”.

La componente “Politiche per il lavoro” mira pertanto ad accompagnare la trasformazione del mercato del lavoro con adeguati strumenti che facilitino le transizioni occupazionali, il miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori e l'innalzamento del livello delle tutele attraverso la formazione.

Gli **obiettivi strategici** che vengono perseguiti riguardano l'incremento del tasso di occupazione, facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di formazione adeguata, la riduzione del mismatch di competenze, l'aumento in quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati.

GOL, con la sua struttura per fasi cadenzate da obiettivi quantitativi precisi (*Milestones* e *target* definiti) e il forte ancoraggio ai sistemi regionali di offerta di politiche attive, impone per prossimi anni ai PES linee di attività ben delineate e obiettivi quantitativi che costituiscono una importante sfida di efficacia operativa. Il Milestone 2 della componente Politiche del Lavoro della Missione 5 del PNRR, pone infatti alle Regioni già per il 2022, oltre all'adozione di un Piano regionale specifico, l'esecuzione di almeno il 10% delle attività previste.

I **target di beneficiari**, per l'intero arco temporale del PNRR, dovranno essere pari ad almeno 3 milioni di lavoratori in un quadriennio, che per il Veneto significa circa 300.000 unità. Di questi almeno il 75% (225.000) dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55; circa 80.000 dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 30.000 per il rafforzamento delle competenze digitali.

3.3.7. FOCUS Agenda 2030

Il 25 settembre 2015, le **Nazioni Unite** hanno approvato l'**Agenda 2030**, un progetto che rappresenta un vero e proprio piano d'azione globale per lo **sviluppo sostenibile**. L'Agenda 2030 in una visione globale di prosperità e sostenibilità prevede 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*), da raggiungere entro il 2030 attraverso strategie e azioni, che porteranno a 169 traguardi.

Tra gli altri è l'**obiettivo 8 “Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti”** che più direttamente coinvolge le strategie di VL: comprende sotto-obiettivi concernenti la crescita economica, l'aumento della produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi.



3.4. Performance

3.4.1. Piano delle *Performance*

Per quanto riguarda le *performance* di Veneto Lavoro, si rimanda al Piano delle performance, approvato con D.D. n. 3 del 27 gennaio 2022, all. 5, parte integrante di questo piano.

In Veneto Lavoro il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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 posizioni organizzative ed 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.

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 istituzionali.

Tutto il personale è valutato sulla base dei seguenti tre fattori, ponderati in maniera differente in relazione al ruolo ricoperto all'interno dell'ente (dirigente / alta professionalità / posizione organizzativa / personale non dirigente):

- obiettivi;
- performance individuale;
- performance organizzativa.

Per il 2022 gli obiettivi comuni a tutte le U.O dell'Ente sono:

• OBIETTIVI COMUNI A TUTTE LE U.O.	• DESCRIZIONE
• Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura dei processi e analisi del rischio • Miglioramento dei processi della organizzazione, degli strumenti, del

all'organizzazione	personale impegnato e della quantificazione dell'impegno del personale per tipologia di processo. <ul style="list-style-type: none"> • Programmazione Lavoro Agile.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento alla gestione del personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di <i>governance</i> (incontri, formazione) • Allineamento con i sistemi regionali di controllo • Revisione dei processi ai fini del miglioramento e della semplificazione. • Gestione lavoro Agile.

3.4.2. Altri piani

In un'ottica strategica, si rimanda al Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021 (all. 5) e in particolare alle pagg. 33 e ss. in riferimento agli obiettivi della singola UO.

Si segnala, altresì il Piano delle Azioni Positive (all. 2), approvato nel Piano delle Performance D.D. n. 3 del 2022, §7. *infra*.

3.5. Rischi corruttivi e trasparenza

3.5.1. Il Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione e Trasparenza

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione, Veneto Lavoro, si rimanda al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità – Anni 2022-2023-2024, all. 1, parte integrante di questo piano.

Veneto Lavoro, con il Piano di prevenzione della corruzione, intende aggiornare le misure di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo, conformemente alle previsioni del PNA 2019 che il Consiglio di ANAC, nella seduta del 21 luglio 2021, ha aggiornato, fornendo un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità realizza tale finalità 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 sul funzionamento del piano;

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;

f) l'eventuale individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

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; quello della pubblicazione dei documenti di riferimento nella intranet aziendale al fine di rendere disponibili ai dipendenti.

La tematica della performance, inoltre, è stata oggetto di confronto anche con le delegazioni sindacali.

Il Piano individua come 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;
 - 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.

Il *Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità*, che costituisce una sezione del piano anticorruzione dell'Ente, viene adottato in forza dell'art. 10, decreto legislativo 33/2013, con le azioni, i tempi, le modalità per la realizzazione di una amministrazione aperta al libero accesso e a tutte le informazioni al servizio dei cittadini. Le sole esclusioni riguardano, sulla base di norme di legge, i casi in cui vi sia espresso divieto per ragioni di sicurezza, di protezione dei dati personali e di segretezza.

La Sezione Trasparenza è frutto dell'adeguamento del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione alle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 29 maggio 2017, n. 97 al D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, attraverso le quali è stato soppresso il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, sostituito da un'apposita sezione dedicata alla tematica della trasparenza della Pubblica Amministrazione, intesa sia come misura generale per la prevenzione della corruzione che come strumento di partecipazione pubblica nonché diritto del cittadino, ai sensi dell'art. n. 97 della Costituzione italiana. In tale sezione del PTPCT avviene l'individuazione da parte dell'Amministrazione regionale dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in apposita sezione del sito istituzionale, denominata "Amministrazione Trasparente".

4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

4.1. Introduzione

4.1.1. Premessa

In via generale, la struttura organizzativa di Veneto Lavoro può essere individuata in primo luogo nel Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021 (all. 5), nel Piano Straordinario Potenziamento CPI nella Regione Veneto 2019-2020 (all. 6), e nel Piano dei Fabbisogni, approvato con D.D. n. 16 del 2022, all. 4 e parte integrante del presente piano.

4.2. Informazioni organizzative

4.2.1. Rinvio

Per quanto riguarda l'organizzazione di Veneto Lavoro, si rimanda al Regolamento organizzativo approvato con D.D. n. 144 del 5 ottobre 2021 (all. 8) e in particolare alle pagg. 7 e ss., e al Piano delle Attività 2022 (all. 5) e in particolare alle pagg. 7 e ss.

Per favorire la comprensione delle informazioni più importanti, sono riportati qui sotto l'organigramma e la pianta organica:

Tab. 2 Organigramma Veneto Lavoro

<p><i>Direzione</i></p>	<p><i>UFF. D.1 Segreteria di Direzione</i></p> <p><i>UFF. D.2 Coordinamento U.O./U.O.T.</i></p> <p><i>UFF. D.3 Protocollo, Titolario, Conservazione, Gestione Atti</i></p> <p><i>UFF. D.4 Comunicazione Interna/Esterna e Relazioni Istituzionali</i></p> <p><i>UFF. D.5 Organizzazione e Innovazione nei servizi</i></p> <p><i>UFF. D.6 Trasparenza, Anticorruzione, Controlli interni</i></p> <p><i>UFF. D.7 Affari Legali</i></p> <p><i>UFF. D.8 Centralino</i></p>
<p><i>U.O.1</i></p> <p><i>Bilancio e Approvvigionamenti</i></p>	<p><i>UFF. 1.1 Amministrazione, Protocollo, Accesso agli atti</i></p> <p><i>UFF. 1.2 Gestione Approvvigionamenti e Contratti</i></p> <p><i>UFF. 1.3 Verifiche Contratti, Elenco operatori economici, Adempimenti ANAC e MIT</i></p> <p><i>UFF. 1.4 Logistica, Utenze e Manutenzioni</i></p> <p><i>UFF. 1.5 Patrimonio, Inventario beni mobili</i></p> <p><i>UFF. 1.6 Gestione Auto e Magazzino</i></p>

	<p><i>UFF. 1.7 Bilancio, Gestione Finanziaria, Beni mobili</i></p> <p><i>UFF. 1.8 Rendicontazione</i></p>
<p><i>U.O.2</i></p> <p><i>Personale</i></p>	<p><i>UFF. 2.1 Amministrazione, Protocollo, Accesso agli atti</i></p> <p><i>UFF. 2.2 Gestione del Personale, contratti di lavoro, relazioni sindacali, disciplina</i></p> <p><i>UFF. 2.3 Gestione economica e giuridica del personale, trattamento pensionistico e fine rapporto. Gestione degli incarichi professionali</i></p> <p><i>UFF. 2.4 Sicurezza e Formazione del personale</i></p> <p><i>UFF. 2.5 Gestione selezione del personale e mobilità</i></p> <p><i>UFF. 2.6 Gestione Performance e relazione con OIV</i></p>
<p><i>U.O.3</i></p> <p><i>Sistema Informativo Lavoro Veneto</i></p>	<p><i>UFF. 3.1 Amministrazione, Protocollo, Accesso agli atti</i></p> <p><i>UFF. 3.2 Servizi Telematici Distribuiti e Lavoro Agile</i></p> <p><i>UFF. 3.3 Sviluppo e controllo Portale ClicLavoroVeneto e servizi applicativi collegati</i></p> <p><i>UFF. 3.4 Governo e controllo dei servizi esterni di conduzione e sviluppo HW e SW</i></p>
<p><i>U.O.4</i></p> <p><i>Osservatorio regionale Mercato del Lavoro</i></p>	<p><i>UFF. 4.1 Amministrazione e Protocollo</i></p> <p><i>UFF. 4.2 Monitoraggio, Studi, Ricerche e Prodotti sul Mercato del Lavoro</i></p> <p><i>UFF. 4.3 Documentazione editing e pubblicazione</i></p> <p><i>UFF. 4.4 Monitoraggio politiche regionali della formazione e lavoro</i></p> <p><i>UFF. 4.5 Progetti di ricerca in partenariato</i></p> <p><i>UFF. 4.6 Gestione Banche dati regionali del Lavoro</i></p>
<p><i>U.O.5</i></p> <p><i>AT Gestione Fondi Europei</i></p>	<p><i>UFF. 5.1 Amministrazione e Protocollo</i></p> <p><i>UFF. 5.2 AT programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE</i></p> <p><i>UFF. 5.3 AT Immigrazione</i></p> <p><i>UFF. 5.4 AT Sociale</i></p> <p><i>UFF. 5.5 AT sede Bruxelles Regione del Veneto</i></p>

<p><i>U.O.6</i></p> <p><i>Unità di Crisi e servizi alle Imprese</i></p>	<p><i>UFF. 6.1 Amministrazione e Protocollo</i></p> <p><i>UFF. 6.2 AT Gestione tavoli delle crisi</i></p> <p><i>UFF. 6.3 Supporto alla reindustrializzazione e riconversione</i></p> <p><i>UFF. 6.4 Monitoraggio e analisi</i></p>
<p><i>U.O.7</i></p> <p><i>Veneto Welfare</i></p>	<p><i>UFF. 7.1 Amministrazione e Protocollo</i></p> <p><i>UFF. 7.2 Osservatorio Welfare</i></p> <p><i>UFF. 7.3 Promozione sistema regionale di welfare</i></p> <p><i>UFF. 7.4 Accredimento servizi di welfare</i></p>
<p><i>U.O.8</i></p> <p><i>Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro</i></p>	<p><i>Servizi di sistema</i></p> <p><i>UFF. 8.1 Amministrazione, Protocollo, Accesso agli atti</i></p> <p><i>UFF. 8.2 Programmazione e controllo servizi CPI</i></p> <p><i>UFF. 8.3 Servizi di Assistenza utenti e CPI</i></p> <p><i>UFF. 8.4 Gestione progetti dell'U.O.8</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>UFF.8.4.1 Veneto Lavoro Academy</i> • <i>UFF.8.4.2 Tirocini extracomunitari</i> • <i>UFF.8.4.3 Collocamento mirato</i> • <i>UFF.8.4.4 Mobilità (Art. 34 Bis D. Lgs. 165/2001)</i> • <i>UFF.8.4.5 Sociale e Lavoro</i> • <i>UFF.8.4.6 Accesso agli atti utenti CPI</i> <p><i>UFF. 8.5 Servizi portale ClicLavoroVeneto</i></p> <hr/> <p><i>Servizi a gestione regionale</i></p> <p><i>UFF. 8.6 Coordinamento Servizi legali</i></p> <p><i>UFF. 8.7 Coordinamento Servizi per il collocamento mirato, l'inclusione e l'integrazione</i></p> <p><i>UFF. 8.8 Coordinamento Servizi per l'Impresa</i></p> <p><i>UFF. 8.9 Coordinamento Servizi in Convenzione</i></p> <p><i>UFF. 8.10 Coordinamento Servizi Orientamento Specialistico e</i></p> <p><i>Dispersione</i></p> <p><i>UFF. 8.11 Coordinamento Servizio Immigrazione</i></p> <p><i>UFF.8.12 Coordinamento Città dei Mestieri</i></p>

7 U.O.T. Unità Organizzativa Territoriale Programmazione e Amministrazione CPI	UFF. T.1 Programmazione e Amministrazione di Ambito UFF. T.1.1 Programmazione e controllo CPI e customer satisfaction UFF. T.1.2 Segreteria, Certificazioni, Amministrazione e Gestione economica UFF. T.1.3 Amministrazione del Personale
	UFF. T.2 Servizi Specialistici di Ambito UFF. T.2.1 Collocamento mirato L. 68/1999 UFF. T.2.2 Orientamento specialistico e contrasto alla dispersione scolastica UFF. T.2.3 Servizi alle Imprese, Incontro Domanda/Offerta
	UFF. CPI Servizi 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 Gestione Svantaggiati e Reddito di Cittadinanza UFF. CPI.7 Supporto autoimpiego UFF. CPI.8 Servizi alle Imprese

4.3. Lavoro agile

4.3.1. Il lavoro agile in Veneto Lavoro

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella l.n. 124 del 2015 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, disposizione poi rafforzata dalle successive l.n. 81 del 2017 “*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*” e direttiva n. 3 del 2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA.

Nella pratica, però, è stata la tragica esperienza della pandemia SARS-Covid-19 che ha portato ad un uso massiccio del lavoro agile nella PA: dopo una fase emergenziale, invero, il lavoro agile è diventato uno strumento ordinario con l’adozione del **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**, quale sezione del Piano delle Performance e delle **Linee guida** di cui al d.m.F.P. del 9 dicembre 2020.

Come ampiamente descritto nel POLA 2021, approvato con D.D. n. 36 del 2021 (all. 9), in un contesto molto diverso da quello abituale, anche i dipendenti di Veneto Lavoro si sono trovati a dover

sperimentare un nuovo ed inedito modo di lavorare, con la necessità di rivedere e riorganizzare le attività secondo logiche spesso molto lontane da quelle abituali.

La sperimentazione su larga scala del Lavoro agile ha offerto un'eccezionale occasione per comprendere le potenzialità di questo strumento, offrendo un'opportunità di analisi senza precedenti, per capire le necessità organizzative, i vincoli e le potenzialità di questa modalità lavorativa.

Facendo leva su una ampia platea di lavoratori coinvolti, anche Veneto Lavoro ha deciso di sfruttare al meglio l'opportunità offerta cercando di cogliere da questa esperienza, attraverso un articolato percorso di monitoraggio, informazioni per la verifica nella fase emergenziale, ma anche indicazioni utili alla pianificazione futura.

In occasione della redazione del POLA:

- sono state individuate le **condizioni abilitanti** (salute organizzativa, salute professionale, salute digitale, salute economico finanziaria)
- è stato focalizzato **l'impatto del lavoro agile sull'utenza** da una parte accelerando il processo di digitalizzazione dei servizi dall'altro lavorando per un rafforzamento e una razionalizzazione organizzativa per migliorare la loro erogazione, anche coinvolgendo direttamente cittadini / utenti e stakeholders. Infatti l'utenza di VL è spesso caratterizzata da spetti di fragilità sul piano sociale e specificamente su quello digitale (cfr. *digital divide*)
- è stata quindi realizzata una **approfondita mappatura delle attività** (e del relativo "peso organizzativo"), tenendo conto delle modalità di lavoro e degli elementi essenziali per lo svolgimento delle attività "da remoto", che ha consentito di individuare sia per la sede centrale che per i CPI le attività "smartabili" (risultate la quasi totalità) e tra queste circa il 20% che richiedono particolare attenzione proprio per la particolare interazione con l'utenza
- sono quindi state individuate **le misure organizzative** da adottare all'interno del framework delle condizioni abilitanti e il piano di formazione per 'attuazione del LA
- infine è stato descritto il **programma di sviluppo del LA**, con l'individuazione di obiettivi e indicatori, ribadendo la necessità di "uscire" dalla fase emergenziale per realizzare una pianificazione ragionevole anche di lungo periodo.

Nel corso del 2021, in particolare a fronte del d.p.c.m. del 23 settembre 2021 che ha stabilito a partire dal 15 ottobre 2021 che la modalità ordinaria di lavoro è quella in presenza (e non più il lavoro agile), VL ha con Circolare del 13 ottobre 2021 ha individuato le "*Linee guida lavoro agile in Veneto Lavoro*" (all. 10) che ha individuato le procedure di accesso e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla base di un accordo stabilito tra il dipendente e il proprio responsabile. Le linee guida sono risultate sostanzialmente in linea con le Linee Guida per lo SW nella PA emanate dalla FP a novembre 2021 anche nella prospettiva del PIAO.

In via programmatica per l'attuazione del LA, Veneto Lavoro intende proseguire nel percorso intrapreso, da una parte rafforzando l'implementazione del LA all'interno della struttura e dall'altra incrementando le azioni per favorire l'accessibilità ai servizi e in particolare per ridurre il divario digitale con i propri utenti con interventi specifici – meglio descritti *infra* § 6.

4.4. Formazione

4.4.1. Piano della Formazione del personale

Per quanto riguarda la programmazione della formazione del personale, si rimanda al Piano della Formazione del personale, D.D. n. 14 del 2022, all. 3 e parte integrante del presente piano.

L'art. 1 del D. Lgs. 165/2001 riconosce nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti una delle leve fondamentali da attivare per il perseguimento delle proprie finalità e così anche il recente Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale.

Veneto Lavoro negli ultimi anni ha sperimentato direttamente un contesto in forte evoluzione, in particolare a causa del processo di riordino dei Centri per l'Impiego (CPI): tale cambiamento ha avuto un impatto sia a livello di cultura aziendale, sia a livello di erogazione dei servizi per il lavoro.

Veneto Lavoro ha altresì avviato rinnovo a livello di risorse umane impiegate e ha dovuto affrontare la pandemia da Covid-19.

All'interno del presente Piano viene annoverata anche la formazione obbligatoria rivolta ai dipendenti, sia in ambito "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", sia attinente al contesto della Pubblica Amministrazione (es. Prevenzione della corruzione e trasparenza).

Considerato il contesto sopra descritto, con la predisposizione del Piano formativo Veneto Lavoro intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- garantire per i dipendenti dell'Ente la formazione obbligatoria sulle tematiche previste dalle disposizioni normative vigenti;
- promuovere per tutto il personale di Veneto Lavoro l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze/competenze ritenute "di base" per chi presta servizio presso una Pubblica Amministrazione, nonché delle competenze trasversali (cd. soft skills), considerate fattore cruciale per l'erogazione di un servizio di qualità, a prescindere dal profilo professionale ricoperto;
- promuovere per tutti i dipendenti l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali legate al profilo professionale ricoperto;

Con riferimento al personale impiegato presso i Centri per l'Impiego, agli obiettivi sopra elencati si aggiungono i seguenti:

- rendere gli operatori preparati e competitivi nel rispondere alle sfide che provengono da un mercato del lavoro sempre più complesso;
- rendere omogenee su tutto il territorio regionale le procedure di erogazione dei servizi nei confronti dei "clienti" lavoratore e impresa;
- trasmettere agli operatori che si occupano di servizi ai lavoratori e alle imprese le conoscenze e le competenze necessarie per gestire i processi/le procedure nell'ambito dell'attività lavorativa ordinaria, focalizzandosi sull'operatività richiesta;
- aggiornare costantemente le conoscenze e le competenze degli operatori, affinché siano in linea con le previsioni e le modifiche normative in materia di servizi per il lavoro e politiche attive e possano essere superati eventuali gap dovuti ad obsolescenza delle conoscenze/competenze pregresse.

4.5. Piano fabbisogni

4.5.1. Quadro normativo del piano triennale dei fabbisogni del personale

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni per il personale di Veneto Lavoro (all. altresì n. 4) rappresenta la fase finale della crescita nella programmazione sulle risorse umane collegata al piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego iniziato nel 2019 con il passaggio delle funzioni dalle province alla Regione del Veneto e successivamente a Veneto Lavoro.

- d.l. n. 165 del 2001 e s.m.i. *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche”*,
- 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 e s.m.i. *“Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro”*.
- l.n. 145 del 2018 *“Bilancio di previsione dello stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021”* e s.m.i.,
- d.l. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla l.n. 26 del 2019 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 la 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.

4.5.2. Piano dei fabbisogni del personale in prospettiva triennale Le politiche assunzionali delle pubbliche amministrazioni sono state oggetto di significative novità metodologiche a seguito delle intervenute 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, strumento rigido con 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 i fabbisogni di personale nella prospettiva del triennio 2022- 2024 definendo la programmazione dei fabbisogni adottata, con Decreto direttoriale n. 90 del 28/04/2021, a seguito di presa atto della Regione del Veneto con DGR n. 434 del 06/04/2021 e aggiornata con decreto n. 8 del 10 febbraio 2022. 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 del Reddito di Cittadinanza. 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 **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 PTFP perciò non si fonda su logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma trae 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.

Il PTFP ha natura scorrevole, si sviluppa in una prospettiva triennale e viene approvato ogni anno allo scopo di adeguarlo alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Il PTFP 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. Nelle more della definizione e attuazione normativa del Piano integrato di attività e organizzazione, documento unico di programmazione e governance, introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, Veneto Lavoro con decreto direttoriale n. 3 del 27 gennaio 2022 ha adottato il piano della performance quale

atto di programmazione interna che definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale.

4.5.3. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e programma GOL “*garanzia occupabilità dei lavoratori*”

Nel 2022 il panorama dell'offerta di politiche attive e di servizi per il lavoro vedrà 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, impone 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 sarà il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) 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.

GOL, con la sua struttura per fasi cadenzate da obiettivi quantitativi precisi (Milestones e target definiti) e il forte ancoraggio ai sistemi regionali di offerta di politiche attive, impone per i prossimi anni ai Centri per l'impiego linee di attività ben delineate e obiettivi quantitativi che costituiscono una importante sfida di efficacia operativa; nell'ambito del Milestone 2 della componente Politiche del Lavoro della Missione 5 del PNRR, è prevista nel Veneto per il 2022 l'erogazione di politiche attive a circa 35.000 beneficiari e nel quadriennio a circa 300.000 unità con l'obiettivo di consentire l'accesso alle politiche attive da parte di tutti gli utenti dei CPI e garantire i livelli essenziali delle prestazioni previsti dal DM 4/2018.

A GOL continuerà ad affiancarsi una offerta di politiche attive finanziate con il FSE per il quale è in fase conclusiva la predisposizione del piano operativo 2021-2027. Sarà un piano che necessariamente si integrerà con GOL e ne rafforzerà le linee di azione. Per quanto riguarda il Veneto prevedibilmente darà continuità alle linee di intervento che hanno caratterizzato l'ultima parte della precedente programmazione con un rafforzamento della componente di attività finalizzata all'inclusione sociale. Sempre più gli interventi saranno focalizzati sulla capacità di personalizzare gli interventi attraverso la possibilità di combinare tipologie diverse d'intervento (consulenza e orientamento, accompagnamento, formazione e tirocinio) sul modello di quanto positivamente sperimentato con l'Assegno per il Lavoro.

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 nell'ultimo triennio per poter far fronte anche all'incremento dell'erogazione di servizi richiesto dal PNRR, di cui il Piano di potenziamento dei Centri per l'impegno 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 da ultimo dalla legge di Bilancio 2022 (L. 30 dicembre 2021, n. 234) laddove all'art. 1, comma 85 e comma 86 ^[11] 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 di ANPAL che, con cadenza periodica, fotografa il quadro dettagliato dei centri per l'impegno, le attività quotidiane dagli operatori attraverso i servizi offerti alle persone e alle imprese.

4.5.4. Attività svolte per la gestione del personale

In merito alla gestione del personale a partire dal 2019, in linea con quanto previsto dal Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego, sono state effettuate le seguenti azioni:

- In attuazione del piano dei fabbisogni 2019-2021, adottato definitivamente con il Decreto Direttoriale n. 176 del 06/06/2019 a seguito di presa d'atto della Giunta Regionale con D.G.R. n. 766 del 04/06/2019, e in conformità al piano occupazionale adottato con Decreto Direttoriale n. 177 del 06/06/2019, con decreto direttoriale n. 178 del 11/06/2019 sono stati approvati 11 bandi per plurimi profili professionali e sono state avviate le procedure per assunzioni a tempo indeterminato e determinato di personale di cat. C e cat. D:
 1. [Bando Istruttore amministrativo contabile, cat. C](#)
 2. [Bando Operatore del mercato lavoro, cat. C](#) a tempo indeterminato e a tempo determinato
 3. [Bando Tecnico informatico statistico, cat. C](#)
 4. [Bando Tecnico informatico, cat. C](#)
 5. [Bando Specialista comunicazione, cat. D](#)
 6. [Bando Specialista amministrativo contabile, cat. D](#)
 7. [Bando Specialista informatico, cat. D](#)
 8. [Bando Specialista informatico statistico, cat. D](#)

¹¹ Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1:

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.

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.

9. [Bando Analista mercato del lavoro, cat. D](#)
 10. [Bando Specialista nei rapporti con i media, cat. D](#)
 11. [Bando Specialista in mercato e servizi per il lavoro, cat. D](#)
- Con il decreto direttoriale n. 306 del 23/10/2019 l'Ente ha adottato definitivamente l'adeguamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 per modularlo a quanto previsto nel "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.
 - Con il decreto direttoriale n. 308 del 28/10/2019 è stato adottato il nuovo piano occupazionale 2019 a seguito dell'adeguamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 (come da Decreto Direttoriale. n. 306 del 23/10/2019) aumentando conseguentemente il fabbisogno del personale a cui far fronte con i concorsi già avviati.
 - Con decreto direttoriale n. 90 del 28/04/2021 l'Ente ha aggiornato il piano triennale dei fabbisogni dopo la presa d'atto da parte della Giunta regionale; con decreto direttoriale n. 96 del 11/05/2021 è stato adottato il piano assunzionale per l'anno 2021.
 - A seguito delle procedure concorsuali avviate sono state assunte a tempo indeterminato alla data del 16/01/2022 ^[12], le seguenti unità di personale:
 - [Istruttore amministrativo contabile](#), cat. C: 16 unità;
 - [Operatore del mercato lavoro, cat. C](#): n. 179 unità;
 - [Tecnico informatico, cat. C](#): n. 8 unità;
 - [Specialista amministrativo contabile cat D](#): n. 12 unità;
 - [Specialista informatico cat D](#): n. 2 unità;
 - [Specialista informatico statistico, cat. D](#): 4 unità;
 - [Analista mercato lavoro cat D](#): n. 3 unità;
 - [Specialista in mercato e servizi per il lavoro cat D](#): n. 105 unità;
 - Specialista nei rapporti con i media: n.1 unità;
 - Specialista comunicazione: n.1 unità
 - In esecuzione del decreto direttoriale n. 246 del 09/08/2019 sono stati indetti un bando di concorso pubblico per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto di Dirigente Unità Organizzativa Bilancio, Affari Generali ed Approvvigionamenti (U.O.1) e un bando di concorso per assunzione di n. 1 posto di Dirigente Unità Organizzativa Coordinamento e gestione della rete pubblica dei servizi per il lavoro (U.O.8) che si sono conclusi con l'assunzione dei vincitori.
 - Con determina dirigenziale n. 117 del 10/05/2021 è stato approvato il bando di concorso pubblico per la copertura di n. 1 posto di dirigente di Unità organizzativa di crisi e servizi alle imprese (U.O.6) concluso con l'assunzione del vincitore.

¹² Tali dati rappresentano la situazione del personale assunto detratte le cessazioni intervenute per cambio qualifica, dimissioni, trasferimento presso altro ente.

- Nell'ambito della riorganizzazione delle unità organizzative sono state previste a livello territoriale 7 unità organizzative territoriali con competenza territoriale corrispondente a quella delle attuali province del Veneto [13]. La gestione delle U.O.T. sarà attribuita a 5 dirigenti ritenendo opportuno accorpate le unità organizzative di Rovigo e di Belluno, rispettivamente a quelle di Padova e di Treviso in relazione al numero di utenti e ai servizi erogati dai centri per l'impiego, alla continuità del sistema produttivo locale e alla interconnessione socio-economica del territorio. Con determina dirigenziale n. 287 del 24/09/2021 è stato avviato il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto di Dirigente di Unità Organizzativa Territoriale e, a seguito scoperta per pensionamento sono stati nominati i dirigenti rispettivamente per la U.O.T. di Belluno e Treviso e per la U.O.T. di Venezia.
- Alla data 16/01/2022 sono state assunte n. 2 unità appartenenti alle categorie protette e n. 2 unità di appartenenti alla categoria disabili. Il presente piano intende confermare l'attività assunzionale di personale appartenente alle categorie protette/disabili, ai fini del rispetto della quota di riserva obbligatoria prevista per legge, ai sensi della normativa in materia attraverso lo strumento della previsione di riserva di posti nelle procedure concorsuali da avviare e avviate e che si concluderanno nel corso del triennio 2022/2024. Veneto Lavoro al fine di ottemperare agli obblighi previsti dalla L.68/99 ha stipulato una convenzione di programma.
- Alla data del 16/01/2022 sono stati assunti a tempo determinato n.10 operatori del mercato del lavoro a valere sul POC SPAO e n. 5 specialisti del mercato del lavoro a valere sul PON INCLUSIONE.

4.5.5. Dotazione organica – aspetti economici e organizzativi

L'ente Veneto Lavoro intende attuare le disposizioni contenute nell'articolo 1, commi da 793 a 799, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che mette a regime il finanziamento a carico integrale dello Stato delle spese per il personale dei servizi per il lavoro, specificamente finalizzate all'acquisizione del personale necessario, garantendo la completa copertura dei costi del personale in ordine al finanziamento previsto.

4.5.5.1. Quantificazione delle risorse stabili

L'art. 1 comma 258 della L. 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019", ai sensi del quale "... 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.";

In particolare si evidenzia che la programmazione del fabbisogno del personale degli ultimi anni

¹³ Decreto direttoriale n. 130 del 3 settembre 2021 di aggiornamento del Regolamento organizzativo dell'Ente approvato definitivamente con decreto n. 144 del 5 ottobre 2021.

(a seguito della riqualificazione dei profili e delle categorie) è stata finalizzata a definire la dotazione organica per dare attuazione al Piano 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, 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."

4.5.5.2. 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.”

4.5.5.3. Capacità assunzionale e finanziamento spese di funzionamento

La 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 comma 324 ha previsto lo stanziamento di risorse da destinare anche al dispositivo nazionale denominato GOL Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, quale programma nazionale di presa in carico finalizzato all’inserimento occupazionale mediante specifici servizi di politica attiva del lavoro.

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”, 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”*

4.5.5.4. 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. [14]

¹⁴ 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;
- posizioni organizzative;

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.

La categoria A non è stata considerata nella stima dal momento che in tale categoria vi è un solo dipendente e non sono previste ulteriori assunzioni.

Tabella 1

TABELLA COSTI MEDI DEL PERSONALE DEL COMPARTO E DIRIGENTI A PARTIRE DAL 2022	
CATEGORIA	COSTO MEDI
CAT. B	€ 41.914,28
CAT. C	€ 45.989,48
CAT. D	€ 49.234,35
DIRIGENTE U.O. U.O.T.	€ 130.082,83

4.5.5.5. Fabbisogno posizioni dirigenziali

Con riferimento al regolamento organizzativo dell'Ente, approvato definitivamente con decreto n. 144 del 5 ottobre 2021, le U.O./U.O.T. sono le seguenti: U.O.1 Bilancio e Approvvigionamenti, U.O.2 Personale, U.O.3 Sistema Informativo Lavoro Veneto, U.O.4 Osservatorio regionale Mercato del Lavoro, U.O.5 AT Gestione Fondi Europei, U.O.6 Unità di Crisi e servizi alle imprese, U.O.7 Veneto Welfare, U.O.8 Coordinamento e gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro, U.O.T. Belluno, U.O.T. Treviso, U.O.T. Venezia, U.O.T. Padova, U.O.T. Rovigo, U.O.T. Vicenza, U.O.T. Verona.

Sono previsti ruoli dirigenziali per le 8 Unità Organizzative centrali.

Per le sette unità organizzative territoriali, tenuto conto dei CPI presenti, del numero di utenti e ai servizi erogati insieme alla continuità del sistema produttivo locale e alla interconnessione socio-economica del territorio, è previsto l'accorpamento delle U.O.T. Padova con Rovigo e U.O.T. Treviso con Belluno. Sono pertanto previsti 5 ruoli dirigenziali così dettagliati: U.O.T. Verona, U.O.T. Vicenza, U.O.T. Padova e Rovigo, U.O.T. Venezia, U.O.T. Treviso e Belluno.

4.5.5.6. Fabbisogno complessivo

La previsione di un fabbisogno di **870 unità è correlata, come descritto nel capitolo 2, al potenziamento delle funzioni dei CPI e del relativo personale per i servizi al lavoro e la gestione delle politiche attive**, 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 previste da GOL e dagli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni, dal punto di vista dei costi vede la copertura dal finanziamento complessivo che risulta dalla somma dei finanziamenti stabili (vedi tabella n. 3).

Di seguito in tabella 2 la dotazione organica con il dettaglio dei profili professionali e il confronto con la precedente aggiornata con il decreto direttoriale n. 8 del 10 febbraio 2022.

Categoria/profilo	Personale in servizio	Dotazione organica	Nuova Dotazione	Assunzioni da
--------------------------	------------------------------	---------------------------	------------------------	----------------------

	TI		organica	effettuare
	al 16/1/2022			
A	1	1	1	--
Ausiliario	1	1	1	--
B	47	47	57	10
Collaboratore amm.vo contabile	2	2	12	10
Operatore Junior MDL	45	45	45	--
C	332	348	532	200
Istruttore amm.vo contabile	39	39	59	20
Operatore MDL	284	299	461	177
Tecnico Informatico Statistico	--	--	--	--
Tecnico Informatico	9	9	10	1
Tecnico Patrimonio	0	1	2	2
D	197	212	267	70
Analista MDL	6	6	7	1
Specialista amm.vo contabile	24	24	40	16
Specialista informatico	3	3	4	1
Specialista infor. statistico	4	4	6	2
Specialista MDL	158	171	204	46
Specialista nei rapporti con i media	1	1	1	--
Specialista Comunicazione	1	2	4	3
Specialista Patrimonio	0	1	1	1
DIR	7	9	13	6
Dirigente	7	9	13	6
Totale	584	617	870	286

4.5.5.7. Sintesi economica capacità assunzionale

La determinazione della spesa per le assunzioni discende:

1. 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 stanziare 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, nelle more dello stanziamento, 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 3bis, 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.
2. La 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 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.
3. Il finanziamento totale per il personale dell’Ente è pari a **€ 43.311.462,01**, comprensivo della quota statale prevista dalla L. n. 205/2017 (**€ 19.019.326,21**). La Direzione Lavoro della Regione del Veneto, con Decreto direttoriale n. 22 del 17/01/2022, ha disposto la liquidazione delle risorse statali anno 2022 a favore di Veneto Lavoro a copertura delle spese per il personale dei Centri per l’impiego. A tali finanziamenti si aggiunge la 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 ed uscite relative ai costi del personale è positivo e ammonta a **€ 1.577.382,14**. Il saldo riguarda alcuni fattori di spesa, correlati alla crescita del personale, tra i quali: l’adeguamento delle posizioni organizzative e delle indennità, l’aggiornamento contrattuale, le progressioni orizzontali, 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.**

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

Tabella n. 3

	Disposizioni normative	Risorse finanziarie	Operatori aggiuntivi	Quantum del finanziamento
Passaggio dei CPI a Veneto Lavoro	L. 205/2017 (l. Bilancio 2018) art. 1 commi 793-794, c. 807 le risorse destinate al personale CPI trasferite alle regioni l.r. 45/2017, art. 54 prevede il collocamento del personale dei CPI nei ruoli di Veneto Lavoro	Finanziamento CPI		L. n. 205/2017: 19.019.326,20
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 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)	9.182.782,27 a partire dal 2020
			Fino a 284 unità (142+142) quota riparto 4600 +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	Ripartite al Veneto con decreto ministeriale in corso di adozione		3.668.000 anno 2021

I costi della dotazione organica si possono stimare come da tabella n. 4 in cui si rileva che il finanziamento complessivo dell'Ente, risultante dalla somma dei finanziamenti statali stabili (ordinari e 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 da GOL e dagli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni.

Tabella n. 4

Progressivo	Categoria	Dotazione organica	Totale finanziamento	Fonte normativa del finanziamento
1	Dirigenti	13	1.691.076,82	
2	D	267	13.145.571,45	
3	C	532	24.466.403,36	
4	B	57	2.389.113,96	
5	A	1	41.914,28	
Effettivi (1,2,3,4,5)		870	41.734.079,87	
Finanziamento			43.311.462,01	- L. n. 205/2017: 19.019.326,20; - DM n. 74/2019 attuativo del Piano potenziamento CPI: 9.182.782,27 a partire dal 2020; 15.109.354,52 a partire dal 2021.
Saldo			1.577.382,14	

A seguito delle assunzioni effettuate attingendo dalle graduatorie dei concorsi, e delle cessazioni avutesi, il personale al 16 gennaio 2022 è pari a **584 unità**. La dotazione organica prende in considerazione anche il personale in distacco/comando presso altri enti che complessivamente è pari a 16 unità.

Il fabbisogno stimato con il presente piano potrà essere integrato con l'avvio di nuovi bandi

concorsuali.

Tabella n.
5

Categoria	Personale in servizio al 16/01/2022	Assunzioni programmate/ Posti vacanti	Dotazione organica obiettivo
A	1	--	1
B	47	10	57
C	332	200	532
D	197	70	267
Dirigente	7	6	13
Totale	584	286	870

Il programma di assunzioni, da effettuare attingendo alle graduatorie ancora in corso di validità e avviando nuove procedure concorsuali, è dettagliato nelle tabelle seguenti che riportano anche le spese programmate complessive e le cessazioni di personale da coprire con il turn over che si possono stimare indicativamente fino al 2024 (considerando il pensionamento per vecchiaia o limiti ordinamentali o il sistema per l'accesso alla pensione che permette di anticipare l'uscita dal lavoro), pari complessivamente ad altre 24 unità:

Tabella n. 6

Anno 2022	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	0	10	96	35	4	145
<u>Cessazioni</u>	0	8	11	4	1	24
Spesa per unità	0	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni	0	419.142,80	4.414.990,08	1.723.202,25	520.331,33	7.077.666,46

Tabella n.7

Anno 2023	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Numero	0	0	70	20	2	92

assunzioni						
<u>Cessazioni</u>	0	0	0	0	0	0
Spesa per unità	0		45.989, 48	49.234, 35	130.0 82,83	
Totale spesa assunzioni	0		3.219.263,60	984.687,00	260.165,66	4.464.116,26

Tabella n. 8

Anno 2024	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	0	0	34	15	0	49
<u>Cessazioni</u>	0	0	0	0	0	0
Spesa per unità	0		45.989, 48	49.234, 35	130.0 82,83	
Totale spesa assunzioni	0		1.563.642,32	738.515,25	0,00	2.302.157,57

Tabella n.9

Anno 2022/24	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	0	10	200	70	6	286
<u>Cessazioni</u>	0	8	11	4	1	24
Spesa per unità	0	0,00	45.989, 48	49.234, 35	130.0 82,83	
Totale spesa assunzioni	0	419.142,80	9.197.896,00	3.446.404,50	780.496,99	13.843.940,29

4.5.6. Assunzioni a tempo determinato nell'ambito del POC SPAO e del PON inclusione

Con il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017, in considerazione delle novità legislative e della necessità di creare maggiori e più efficienti sinergie tra il settore dell'inclusione sociale e i servizi per il lavoro, si prevede che il progetto di rafforzamento sarà realizzato a valere, in maniera paritaria, sulle risorse del PON SPAO e del PON Inclusione, prevedendo l'inserimento di personale particolarmente qualificato. Di queste unità di personale a tempo determinato, che a livello nazionale sono complessivamente pari a 1.600 unità, fino a 92 unità sono attribuite alla Regione Veneto secondo il criterio di riparto utilizzato per i navigator e saranno finanziate nell'ambito del PON SPAO e del PON Inclusione. Con decreto

del direttore dell'Anpal del 09/04/2019, n.145, sono state impegnate infatti a favore di Veneto Lavoro, individuato come Organismo Intermedio del Programma Operativo Complementare "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", per lo svolgimento delle attività per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego-, risorse pari ad € 6.090.000,00 a valere sul POC SPAO, Asse "Occupazione", Obiettivo Tematico 8. Con D.G.R. 28 novembre 2018, n.1789 Veneto Lavoro è stato individuato quale organismo intermedio nel PON Inclusionione per la gestione delle risorse assegnate alla Regione del Veneto pari a euro 3.898.471,25 ai fini della realizzazione delle misure previste dal piano nazionale.

L'emergenza sanitaria causata dal diffondersi dell'epidemia da Sars-COV2 ha reso necessario una riorganizzazione delle attività degli uffici e il lavoro agile è divenuto una ulteriore modalità per lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche per affrontare i casi di quarantena che potevano interessare i lavoratori dell'Ente, come in tutta la Pubblica Amministrazione; ciò ha reso necessario rivedere e riorganizzare le attività secondo logiche spesso molto lontane da quelle abituali. Lo stato di emergenza ha avuto una ripercussione anche sulle assunzioni di risorse nei CPI richiedendo una diversa gestione del personale nelle sedi dei centri per l'impiego anche per quanto riguarda l'inserimento di nuovo assunti e comportando un conseguente ritardo nelle assunzioni di personale a tempo determinato previsto nei piani POC SPAO e PON INCLUSIONE. Alla data del 16/01/ 2022 sono stati assunti, infatti, nell'ambito dei rispettivi piani n. 10 operatori del mercato del lavoro e n. 5 specialisti del mercato del lavoro.

Pur considerando che le assunzioni a tempo determinato non entrano nella pianta organica, si dovrà tenere in considerazione l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, con nota n. 31/0001215 del 1° febbraio 2021 in risposta al quesito sollevato dalla Regione Friuli Venezia Giulia in merito alla possibilità di qualificare *ab initio* a tempo indeterminato delle assunzioni effettuate a valere sul PON Inclusionione e sul POC SPAO, non ha ravvisato motivi ostativi alla qualificazione delle assunzioni *de quo* a tempo indeterminato, provvedendo al finanziamento delle stesse, per i primi due anni, sulle risorse del PON inclusionione e del POC SPAO e successivamente sulle risorse statali di cui all'articolo 12, comma 3 bis, del convertito D.L. 4/2019.

Il Piano come adottato può essere trovato come all. 4.

5. PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

5.1. Attività svolte nel 2021

Il percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, ha subito una significativa accelerazione durante l'emergenza pandemica, nel corso della quale Veneto Lavoro ha dovuto procedere ad una prima mappatura dei suoi processi per individuare le attività operabili in modalità agile (*cf.* § 4.3.).

Nel corso del 2021, tale percorso è stato attuato con particolare efficacia, attraverso le seguenti iniziative:

- a) digitalizzazione delle procedure di gestione del personale,
- b) digitalizzazione del sistema di gestione degli incontri con l'utenza,
- c) digitalizzazione delle attività di servizio all'utenza per cui la norma non prevede l'obbligo della presenza,
- d) completamento della piattaforma per il lavoro agile,
- e) costituzione del gruppo di lavoro CANTIERE PROCEDURE per una analisi di alcune procedure specifiche, anche allo scopo di una loro digitalizzazione (*cf.* elenco delle procedure oggetto di analisi, all. 11);

5.1.1 Iniziative individuate per l'anno 2022

Nel corso dell'anno, Veneto Lavoro provvederà ad ulteriormente verificare l'attualità dei processi dell'Agenzia, dei Regolamenti aziendali e delle procedure adottate, anche in riferimento alla nuova organizzazione attivata con il nuovo Regolamento e in corso di progressiva attuazione.

Per i singoli interventi proposti, si rimanda al Piano delle Attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 29 ottobre 2021 e in particolare:

1. implementazione del programma di comunicazione digitale interna ed esterna dei CPI mediante messa a regime del programma di comunicazione e della programmazione del palinsesto del canale digitale di Veneto Lavoro (Il Lavoro al Centro), rivolto a cittadini imprese intermediari e pubbliche amministrazioni,
2. incremento dei servizi Digitali per il supporto a distanza degli utenti dei CPI su Web e tramite APP e ChatBot,
3. monitoraggio utilizzo SPID per tutti gli utenti,
4. monitoraggio attrezzature di sistema per la gestione del lavoro agile tramite *smart office*,
5. sostegno tecnologico al Canale Servizi Digitali dei CPI attraverso il palinsesto dei programmi webinar rivolti a disoccupati, imprese, intermediari, grande pubblico,
6. programmazione dei servizi di telematici di comunicazione e di rete,
7. rinnovamento della strumentazione e la gestione della manutenzione,
8. passaggio generalizzato su Cloud,
9. rinnovamento completo del sistema gestionale dei CPI,

10. aggiornamento dei Portali di Veneto Lavoro e CliclavoroVeneto.

Sul profilo operativo, Veneto Lavoro intende proseguire le azioni per la meccanizzazione e/o digitalizzazione delle procedure, muovendo all'esito dell'analisi di cui al CANTIERE PROCEDURE per individuare quali processi/procedure/attività possono essere oggetto di semplificazione procedurale e digitalizzazione.

6. AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ ALLE AMMINISTRAZIONI, FISICA E DIGITALE, DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ

6.2. Piena accessibilità fisica

6.2.1 Quadro normativo

La normativa di riferimento vigente in materia di accessibilità fisica è la seguente:

- a) Legge 13/1989 “Disposizioni per favorire il superamento e l’eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati”, la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare;
- b) D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. 13/1989 “Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l’accessibilità, l’adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell’eliminazione delle barriere architettoniche”;
- c) DPR n. 503/1996 “Norme per l’eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici”, il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell’abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell’installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili;
- d) Legge n. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” che stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati che hanno più di cinquanta lavoratori occupati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze il 7% di lavoratori appartenente alle categorie protette.

Veneto Lavoro ha un patrimonio ibrido, costituito da alcuni immobili di piena detenzione (sede centrale, in affitto) e di molte sedi in cui è ospitato in edifici messi a disposizione dai Comuni – scelta non opinabile perché imposta dalla legge (*cf.* art. 3 l.n. 56 del 1987).

L’analisi ricognitiva sulla situazione di accessibilità delle sedi dell’Ente, aggiornata al 2021, è stata svolta dall’ U.O. Personale, di concerto con il RSPP, e si è focalizzata sulle Strutture attive e stabilmente occupate da personale e alla redazione del DVR con attenzione al problema dell’abilismo.

6.2.2. Interventi

Al riguardo, ha provveduto a:

- effettuare la ricognizione della situazione delle varie sedi individuando gli interventi necessari,
- attivarsi realizzando ove possibile gli interventi minimali ordinari (quali, ad esempio, l’affissione cartelli, spostamento pulsanti antincendio a 40 cm da terra a Vicenza, ecc.).

6.3. Piena accessibilità digitale

6.3.1. Interventi

Per combattere l'ageismo e il *digital divide* che affligge in particolare gli utenti **ultrasessantacinquenni e affetti da disabilità**, Veneto Lavoro ha in vi preliminarmente operato sull'organizzazione del Lavoro Agile dei propri dipendenti – *cf. infra* § 4.3.

Veneto Lavoro ha però individuato precipuamente nel divario digitale un enorme problema nel rapporto con i suoi utenti e ha scelto di impegnarsi anche per la sua riduzione: l'ente ha sottoscritto ed implementato una convenzione con le Camere di Commercio di Treviso e Belluno, Venezia, Vicenza, Padova e Rovigo.

Gli operatori di Veneto Lavoro possono così fornire agli utenti un servizio di attivazione gratuita dello SPiD, al fine precipuo di facilitare l'accesso degli utenti più affetti dal *digital divide* ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione che, com'è noto, possono ad oggi essere fruiti solo da coloro che hanno il sistema di identità digitale.

Questo intervento, è bene notare, non ridurrà solo il divario con gli utenti dei CPI, bensì con tutti gli utenti della Pubblica Amministrazione comunale, regionale e nazionale.

In via programmatica, pertanto, Veneto Lavoro procederà all'esecuzione della convenzione in oggetto, senza alcun carico sull'utenza.

7. AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

7.1. Piano delle Azioni Positive

Per quanto riguarda l'abbattimento delle differenze di genere, si rimanda al il Piano delle Azioni Positive, allegato al Piano delle Performance approvato con D.D. n. 3 del 27 gennaio 2022, all. 5, parte integrante di questo piano.

Veneto Lavoro ha individuato delle 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'asestamento 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 (cd. *smart working*);
- valorizzazione ruolo del CUG.

8. Monitoraggio

8.1. Problemi applicativi e soluzioni

8.1.1. Problematizzazione

La sezione sul monitoraggio è quella che più dipenderà dagli interventi normativi in esame presso il Governo centrale.

Veneto Lavoro, in quanto ente soggetto a controllo regionale, è già oggetto all'attività di monitoraggio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione, la cui attività può svolgere il ruolo di modello su cui costruire la sezione.

8.1.2. Relazioni ai piani

A normativa vigente, il monitoraggio dei vari ambiti descritti trova la sua collocazione all'interno di documenti specifici, anche con riferimento al ciclo delle performance, ed in particolare:

- la **Relazione annuale delle Attività** sintetizza i risultati in termini obiettivi strategici afferenti alla sezione "Valore Pubblico", anche con riferimento agli aspetti organizzativi e alla gestione delle risorse umane in coerenza con valore pubblico e performance,
- la **Relazione annuale delle Performance** consente il monitoraggio degli obiettivi specifici individuati nel Piano delle Performance, afferenti alla sezione "Performance",
- la **Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** consente il monitoraggio degli obiettivi del relativo Piano, afferente alla sezione "Rischi corruttivi",
- la **Relazione trimestrale al Piano di potenziamento dei CPI del Veneto**, che consente di tracciare il raggiungimento degli obiettivi di assunzione e formazione del personale.

8.1.3. Prospettiva *de iure condendo*

A fronte degli interventi attuativi del PIAO, sarà possibile predisporre un monitoraggio "integrato", che potrebbe trovare nell'OIV il referente istituzionale ultimo al fine di garantire una visione complessiva che tenga conto del perseguimento del "valore pubblico" individuato nei vari ambiti di attività dell'Ente.

A questo fine, sebbene manchi una specifica normativa di riferimento, Veneto Lavoro aderisce all'orientamento maggioritario che suggerisce di sottoporre il presente piano alla valutazione del proprio OIV.

9. Allegati

1. Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2022-2024, adottato con D.D. n. 15 del 2022,
2. Piano delle performance 2022-2024, adottato con D.D. n. 3 del 2022,
 - Piano delle azioni positive 2022-2024, adottato come allegato al D.D. n. 3 del 2022,
3. Piano della formazione 2021-2023, presa d'atto con D.D. n. 14 del 2022,
4. Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, adottato con D.D. n. 16 del 2022,
5. Piano delle attività 2022, approvato con D.D. n. 153 del 2021,
6. Piano straordinario di potenziamento CPI nella Regione Veneto 2019-2020, approvato con D.G.R. n. 1379 del 2020,
7. Bilancio di previsione 2022-2024, approvato con D.D. n. 161 del 2021,
8. Regolamento organizzativo, approvato con D.D. n. 144 del 2021,
9. POLA 2021-2023, approvato con D.D. n. 36 del 2021,
10. Linee guida per il lavoro agile di Veneto Lavoro, approvate con prot. n. 70510 del 2021,
11. Mappatura CANTIERE PROCEDURE.