



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

**PIAO
2024-2026**

ai sensi del d.l. n. 80 del 2021
convertito in l.n.113 del 2021

SOMMARIO

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

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

1. INTRODUZIONE

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

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

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

1.1 PIANO DELLE ATTIVITÀ: IL DOCUMENTO STRATEGICO "PORTANTE"

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

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

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

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

Per quanto riguarda il triennio 2023-2025, il PDA e a cui si fa ampiamente riferimento in questo documento, è quello approvato con D.D. n. 78 del 2023 riportato nell'Allegato 1.



2. VENETO LAVORO

2.1 SCHEDA ANAGRAFICA

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

2.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO

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

L'infografica riprende i dati essenziali del mercato del lavoro veneto con riferimento al 31 dicembre 2023, elaborati dall'Osservatorio del mercato del lavoro, Struttura dedicata di Veneto lavoro e disponibili sul sito.¹

La prima parte del 2023 è contraddistinta da un quadro macroeconomico che continua ad essere caratterizzato da forte incertezza, con il persistere di elementi di criticità che vanno a peggiorare ancor di più le aspettative di crescita². Nel periodo aprile-giugno, il Pil dell'area Euro è stato rivisto al ribasso a +0,1% congiunturale rispetto al +0,3% della stima precedente, pur mantenendo alcune differenze tra i vari Paesi.³



¹ <https://www.cliclavoroveneto.it/la-bussola-sul-mercato-del-lavoro-veneto>

² Banca d'Italia (2023), *Proiezioni macroeconomiche per l'Italia*, Bollettino economico n. 3/2023, 14 luglio, www.bancaditalia.it; Ref.ricerche (2023), *Battuta d'arresto alla ripresa*, Previsione, Congiuntureref., n.13, 4 luglio.

³ Istat (2023), *Conti economici trimestrali. Il trimestre 2023*, Statistiche flash, 1 settembre, www.istat.it; Istat (2023), *Stima preliminare del Pil* -

L'economia italiana, dopo gli andamenti positivi registrati nella prima parte dell'anno superiori alle attese e migliori rispetto agli altri principali stati europei, mostra nel secondo trimestre un significativo rallentamento. Come evidenziato dai recenti dati di contabilità nazionale, la variazione del Pil risulta negativa del -0,4% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, portando al ribasso le previsioni per l'intero 2023 (+0,7%).⁴

Il calo del Pil è attribuibile soprattutto alla flessione del valore aggiunto nell'industria che si contrappone ad un lieve aumento nei servizi. L'importante rallentamento della produzione industriale su base trimestrale riguarda in particolare i beni intermedi e quelli di consumo; rimane su livelli elevati la produzione di beni strumentali che beneficia dell'andamento positivo del ciclo degli investimenti (in particolare di alcuni meccanismi di incentivo fiscale) nello specifico quella dei macchinari ad uso industriale e degli elementi da costruzione in metallo. In riferimento ai beni di consumo, dopo la spinta del periodo pandemico, risulta in contrazione specialmente la produzione nei comparti del mobile, degli elettrodomestici e dell'alimentare. Gli andamenti positivi registrati in alcuni ambiti dei servizi (in particolare delle attività legate alla filiera del turismo, sostenuta sia dalla domanda delle famiglie, che dalla ripresa dei viaggi internazionali) e nelle costruzioni (dove l'attività rimane su livelli molto elevati ma sta progressivamente perdendo slancio) hanno in parte compensato il rallentamento dell'attività nell'industria.

Il calo della domanda ha determinato una flessione degli scambi internazionali con un ridimensionamento dei volumi delle esportazioni e delle importazioni nonostante il miglioramento dei prezzi con l'estero. In valore, nel secondo trimestre, le vendite all'estero si sono ridotte rispetto ai tre mesi precedenti del -3,3% mentre per le importazioni il calo è stato più marcato (-5,9%). La riduzione dei volumi delle esportazioni, sia sui mercati UE sia in quelli extra UE, è risultata particolarmente marcata nel caso dei beni durevoli e di quelli intermedi. In crescita, per contro, quelle di beni non durevoli.⁵

L'indicatore del clima di fiducia delle imprese manifatturiere si mantiene su livelli piuttosto bassi (in peggioramento i giudizi sugli ordini a fronte di un aumento delle attese sulla produzione, con una domanda giudicata insufficiente che rappresenta il principale ostacolo allo sviluppo) e per i prossimi mesi ci si aspetta un ulteriore rallentamento dell'attività industriale. L'indice Markit PMI del settore manifatturiero è infatti negativo (45,4 ad agosto) e sconta un nuovo deterioramento della domanda con un calo di fiducia dei clienti, la riduzione delle scorte, le preoccupazioni di recessione e il maltempo.⁶

Per quanto riguarda il Veneto, nonostante la revisione al rialzo delle stime Prometeia di crescita del Pil al +1,2% nel 2023, le informazioni relative all'interscambio commerciale già nel primo trimestre dell'anno mostrano chiari segnali di rallentamento.⁷ L'indagine VenetoCongiuntura sull'andamento della produzione industriale prospetta per il secondo trimestre del 2023 una variazione congiunturale negativa pari a -1,3% (-4,5% il dato destagionalizzato), con un calo ancora più accentuato (-4%) rispetto allo stesso periodo del 2022. Nello scenario di flessione che sembra interessare diffusamente il settore manifatturiero, gli unici comparti in crescita rispetto allo stesso periodo del 2022 sono quelli delle macchine ed apparecchi meccanici (legati ai beni di investimento) che registrano un +2,4% e del marmo, vetro e ceramica con un +1,1% trainato dagli andamenti positivi del settore dell'edilizia.⁸

2.3 MERCATO DEL LAVORO

Nell'intero 2023 il bilancio del mercato del lavoro dipendente privato in Veneto è positivo per +35.900 posizioni di lavoro e, grazie soprattutto ai buoni risultati osservati nel primo trimestre, si mantiene su livelli più elevati di quelli registrati sia nel corso dell'anno precedente sia nel 2019. L'ammontare dei nuovi contratti attivati nel 2023 continua ad essere il più alto osservato nell'ultimo quinquennio; il volume delle cessazioni risulta invece sostanzialmente in linea con l'anno precedente ma più elevato rispetto al 2019 (+4%). Il bilancio del mese di dicembre, come sempre negativo in questa parte dell'anno, è pari a -12.500 unità e risulta appena inferiore rispetto allo stesso mese del 2019 ma di poco superiore al saldo registrato nel 2022. Nell'ultimo mese sia le assunzioni sia le cessazioni risultano sostanzialmente in linea con quelle registrate nell'anno precedente e in leggera crescita sul 2019 (+2%) (tab. 1).

Il trimestre 2023, Statistiche flash, 31 luglio, www.istat.it

⁴ Ref.ricerche (2023), *Battuta d'arresto alla ripresa*, Previsione, Congiuntureref., n.13, 4 luglio; Istat (2023), *Conti economici trimestrali. Il trimestre 2023*, Statistiche flash, 1 settembre, www.istat.it

⁵ Istat (2023), *Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana*, n. 7, luglio, www.istat.it

⁶ <https://tradingeconomics.com/italy/manufacturing-pmi>

⁷ Unioncamere Veneto (2023), *Barometro dell'economia regionale*, n.8, www.unioncamereveneto.it

⁸ Unioncamere Veneto, <https://www.venetocongiuntura.it/industria/>

Tabella 1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2019-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

	2019	2020	2021	2022	2023
Assunzioni (gen-dic)	594.744	450.315	545.803	622.126	624.521
Trasformazioni (gen-dic)	84.940	65.868	57.633	85.677	85.580
Cessazioni (gen-dic)	567.526	462.122	503.437	589.707	588.623
Saldo (gen-dic)	27.218	-11.807	42.366	32.419	35.898

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Dal punto di vista contrattuale, nell'anno appena concluso è confermata la dinamica espansiva osservata per il tempo indeterminato. Nonostante la leggera flessione delle assunzioni rispetto al 2022 (-1%) e la tenuta delle trasformazioni, il saldo relativo a questa tipologia contrattuale, positivo per +39.400 posizioni di lavoro, risulta più favorevole di quello dell'anno precedente grazie al calo delle cessazioni (-2%). Nel mese di dicembre il saldo del tempo indeterminato (+1.000) è superiore a quello dell'anno precedente (prossimo allo zero) e ad incidere, in questo caso, è soprattutto l'aumento delle assunzioni (+6%) contrapposto alla contrazione delle cessazioni (-4%). In riferimento al tempo determinato, il bilancio annuale, seppur appena positivo, risulta più favorevole di quello del 2022 (-1.600 unità). Nel mese di dicembre, il saldo osservato per questa tipologia contrattuale (-12.400 posizioni di lavoro), solitamente negativo in questa parte dell'anno, è in linea con i risultati del 2022 grazie alla sostanziale stabilità dei volumi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni. Le dinamiche osservate nel 2023 in relazione all'apprendistato mostrano un calo delle attivazioni (-5%) che si riflette in un bilancio negativo delle posizioni di lavoro in essere (-3.700) in peggioramento rispetto al 2022 (-2.600). Nel mese di dicembre, il saldo è negativo (-1.100) e si osserva una nuova contrazione delle assunzioni (-12% sul 2022) (**tab. 2**).

Tabella 2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

	Assunzioni			Trasformazioni			Saldo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-Dicembre	545.803	622.126	624.521	57.633	85.677	85.580	42.366	32.419	35.898
Tempo indeterminato	98.003	123.865	122.649	-	-	-	2.647	36.662	39.363
Apprendistato	43.696	48.097	45.509	9.877	10.827	10.049	-495	-2.608	-3.706
Tempo determinato	404.104	450.164	456.363	47.756	74.850	75.531	40.214	-1.635	241
Dicembre	35.609	34.032	34.255	7.616	7.881	7.915	-9.576	-13.038	-12.536
Tempo indeterminato	6.779	5.980	6.343	-	-	-	500	36	974
Apprendistato	2.551	2.526	2.230	810	791	799	-897	-884	-1.147
Tempo determinato	26.279	25.526	25.682	6.806	7.090	7.116	-9.179	-12.190	-12.363

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Rispetto al 2022, le assunzioni part-time segnano una crescita del +4% nell'anno e del +10% nel singolo mese di dicembre da ricondurre prevalentemente alla componente maschile e a specifiche dinamiche settoriali nell'agricoltura e in alcuni ambiti del terziario. Nel corso del 2023, l'incidenza sul totale delle assunzioni si conferma al 32%, leggermente al di sopra del valore rilevato nel 2022. Nel mese di dicembre il peso del part-time si attesta al 35% rimanendo ancora in crescita sull'anno precedente (32%). L'incidenza del part-time nelle nuove assunzioni continua ad essere particolarmente elevata e si rafforza per le donne (48% nei dodici mesi del 2023 e 50% nel solo mese di dicembre); è più contenuta, ma comunque in crescita, nel caso degli uomini (21% nell'intero anno e 25% a dicembre) (**tab. 3**).

Tabella 3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.

Assunzioni a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per orario di lavoro

	Donne			Uomini			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-Dicembre	223.094	262.332	259.484	322.709	359.794	365.037	545.803	622.126	624.521
Part time	105.026	122.478	125.408	63.294	71.621	76.994	168.320	194.099	202.402
Full time	117.930	139.659	133.924	259.310	288.037	287.930	377.240	427.696	421.854
N.d.	138	195	152	105	136	113	243	331	265
Inc. % part time	47,1%	46,7%	48,3%	19,6%	19,9%	21,1%	30,8%	31,2%	32,4%

Dicembre	15.588	14.628	14.544	20.021	19.404	19.711	35.609	34.032	34.255
Part time	7.638	6.728	7.223	4.384	4.248	4.904	12.022	10.976	12.127
Full time	7.948	7.878	7.314	15.635	15.148	14.807	23.583	23.026	22.121
N.d.	2	22	7	2	8	0	4	30	7
Inc. % part time	49,0%	46,0%	49,7%	21,9%	21,9%	24,9%	33,8%	32,3%	35,4%

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Le conclusioni contrattuali registrate nel corso del 2023 risultano complessivamente stabili rispetto all'anno precedente in quanto la contrazione osservata nelle dimissioni (-2%) e nei licenziamenti economici individuali (-11%) viene bilanciata dall'incremento che ha interessato la quasi totalità dei restanti motivi di cessazione, in particolare il fine termine (+2%). Le variazioni osservate nel singolo mese di dicembre sono minime per tutte le causali di cessazione determinando una sostanziale stabilità del volume complessivo rispetto all'analogo periodo del 2022 (**tab. 4**).

Tabella 4 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente per motivo della cessazione. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

	2021	2022	2023
Gennaio-Dicembre	503.437	589.707	588.623
Lic. disciplinari	10.876	11.576	11.477
Lic. economici individuali	15.816	23.008	20.523
Lic. collettivi	962	1.381	1.738
Altre cess. con diritto alla Naspi	24.488	28.645	29.311
Dimissioni	172.240	201.744	197.785
Fine termine	262.734	308.909	313.853
Altro	16.321	14.444	13.936
Dicembre	45.185	47.070	46.791
Lic. disciplinari	908	898	814
Lic. economici individuali	1.802	1.708	1.732
Lic. collettivi	47	89	79
Altre cess. con diritto alla Naspi	2.117	2.520	2.324
Dimissioni	14.821	14.464	14.266
Fine termine	23.992	26.369	26.564
Altro	1.498	1.022	1.012

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Con riferimento alle principali componenti socio-anagrafiche (**tab. 5**), il rafforzamento del bilancio occupazionale relativo al 2023 continua ad essere trainato dai risultati positivi, ben al di sopra di quelli osservati nel 2022, registrati per le donne (+16.900). Nel mese di dicembre il saldo è negativo ma lievemente più favorevole rispetto all'anno precedente per entrambi i generi (seppur di poco per la componente maschile) e le cittadinanze. Le assunzioni registrate nel corso del 2023 risultano in crescita per stranieri (+7%), uomini (+2%), giovani (+2%) e senior (+4%), componenti in rafforzamento anche nel singolo mese di dicembre. Nell'ultimo anno concluso le assunzioni di donne, italiani e adulti (30-54 anni) denotano invece un leggero calo sul 2022.

Tabella 5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per caratteristiche anagrafiche

	Assunzioni			Saldo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-Dicembre	545.803	622.126	624.521	42.366	32.419	35.898
Donne	223.094	262.332	259.484	20.424	13.444	16.883
Uomini	322.709	359.794	365.037	21.942	18.975	19.015
Italiani	391.818	442.839	432.978	27.554	15.228	16.721
Stranieri	153.985	179.287	191.543	14.812	17.191	19.177
Giovani (15-29 anni)	206.286	238.194	243.811	-	-	-
Adulti (30-54 anni)	279.652	313.099	306.830	-	-	-
Senior (>54 anni)	59.865	70.833	73.880	-	-	-
Dicembre	35.609	34.032	34.255	-9.576	-13.038	-12.536
Donne	15.588	14.628	14.544	-1.914	-3.280	-2.846
Uomini	20.021	19.404	19.711	-7.662	-9.758	-9.690
Italiani	26.788	24.982	24.015	-5.538	-7.491	-7.280
Stranieri	8.821	9.050	10.240	-4.038	-5.547	-5.256
Giovani (15-29 anni)	14.038	13.540	14.034	-	-	-
Adulti (30-54 anni)	17.934	16.725	16.260	-	-	-
Senior (>54 anni)	3.637	3.767	3.961	-	-	-

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Tutte le province del Veneto (**tab. 6**) registrano un saldo positivo per il 2023; in particolare si osserva un netto rafforzamento del bilancio occupazionale nel territorio di Verona (+9.100 unità contro le +6.800 del 2022). Nel singolo mese di dicembre il saldo è positivo esclusivamente a Belluno, come sempre in questo periodo, grazie all'avvio della stagione turistica invernale. Nei territori di Treviso e Vicenza il volume annuale di assunzioni segna una contrazione – concentrata nel comparto industriale - del -4% e -2% sul 2022, mentre a Venezia e Verona incrementa del +4% e +2% grazie soprattutto ad alcune attività del terziario.

Tabella 6 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023. Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per provincia

	Assunzioni			Cessazioni		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Gennaio-Dicembre	545.803	622.126	624.521	42.366	32.419	35.898
Belluno	24.849	26.394	26.295	3.706	708	1.328
Padova	81.220	90.569	90.051	8.258	7.364	7.557
Rovigo	29.503	29.689	29.862	2.114	1.156	940
Treviso	80.378	87.658	83.807	6.387	4.756	4.821
Venezia	120.406	155.540	161.353	6.081	6.466	6.891
Verona	139.709	154.376	157.046	8.910	6.771	9.091
Vicenza	69.738	77.900	76.107	6.910	5.198	5.270
Dicembre	35.609	34.032	34.255	-9.576	-13.038	-12.536
Belluno	4.886	4.864	4.833	3.108	3.234	3.147
Padova	5.476	4.962	5.005	-1.637	-2.088	-1.964
Rovigo	1.507	1.285	1.323	-1.486	-1.779	-1.916
Treviso	4.866	4.290	4.341	-1.713	-2.242	-2.162
Venezia	6.295	7.002	6.800	-2.390	-3.260	-3.221
Verona	7.643	7.260	7.703	-4.787	-5.687	-5.121
Vicenza	4.936	4.369	4.250	-671	-1.216	-1.299

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

Dal punto di vista settoriale (**tab. 7**), i dati riferiti al 2023 mostrano per l'agricoltura un saldo positivo per +3.200 unità, più favorevole di quelli osservati nell'ultimo quinquennio grazie alla riduzione registrata per le cessazioni (-4% rispetto al 2022), a fronte di una sostanziale stabilità nelle assunzioni. Per quanto riguarda il macro-settore industriale, il bilancio si conferma positivo (+10.000 posizioni di lavoro), in significativo ridimensionamento rispetto ai valori particolarmente elevati registrati nell'anno precedente (+15.900), ma in linea con i livelli del 2019. Il saldo rilevato nei singoli comparti occupazionali risulta diffusamente positivo – unica eccezione le “altre industrie” – ma in flessione rispetto ai valori osservati nel 2022. All'interno delle attività del *made in Italy*, i risultati positivi dell'industria alimentare, che mostra un bilancio positivo ed in rafforzamento, si contrappongono a quelli osservati per l'industria calzaturiera, con un saldo annuale lievemente negativo e in peggioramento rispetto all'anno precedente (era pari a +1.000 unità). Un rallentamento importante della crescita occupazionale si registra nell'industria metalmeccanica (soprattutto nelle produzioni metalliche, ma anche negli altri comparti) e nelle “altre industrie”. Il volume complessivo delle assunzioni nel macro-settore avvenute nel 2023, pur rimanendo al di sopra dei livelli raggiunti nel 2019, mostra una riduzione del -4% rispetto al 2022 che interessa in particolar modo alcuni comparti del *made in Italy* (industria conciaria, calzaturiera e del legno-mobilio), il metalmeccanico e, tra le “altre industrie”, soprattutto quelle della chimica-plastica. Nel singolo mese di dicembre il bilancio del macro-settore, negativo per -7.600 unità, è trainato dai risultati nelle costruzioni (-2.500), in peggioramento sul 2022 (-2.100). Anche nel terziario il saldo annuale (+22.700 posizioni di lavoro) si conferma positivo e, contrariamente all'industria, è di molto superiore a quello dell'anno precedente (+16.400) grazie in particolare ad un rafforzamento delle assunzioni (+2%); esso risulta trainato dalle buone performance del settore turistico (+7.800) e del commercio al dettaglio (+3.200), comparti nei quali le assunzioni sono in crescita (rispettivamente del +3% e +7% sul 2022). Si osserva tuttavia un ridimensionamento del bilancio annuale registrato nella logistica, che segna un saldo positivo per +1.100 posizioni ma dimezzato rispetto ai risultati del 2022.

**Tabella 7 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente privato. Confronto gennaio-novembre 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per settore**

	2021		2022		2023	
	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo
Totale	545.803	42.366	622.126	32.419	624.521	35.898
Agricoltura	70.858	-713	67.701	131	68.303	3.209
Industria	146.105	12.844	163.271	15.938	156.736	10.034
Made in Italy	45.482	812	51.579	2.921	48.931	2.145
– Ind. alimentari	19.034	360	19.718	220	20.272	1.244
– Ind. tessile-abb.	8.998	-602	10.187	260	9.874	304
– Ind. conciaria	2.293	-62	2.839	10	2.247	-253
– Ind. calzature	3.057	106	4.533	987	3.486	-161
– Legno/mobilità	6.370	385	7.186	240	6.128	-175
– Occhialeria	1.993	81	2.522	420	2.445	589
Metalmeccanico	46.605	5.938	52.839	6.717	48.596	3.420
– Prod. metallo	23.560	2.519	25.376	2.327	23.037	679
– Apparecchi meccanici	14.970	1.882	17.832	3.130	17.699	2.746
– Macchine elettriche	5.596	1.036	6.591	842	5.199	0
– Mezzi di trasporto	2.479	501	3.040	418	2.661	-5
Altre industrie	12.273	1.367	13.924	1.078	11.930	-347
– Ind. chimica-plastica	6.487	996	7.099	659	5.890	-444
– Ind. farmaceutica	714	92	865	65	982	221
Utilities	3.749	728	3.705	382	3.730	490
Costruzioni	37.996	3.999	41.224	4.840	43.549	4.326
Servizi	328.840	30.235	391.154	16.350	399.482	22.655
Comm.-tempo libero	148.970	13.320	193.527	6.442	201.581	11.013
– Commercio dett.	33.003	3.948	39.604	2.049	42.489	3.226
– Servizi turistici	115.967	9.372	153.923	4.393	159.092	7.787
Ingresso e logistica	61.371	7.432	65.633	4.915	64.608	4.653
– Comm. ingrosso	22.026	2.516	25.380	2.807	26.388	3.547
– Trasporti e magazz.	39.345	4.916	40.253	2.108	38.220	1.106
Servizi finanziari	3.127	-163	3.382	-403	3.514	-94
Terziario avanzato	27.392	4.149	29.998	3.141	33.094	2.811
– Editoria e cultura	6.971	98	7.124	144	11.433	43
– Servizi informatici	6.975	1.514	7.597	1.085	7.045	944
– Attività professionali	12.658	2.495	14.298	1.764	13.716	1.843
Servizi alla persona	44.162	2.632	49.379	899	47.916	2.800

	2021		2022		2023	
	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo
– Istruzione	8.341	342	9.413	-89	8.288	323
– Sanità/servizi sociali	19.067	1.290	21.161	554	19.913	1.039
Altri servizi	43.818	2.865	49.235	1.356	48.769	1.472
– Supporto alle imprese	12.632	576	13.488	415	13.750	598
– Servizi di pulizia	22.120	1.515	24.690	302	23.861	384

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento al 9 gennaio 2024

2.4 DISOCCUPAZIONE

Ai fini della programmazione di dettaglio delle misure di politica attiva e dell'operatività dei CPI, è fondamentale disporre di una buona rappresentazione della **potenziale utenza**. Di seguito si ripropongono in sintesi i tratti principali della **platea dei disoccupati**, che costituisce la componente maggioritaria dell'utenza potenziale.

2.4.1 FLUSSI DI DISOCCUPAZIONE

Il flusso dei rilasci delle Did (Dichiarazioni di disponibilità al lavoro) presso i Centri per l'impiego della regione rappresenta il principale indicatore, a valere sui dati di origine amministrativa, per il monitoraggio degli ingressi in condizione di disoccupazione. Al netto dei possibili effetti dovuti a specifiche previsioni normative o a modifiche che riguardano l'aspetto gestionale delle registrazioni, le informazioni sul flusso delle Did (quelle che più si avvicinano ai dati ufficiali sulla disoccupazione) forniscono indicazioni utili in merito al possibile allargamento o alla restrizione del bacino di disoccupati in un determinato periodo.

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

Nell'insieme, le Did rilasciate in considerazione delle due categorie di soggetti individuate hanno mostrato nel 2022 un'importante ripresa dopo la fase di rallentamento registrata nel corso del 2020 e del 2021, rimanendo al di sotto dei livelli pre-pandemici del 2019. Nel 2023 gli accessi alla condizione di disoccupazione in Veneto sono stati 141.834, un valore che risulta stabile (+0,3%) rispetto all'anno precedente e di poco inferiore a quello registrato nel 2019 (-0,8%).

I flussi di ingresso che riguardano gli inoccupati interessano 13.151 Did, le quali negli ultimi tre anni osservati sono caratterizzate da una progressiva contrazione (-6% degli ingressi rispetto al 2022); costituiscono il 9% delle Did complessivamente registrate e la maggior parte di esse è riferita a giovani sotto i 30 anni. Per quanto riguarda le Did rilasciate dai disoccupati veri e propri si registrano 128.683 ingressi, con una lieve variazione positiva rispetto al 2022 (+1%).

Tabella 8 – Flussi di Did rilasciate per principali caratteristiche

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totale	137.232	142.912	117.154	126.294	141.385	141.834
Disoccupato	114.504	122.000	103.746	110.237	127.351	128.683
Inoccupato	22.728	20.912	13.408	16.057	14.034	13.151
GENERE						
Donne	76.626	79.401	66.246	73.561	82.628	80.499
Uomini	60.606	63.511	50.908	52.733	58.757	61.335
CITTADINANZA						
Italiani	105.517	109.132	90.774	97.676	107.552	104.977
Stranieri	31.715	33.780	26.380	28.618	33.833	36.857
ETA'						
Giovani	49.611	50.740	41.133	45.234	49.303	50.179
Adulti	71.082	74.107	61.192	63.100	71.225	70.057
Senior	16.539	18.065	14.829	17.960	20.857	21.598
TIPOLOGIA CONTRATTUALE						
Tempo indeterminato	20.597	20.004	14.625	16.085	17.236	15.858
Apprendistato	6.811	7.367	5.827	6.546	6.800	6.714
Tempo determinato	61.957	65.705	57.366	60.539	74.822	78.228
Somministrato	10.452	13.656	10.759	10.904	13.624	14.415
Intermittente	4.482	4.965	5.465	4.459	4.048	4.008
Domestico	8.846	8.948	8.423	10.464	9.669	8.626
Parasubordinato	1.359	1.355	1.281	1.240	1.152	829
Nd/nessun rapp. Prec.	22.728	20.912	13.408	16.057	14.034	13.156

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 9 gennaio 2024)

Osservando il profilo dei soggetti che hanno rilasciato le Did nel 2023 è evidente la presenza elevata di donne (57%) e di stranieri (26% del totale). Rispetto al 2022 si rilevano aumenti in riferimento alle Did rilasciate dagli uomini (+4,4%), dagli stranieri (+9%), dai giovani (+2%) e dai senior (+4%).

Per quanto concerne i disoccupati veri e propri, la distribuzione del flusso di iscrizioni in funzione della tipologia contrattuale del precedente rapporto di lavoro rileva una significativa concentrazione in corrispondenza del tempo determinato (55%). Rispetto al 2022 si rilevano aumenti nelle Did rilasciate da soggetti precedentemente occupati con contratto somministrato (+6%) e a tempo determinato (+5%), risultando superiori anche ai livelli pre-pandemia.

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

La sistematizzazione e l'integrazione delle informazioni disponibili ha permesso di ricostruire un quadro dettagliato delle caratteristiche e dei percorsi dei disoccupati in regione proponendo una modalità di osservazione degli stessi in

chiave longitudinale. Un primo tentativo di analisi ha riguardato le Did rilasciate nel corso del 2021⁹ ed ha permesso di identificare dapprima le caratteristiche degli ingressi in disoccupazione in considerazione sia dei soggetti che le hanno attivate, sia della loro storia lavorativa precedente. In secondo luogo si è osservata l'esistenza o meno di percorsi di attivazione dopo il rilascio della Did, cercando di descrivere (laddove presenti) tipologia e modalità di intervento. Infine, con l'obiettivo di ricavare informazioni sulle transizioni al mondo del lavoro, si è osservata la condizione occupazionale dei disoccupati decorsi 12 mesi dal rilascio della Did.

L'analisi esplorativa realizzata, in particolare con riferimento alle classificazioni adottate, ha inteso rappresentare una proposta di metodo con il quale osservare i percorsi delle persone alla ricerca di un lavoro. In prospettiva, tale modalità di analisi potrebbe essere applicata alle diverse coorti di ingresso in disoccupazione, anche per intercettare – considerati i possibili cambiamenti, normativi e congiunturali, che di volta in volta caratterizzano il contesto di riferimento – eventuali modifiche o differenziazioni dei percorsi attivati e nelle transizioni verso il lavoro.

Per quanto riguarda le principali caratteristiche degli ingressi in condizione di disoccupazione nel 2021, l'analisi realizzata ha permesso di suddividere il numero complessivo delle Did (complessivamente 123.940) sulla base della presenza o meno di esperienze lavorative identificando alcune specifiche categorie di soggetti. Nella maggior parte dei casi si tratta di ingressi in disoccupazione per i quali sono presenti precedenti rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato, mentre solo in parte minoritaria (il 17% del totale) si tratta di inoccupati, ovvero situazioni per le quali non si osserva alcun rapporto di lavoro antecedente in regione. Tra quanti hanno avuto esperienze lavorative, l'osservazione delle caratteristiche dell'ultimo rapporto di lavoro cessato prima dell'ingresso in disoccupazione ha consentito di isolare in via prioritaria i seguenti gruppi rispetto ai quali sono connessi specifici percorsi di attivazione durante la disoccupazione:

- gli occupati nell'ambito dell'istruzione, ovvero gli "insegnanti", legati a ricorrenze temporali ben definite (15mila Did, pari al 12% del totale);
- gli stagionali (il 10% delle Did) che includono i disoccupati il cui precedente rapporto di lavoro era a termine e identificato come "stagionale" nella Comunicazione Obbligatoria effettuata al momento dell'attivazione;
- i lavoratori domestici (circa 9.800, pari all'8%), ovvero coloro che hanno avuto il precedente impiego nell'ambito del lavoro domestico alle dipendenze di una famiglia.

Tutte le altre situazioni occupazionali (riferite a circa 65.900 Did, il 53% del totale) sono state classificate in base alla distanza tra la data di cessazione e quella di rilascio della Did distinguendo:

- le transizioni (immediate) dall'occupazione alla disoccupazione, ovvero le Did rilasciate in un arco di tempo non superiore ai 3 mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro precedente (55.600 Did pari al 45% del totale);
- i ritorni alla ricerca attiva di un lavoro dopo un periodo superiore ai tre mesi dalla cessazione dell'ultima esperienza lavorativa (8%).

In considerazione di queste categorie, i percorsi nella disoccupazione individuati (nei 12 mesi successivi al rilascio della Did) hanno portato all'identificazione di alcune possibili traiettorie caratterizzate da differenti livelli di fruizione dei servizi per l'impiego. La prima differenziazione si articola in base alla sottoscrizione o meno del Pds (con cui viene confermata la Did e il disoccupato viene preso in carico dai CPI) isolando quelli relativi a soggetti temporaneamente indisponibili al lavoro e alla formazione. I percorsi di quanti risultano invece disponibili sono stati classificati rispetto alle azioni/esperienze intraprese: lo svolgimento di tirocini, la fruizione dei servizi di incontro domanda-offerta e la partecipazione ad attività erogate dai centri per l'impiego (colloqui e orientamento) o dagli enti accreditati per la formazione e per i servizi al lavoro (formazione e accompagnamento al lavoro).

Di tutti gli ingressi in condizione di disoccupazione registrati nel 2021, quelli effettivamente perfezionati con la sottoscrizione di un Pds (quindi riferiti a soggetti formalmente in carico ai CPI) sono stati 103.269 (l'83%). I soggetti temporaneamente indisponibili sono risultati 6.365, quelli con solo il Pds (prevalentemente insegnanti e stagionali, ipoteticamente soggetti non interessati alle politiche e che si ricollocano in modo autonomo) sono risultati 16.084. Nell'insieme, considerando congiuntamente chi non ha sottoscritto il Pds, i momentaneamente indisponibili e quelli con solo Pds, le Did rilasciate ai CPI, ma per le quali non c'è stata un'effettiva attivazione, sono state 43.120.

Il 35% delle Did rilasciate nel corso del 2021 è riferita a situazioni per le quali non c'è stata un'effettiva attivazione del disoccupato. Si tratta soprattutto di soggetti che, per via del contesto occupazionale di riferimento o per caratteristiche personali/professionali, transitano velocemente e in modo autonomo al lavoro. In parte minoritaria

⁹ Cfr. Osservatorio mercato del lavoro (2023), "Gli ingressi in disoccupazione nel 2021: caratteristiche e percorsi", Documento interno, luglio.

rientrano in questo sottoinsieme anche i soggetti dichiaratamente o di fatto non immediatamente disponibili o quanti, ad esempio, fuoriescono dal contesto regionale, passano ad altra condizione, ecc. Le transizioni al lavoro per questi soggetti sono (come logico attendersi) frequenti sia per quanto riguarda le esperienze lavorative durante la disoccupazione sia per quanto riguarda i passaggi definitivi all'occupazione (al di sopra della media). Il tasso "allargato" di transizione al lavoro in questo caso è del 77%.

Le Did riferite a soggetti effettivamente disponibili al lavoro (con almeno la candidatura) e/o interessati dai percorsi di attivazione proposti dai CPI o dagli enti accreditati ("trattati") sono state 80.820, il 65% del totale. Questo insieme si compone di:

- circa 15mila disoccupati che hanno attivato un percorso di tirocinio, prevalentemente giovani, italiani, diplomati e laureati, per i quali tale esperienza di orientamento e formazione rappresenta spesso il primo avvicinamento al mondo del lavoro;
- 66mila soggetti che hanno fruito dei servizi di incontro tra domanda e offerta, tendenzialmente meno giovani e meno istruiti del complesso dei disoccupati, spesso con il precedente rapporto di lavoro concluso da meno di 3 mesi per licenziamento o termine.

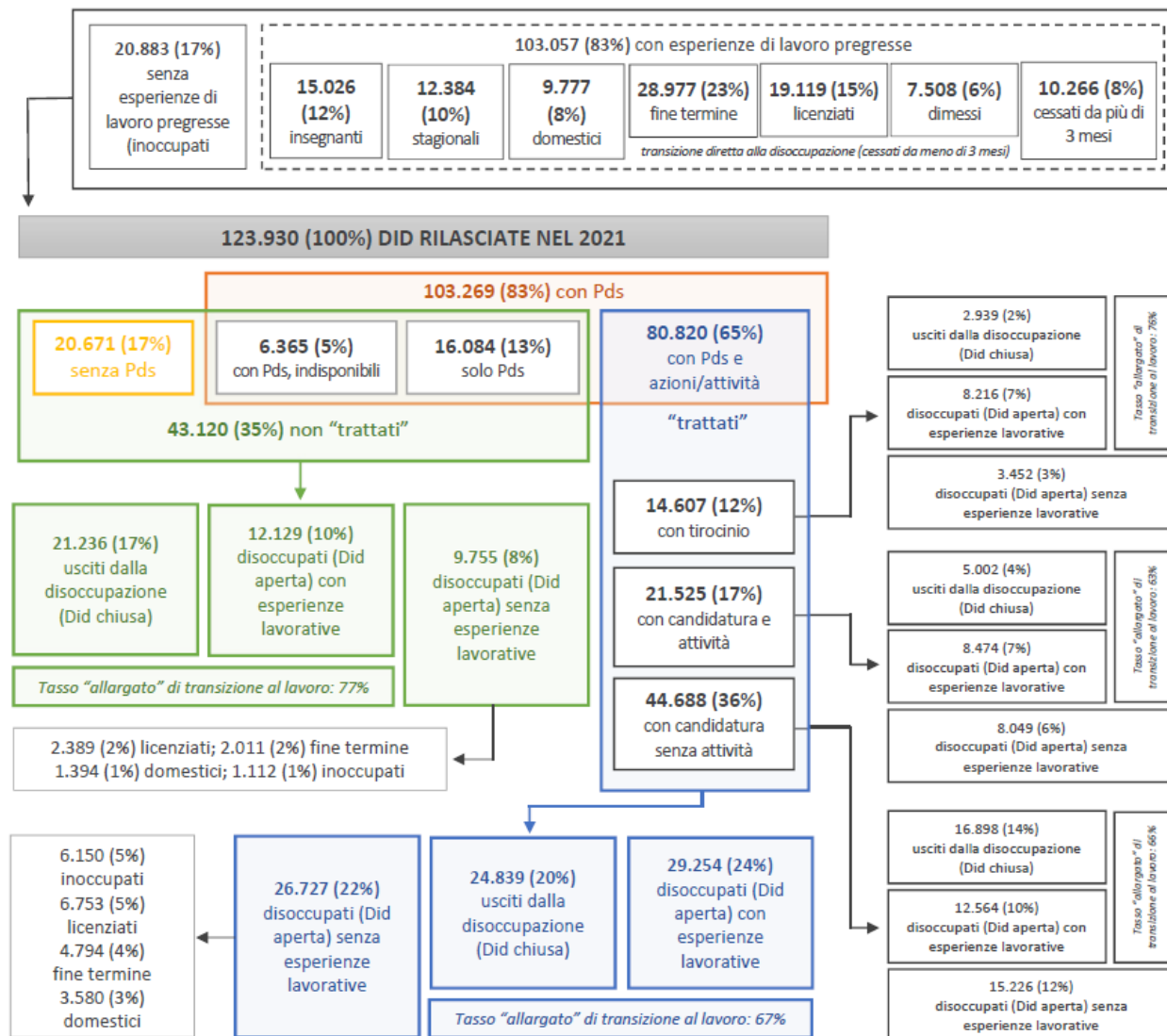
Gli esiti occupazionali relativi ai soggetti "trattati", considerate le differenze rispetto ai "non trattati" in termini di occupabilità, mostrano livelli di transizione al lavoro che si confermano comunque elevati. A 12 mesi dal rilascio della Did, nel 31% dei casi (24.839 Did) si registra l'uscita dalla disoccupazione; nel 69% (55.981 Did) la Did è ancora aperta ed i soggetti risultano formalmente ancora in carico ai CPI. Tra questi 29.254 (il 36%) hanno o hanno avuto esperienze lavorative e 26.727 (il 33%) non ne ha avuta alcuna. Il tasso "allargato" di transizione al lavoro per i soggetti "trattati" è mediamente del 67%, ma con differenze rilevanti a seconda del percorso attivato.

Le Did riferite a soggetti "trattati" che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa nei 12 mesi di disoccupazione osservati sono state 26.727 (il 33% dei "trattati"). Tra i soggetti "trattati" quelli che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa nei 12 mesi successivi all'ingresso in disoccupazione si caratterizzano per una maggior presenza di donne e di anziani, oltre che per livelli di istruzione mediamente più bassi e per un'incidenza più alta di inoccupati (senza esperienze lavorative pregresse in regione) e di licenziati.

L'analisi condotta ha permesso di evidenziare come le caratteristiche delle esperienze occupazionali precedenti condizionino sia i percorsi durante la disoccupazione sia i successivi esiti occupazionali. In particolare, per quanto riguarda i "non trattati" – spesso con accesso "strumentale" alla disoccupazione e non interessati ai percorsi proposti – sussistono modalità di transizione al lavoro indipendenti da qualsivoglia meccanismo di attivazione. Tra i soggetti "trattati" confluiscono invece le situazioni giudicate a maggior bisogno di supporto, spesso al di fuori di logiche di ricollocazione autonoma, non di rado alla ricerca di primo inserimento nel mercato del lavoro.

In generale, proprio per le caratteristiche stesse dei lavoratori e dei percorsi professionali, il tasso "allargato" di transizione al lavoro è più alto in corrispondenza delle situazioni che necessitano un minor supporto, è invece tendenzialmente più basso per le categorie di disoccupati che richiedono un maggior coinvolgimento nei percorsi di attivazione.

Figura 1 – Gli ingressi nella condizione di disoccupazione nel 2021 in Veneto per caratteristiche del percorso precedente, percorsi nella disoccupazione ed esiti occupazionali a 12 mesi*. Quadro sinottico.



* tutti i pesi % sono calcolati sul totale delle Did rilasciate nel 2021

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 maggio 2023)

2.6 VENETO LAVORO: COS'È, COSA FA

2.6.1 NATURA E MISSIONE

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

Ai sensi dell'art. 14 della l.r. 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i. sono organi di Veneto Lavoro il Direttore, 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 l.r. 18 dicembre 1993, n. 53. Competono alla Giunta regionale, infatti, la nomina degli organi, la presa d'atto del Regolamento di organizzazione e del Regolamento di gestione amministrativo-contabile, il riscontro sul bilancio di previsione e sul programma annuale, nonché sul rendiconto

generale annuale.

Sono sottoposti altresì all'approvazione della Giunta regionale, previo parere della competente commissione consiliare, il piano annuale delle attività e la relazione annuale sulle attività svolte. Sotto il profilo gestionale, l'autonomia che la legge istitutiva riconosce all'Ente, dotandolo di risorse proprie commisurate agli obiettivi programmatici, richiede un elevato grado di responsabilità. Le strategie gestionali, pertanto, si sforzano di conciliare i principi pubblicistici della legittimità, dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, con logiche di tipo imprenditoriale, quali la programmazione della gestione economico/finanziaria, l'analisi costi-benefici, il controllo sui risultati e la soddisfazione del cliente.

A Veneto Lavoro sono state attribuite (l.r. 27 dicembre 2017, n. 205, legge di bilancio 2018 e nella disposizione dell'art. 54 comma 2 della l.r. 29 dicembre 2017, n. 45) **le funzioni in materia di mercato del lavoro, direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro**, gestione del personale impegnato nei servizi e funzione di acquisizione dei beni e dei servizi necessari alle attività.

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

In applicazione dell'articolo 12, comma 3 della l. 26/2019 che prevede il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI", l'Ente ha adottato il "**Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto**" con valenza biennale (2019-2020) già approvato dalla Giunta Regionale con la deliberazione n. 1770 del 29 novembre 2019 e successivamente ha aggiornato il piano per adeguarlo alle modifiche previste dai decreti del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali 22 maggio 2020, n. 59 e 4 settembre 2020, n. 123. L'aggiornamento del piano è stato approvato dalla Regione del Veneto con DGR n. 1379 del 16 settembre 2020. Il Piano straordinario di potenziamento mira a rafforzare l'efficienza dei processi e degli strumenti dei CPI al fine di migliorarne il livello di performance complessivo, di accrescere la qualificazione professionale degli operatori e dei servizi e rinsaldare il governo del sistema dei servizi pubblici per il lavoro nella Regione del Veneto. Il Piano è in corso di aggiornamento al fine di dare attuazione agli interventi previsti nell'ambito della Missione 5 C1 del PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza strumento che ha l'obiettivo principale di riformare il sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, al fine di introdurre e implementare livelli essenziali delle prestazioni e di favorire l'occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti considerati vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro (giovani, donne, over 50, disoccupati di lungo periodo).

2.6.2 FUNZIONI

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

Tabella 9 - Funzioni di Veneto Lavoro

FUNZIONE	RIFERIMENTO	CATEGORIA
<p><i>"...direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro, secondo i criteri stabiliti nel regolamento organizzativo di cui all'articolo 15, comma 5 lettera a);</i></p> <p><i>gestione del personale della rete pubblica dei servizi per il lavoro, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, alle procedure di reclutamento, alla formazione e alle altre funzioni previste dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 5 lettera a);</i></p> <p><i>acquisizione di beni e servizi necessari allo svolgimento delle funzioni, secondo le modalità stabilite dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 5, lettera b);..."</i></p> <p><i>"...ha l'obbligo di dare la massima pubblicità sia alle elaborazioni statistiche condotte sui dati contenuti nel sistema informativo lavoro del Veneto (SILV) di cui all'articolo 28, sia ai risultati di ricerca dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro di cui all'articolo 12, garantendo l'accesso universale gratuito;..."</i></p>	<p>Art.13. c. 2 l.r. n. 3/2009</p>	<p>Organizzazione Mercato del Lavoro</p>
<p><i>Istituzione e funzioni degli "Sportelli Informalavoro" nell'ambito del sistema di servizi per il lavoro. Per favorire politiche di inserimento e incentivazione all'occupazione e di reinserimento e formazione nel mondo del lavoro.</i></p>	<p>Art. 22 bis l.r. n. 3/2009</p>	

<p>“...collabora con le strutture regionali competenti in materia di lavoro in tema di programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche del lavoro; fornisce assistenza tecnica alle strutture regionali competenti in materia di formazione, istruzione e lavoro o su altre materie nell’ambito di specifici progetti;...”</p> <p>“...promuove nell’ambito della programmazione regionale, l’attuazione di specifiche politiche per i settori in crisi o per le aree territoriali caratterizzate da declino industriale, che coinvolgano le istituzioni locali e le parti sociali, avvalendosi dell’assistenza di soggetti accreditati pubblici e privati, anche attraverso specifici accordi di area.”</p>	Art.13 c. 2 l.r. n. 3/2009	
<p>“La Giunta regionale può attribuire all’ente ulteriori attività di supporto e assistenza tecnica, rispetto a quelle svolte ai sensi della presente legge.”</p>	Art. 13 c. 2bis l.r. n. 3/2009	
<p>La Regione del Veneto e i comuni, singoli o associati negli Ambiti territoriali sociali, nonché gli altri operatori di cui al comma 2, nel rispetto delle autonome titolarità dei trattamenti di dati personali, comunicano i dati, conformemente alle finalità del SILS, per l’esecuzione dei compiti di interesse pubblico o connessi all’esercizio di pubblici poteri. Veneto Lavoro, per conto della Regione del Veneto, assicura il supporto alla funzionalità del SILS e l’assistenza tecnica necessaria.</p>	Art. 1 c. 4 l.r. n. 5/2022	Assistenza Tecnica Regione del Veneto
<p>“La Regione, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi welfare integrato, riconosce e favorisce il funzionamento delle forme di welfare collettive che rispettino i seguenti requisiti: 1. La Regione, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi welfare integrato, riconosce e favorisce il funzionamento delle forme di welfare collettive che rispettino i seguenti requisiti: a) adeguata struttura sul territorio, sia in termini di servizio offerto che di utenti; b) governance espressa dal territorio; c) profili di costo contenuti ed efficienza gestionale; d) previsione di una quota di investimenti nel territorio, relativamente ai soli fondi pensione; e) convenzionamento con il sistema socio-sanitario regionale, relativamente ai soli fondi sanitari. 2. I criteri di attuazione dei requisiti e le modalità per l’accreditamento delle forme di welfare, saranno oggetto di specifica delibera di Giunta regionale, sentita la Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali di cui all’ articolo 6 della legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro” e la commissione consiliare competente.”¹⁰</p>	Art. 2 c.1-2 l.r. n. 15/2017	
<p>“...assicura le attività in materia di sistema informativo lavoro del Veneto (SILV); assicura anche in forma telematica e nell’ambito della programmazione regionale, le attività di coordinamento della rete regionale dei servizi per il lavoro, favorendo l’attuazione delle politiche attive del lavoro, delle misure di sostegno all’occupazione e di ricollocazione;...”</p>	Art.13. c. 2 l.r. n. n. 3/2009	
<p>“La Regione, allo scopo di garantire la più ampia disponibilità e fruibilità delle politiche del lavoro, realizza il Sistema Informativo lavoro Veneto (SILV).”</p>	Art. 28. c. 1 l.r. n. 3/2009	
<p>“Il SILV è lo strumento di supporto alla programmazione regionale, al coordinamento e funzionamento della rete regionale pubblica dei servizi per il lavoro, alla cooperazione tra operatori pubblici e privati autorizzati e accreditati, alla fruibilità dei servizi on line da parte dei cittadini e delle imprese. Esso è realizzato secondo i principi e le disposizioni in materia di amministrazione digitale ed in conformità agli standard informatici e statistici del Sistema informatico unitario delle politiche del lavoro.”</p>	Art. 28. c. 2 l.r. n. 3/2009	
<p>“Il SILV assicura: a) la trasparenza e la circolazione delle informazioni per quanto riguarda i mercati del lavoro territoriali, con riferimento anche alle condizioni di vita e alle opportunità di qualificazione; b) l’integrazione dei servizi pubblici e privati, autorizzati e accreditati, secondo i modelli standard operativi condivisi; c) l’erogazione telematica delle prestazioni della rete regionale dei servizi per il lavoro e dei servizi necessari all’attuazione delle politiche attive e passive del lavoro; d) l’interconnessione con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e con gli altri sistemi informativi pubblici.”</p>	Art. 28. c. 3 l.r. n. 3/2009	Sistema Informativo Mercato del Lavoro
<p>“L’ente regionale Veneto Lavoro assicura la progettazione, la realizzazione, la conduzione e la manutenzione del SILV per l’ambito regionale, secondo le direttive della Giunta regionale e in raccordo con le strutture regionali competenti.”</p>	Art.28. c. 4 l.r. n. 3/2009	
<p>“Il coordinamento delle attività di conduzione e sviluppo del SILV è affidato ad un comitato strategico, istituito dalla Giunta regionale. Il comitato è presieduto dal Direttore dell’Area competente in materia di lavoro e composto da un dirigente della struttura regionale competente in materia di lavoro e da un rappresentante dell’ente regionale Veneto Lavoro.”</p>	Art.28. c. 5 l.r. n. 3/2009	
<p>“L’accesso al SILV da parte degli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati nonché delle pubbliche amministrazioni statali, regionali e locali che vi hanno interesse, è consentito previa stipula di convenzioni con l’ente regionale Veneto Lavoro. Lo schema delle convenzioni di accesso al SILV è</p>	Art. 28 c. 6 l.r. n. 3/2009	

¹⁰ Con DGR n. 119 del 2020, art. 15 è stato stabilito che in attesa della costituzione di Veneto Welfare, le relative funzioni e le competenze previste vengano esercitate da Veneto Lavoro.

approvato dalla Giunta regionale.”		
“La Regione del Veneto istituisce il Sistema informativo lavoro e sociale, di seguito SILS, quale estensione del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) di cui alla l.r. 13 marzo 2009, n. 3 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro” e successive modificazioni.”	Art. 1 c. 1 l.r. n. 5/2022	Sistema Informativo Lavoro e Sociale
“...provvede al monitoraggio e all’osservazione del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro rapportandosi alle strutture regionali competenti in materia di lavoro;...”	Art. 13 c. 2 l.r. n. 3/2009	Osservatorio Mercato del Lavoro
“...favorisce la qualificazione dei servizi per il lavoro, attraverso attività di ricerca, studio e documentazione; ...”		
“L’osservatorio regionale sul mercato del lavoro, in raccordo con la segreteria regionale competente in materia di lavoro, svolge un’attività finalizzata a fornire gli elementi conoscitivi di supporto alla programmazione e alla valutazione delle politiche del lavoro ed in particolare a: a) arricchire le informazioni disponibili sul mercato del lavoro regionale, congiunturali e strutturali, sull’analisi e previsione dei profili professionali dei settori merceologici anche al fine di fornire elementi utili alla definizione dei fabbisogni formativi e delle politiche regionali di formazione; b) monitorare l’impatto delle politiche del lavoro, comunitarie, nazionali e regionali; c) collaborare alla produzione di materiali utili all’orientamento scolastico e professionale; d) collaborare con l’osservatorio nazionale del mercato del lavoro; e) promuovere ed effettuare, anche in collaborazione con le parti sociali e gli enti bilaterali di cui all’articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, indagini sui profili professionali e formativi; f) promuovere ed effettuare indagini su tematiche specifiche, nell’ambito del piano annuale di attività dell’ente regionale Veneto Lavoro di cui all’articolo 13, comma 3; g) promuovere indagini sul fenomeno del lavoro parasubordinato, anche attraverso pubblicazioni periodiche o monografiche e iniziative pubbliche rivolte alle categorie interessate, e pubblicare uno specifico rapporto annuale.”	Art. 12 c. 1 l.r. n. 3/2009	
“L’ente regionale Veneto Lavoro di cui all’articolo 13 svolge le funzioni di osservatorio regionale sul mercato del lavoro in raccordo con la segreteria regionale competente in materia di lavoro e le strutture regionali competenti in materia di lavoro e di statistica.”	Art. 12 c. 2 l.r. n. 3/2009	
“Nell’osservatorio regionale sul mercato del lavoro confluiscono le basi informative costituite nell’ambito del SILV di cui all’articolo 28, le basi informative connesse alle procedure di autorizzazione e accreditamento, nonché tutte le informazioni raccolte, secondo parametri e indicatori omogenei stabiliti ai sensi dell’articolo 11 (Art. 11 - Monitoraggio, valutazione delle politiche per il lavoro e master plan dei servizi per il lavoro).”	Art. 12 c. 3 l.r. n. 3/2009	
“La Regione favorisce la partecipazione all’osservatorio regionale sul mercato del lavoro, in regime di convenzione, delle parti sociali e di tutte le strutture presenti sul territorio che realizzano rilevazioni e ricerche socio-economiche e giuridiche sul mercato del lavoro e le politiche occupazionali, con particolare riferimento alle università, alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, agli enti locali, agli enti con funzioni di vigilanza sul lavoro, agli enti bilaterali e ad altri qualificati organismi di analisi, osservazione e ricerca pubblici e privati.”	Art. 12 c. 4 l.r. n. 3/2009	
“L’osservatorio conduce su richiesta delle province e degli enti locali studi ed analisi inerenti i loro rispettivi ambiti territoriali senza onere alcuno.”	Art. 12 c. 5 l.r. n. 3/2009	
“L’osservatorio può inoltre condurre, per conto di soggetti diversi da Regione ed enti locali, ricerche ed elaborazioni statistiche a pagamento in ordine a specifiche tematiche non contemplate dall’attività istituzionale, ferma restando la priorità delle attività istituzionali.”	Art. 12 c. 6 l.r. n. 3/2009	

3. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 VALORE PUBBLICO

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

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

3.1.1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

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

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

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

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

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

Il contesto normativo che discende dagli strumenti di programmazione europei, nazionali e regionali in cui opera Veneto Lavoro è dettagliatamente descritto nel capitolo 2.2.

Le principali **norme nazionali** di riferimento sono il **D.lgs. n. 150/2015** e s.m.i., il **D.M. n. 4/2018** relativo alla definizione dei LEP, il **D.L. n. 4/2019** relativo all'introduzione del RdC, le linee di indirizzo emanate il 3 dicembre 2019 dall'Anpal per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2020, il **DMLPS n. 74/2019** di adozione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro modificato con DM 59/2020 e Decreto 123/2020, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** approvato dal Consiglio Europeo in data 13 luglio 2021. il **Programma nazionale GOL**, il **Programma Nazionale FSE+ 2021-2027**, il **D.L. n. 48/2023 (c.d. "Decreto Lavoro")**, recante «**Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro**» convertito con modificazioni dalla l. 3 luglio 2023, n. 85.

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

- Il **Programma Regionale (PR) FSE+** che contiene le strategie in materia di programmazione nell'ambito delle politiche attive e della formazione per il periodo 2021-2027 approvata con DGR 12 ottobre 2021, n.1415.
- il **Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto**, adottato con DGR n. 1379/2020 nel quale vengono definiti il programma, le linee di intervento in attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro" adottato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28 giugno 2019, pubblicato sulla GU n.181 del 3 agosto 2019 e modificato con Decreto Ministeriale n. 59 del 22 maggio 2020.
- il **Piano Attuativo di GOL della Regione del Veneto (PAR Veneto)** del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) previsto dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 5, componente C1, interventi 1.1. "Politiche attive del lavoro e formazione", adottato con DGR del 15 marzo 2022, n. 248. Il programma GOL è il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro che oltre a GOL ha previsto il varo di un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. L'orizzonte temporale del Programma coincide con quello del PNRR e quindi del quinquennio 2021/2025.

Veneto Lavoro persegue una visione strategica integrata delle proprie funzioni e dei propri obiettivi in coerenza con la programmazione strategica regionale e nazionale. In particolare, secondo quanto previsto dal D.L. n. 80/2021, art. 6, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, Veneto Lavoro ha adottato il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, con decreto n. 43 del 10/05/2023, prevedendo una logica integrata degli strumenti di

programmazione finalizzata al valore pubblico, che trova il suo punto di riferimento proprio nel Piano delle attività.

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

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



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

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

- [] finanziamento regionale relativo alla quota statale prevista dalla l. n. 205/2017, dalla l. n. 145/2018 per il **PERSONALE**;
- [] finanziamento regionale annuale nella misura determinata dal provvedimento di approvazione del bilancio di previsione destinate al **FUNZIONAMENTO** dell'Ente;
- [] finanziamento previsto per il **RAFFORZAMENTO** dei servizi pubblici per l'impiego introdotto nel Piano straordinario di potenziamento dei CPI a copertura stabile degli oneri di funzionamento dei CPI;
- [] specifici finanziamenti regionali riferiti alle **POLITICHE ATTIVE**: programma GOL con le varie Misure (1, 2, 3), Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità;
- [] altri finanziamenti annuali regionali (**VENETO WELFARE e UNITA' DI CRISI**), quantificati nel provvedimento di approvazione del bilancio di previsione regionale;
- [] finanziamenti regionali riferiti alla **ASSISTENZA TECNICA** per specifici **PROGETTI** nazionali e comunitari per la realizzazione di progetti affidati dalla Regione (a titolo di esempio AT sociale, AT sede Bruxelles, AT Terzo Settore, Domde).

-2-

Tabella 10 - Finanziamenti e relativa destinazione

FONTE DI FINANZIAMENTO	QUOTA DI FINANZIAMENTO	DESTINAZIONE
L. 205/2017	19.019.326,21	PERSONALE
PSPCPI legge bilancio 2019 potenziamento	9.182.782,28 a partire dal 2020 15.109.354,52 a partire dal 2021	
PSPCPI Provvedimento regionale di approvazione del bilancio di previsione	2.830.000 contributo regionale	FUNZIONAMENTO
	importo massimo stimato in 6000 euro/pro capite pari a 3.636.000 della quota destinata al Veneto dei finanziamenti statali di 70 milioni previsti dalla legge di bilancio 2023 e trasferiti in quota proporzionata al personale assunto	
	Totale Importo 59.476.189,38 (comprensivo del finanziamento ulteriore a valere sul PNRR previsto per il Potenziamento dei CPI)	POTENZIAMENTO (2019-2025) ANCHE INFRASTRUTTURALE DEI CPI
PAR specifici finanziamenti regionali riferiti alle Politiche Attive	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione per 21.840.000 percorso Gol 1-2 18.902.000 percorso Gol 3 Finanziamento fondo disabili 17.170.000 Progetto OSS 2023/2025 2.000.000	POLITICHE ATTIVE
Provvedimento regionale di approvazione del bilancio di previsione	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione in corso di assegnazione prevista: per U.O.7 200.000,00 per U.O.6 320.000,00	U.O.7 VENETO WELFARE e U.O.6 UNITA' di CRISI
Finanziamenti riferiti a specifici progetti nazionali e comunitari per la realizzazione di specifici progetti affidati dalla Regione e/o nazionali	Quota determinata in relazione ai progetti affidati dalla Regione e/o nazionali: 380.000,00 In corso di assegnazione per AT FSE+ 2024/2026	U.O.5 PROGETTI

3.1.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Di seguito vengono riportati gli obiettivi strategici così come indicati nel PDA, con i risultati attesi utilizzando la classificazione delle competenze assegnate, dalla legislazione regionale, a Veneto Lavoro:

1. Organizzazione mercato del lavoro,
2. Sistema informativo lavoro e SILS,
3. Osservatorio mercato del lavoro,
4. Assistenza tecnica alla Regione del Veneto.

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

-2-servizi per il lavoro: U.O.8, U.O.T;

-2-servizi al sistema: U.O.3, U.O.4;

-2-servizi speciali: U.O.5, U.O.6, U.O.7;

-2-servizi interni: U.O.1, U.O.2;

-2-Direzione.

Tabella 11 - Obiettivi generali del Piano delle Attività

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCP I
Governance regionale e territoriale dei servizi per il lavoro			
Garantire la programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI a tutti gli utenti disoccupati anche con riferimento ai risultati previsti dal programma GOL e utilizzabili per tutti gli utenti. In particolare (1) profilatura qualitativa, (2) attivazione alle politiche, (3) candidatura alle occasioni di lavoro, (4) aggiornamento del curriculum vitae (5) LEP accompagnamento al lavoro	Monitoraggio attivazione dei disoccupati profilati: presa in carico, attivazione al lavoro e alle politiche secondo la normativa vigente	DIR UO8 UOT	
Miglioramento continuo del 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) e delle tipologie di utenti coinvolti.	Monitoraggio utenti serviti mediante gli operatori accreditati alle politiche per tipologia di servizi resi e classi di utenti Produzione di dashboard uso dei CPI	UO8 UOT	
Consolidamento della gestione a supporto dei servizi e politiche rese dagli operatori accreditati - Miglioramento dei processi di gestione, rendicontazione e liquidazione e sviluppo degli strumenti informativi necessari (per tutti i percorsi di politica attiva gestiti); - Gestione diretta della rendicontazione e della liquidazione delle attività per i percorsi GOL 1, 2 e 3.	Definizione nuove procedure Monitoraggio programma attività operatori accreditati Verifica riduzione tempi di rendicontazione e pagamento	UO8 UO1	
Mantenimento della promozione delle RETI con istituzioni e operatori accreditati (a livello regionale di ambito e di CPI) finalizzate ad incrementare la partecipazione alle politiche attive e a favorire una presa in carico multidimensionale delle persone più fragili.	Monitoraggio contatti con istituzioni e operatori accreditati a livello di ambito e CPI Programmazione webinar per operatori e istituzioni nel palinsesto “il lavoro al centro”	UO8 UOT DIR	
Incremento delle sedi di erogazione dei servizi agli utenti dei CPI attraverso il sostegno all’attività dei Comuni che attivano lo Sportello Lavoro e l’aumento dei Recapiti dei CPI	Monitoraggio dei comuni che attivano lo Sportello Informa Lavoro Verifica ulteriori aperture dei recapiti	UO8 UOT	
Garanzia della presenza e disponibilità di azioni di politica attiva negli ambiti territoriali e nei territori dei CPI evidenziando azioni e sedi mancanti	Monitoraggio segnalazioni alla programmazione regionale	UO8 UOT	
Garantire la programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI alle imprese che richiedono il supporto all’incontro tra domanda ed offerta, anche per lavoratori disabili, attraverso gli strumenti previsti: (1) raccolta delle vacancies, (2) servizio di preselezione, (3) INCONTRALAVORO settoriali territoriali aziendali Controllo su adempimenti previsti dalla L.68 per le imprese.	Monitoraggio servizi di incontro domanda offerta e dei tempi di risposta alle imprese Monitoraggio imprese L.68.	DIR UO8 UOT	
Garantire il monitoraggio della condizionalità previsto dalle norme (Naspi, Discoll, SFL) anche in relazione con INPS in ordine alla gestione finanziaria delle quote.	Monitoraggio condizionalità	DIR UO8 UOT	

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCP I
Comunicazione dei servizi per il lavoro			
Sviluppo del programma di comunicazione interna ed esterna per le attività di VL e dei CPI	Monitoraggio Programma di comunicazione	DIR	X
Sviluppo del Programma del canale digitale di Veneto Lavoro - Il Lavoro al Centro - rivolto a cittadini imprese intermediari operatori accreditati e pubbliche amministrazioni	Monitoraggio del canale digitale Il Lavoro al Centro	DIR UO8 UOT	X
Sviluppo del servizio regionale di Contact Center finalizzato a garantire facile accessibilità telefonica a tutti gli utenti per accedere alle informazioni ed ai servizi.	Monitoraggio Programma del Contact Center	UO8	X
Miglioramento delle sedi dei CPI			
Programmazione interventi interni ai CPI - Adeguamento a standard crescenti di tutte le sedi dei CPI garantendo infrastrutture fisiche e informatiche in linea con il rafforzamento del personale. - Ammodernamento dell'arredo e delle attrezzature delle sedi dei CPI.	Monitoraggio piano annuale dei lavori, servizi e forniture	DIR UO1	X
Programmazione Interventi strutturali ai CPI - Attuazione del programma di interventi infrastrutturali/trasferimento delle sedi dei CPI in locazioni adeguate ai servizi per i cittadini e le imprese: Venezia-Mestre, Padova Zona Industriale, Vicenza, Bassano del Grappa, Cittadella, Chioggia, Camposampiero, Bovolone, Jesolo, Portogruaro, Piove di Sacco, Valdagno, San Bonifacio, Vittorio Veneto, Belluno, Conselve, Treviso.	Monitoraggio Programma interventi sulle sedi CPI	DIR UO1 UOT	X
- Identificazione ed avvio di uffici periferici ai CPI (ex recapiti) presso Amministrazioni Comunali in relazione alla programmazione nazionale per singolo CPI.			
Confronto con partner Europei per la definizione di modelli di CPI, in linea con le migliori prassi europee, con garanzia delle infrastrutture fisiche ed informatiche adeguate al rafforzamento del personale e alle migliori innovazioni nei servizi per il lavoro.	Monitoraggio programma visite e confronti	DIR UO8 UOT UO5	
Sviluppo Servizi alle persone			
Rafforzamento dell'approccio ai servizi secondo la modalità del case management – Case Manager - secondo le seguenti direttive: a) Assicurazione della stipula del patto di servizio entro 90 giorni per tutti i disoccupati con DID attivata - Flusso – (es. Naspi, SFL); b) Al momento della profilazione verifica della esigenza amministrativa, stagionale oppure lavoro a termine nel settore dell'istruzione, c) Garantire al 90% degli utenti con PDS nel corso dell'anno la partecipazione a un percorso di politica attiva (GOL, voucher rafforzato, accompagnamento tirocinio), d) Verifica periodica delle persone già prese in carico e	Monitoraggio: a) Contatto e Patto di servizio entro 90 gg Did Flusso b) Identificazione stagionali, personale a termine della scuola, esigenze amministrative c) Monitoraggio politiche attive d) Nuovo contatto con utenti che hanno terminato le	UO8 UOT	

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCP I
successivo contatto con coloro che dopo la stipula del patto di servizio non si sono attivati e/o non si sono inseriti nel MDL (con particolare riferimento ai disoccupati che beneficiano di una indennità).	politiche e/o non si sono inseriti nel MDL		
Applicazione annuale della DGR n. 1220/2021 “Procedure per la gestione amministrativa dello stato di disoccupazione”	Monitoraggio aggiornamento banca dati iscritti ai CPI	UO8 UOT	
Programma di presa in carico da parte dei “case manager” delle persone con disabilità con evidenza delle situazioni di inattività o termine dei servizi dei CPI	Monitoraggio aggiornamento banca dati iscritti ai CPI	UO8 UOT	
Sviluppo Servizi alle imprese			
Rafforzamento dell’approccio ai servizi secondo la modalità dell’account management – Account Manager - per incrementare il numero di aziende in portafoglio e il numero di offerte di lavoro raccolte ed evase periodicamente	Monitoraggio incremento portafoglio, offerte ed evasione per account manager	UO8 UOT	
Incremento 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.	Monitoraggio programma eventi INCONTRALAVORO e aziende coinvolte	DIR UO8 UOT	
Consolidamento delle azioni mirate verso imprese soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99	Monitoraggio programma delle verifiche su aziende soggette agli obblighi di cui alla L.68/99	UO8 UOT	
Rafforzamento delle azioni volte a contrastare il Caporalato (in particolare in agricoltura) favorendo la trasparenza dell’incontro tra domanda ed offerta ed il ruolo dei CPI e degli enti accreditati ai servizi di intermediazione.	Segnalazioni interne	DIR UO8 UOT	
Collaborazione con i Comuni			
Rafforzamento e stabilizzazione della collaborazione tra servizi sociali e CPI in merito alla gestione della utenza svantaggiata tramite incontri programmati per ogni CPI.	Monitoraggio Programma	DIR UO8	
Collaborazione con le amministrazioni comunali nella gestione degli sportelli lavoro favorendone l’incremento delle occasioni di incontro tra domanda e offerta e la partecipazione alle politiche attive		UOT	
Cura del Capitale Umano di Veneto Lavoro			
Programmazione interventi formativi della “Academy Veneto Lavoro” quale strumento per il mantenimento e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei CPI a tutti i livelli.	Monitoraggio Programma	DIR UO8 UO2	X
Programmazione formazione nuovi assunti nel sistema dei CPI con l’attività di Induction (accompagnamento ai nuovi assunti).	Monitoraggio programma Induction: numero dipendenti da coinvolgere, numero ore erogate	UO8 UO2	X
Consolidamento della funzione di assessment interna, svolta da operatori specificamente formati ed incaricati, volta a verificare come i CPI sono organizzati per garantire il	Monitoraggio Programma	UO8	X

ORGANIZZAZIONE MERCATO DEL LAVORO OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI PER IL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCP I
programma GOL, il Supporto Formazione Lavoro, i Lep e l'omogeneità delle azioni operative			
Rafforzamento delle figure professionali (1) Responsabile CPI (2) Case Manager e (3) Account Manager per affrontare la gestione dei servizi personalizzati per tutti i profili di necessità e della domanda delle imprese.	Monitoraggio Programma	UO8 UOT	X

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI– SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	FONTI PER RISULTATI	UO	PSPCP I
Digitalizzazione dei servizi per il lavoro			
<ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento dei servizi digitali per il lavoro, alle persone e imprese, anticipando le necessità di trasformazione (es. firma elettronica, sistemi di messaggistica e notifica, applicazioni su web, pagamenti elettronici, customer service, ChatBot, ecc.). - Miglioramento dei servizi interni digitali (secondo le linee guida trasformazione al digitale). - Aggiornamento e adeguamento del portale CliclavoroVeneto e di Veneto Lavoro. - Consolidamento e assistenza per l'uso delle piattaforme abilitanti: autenticazione per tutti gli utenti (SPID, CIE, CNS, eIDAS), pagamento elettronico (PagoPA), appIO, Notifiche, ... - Sostegno/Supporto tecnologico al Canale Servizi Digitali dei CPI attraverso il palinsesto dei programmi webinar rivolti a disoccupati, imprese, intermediari, grande pubblico (GotoWebinar, Zoom). - Programmazione degli obiettivi e gestione delle attività del Responsabile alla Transizione Digitale. 	Monitoraggio Programma	UO3	X
Sviluppo del Sistema informativo per il lavoro:			
<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione dei servizi telematici di comunicazione e di rete presso tutte le sedi (connettività, telefonia fissa e mobile). - Organizzazione e gestione dei servizi telematici di comunicazione e di rete in tutte le sedi, inclusi aspetti come la connettività, la telefonia fissa e mobile. - Nuovi approvvigionamenti e aggiornamento dei sistemi server e dei device in dotazione, gestione della logistica e della manutenzione (es.: server, portatili, thin client, terminali telefonici, stampanti, apparati wifi, pannelli informativi). - Attivazione e gestione di convenzioni con Regione del Veneto su tecnologia e servizi informatici (es.: CERT, Cloud, Data Center, Sicurezza, strumenti di collaboration, conservazione documentale). - Implementazione delle migliori tecnologie ai fini di garantire le misure di sicurezza volte a ridurre il rischio di attacchi informatici. - Sviluppo e adeguamento del sistema gestionale dei CPI. - Implementazione del sistema di gestione documentale. - Integrazione fra gli applicativi gestionali e 	Monitoraggio Programma	UO3	X

SERVIZI AL SISTEMA OBIETTIVI/RISULTATI– SISTEMA INFORMATIVO LAVORO	FONTI PER RISULTATI	UO	PSPCP I
implementazione di nuovi applicativi di utilità. <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento e adeguamento dei Portali di Veneto Lavoro e CliclavoroVeneto. - Integrazione con le altre banche dati amministrative (Unioncamere). - Gestione e conduzione dei contratti esterni per i servizi di: gestione, conduzione e sviluppo applicazioni (Leonardo); conduzione desktop remoto e servizi di sicurezza (Fastweb), applicazioni backoffice (altri), - Gestione e potenziamento servizi di interoperabilità (Ministero Lavoro, Anpal, Inps, Comuni). - Sviluppo SILS con funzionalità legate alla Direzione Sociale e Lavoro. 			
Responsabile per la Transizione al Digitale			
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione e conduzione del processo di implementazione della nuova piattaforma di protocollazione e gestione documentale dell’Ente (DocWay). - Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per l’informatica della Pubblica Amministrazione. - Coordinamento nel percorso di semplificazione e crescita inclusiva dell’Ente (art.17 CAD). - Indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione. - Indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività. - Aumentare la consapevolezza del rischio informatico nel personale dell’Ente. 	Monitoraggio Programma	UO3	X

SERVIZI AL SISTEMA - OBIETTIVI/RISULTATI – OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Monitoraggio e conoscenza del Mercato del Lavoro:			
<ul style="list-style-type: none"> - Garantire il presidio conoscitivo sulle dinamiche occupazionali e l'evoluzione del mercato del lavoro regionale attraverso la produzione di analisi e materiali informativi e garantire le possibilità di accesso ai dati - Assicurare il monitoraggio tempestivo delle dinamiche occupazionali e la produzione periodica di report congiunturali sulle principali tendenze del mercato del lavoro - Presidiare l'approfondimento conoscitivo in merito ai percorsi dei disoccupati in regione ed ai soggetti più vulnerabili, in particolare con riferimento all'adesione alle politiche - Consolidare il dettaglio informativo sulle dinamiche evolutive del mercato del lavoro regionale (anche in chiave settoriale) sia con riferimento ai principali cambiamenti in atto, sia in relazione alla progressiva evoluzione del quadro congiunturale - Sistematizzare l'apporto conoscitivo sulle situazioni di crisi delle aziende - Rafforzare le attività di collaborazione (interne ed esterne all'Ente) al fine di condividere percorsi di approfondimento in merito alle dinamiche occupazionali e alle trasformazioni del mercato del lavoro 	Monitoraggio Programma	UO4	X
SERVIZI SPECIALI - OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI SPECIALI DI ASSISTENZA TECNICA ALLA REGIONE VENETO			
Unità di Crisi:			
<ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento nel modello di Gestione crisi aziendali complesse con attività e/o misure di anticipazione e supporto alla reindustrializzazione - Implementazione e/o gestione di tavoli di settore e di filiera come strumento di anticipazione - Comunicazione e informazione istituzionale e alle imprese per la gestione delle situazioni di crisi 	Monitoraggio Programma	UO6	
Veneto Welfare:			
<ul style="list-style-type: none"> - Promozione e gestione del sistema di accreditamento: (1) previdenza complementare contrattuale, (2) previdenza sanitaria, (3) bilateralità, (4) welfare territoriale ed aziendale - Sviluppo convenzioni con Istituti di ricerca finalizzate alla collaborazione su analisi specialistiche (Osservatorio Welfare) - Avvio del Comitato Scientifico - Programmazione del Veneto Welfare Day - Sviluppo del programma di attività per la promozione della parità di genere e retributiva (LR 15/2/2022 n.3) 	Monitoraggio Programma	UO7	
Assistenza Tecnica Fondi Europei:			

SERVIZI SPECIALI - OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI SPECIALI DI ASSISTENZA TECNICA ALLA REGIONE VENETO	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCP I
<ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento del servizio di Assistenza Tecnica: selezione dei candidati, programmazione attività, rendicontazione, strumentazione a supporto; - Garanzia del supporto alle richieste di AT della Giunta regionale (es. RUNTS Terzo Settore, Inclusione sociale, Sede di Bruxelles, Carceri) - Sviluppo di azioni innovative in linea con le politiche regionali, in particolare per quanto attiene il capitale umano, il governo del mercato del lavoro e l'inclusione socio-lavorativa; - Sviluppo delle reti a livello regionale, nazionale, europeo a favore dei processi di accrescimento della conoscenza e scambio di buone prassi. 	Monitoraggio Programma	UO5	

SERVIZI INTERNI OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI INTERNI	FONTE PER RISULTATI	UO	PSP
Bilancio e Approvvigionamenti:			
Garanzia adempimenti e scadenze <ul style="list-style-type: none"> - Bilancio e gestione finanziaria/patrimoniale - Gestione delle Sedi - Rafforzamento e gestione della Rendicontazione - Consolidamento gestione amministrativa e rendicontazione Piano di Potenziamento e PNRR - Programmazione e controllo nella Gestione approvvigionamenti e contratti 	Monitoraggio Programma	UO1	
Personale:			
Garanzia adempimenti e scadenze <ul style="list-style-type: none"> - Programmazione e gestione concorsi - Gestione presenze - Gestione giuridica del personale - Gestione economica e previdenziale del personale - Benessere Organizzativo, Welfare e relazioni OOSS - Programmazione e gestione della Sicurezza - Gestione Pari Opportunità - Sportello ascolto psicologico e Consigliera di Fiducia 	Monitoraggio Programma	UO2	

DIREZIONE OBIETTIVI/RISULTATI	FONTE PER RISULTATI	UO	PSPCPI
Programmazione e controllo sulle attività dell'Ente e Coordinamento UO/UOT	Monitoraggio coordinamento	DIR	X
Programmazione integrata e monitoraggio raggiungimento risultati previsti in un'ottica di valore pubblico (Piano delle attività, PIAO, Bilancio, Piano straordinario di potenziamento)	Monitoraggio documenti di programmazione	DIR	X
Coordinamento attività strategiche in ambito relazioni istituzionali e comunicazione anche previste dal PAR in relazione a GOL (cfr. PAR) e al DL 48 del 4/5/23 "Decreto Lavoro" (RV, INPS)	Monitoraggio Programma	DIR	X

SERVIZI INTERNI OBIETTIVI/RISULTATI – SERVIZI INTERNI	FONTE PER RISULTATI		UO	PSP
Sviluppo del programma di comunicazione interna ed esterna per le attività di Veneto Lavoro e dei CPI	Monitoraggio comunicazione	Programma	DIR	
Rafforzare il coordinamento del sistema di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza	Linee guida per il sistema di valutazione della soddisfazione		DIR	
Definizione di Linee guida, per tutti i servizi verso utenti, di una procedura di valutazione utenza per tutte le iniziative rivolte a cittadini, imprese, operatori, stakeholders.	Monitoraggio sistema di valutazione della soddisfazione			
Altre azioni specifiche di rilevazione in ordine ai prodotti forniti e i servizi informativi erogati.				
Miglioramento organizzativo con riferimento alla semplificazione e digitalizzazione: presidio e coordinamento della mappatura dei processi al fine di semplificare e digitalizzare le procedure per migliorare l'accessibilità ai servizi per gli utenti (cittadini e imprese)	Lista delle procedure e processi da semplificare e digitalizzare.		DIR	
	Rilevazione e diffusione buone prassi		UO3	
			UOT	
Presidio delle iniziative relative alla Transizione Digitale (digitalizzazione dei servizi, supporto alla formazione sul tema digitale) ed Ecologica (manutenzione e programmazione sedi CPI, mobility manager).	Monitoraggio Programma		DIR	X
			UO1	
			UO3	
			UO8	
Presidio e coordinamento Piano Triennale Prevenzione Corruzione PTPC con particolare riferimento ai processi interessati da rischi corruttivi e le relative azioni individuate, anche in nesso con il Piano Potenziamento	Monitoraggio PTPC		DIR	

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

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

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

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

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

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

- il sistema di rilascio on line degli appuntamenti presso i CPI, che ha permesso di tagliare le code e ottimizzare i tempi degli operatori con l'utenza.
- alcuni canali di didattica da remoto per poter avvicinare gli utenti ai servizi.

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

Nello specifico sono state completate le seguenti iniziative:

- implementazione e coordinamento di un sistema di monitoraggio della soddisfazione dell'utenza, la implementazione, gestione e conduzione di nuovi sistemi quali il Customer Relationship Management (CRM) per la gestione dei rapporti con gli utenti, in sostituzione e alternativa alla mail e al telefono,
- monitoraggio utilizzo SPID per tutti gli utenti,
- avvio del passaggio generalizzato su Cloud,
- monitoraggio attrezzature di sistema per la gestione del lavoro agile tramite *smart office*.

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

- La progettazione, realizzazione, conduzione e manutenzione del sistema informativo del lavoro veneto (SILV),
- lo sviluppo e la conduzione di tutti i sistemi informativi dell'Ente,
- il funzionamento del sistema informativo in tutte le sedi operative dell'Ente,
- la possibilità di realizzare il lavoro ibrido,
- la sicurezza dei sistemi e il rispetto del GDPR per la parte ICT,
- la programmazione dei servizi di telematici di comunicazione e di rete,
- il rinnovamento della strumentazione e la gestione della manutenzione.

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

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

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

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

LE ESIGENZE DELL'UTENZA E IL GRADO DI ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

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

- indagare le esigenze inesprese degli utenti, ciò di cui hanno bisogno e aspetti che potrebbero migliorare i servizi e il loro rapporto con l'Ente erogatore stesso;
- confermare, o rimettere in discussione, le linee guida strategiche definite fino ad ora nel processo di innovazione

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

- un questionario dedicato agli utenti lavoratori e aziende, condiviso tramite le pagine social, la newsletter e il portale stesso;
- interviste qualitative semi-strutturate rivolte a utenti, lavoratori e aziende per raccogliere informazioni riguardo le loro esperienze con i servizi digitali di Veneto Lavoro, le criticità riscontrate e le loro necessità.

L'indagine ha restituito indicazioni significative relativamente a:

- la cultura sulle modalità di ricerca del lavoro;
- la comunicazione e la personalizzazione del rapporto con gli utenti;
- Il livello di competenze digitali dell'utenza

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;
- promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sotto rappresentate o discriminate;
- promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;

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

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

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

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

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

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

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

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

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

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

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di

incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

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

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

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

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

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

Da ultimo sono stati considerati:

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

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

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

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

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

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

3.1.5 AREE DI INTERVENTO

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

- promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'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 (smart working);
- valorizzazione ruolo del CUG.

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

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

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Attività formativa e di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento organizzativo destinata ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa	U.O.8 – VL Academy	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche
Rilevazione triennale sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale	U.O.2/U.O.4 / in collaborazione con CUG	Entro 2025	Non necessita di risorse specifiche

Area 2 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

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

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione al genere, all'età, alle categorie professionali, all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione.	U.O.2	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Informazione su trasparenza retributiva	U.O.2	Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche

Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso il lavoro del Consigliere di fiducia ed i feedback dalla rete degli sportelli di ascolto presso le sedi territoriali per il benessere psicologico, al fine di valutare ulteriori azioni positive	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con CUG	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Apertura di un confronto sulla possibile adozione di una Carta di Conciliazione dell'Ente	Direzione/U.O.2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2025	Non necessita di risorse specifiche

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

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

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

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

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

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

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Aggiornare (se necessario) e divulgare, attraverso la pubblicazione sul portale di Veneto Lavoro, il Codice di comportamento del personale.	U.O.2	Entro Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
Diffondere la conoscenza del nuovo codice e sensibilizzare sui valori in esso portati, attraverso attività di formazione tenuta dal Consigliere di Fiducia.	Direzione / Consigliere di fiducia in collaborazione con U.O.8 - Academy VL	Avviata ad ottobre 2023 e in conclusione entro Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
Mantenimento rete degli sportelli di ascolto territoriali per il benessere psicologico e valutazione sulla possibilità di una estensione della fruibilità ai componenti del nucleo familiare del dipendente	Direzione / Consigliere di fiducia	Annuale	Non necessita di risorse specifiche

Informazione e formazione ai dipendenti sulle misure di contrasto alla violenza di genere	Direzione/U.O.2 in collaborazione con CUG	Dicembre 2024	Non necessita di risorse specifiche
---	---	---------------	-------------------------------------

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

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

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Diffondere e incentivare la modalità del Lavoro Agile anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.	Direzione	Annuale	Non necessita di risorse specifiche
Monitorare l'utilizzo del LA	U.O.2, in collaborazione con U.O.4 - Osservatorio regionale Mercato del Lavoro	Annuale	Non necessita di risorse specifiche

Area 5 – Valorizzazione ruolo del CUG.

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

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

3.1.6 RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

È iniziata nel 2015 una fase di rinnovamento del collocamento mirato tramite le modifiche alla Legge n.68/1999 apportate da uno dei decreti legislativi di attuazione del Jobs Act (D. Lgs. 151/2015). Un processo di trasformazione che è stato al centro del confronto tenutosi nel settembre 2016 in occasione della Quinta Conferenza Nazionale sulle Politiche della Disabilità che ha portato all'adozione del Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone disabili. Tra i temi al centro del Programma c'è anche quello del lavoro, individuando le possibili soluzioni per coadiuvare l'inserimento occupazionale dei disabili.

Proprio nel Jobs Act troviamo la definizione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro: una figura che si occupi di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti diversamente abili. L'obiettivo è studiare le condizioni ambientali adatte a favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o l'eventuale ritorno in ufficio di lavoratori divenuti disabili (cd. return to work); una valutazione che tenga conto degli elementi oggettivi legati all'accessibilità, ma anche di quelli soggettivi connessi alla soddisfazione del dipendente ed ai rapporti con i colleghi. Da questo punto di vista il disability manager diventa il punto di incontro delle istanze provenienti dai diversi stakeholder e svolge un ruolo di coordinamento con il territorio, in stretta correlazione con il R.S.P.P., con il Medico di medicina del lavoro e con gli addetti alla sicurezza. Insieme viene valutato il luogo di lavoro in modo che sia adeguato ad accogliere la persona disabile, studiando gli accorgimenti utili per la postazione e gli strumenti di lavoro in un'ottica di accessibilità.

In Veneto Lavoro le risorse diversamente abili vengono interessate da un'adeguata formazione che non si ferma a quella obbligatoria legata alle disposizioni sulla sicurezza, ma contempla anche la formazione legata al mondo ICT, per diffondere l'utilizzo di strumenti di lavoro utili per eventuali forme di telelavoro o smart working.

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

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

- cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Benessere organizzativo e welfare aziendale

Al fine di perseguire questi obiettivi per l'anno 2023 l'Ente prevede di avviare progetti di valutazione del benessere, finalizzati non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e all'incremento della produttività tramite l'utilizzo integrato di più interventi quali: la somministrazione periodica di indagini quali questionari anonimi, interviste o colloqui individuali tramite la creazione di "punti di ascolto" e attivazione di focus group.

In questo caso le attività avviate avranno carattere di sistema impegnando vari attori:

SISTEMA BENESSERE

Comitato Unico di Garanzia	Benessere organizzativo dei dipendenti	Sportello di ascolto
<ul style="list-style-type: none"> • Ricostruzione CUG e adozione regolamento (cfr. direttiva n.2/2029) • Formazione a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti (ruolo CUG, normativa antidiscriminatoria, gestione benessere organizzativo) in collaborazione con Università di Padova 	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione Codice Benessere Organizzativo dipendenti • Indagine benessere organizzativo e diffusione risultati 	<ul style="list-style-type: none"> • Consigliere di fiducia: attivazione sportello ascolto per disagio lavorativo (discriminazione, molestie, mobbing) • Attivazione sportello di ascolto per qualsiasi disagio, non solo lavorativo, in convenzione con Centro Dipartimentale di ricerca sul disagio lavorativo, CIRD dell'Università di Padova

3.1.7 FOCUS COMUNICAZIONE STRATEGICA

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

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

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

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

- i servizi per il lavoro offerti dai CPI del Veneto a cittadini e imprese;
- le opportunità di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, con particolare riferimento agli eventi "IncontraLavoro", le iniziative di recruiting territoriali, aziendali e settoriali dei Centri per l'impiego del Veneto;
- l'accesso alle politiche attive regionali tra le quali il Programma GOL – Garanzia Occupabilità dei lavoratori in termini di reinserimento lavorativo, aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) delle competenze, inclusione lavorativa, ricollocazione collettiva;
- gli interventi di politica attiva e le opportunità d'impiego volte a supportare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- gli obblighi di assunzione previsti per le imprese dalla normativa in materia di collocamento mirato, le modalità di esonero, le convenzioni per l'assolvimento parziale dell'obbligo, gli incentivi all'assunzione di persone con disabilità;
- i servizi online ospitati sul portale ClicLavoro Veneto per lavoratori, aziende, studenti e operatori;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro regionale, anche attraverso la valorizzazione delle pubblicazioni statistiche dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro;
- bandi, contributi e iniziative della Regione del Veneto in materia di lavoro, formazione e istruzione;
- gli interventi della Regione del Veneto per la promozione della parità retributiva, il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità, il contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro, le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- le attività e i servizi offerti dall'Unità di Crisi regionale nella gestione delle situazioni di crisi aziendali complesse, territoriali, settoriali e di filiera, nella definizione di processi di reindustrializzazione e riconversione, per la tutela dei posti di lavoro;
- le attività dell'UO Veneto Welfare per la promozione dello sviluppo della previdenza complementare contrattuale, della previdenza sanitaria, della bilateralità e del welfare territoriale e aziendale;
- concorsi e selezioni pubbliche attive sul territorio regionale;
- incentivi e contributi alle imprese per l'assunzione di personale dipendente;
- le principali novità normative in materia di lavoro e formazione professionale;
- le attività istituzionali dell'ente Veneto Lavoro (eventi, iniziative, progetti europei, attività organizzative, concorsi e procedure di selezione, variazioni di sede dei CPI, attivazione di recapiti e sportelli lavoro ecc.);
- (in ottica di comunicazione interna) opportunità, agevolazioni, iniziative, attività formative, modulistica e informazioni di servizio utili per il personale interno di Veneto Lavoro.

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

INCONTRALAVORO



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

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

Per partecipare alle selezioni i lavoratori possono rivolgersi al proprio CPI oppure candidarsi online alle offerte di lavoro di interesse utilizzando il servizio "Centro per l'Impiego Online" disponibile sul portale ClicLavoro Veneto, alla sezione dedicata agli "IncontraLavoro". Successivamente gli operatori dei Centri per l'impiego passano alla verifica, nelle banche dati dei lavoratori, dell'esistenza di profili professionali capaci di rispondere alle esigenze datoriali e propongono alle aziende, anche tramite le loro organizzazioni, un elenco di candidati potenzialmente idonei a ricoprire la posizione ricercata.

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

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

><INCONTRALAVORO

I CENTRI PER L'IMPIEGO CERCANO
CANDIDATI PER LE IMPRESE DEL VENETO

IL LAVORO AL CENTRO

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

I webinar si rivolgono prevalentemente a due tipologie di utenti:

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

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



PRESENZA SUI MEDIA

RASSEGNA STAMPA

gennaio - settembre 2023:

> **1.000 ARTICOLI E SERVIZI**
per una media di circa 4 pubblicazioni al giorno



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

Nel corso del 2023 (gennaio-settembre) gli articoli di stampa o servizi televisivi che menzionavano Veneto Lavoro, pubblicati dalle testate giornalistiche locali e nazionali e andati in onda sulle principali emittenti

telesive, sono stati oltre un migliaio, per una media di quasi 4 articoli/servizi al giorno.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

TALENTI AL LAVORO

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

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



3.2. PERFORMANCE

Il piano della performance di cui all’art. 10 del D.L. n. 150/2009, viene assorbito dal PIAO, mantenendo il suo scopo di individuare gli obiettivi assegnati al personale ed i relativi indicatori di misurazione e di valutazione della performance.

Vengono in questa sottosezione indicati gli obiettivi di performance definiti dalla Direzione nell’ambito della programmazione strategica, declinati in obiettivi comuni e assegnati alle singole U.O, attraverso un processo definito e coerente con il sistema di bilancio. Gli obiettivi sono strutturati prevedendo gli indicatori necessari per misurare la performance organizzativa e la performance individuale, comprese le tempistiche di raggiungimento, così come previsto dal ciclo delle performance.

3.2.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE COMUNI A TUTTE LE UNITA' ORGANIZZATIVE

Sono stati individuati come obiettivi strategici:

OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI A TUTTE LE U.O.	DESCRIZIONE
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Mappatura dei processi e analisi del rischio Programmazione del Lavoro Agile Miglioramento dei processi della organizzazione, degli strumenti, del personale impegnato e della quantificazione dell'impegno del personale per tipologia di processo. Programmazione e gestione obiettivi e risultati.
Gestione delle attività legate al PNRR quale standard per la gestione degli utenti (persone e imprese) e delle misure di attivazione al lavoro ed alle politiche (programma GOL)	Attività di governance (incontri, formazione) Allineamento con i sistemi regionali di programmazione e controllo Revisione dei processi ai fini del miglioramento e della semplificazione. Monitoraggio dei servizi
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.
Riduzione dei tempi medi di pagamento, in attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41	Il target da raggiungere, da parte dei Dirigenti nella loro funzione di liquidazione dei pagamenti, è fissato in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento ed è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025. (Circolare n. 1/2024 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 2449 del 3/1/2024).

3.2.2 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

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

- ai dirigenti;
- alle AP / EQ;
- al personale non dirigente.

Il Sistema improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

- assegnazione degli obiettivi;
- monitoraggio e verifiche intermedie;
- monitoraggio, verifiche e valutazioni finali. Relazione sulle performance.

La fase di definizione degli obiettivi è, di norma, definita dopo l'approvazione del bilancio di previsione e della programmazione annuale dell'attività da parte della Giunta e dopo l'approvazione del bilancio regionale e della

determinazione del contributo ordinario che costituisce la principale risorsa economica dell'Ente per l'espletamento delle ordinarie attività.

3.2.3 OBIETTIVI DELLE SINGOLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

U.O.T. - UNITA' ORGANIZZATIVA TERRITORIALI

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Individuazione delle criticità relative alla organizzazione del lavoro e programmazione del Lavoro Agile (procedure, personale, sistemi)	Percentuale criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Trattamento della numerosità di disoccupati trattati con la profilatura qualitativa previsti dal PAR GOL	Quantità	80%	100%	10
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Gestione dell'organizzazione dei servizi finalizzato ad un contatto diretto con i potenziali utenti persone	Garanzia del trattamento per gli utenti disoccupati con rinvio alla ricerca di lavoro e/o alle politiche attive e rilevazione della eventuale condizionalità	Report periodico	Un report	Due report	20
Gestione dell'organizzazione dei servizi finalizzato ad un contatto diretto con i potenziali utenti imprese	Gestione del rapporto con le imprese finalizzato alla acquisizione dell'offerta di lavoro ed al matching	Report periodico	Un report	Due report	20
Implementazione del sistema permanente di "customer satisfaction" per i servizi pubblici per il lavoro	Monitoraggio della qualità del servizio garantito agli utenti (persone e imprese) per i servizi per il lavoro e delle politiche attive.	Quantità	Bassa	Alta	20
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute(che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15

U.O. 1– BILANCIO E APPROVIGIONAMENTI

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Garantire i servizi previsti dalla UO (forniture, logistica) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	10
Programmazione	Approvazione rendiconto generale	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	10

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Bilancio	Assestamento di bilancio	Tempo	30/07/2024	30/06/2024	10
Patrimonio	Programma adeguamento infrastrutturale CPI	Tempo	31.12.2024	30.10.2024	10
Bilancio	Approvazione bilancio di previsione 2024 - 2026	Tempo	31.12.2024	30.10.2024	5
Approvvigionamento	Garantire la pianificazione e lo svolgimento delle gare	Numero	5	10	5
Logistica	Garantire il funzionamento sede e CPI	Numero	10	40	5
Controlli	Stesura e controllo atti	Numero	100	270	5
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5

U.O. 2- PERSONALE

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

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
	anche al fine di stimolare suggerimenti migliorativi e di aggiornamento dello stesso	divulgazione			
Obiettivo anticorruzione: gestione pantouflage	Inserimento all'interno di contratti individuali di lavoro	Percentuale contratti nei quali viene inserita	99%	100%	2,5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Adempimenti Personale	Gestione e controllo elaborazione buste paga, cartellini presenze mensili e gestione e liquidazione del trattamento accessorio. Gestione adempimenti normativi, fiscali, previdenziali ed assistenziali mensili/annuali.	Percentuale	98%	100%	20
Concorsi	Programmazione delle assunzioni e gestione delle Procedure selettive e di inserimento nella nuova organizzazione di personale con rapporto di lavoro subordinato ed autonomo	Numero	1	3	15
Relazioni Sindacali e benessere organizzativo	Gestione relazioni sindacali e del benessere organizzativo	Tempo	Entro il 31/12/2024	Entro il 30/11/2024	10
Trasparenza	Caricamenti dati su applicativi Funzione Pubblica e su sito VL	Percentuale	98%	100%	5
Sicurezza sul lavoro	Organizzazione visite mediche e corsi sulla sicurezza	Percentuale visite e corsi effettuate/i rispetto a quelle/i obbligatorie/i (per scadenza precedenti o per nuove assunzioni)	98,00%	100,00%	5

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

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Garantire i servizi previsti dalla UO (reti, comunicazione, telefonia, posta elettronica, strumenti di collaboration, VDI, stampanti e applicazioni) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Ibrido	Quantità	Realizzazione al 80%	Realizzazione al 100%	10

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del Programma GOL. Impatti sulla UO	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, in accordo con le prescrizioni ANAC.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO, in coordinamento con l'ufficio competente	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Sviluppo applicazioni	Sviluppo applicazioni software, anche con interventi di MAC, MAD e MEV previste dal piano di investimenti, gestione degli affidamenti e dei contratti	Report periodico	Un report	Due report	15
Aggiornamento del SILV su piattaforma CLOUD	Acquisizione, implementazione e gestione della infrastruttura hardware con aggiornamento dei software di base e di portale e adeguamento degli applicativi	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Miglioramento, conduzione e gestione degli strumenti hardware e software ad uso dell'Ente	Potenziamento hardware e software dedicati ai Servizi per l'Impiego e alle strutture dell'Ente rispettivamente alla infrastruttura di rete, al sistema di telefonia fisso e mobile e ai Virtual Desktop, gestione degli affidamenti e dei contratti	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10
Strumenti di cooperazione applicativa	Implementazioni di nuovi servizi e aggiornamenti evolutivi agli strumenti di cooperazione applicativa con ANPAL, MLPS e altri enti.	Quantità	Realizzazione al 60%	Realizzazione al 100%	10

U.O. 4 - OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Garantire i servizi previsti dalla UO (monitoraggio, analisi) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione delle analisi previste dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Monitoraggio del Placement prodotto dalle misure di politica attiva (formazione, tirocini, ricollocazione)	Analisi degli esiti di placement delle politiche regionali con particolare riferimento alle azioni finanziate a valere sul POR FSE e GOL	Quantità	Un report	Due report	10

Monitoraggi standard: Collocamento mirato L.68 e Tirocinio	Aggiornamento sulle politiche per la gestione del Collocamento Mirato e dei Tirocini	Quantità	Un report	Due report	15
Lettura integrata dei dati sulla disoccupazione amministrativa	Monitoraggi approfonditi sulla composizione, trattamento ed esiti dei disoccupati iscritti ai Cpi del Veneto All'interno delle analisi sui disoccupati il Monitoraggio della misura Supporto Formazione Lavoro (ex Reddito di Cittadinanza).	Quantità	Un report	Due report	15
Analisi del mercato del lavoro regionale	Focalizzazione dell'analisi sulle dinamiche del mercato del lavoro (es. Bussola)	Quantità	Due report	Tre report	20

U.O. 5 - AT GESTIONE FONDI EUROPEI

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione e alla gestione del personale	Garantire i servizi previsti dalla UO (programmi finanziati dalla commissione UE) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: diffusione protocolli legalità e integrità	Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Obiettivo anticorruzione: Pantouflage	Inserire clausola Anti Pantouflage nei bandi di gara e nei contratti.	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Obiettivo antiriciclaggio: identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono agli appalti.	Richiesta esplicita, alle ditte partecipanti agli appalti, di dichiarare la figura del "titolare effettivo", così come viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".	Percentuale avvisi, bandi di gara o lettere di invito nelle quali è indicata la clausola	90%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	10
Gestione dell'AT programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE;	Garantire la gestione delle DGR di affidamento dalla RV (report periodici, relazioni, rendicontazione)	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	20
AT Fondi Immigrazione e Sociale, AT sede Bruxelles RV.	Garantire la gestione delle DGR di affidamento dalla RV (report periodici, relazioni, rendicontazione)	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	20

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

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

Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute(che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Gestione Crisi Aziendali	Livello di partecipazione ai tavoli relativi alla gestione di crisi aziendali di natura complessa e dei tavoli tecnici regionali permanenti.	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	30
Supporto alla reindustrializzazione e riconversione	Livello e qualità della partecipazione alle azioni connesse alla gestione dell'Area di crisi industriale complessa di Venezia e delle aree di crisi industriali non complesse	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	30

U.O. 7 – VENETO WELFARE

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione attività caratteristiche della UO con integrazione al piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione	Garantire i servizi previsti dalla UO (fondi previdenziali, fondi sanitari, welfare aziendale, territoriale) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione delle analisi previste dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute(che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15

Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Osservatorio Welfare	Analisi della documentazione relativa ai sistemi di Welfare con presentazione sul portale Veneto Welfare	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	30
Promozione e gestione del sistema di accreditamento nelle 4 aree previste	Gestione del sistema di Accreditamento	Report periodico	Un report	Due report	30

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

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Gestione del piano di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento all'organizzazione	Garantire i servizi previsti dalla UO (programmazione, monitoraggio, processi) al sistema dei servizi per il lavoro e programmazione del Lavoro Agile	Percentuale esigenze/criticità risolte	40	80	10
Gestione delle attività legate al PNRR e impatto sulla U.O.	Gestione della rendicontazione prevista dal PNRR	Report periodico	Un report	Due report	5
Obiettivo di trasparenza amministrativa: incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni e miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno	Rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito. Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.	Percentuale rispetto termini pubblicazione	80%	100%	5
Riduzione tempi medi dei pagamenti	Tempi medi di liquidazione entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	Percentuale	80 % dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute (che diventerà 95 % nel 2025)	100%	15
Procedure	Aggiornamento di tutte le procedure amministrative e gestionali della UO	Tempo	30.04.2024	30.03.2024	5
Programmazione e controllo dei servizi erogati dai CPI	(1) Profilatura qualitativa, (2) attivazione delle politiche, (3) candidatura alle occasioni di lavoro, (4) aggiornamento CV (5) accompagnamento al lavoro	Report periodico	Un report	Due report	10

OBIETTIVI ASSEGNATI	DESCRIZIONE	INDICATORI	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	PESO % su TOT. 100
Monitoraggio attività CPI e Servizi per il lavoro	Realizzazione monitoraggi periodici programmati dei servizi offerti dai CPI e delle misure di politica attiva gestite dai CPI	Tempo	Max 30 gg di ritardo su scadenze programmate	Entro data scadenze programmate	10
Implementazione servizi a favore delle imprese	Piena operatività dei servizi di ricerca attiva	Tempo	Entro 30 aprile	Entro 31 marzo	10
Gestione del sistema di formazione continua Academy Veneto Lavoro	Realizzazione attività formative previste dal piano di rafforzamento dei servizi pubblici per il lavoro con riferimento alle nuove assunzioni ad alla formazione permanente	Quantità	50%	70%	15
Assistenza utenti Contact Center e CRM	Gestione della assistenza agli utenti che utilizzano i servizi on line tramite Contact Center e CRM	Report periodico	Un report	Due report	15

3.2.4 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

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

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

3.2.5 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

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

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

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

L'Ente si impegna inoltre a recepire le indicazioni formulate nella direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, datata 28/11/2023 ed avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", che stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie

responsabilità, la costruzione di team ad alte performance. La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

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

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

Per quanto riguarda l'interno e quindi la comunicazione ai dipendenti, ci si muoverà su due piani: quello degli incontri svolti a vari livelli per garantire una corretta comunicazione e diffusione delle informazioni connesse all'introduzione del ciclo della performance (dialoghi con la direzione focalizzati su obiettivi e performance); quello della pubblicazione dei documenti di riferimento nella intranet aziendale al fine di rendere disponibili ai dipendenti. La tematica della performance, inoltre, è stata oggetto di confronto anche con le delegazioni sindacali.

3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione è redatta in base alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2023 e alle indicazioni ed orientamenti forniti da ANAC e riporta le misure e le azioni di contrasto della corruzione e per favorire la massima trasparenza.

3.3.1 INTRODUZIONE E FINALITA'

Il quadro giuridico – amministrativo che definisce la materia della prevenzione della corruzione continua ad evolversi, accrescendo e diventando sempre più complesso. Accanto agli interventi del legislatore si pongono i provvedimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) che precisano i poteri e le funzioni attribuiti alla stessa dalla legge.

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

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett. a), di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare;
- d) il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, amministratori, soci e dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;

Destinatari delle azioni di prevenzione della corruzione sono:

- a) gli organi;
- b) i dirigenti, che sono anche i referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, i quali, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile per la prevenzione della corruzione, affinché questi abbia

elementi e riscontri sull'intera organizzazione;

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

L'**Autorità Nazionale Anticorruzione** ha recentemente ratificato con la **delibera n. 605/2023** l'Aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, focalizzandosi esclusivamente sui contratti pubblici in risposta al nuovo Codice entrato in vigore il 1° luglio 2023 e alle **modifiche introdotte nell'intero ciclo di vita degli appalti** entrate in vigore lo scorso **1° gennaio**. Le nuove direttive, recepite nei contenuti da Veneto Lavoro, rappresentano un passo significativo verso la modernizzazione e l'efficienza nella gestione dei contratti pubblici, promuovendo la trasparenza e riducendo i rischi di malamministrazione.

Di fondamentale importanza è la disciplina applicabile alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti. **Le delibere ANAC del 2023, nn. 261 e 264**, insieme a successivi aggiornamenti, forniscono il quadro normativo per la **pubblicazione di dati, documenti e informazioni legate al ciclo di vita dei contratti** nella [sezione "Amministrazione trasparente" sotto la sottosezione "Bandi di gara e contratti"](#).

3.3.2 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

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

- a) l'erogazione e/o la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di benefici e vantaggi economici di qualunque genere, anche mediati, a soggetti giuridici privati e pubblici;
- b) il rilascio di concessioni, autorizzazioni e atti similari;
- c) le procedure di:
 - impiego e/o di utilizzo di personale;
 - concorsi, prove selettive per l'assunzione e le progressioni in carriera del personale;
 - conferimento di incarichi e consulenze;
- d) le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e per l'affidamento di commesse pubbliche in genere, con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti, specie quelle con più elevato livello di discrezionalità.

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

3.3.3 MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I SETTORI A RISCHIO

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

- a) Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni

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

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

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

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

-il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali di cui alla

precedente lett. a);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diffusione del Codice di comportamento.	All'atto della sottoscrizione di contratti di fornitura di beni e servizi o di realizzazione di opere in favore di Veneto Lavoro, verrà indicato alla controparte.	Comunicazione a cura del dirigente / P.O. Responsabile al Responsabile prevenzione su casi particolari.
---	--	---

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

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

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

pressione criminale da parte dell'impresa appaltatrice porterà alla risoluzione del contratto ovvero alla revoca immediata dell'autorizzazione al subcontratto.

Risorse umane – U.O.2		
Procedimenti	Misure di prevenzione	Dati di reportistica
<p>Autorizzazione svolgimento di attività extraistituzionali non comprese nei compiti e doveri d'ufficio</p> <p>Autorizzazioni attività extraufficio</p>	<p>1) Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui all'art. 1, co. 49 e 50, della L. 190/2012 mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di inesistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico;</p> <p>2) Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi e relativa attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi nel corpo del provvedimento autorizzatorio.</p>	<p>Comunicazione semestrale a cura del dirigente/P.O./responsabile al Responsabile prevenzione sul numero delle attività extraistituzionali autorizzate al personale dipendente</p>
<p>Procedure di assunzioni e di avanzamento in carriera</p>	<p>1) Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei soggetti destinatari delle opportunità offerte dall'Ente in materia, ivi compresa la pubblicazione sul sito web di regolamenti, bandi e avvisi o in materia;</p> <p>2) Dichiarazione di inesistenza di eventuali incompatibilità a far parte delle commissioni di concorso;</p> <p>3) Pubblicazione delle graduatorie;</p> <p>4) invio del "codice di comportamento dei dipendenti VL" (e il suo eventuale aggiornamento nel tempo) ai dipendenti nuovi assunti;</p> <p>5) esplicita menzione ("verificata la dichiarazione relativa al conflitto di interessi ") nel decreto di assunzione dei candidati.</p>	<p>Comunicazione puntuale a cura del dirigente/P.O./responsabile al Responsabile prevenzione di eventuali anomalie</p>
<p>Affidamento incarichi di collaborazione</p>	<p>1) Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei soggetti destinatari delle opportunità offerte dall'Ente in materia, ivi compresa la pubblicazione sul sito web di regolamenti, bandi e avvisi o in materia;</p> <p>2) Dichiarazione di inesistenza di eventuali incompatibilità a far parte delle commissioni di valutazione;</p> <p>3) Verifica del rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui all'art. 1, co. 49 e 50, della L. 190/2012 mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di inesistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità all'atto dell'affidamento dell'incarico;</p> <p>4) Predisposizione attestazione insussistenza conflitto di interessi per ogni incarico</p> <p>5) Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi e relativa attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi all'interno del contratto di lavoro e in una scheda dati compilata e firmata dallo stesso consulente</p> <p>6) Nella sezione Amministrazione trasparente del sito, caricamento dell'attestazione di verifica di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.</p>	<p>Comunicazione semestrale a cura del dirigente/P.O./Responsabile al Responsabile prevenzione sul numero degli incarichi conferiti</p> <p>Invio mensile al Direttore (responsabile anticorruzione) dell'elenco esperti abilitati e, da novembre 2021, degli esperti con incarico attivo</p>

Pantouflage (art. 1, comma 42, lett. l) della legge anticorruzione ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16): divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Inserimento della clausola all'interno dei contratti di lavoro individuali di nuova costituzione. I soggetti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente e in procinto di cessare rapporti con l'Ente devono essere informati della nullità di un eventuale futuro contratto concluso o di un futuro incarico conferito in violazione del divieto di pantouflage. Particolare attenzione per le attività / progetti finanziati con il PNRR.	Comunicazione a cura del dirigente/P.O./Responsabile e al Responsabile prevenzione su casi particolari.
Diffusione del Codice di comportamento.	All'atto della sottoscrizione di contratti di lavoro, di incarichi di collaborazione o consulenza, verrà indicato alla controparte.	Comunicazione a cura del dirigente/P.O./Responsabile e al Responsabile prevenzione su casi particolari.

3.3.5 PERSONALE IMPIEGATO NEI SETTORI A RISCHIO

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

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

3.3.6. MISURE DI PREVENZIONE RIGUARDANTI TUTTO IL PERSONALE E FORMAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
 - a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
 - b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
 - c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
2. Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice

penale.

3. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art.1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. I dipendenti formulano la segnalazione riguardante la propria posizione ai dirigenti e questi al Direttore.
4. Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.
5. I Dirigenti e le posizioni organizzative, quest'ultime se impegnate in attività di cui alla tabella precedente, con cadenza annuale e aggiornata al verificarsi di nuove situazioni, dovranno presentare una dichiarazione con indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:
 - a) i rapporti di collaborazione svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;
 - b) se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;
 - c) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza. I dati acquisiti con le autodichiarazioni avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del dirigente, o del direttore nei casi dei dirigenti, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012.

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

6. Restano comunque ferme le disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

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

- a) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
 - b) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
 - c) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.
7. A tutto il personale dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice

di comportamento dei dipendenti pubblici”, ai sensi dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art.1, comma 44, della L. n. 190/2012, ed il codice di comportamento integrativo adottato dall’Ente.

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

Sul versante della formazione sono state previste, nel Piano della formazione e dell’aggiornamento del personale, le seguenti iniziative:

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

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

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 10 ore

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

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

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 3 ore

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

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

Destinatari: Tutti i profili professionali

Durata: 4 ore

3.3.7 RAFFORZAMENTO DELL'ANTIRICICLAGGIO

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del “valore pubblico”.

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

3.3.8 WHISTLEBLOWER

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

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

Il software Whistleblowing è la soluzione applicativa che consente ai dipendenti che operano in una organizzazione di inviare segnalazioni di illeciti delle quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro. In

ottemperanza alle disposizioni normative vigenti, la soluzione permette all'Ente Pubblico di garantire la massima tutela al dipendente che effettua segnalazioni di illeciti attraverso il sistema e consente la gestione delle stesse nel rispetto della normativa di riferimento (Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021).

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

3.3.9 IL RESPONSABILE ANAGRAFE UNICA STAZIONE APPALTANTE (RASA)

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

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

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

3.3.11 I DIPENDENTI DI VENETO LAVORO

I dipendenti di Veneto Lavoro partecipano al processo di gestione del rischio. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 6 novembre 2012, n.190, e dell'art 8 del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, osservano le misure contenute nel presente documento. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste, costituisce illecito disciplinare, e, se dirigenti, anche responsabilità dirigenziale. Ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, prestano la loro collaborazione al RPCT e segnalano al proprio Dirigente, o al RPCT, situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza. Ad integrazione di ciò, si è aggiunta la disciplina relativa all'istituto del Whistleblowing per la segnalazione di illeciti e irregolarità. I dipendenti di Veneto Lavoro sono tenuti a:

- collaborare nel processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti;
- osservare le misure di prevenzione previste;
- adempiere agli obblighi del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento di Veneto Lavoro; effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e rispettare, se del caso, l'obbligo di astensione; segnalare i presunti illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dalla Legge n. 190/2012.

3.3.12. UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)

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

3.3.13. CODICE DI COMPORTAMENTO

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

3.3.14. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

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

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

3.3.15. ROTAZIONE STRAORDINARIA

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

3.3.16. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

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

informare sulle conseguenze che derivano dalla violazione di tale obbligo (articolo 1, comma 41, Legge n.190/2012)

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

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

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

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

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

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

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

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

3.3.20 MAPPATURA DEI PROCESSI

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

essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno.

3.3.21 MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate. In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo. Per questo, il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio 2023-2025.

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

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

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

3.3.22 CONSERVAZIONE ED ARCHIVIAZIONE DEI DATI

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

3.3.23 PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

Le pubbliche amministrazioni in attuazione dell'articolo 1, comma 17, della legge n. 190/2012 devono predisporre e utilizzare protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici.

Veneto Lavoro, con Provvedimento N° 290 del 10/10/2019, ha recepito il Protocollo di legalità sottoscritto dalla Regione del Veneto in data 17/9/2019, stipulato tra le Prefetture del Veneto, la Regione del Veneto, l'Unione delle Province del Veneto (URPV) e l'Associazione regionale comuni del Veneto (ANCI Veneto), impegnando Veneto Lavoro a richiamarne le clausole negli atti di gara di futura indizione.

3.3.24 RUP

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

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara;
- sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta in primo luogo dai soggetti che lo hanno nominato o dal superiore gerarchico. Resta fermo che gli uffici competenti dell'amministrazione - nell'ambito dei propri controlli a campione sulle dichiarazioni - possono comunque sottoporre a ulteriore verifica anche le dichiarazioni rese dal RUP;

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

3.3.25 TRASPARENZA

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

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

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

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

Dal 1 gennaio 2024, si legge nella Delibera ANAC:

- 3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottata da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione.
- 3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono individuati nell'Allegato1 del presente provvedimento."

3.3.26 ACCESSO CIVICO

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

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

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

3.3.27 I TEMPI DI ATTUAZIONE

Anno 2024

1. Attuazione degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 “Amministrazione trasparente”;
2. Eventuali interventi formativi dedicati al personale dell’Ente.

Anno 2025

1. Verifica ed eventuale completamento degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 “Amministrazione trasparente”;
2. Eventuale formazione sulle modalità e forme di comunicazione finalizzate alla cultura della trasparenza ed accessibilità nella stesura degli atti amministrativi, ed in generale dei contenuti pubblicati sul sito web.

Anno 2026

1. Verifica ed eventuale completamento degli adempimenti di pubblicazione dei dati richiesti dal D.lgs 33/2013 “Amministrazione trasparente”;
2. Eventuale formazione al personale dell’Ente in materia di sicurezza informatica, sull’accessibilità dei documenti informatici ed in generale dei contenuti pubblicati sul sito web.

3.3.28 OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E FONDI PNRR

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

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

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

4. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

- a) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa;
- b) programmazione, metodica di budget e sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria;
- c) qualità e attenzione al cliente nella prestazione dei servizi.

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

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

4.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Lo strumento con cui l'Ente opera per la gestione organizzativa è il "Regolamento organizzativo", aggiornato con decreto n. 179 del 28/08/2022 a seguito di presa d'atto della Regione del Veneto con D.G.R. n. 959 del 2 agosto 2022. L'architettura organizzativa è modellata avendo a riferimento la stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, ma anche la variabilità di breve periodo delle specifiche attività affidate di volta in volta dalla Regione.

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

- a) responsabilità, orientamento al risultato ed alla soddisfazione dell'utente da parte dei dirigenti;
- b) sviluppo della professionalità, integrazione delle competenze ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane;
- c) qualità dei processi e nel coordinamento tra unità organizzative;
- d) valutazione della performance organizzativa e individuale basata su risultati.

Il funzionamento di Veneto Lavoro si basa sui seguenti principi:

- a) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa; programmazione,
- b) sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria;
- c) qualità e attenzione al cliente nella prestazione dei servizi.

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

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

Lo strumento con cui l'Ente opera per la gestione organizzativa è il "Regolamento organizzativo", adottato con decreto n. 179 del 28/08/2022 a seguito di presa d'atto della Regione del Veneto con DGR n. 959 del 2 agosto 2022. L'architettura organizzativa è modellata avendo a riferimento la stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, ma anche la variabilità di breve periodo delle specifiche attività affidate di volta in volta dalla Regione.

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

- a) responsabilità, orientamento al risultato ed alla soddisfazione dell'utente da parte dei dirigenti;
- b) sviluppo della professionalità, integrazione delle competenze ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane;
- c) qualità dei processi e nel coordinamento tra unità organizzative;
- d) valutazione della performance organizzativa e individuale basata su risultati.

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

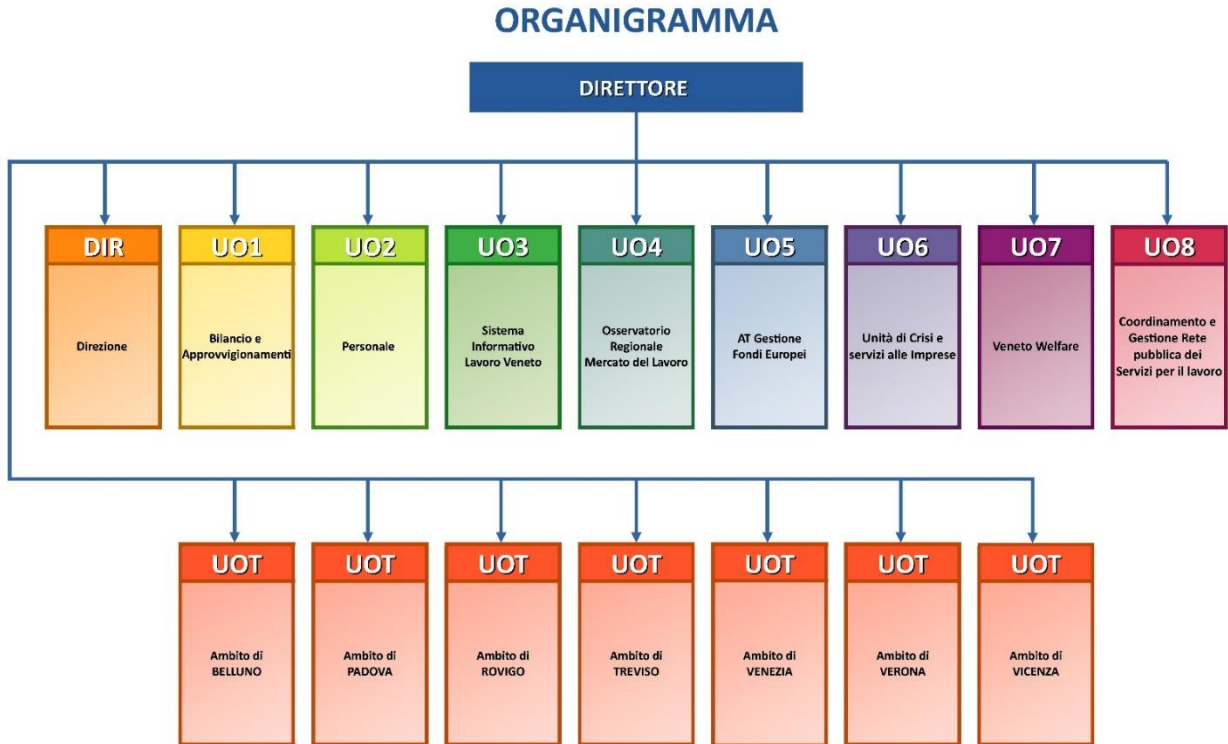
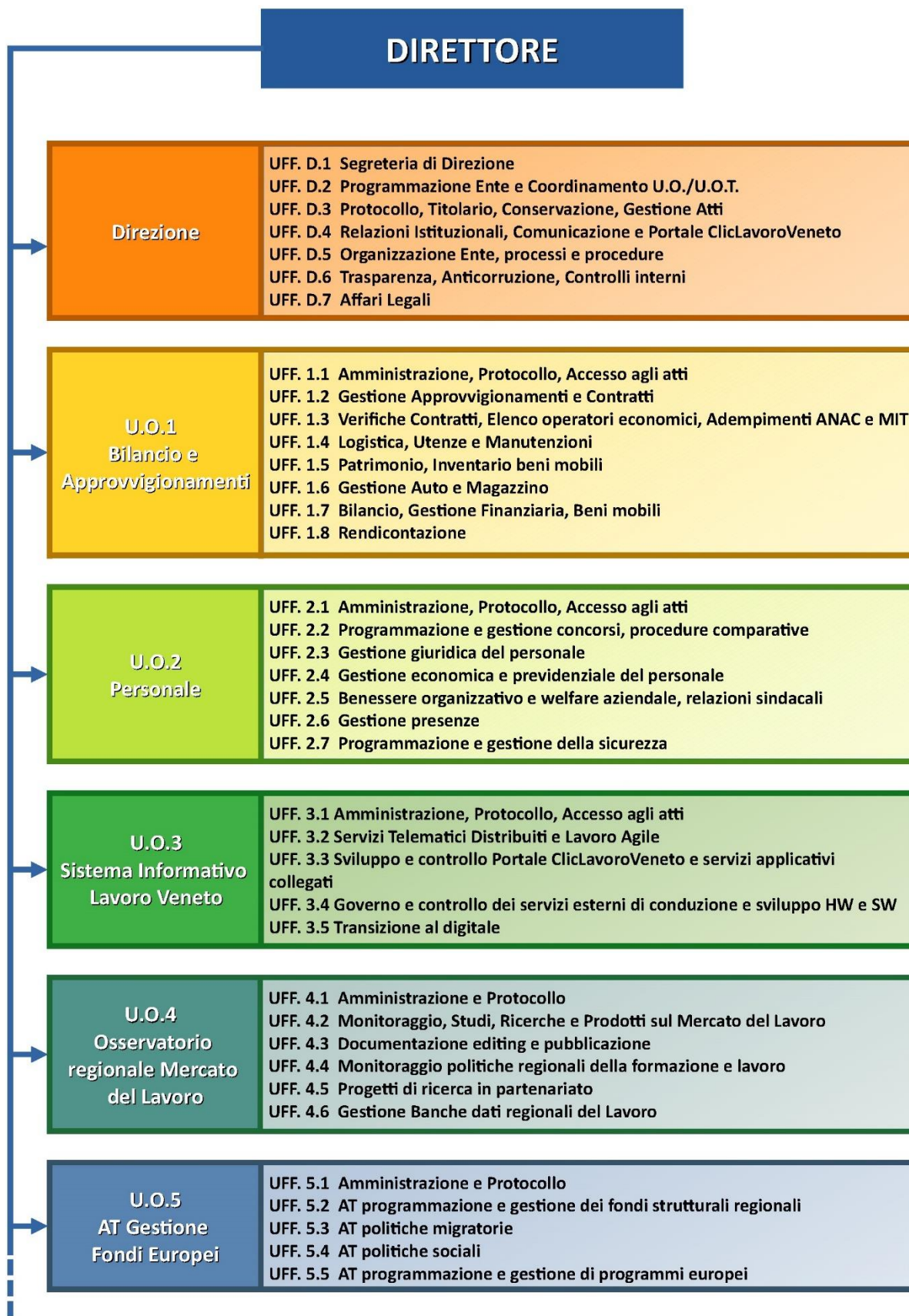
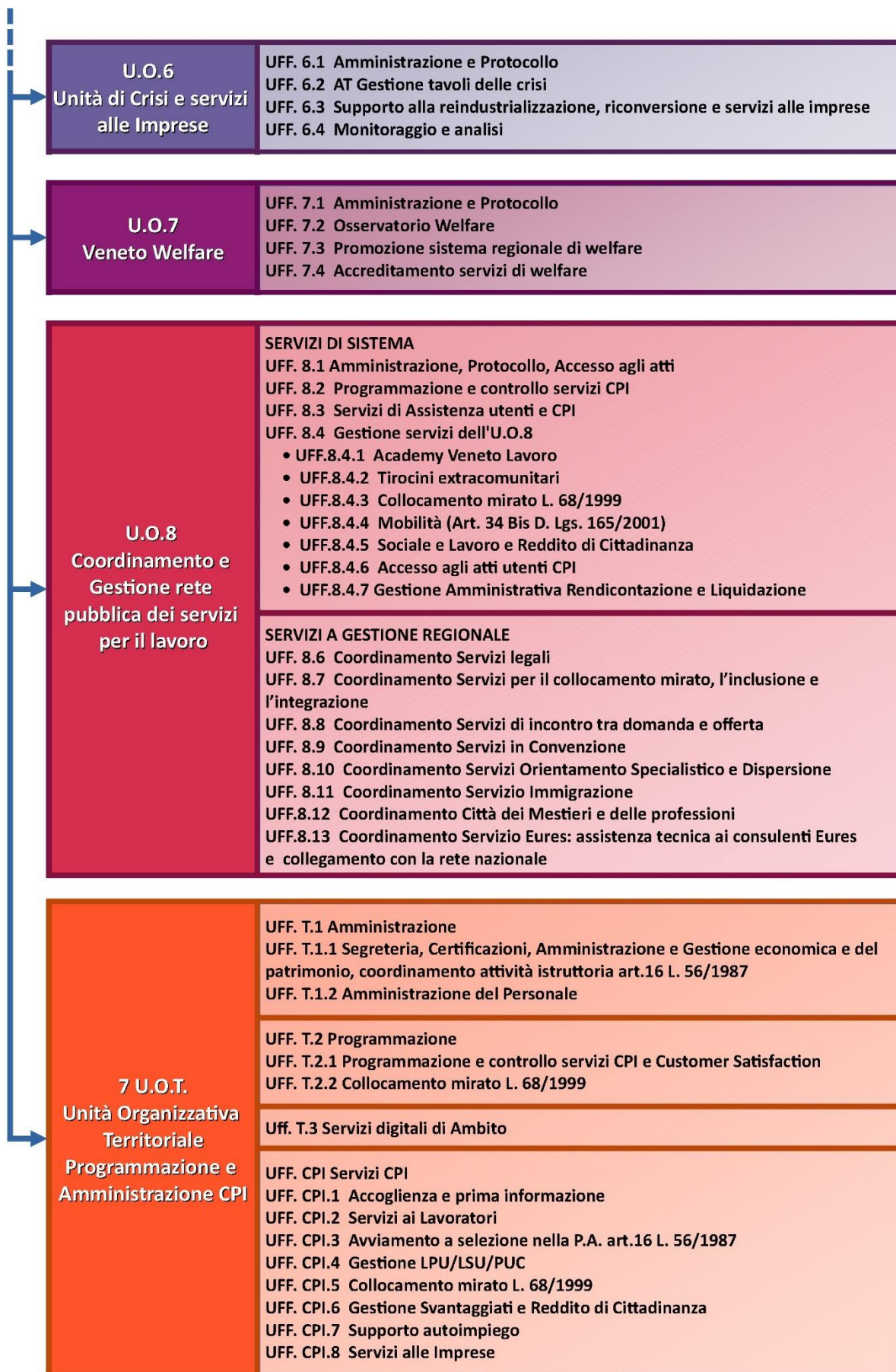


Figura 2 - Organigramma di Veneto Lavoro con articolazione degli uffici





4.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

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

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

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

- da una parte rafforzare l'implementazione del Lavoro Agile all'interno della struttura, anche attraverso la messa a punto della disciplina ordinaria,
- dall'altra incrementare le azioni per favorire l'accessibilità ai servizi tenendo conto del monitoraggio "reale" del livello di alfabetizzazione digitale dell'utenza di riferimento, anche promuovendo azioni specifiche per ridurre il divario digitale.

4.3. FABBISOGNI DEL PERSONALE

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

4.3.1. QUADRO NORMATIVO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

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

- Decreto Legislativo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.
- Linee di indirizzo per la predisposizione del PTFP emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/05/2018.
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" art. 1 c. 793-799, che ha disposto la transizione in capo alle Regioni del personale delle province e città metropolitane in servizio presso i cpi.

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

4.3.2 I FABBISOGNI DEL PERSONALE IN PROSPETTIVA TRIENNALE

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

La presente sezione programma il fabbisogno di personale nella prospettiva del triennio 2024-2026 definendo e adeguando la programmazione dei fabbisogni adottata nel PIAO con Decreto Direttoriale n. 43 del 10/05/2023 a seguito di presa d’atto della Giunta Regionale con deliberazione 28 febbraio 2023, n. 217. La programmazione dei fabbisogni di personale dell’Ente si adegua al “Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro” come previsto dal D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, quale atto di programmazione e gestione nazionale per l’attuazione delle politiche attive del lavoro. Con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019, pubblicato in G.U. n. 181 del 3 agosto 2019 sono state ripartite le risorse per la regione Veneto previste per l’attuazione del predetto Piano. Il DMLPS dà attuazione al percorso avviato con l’art. 1, comma 258, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 “Bilancio di previsione dello stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021” e s.m.i. e con il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 coordinato con la Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26 relativo a “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”.

Il “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro in Veneto” approvato dalla Regione del Veneto con DGR n.1770 del 29 novembre 2019 e aggiornato con la DGR n.1379 del 16 settembre 2020 **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. E' incorso di aggiornamento il piano straordinario di potenziamento che programma le risorse stanziato con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

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

4.3.3 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E PROGRAMMA GOL "GARANZIA OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI"

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

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

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

Il Programma GOL, istituito con D.I. del 5/11/2021, rappresenta il principale strumento nazionale di politica attiva del lavoro, attuato nell'ambito del PNRR, Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione». Esso costituisce lo standard di riferimento per l'erogazione dei servizi al lavoro ai cittadini. In questa prospettiva il Programma GOL concretizza i LEP nazionali, attraverso l'identificazione di procedure operative condivise, da attuare in modo uniforme sull'intero territorio nazionale, superando le difformità esistenti tra le varie aree geografiche, e la previsione di una linea di finanziamento stabile per il riconoscimento economico delle prestazioni erogate da parte della rete dei servizi per il lavoro. L'attuazione del Programma GOL concorre alla realizzazione degli obiettivi strategici del Piano Nazionale Nuove Competenze (D.M. del 14/12/2021), finalizzato a migliorare i livelli di qualificazione dei giovani e della forza lavoro, anche attraverso la valorizzazione degli strumenti di messa in trasparenza delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e l'apprendimento in assetto lavorativo, e al pieno completamento del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego, nella misura in cui, entro il 2025, almeno l'80% dei CPI di ciascuna Regione dovrà assicurare l'erogazione dei livelli essenziali dei servizi al lavoro definiti in GOL.

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

delibera della Giunta della Regione del Veneto n. 1010 del 16/08/2022.

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

A fronte quindi di un quadro che prevede a partire dal 2022 un incremento significativo dell'offerta di politiche attive e una corrispondente richiesta di capacità operativa da parte del sistema pubblico dei servizi per l'impiego, Veneto Lavoro continua nell'attività di rafforzamento e riorganizzazione del personale intrapresa negli ultimi anni per poter far fronte anche all'incremento dell'erogazione di servizi richiesto dal PNRR, di cui il Piano di potenziamento dei Centri per l'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 dalla legge di Bilancio 2022 (L. 30 dicembre 2021, n. 234) laddove all'art. 1, comma 85 e comma 86¹¹ 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'impiego, le attività quotidiane dagli operatori attraverso i servizi offerti alle persone e alle imprese.

4.3.4 ATTIVITA' SVOLTE PER LA GESTIONE DEL PERSONALE

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

- Nell'ambito della riorganizzazione sono state previste 7 unità organizzative con competenza a livello territoriale corrispondente a quella della Città Metropolitana e delle Province del Veneto¹². La gestione delle U.O.T. è 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 scopertura 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. Con decreto n. 107 del 26/05/2022 sono stati nominati due dirigenti rispettivamente per la U.O.T. di Vicenza e la U.O.T. di Padova e Rovigo.
- In attuazione del piano dei fabbisogni del personale 2022-2024, adottato con il Decreto Direttoriale n. 76 del 05/05/2022 a seguito di presa d'atto della Giunta Regionale con D.G.R. n. 441 del 19/04/2022, e in conformità al piano occupazionale adottato con Decreto Direttoriale n. 99 del 06/06/2019, con **Decreto Direttoriale 01/07/2022, n. 160** e successiva rettifica con provvedimento 14/07/2022, n. 171 del sono stati approvati 2 bandi di selezione e sono state avviate le procedure per assunzioni a tempo indeterminato per:

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

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

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

¹² Decreto direttoriale n. 179 del 24 agosto 2022 di aggiornamento del Regolamento organizzativo dell'Ente.

1. [Bando Operatore del mercato lavoro](#), per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 173 posti nel profilo professionale Operatore del mercato del lavoro, cat. C, posizione economica C1 che ha dato l'esito di n. 148 candidati idonei. La graduatoria è stata esaurita nel corso del 2023.
2. [Bando Specialista in mercato e servizi per il lavoro](#), per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 38 posti nel profilo professionale Specialista in mercato e servizi del lavoro, cat. D, posizione economica D1 che ha portato alla selezione di n. 135 candidati idonei, la graduatoria non è esaurita.

-Con **decreto 11/01/2023, n. 1** sono state avviate le procedure di mobilità esterna ex art. 30 D. lgs 165/2001 e s.m.i. per i seguenti profili: "Istruttore amministrativo contabile", cat. C e "Specialista amministrativo contabile", cat. D. La Determina 30/03/2023, n. 123 ha dato esito all'avviso di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. lgs 165/2001 stabilendo il passaggio diretto tra Pubbliche amministrazioni per il profilo di "Istruttore amministrativo contabile", cat. C di n. 5 idonei e per il profilo di "Specialista amministrativo contabile", cat. D di nessun idoneo.

-Con **determina 26/05/2023, n. 189** sono stati approvati i bandi di concorso del personale del comparto e della dirigenza con avvio delle procedure per assunzioni a tempo indeterminato e pieno per:

- n. 13 unità profilo istruttore amministrativo contabile,
- n. 15 unità profilo funzionario amministrativo contabile,
- n.1 posto di Dirigente unità organizzativa Personale (U.O.2),
- n.1 posto di Dirigente unità organizzativa Assistenza Tecnica gestione fondi europei (U.O.5).

Le procedure concorsuali sono in corso di svolgimento.

-Con **determina 31/07/2023, n. 297** è stato approvato il bando di concorso con avvio della procedura per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno per il profilo "Funzionario patrimonio".

-Con **determina 18/10/2023, n. 406**, a seguito esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 e seguenti del D. lgs. 165/2001, è stato approvato l'avviso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. lgs. 165/2001 per passaggio diretto tra Pubbliche amministrazioni di n. 37 unità in posizioni a tempo indeterminato e pieno nell'Area degli istruttori.

-Con **decreto 15/09/2023, n. 66**, in attuazione del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 e l'introduzione di un nuovo sistema di classificazione del personale, sono stati ricondotti a famiglie professionali (Amministrativa e lavoro / Statistica / Informatica / Comunicazione / Patrimonio) i profili professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni individuando nel contempo nuovi profili professionali.

-Nel corso del 2023 sono stati modificati i profili professionali di quattro dipendenti con lo scopo di un miglioramento della funzionalità e dell'efficienza dei servizi senza variazione della dotazione organica e aumento di spesa.

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

Il rafforzamento del personale di Veneto Lavoro, a seguito del potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego, ha determinato una copertura ai sensi della legge 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Per la copertura della quota di personale mancante per raggiungere la quota del 7% dei lavoratori occupati prevista dalla normativa speciale sul collocamento mirato, sono stati inseriti in organico 8 unità nell'Area operatore esperto per n.1 categoria protetta e n. 7 unità negli ambiti territoriali nel corso del 2023.

A seguito dell'ulteriore incremento dell'organico, alla data del 16/08/2023 la quota d'obbligo rispetto alla Legge n. 68/99 era pari a n. 44 lavoratori disabili con l'assolvimento dell'obbligo per n. 34 unità. Il numero di lavoratori disabili previsti all'art. 1 comma 1 della Legge n. 68/99 per i quali non è ancora assolto all'obbligo risulta essere di n. 10 unità.

Valutato che le mansioni che possono essere affidate ai lavoratori disabili all'interno del luogo di lavoro risultano essere per il profilo professionale di Operatore Amministrativo – ex Cat. A, Veneto Lavoro ha l'impegno di attuare un programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali della Legge n. 68/99 come di seguito determinato:

Entro il	Numero assunzioni/percorsi da avviare	Profilo professionale
31/03/2024	7	Operatore amministrativo - Cat. Ex A
31/10/2024	3	Operatore amministrativo - Cat. Ex A

I lavoratori che entreranno a far parte del programma d'inserimento al lavoro saranno individuati secondo le modalità specificate nella determinazione dirigenziale n. 400 del 13/10/2023 che ha previsto che gli “ (...)Uffici di Collocamento Mirato di riferimento effettueranno la selezione di iscritti aventi le caratteristiche richieste, secondo lo stretto ordine di graduatoria, e provvederanno a emanare il relativo provvedimento di avviamento a tempo indeterminato o a tempo determinato non inferiore ai sei mesi nei confronti del primo in graduatoria, subordinato all'esito positivo di un periodo di tirocinio con durata commisurata alla specifica potenzialità lavorativa. (...)”.

4.4 DOTAZIONE ORGANICA – ASPETTI ECONOMICI E ORGANIZZATIVI

4.4.1 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE STABILI

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

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

Il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ha introdotto disposizioni urgenti in tema di Reddito di Cittadinanza e ha previsto **all'art. 12 comma 3 bis** che “...Le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017, per complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.”

4.4.2 CAPACITA' 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."

4.4.3 CAPACITA' ASSUNZIONALE E FINANZIAMENTO SPESE DI FUNZIONAMENTO

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

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

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

4.4.4 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 2022.¹³

¹³ La stima del costo medio del personale a partire dal 2022 è comprensiva per il personale del comparto del:

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

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

Tabella 12 - Costo medio del personale

TABELLA COSTI MEDI DEL PERSONALE DEL COMPARTO E DIRIGENTI A PARTIRE DAL 2022	
Area	COSTO MEDIO
Operatore (<i>ex cat.A</i>)	€ 39.893,07
Operatore esperto (<i>ex cat.B</i>)	€ 41.914,28
Istruttori (<i>ex cat.C</i>)	€ 45.989,48
Funzionari (<i>ex cat.D</i>)	€ 49.234,35
Dirigenti U.O./U.O.T.	€ 130.082,83

4.4.5. FABBISOGNO POSIZIONI DIRIGENZIALI

Con riferimento al regolamento organizzativo dell'Ente, approvato con decreto n. 179 del 24 agosto 2022, 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 Unità Organizzative centrali, tranne la U.O. Veneto Welfare quindi per un totale di 7 funzioni dirigenziali.

Per le sette unità organizzative territoriali, tenuto conto dei CPI presenti, del numero di utenti e dei 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. Queste posizioni sono state coperte nel corso del 2022.

È in corso di svolgimento la selezione per i ruoli dirigenziali nella U.O.2 Personale e nella U.O.5 AT Gestione Fondi Europei, assunti *ad interim* dal Direttore dell'Ente.

4.4.6 FABBISOGNO COMPLESSIVO

La previsione di un fabbisogno di **870 unità è correlata, come previsto già nella precedente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, 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, tra cui quelle previste dal Piano GOL e dagli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni, dal punto di vista dei costi vede la copertura del finanziamento complessivo che risulta dalla somma dei finanziamenti stabili (cfr. tabella n. 3).

Di seguito in tabella 2 la nuova dotazione organica con il dettaglio dei profili professionali e il confronto con la precedente come aggiornata con il Decreto Direttoriale n. 43 del 5 maggio 2023, a seguito presa d'atto da parte della Giunta regionale con deliberazione 28 febbraio 2023, n. 217, e le assunzioni previste nel corso del triennio 2024-2026 a coprire il fabbisogno di personale, prevedendo anche assunzioni di unità di categoria A al fine di integrare l'ausilio nello svolgimento di mere attività amministrative.

Tabella 13 - Dotazione organica e programmazione assunzioni

AREA/PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2024	DOTAZIONE ORGANICA DD 43/2023	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	ASSUNZIONI DA EFFETTUARE
Operatore	1	8	8	7
Operatore amministrativo	1	8	8	7
Operatore esperto	46	50	50	4
Operatore esperto amministrativo	8	11	9	1
Operatore mercato del lavoro	38	39	41	3
Istruttori	355	500	460	105
Istruttore amministrativo contabile	36	50	49	13
Operatore mercato e servizi per il lavoro	312	438	400	88
Tecnico informatico statistico	0	--	0	0
Tecnico informatico	7	10	10	3
Istruttore patrimonio	0	2	1	1
Funzionari	279	300	340	61
Analista mercato del lavoro	6	6	7	1
Funzionario amministrativo contabile	22	40	37	15
Specialista informatico	3	6	5	2
Specialista informatico statistico	4	6	5	1
Specialista mercato e servizi per il lavoro	238	235	279	41
Specialista nei rapporti con i media	1	1	1	0
Specialista comunicazione	5	5	5	0
Funzionario patrimonio	0	1	1	1
Dirigenti	8	12	12	4¹⁴
Dirigente	8	12	12	4
Totale	689	870	870	181

Le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico secondo la classificazione del personale prevista dal precedente CCNL e bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale fermo restando che il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo i criteri di trasposizione previsti.

Progressioni tra le aree del personale del comparto a tempo indeterminato

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

Nel predisporre la programmazione del fabbisogno di personale, Veneto Lavoro tiene conto della facoltà prevista dal citato Contratto Collettivo, infatti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto, Triennio 2023-2025 (Parte Normativa) è previsto l'impegno a dare avvio all'adozione di un regolamento che disciplini le progressioni verticali (art. 21 progressioni verticali).

¹⁴ N. 2 dirigenti sono sospesi, le funzioni sono assunte *ad interim* dal Direttore.

4.4.7 SINTESI ECONOMICA CAPACITA' 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 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. Dalla legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, all'art. 1, comma 85 e comma 86) che ha dato copertura stabile agli oneri di funzionamento dei CPI, autorizzando a partire dal 2022 una spesa a livello nazionale di 70 milioni annui in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previste dal Piano di potenziamento dei CPI a cui vanno aggiunti 20 milioni per oneri di funzionamento derivanti dall'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore di giovani tra i 16 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione. Tali risorse ripartite tra le regioni e trasferite sulla base del numero di assunzioni effettuate.
3. Dal finanziamento totale per il personale dell'Ente, pari a **€ 43.311.463,01**, comprensivo della quota statale prevista dalla L. n. 205/2017 (**€ 19.019.326,21**), della quota derivante dai finanziamenti per il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro (**€ 9.182.782,28** a decorrere dal 2020 e **€ 15.109.354,52** a decorrere dal 2021) come previsti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019 pubblicato in G.U n. 181 del 3 agosto 2019, art. 2 punto d, con il quale è stato approvato il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro".

Ciò permette di determinare che il saldo tra entrate ed uscite relative ai costi del personale è positivo e ammonta a **€ 1.440.770,69**. Il saldo riguarda alcuni fattori di spesa, correlati alla crescita del personale, tra i quali: l'adeguamento delle elevate qualificazioni e alte professionalità e delle indennità, l'aggiornamento contrattuale, 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 14 - Finanziamenti per il personale e relative fonti

	Disposizioni normative	Risorse finanziarie	Operatori aggiuntivi	Quantum del finanziamento (€)
Passaggio dei Centri per l'impiego 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 LR 45/2017, art. 54 prevede il collocamento del personale dei CPI nei ruoli di Veneto Lavoro	Finanziamento CPI		19.019.326,21
Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego	DL 4/2019 convertito in legge 26/2019 e adottato dalla Regione con DGR 1740/2019 e s.m.i. incardinato anche nel PNRR e nel programma GOL	Ripartite al Veneto dal DM n. 74 del 28/6/2019 aggiornato con il DM n. 59 del 22/05/2020	Fino a 230 unità (quota riparto 4000 operatori)	9.182.782,28 a partire dal 2020
			Fino a 284 unità (142+142) quota riparto 4600 unità +92 (58+34) unità - quota riparto tempi determinati	15.109.354,52 a partire dal 2021
Oneri di funzionamento dei CPI	L. 234/2021 art. 1 c. 84-86 (L. bilancio 2022) autorizzazione spesa per il 2022 già prevista DL 73/2021 convertito L. 106/2021, art. 46	Ripartite al Veneto con decreto interministeriale 10 ottobre 2023 in base alle assunzioni effettuate e alla connessione con le politiche attive del lavoro per i <i>neet</i>		2.561.584.16 connessi alle assunzioni 316.452,00 connessi alle politiche attive del lavoro per i <i>neet</i> Anno 2023¹⁵

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 dal programma GOL e degli obiettivi previsti dal PNRR per i prossimi anni. Le assunzioni programmate attuano quanto previsto con il piano straordinario di potenziamento dei CPI sia in termini numerici (unità di personale) che di prospettazione delle fonti di finanziamento destinate a coprirle.

¹⁵ Le risorse per il funzionamento non sono ancora state iscritte a bilancio dell'Ente in quanto in attesa del provvedimento regionale

Tabella 15 - Dotazione organica e relativi finanziamenti

Progressivo	Area	Dotazione organica	Totale Finanziamento euro	Fonte normativa del finanziamento
1	Dirigenti	12	1.560.993,96	--
2	Funzionari	340	16.739.679,00	--
3	Istruttori	460	21.155.160,80	--
4	Operatori esperti	50	2.095.714,00	--
5	Operatori	8	319.144,56	--
Effettivi (1,2,3,4,5)		870	41.870.692,32	--
Finanziamento			43.311.463,01	- L. n. 205/2017: € 19.019.326,21; - DM n. 74/2019 attuativo del Piano potenziamento CPI: € 9.182.782,28 a partire dal 2020; € 15.109.354,52 a partire dal 2021.
Saldo			1.440.770,69	

A seguito delle assunzioni effettuate e delle cessazioni avutesi, il personale al 1 gennaio 2024 è di 689 unità. La dotazione organica prende in considerazione anche il personale in distacco/comando presso altri enti (18 unità).

L'organizzazione interna all'Ente, inoltre, conferma la previsione nella dotazione organica di unità di categoria A con profilo di operatore amministrativo in ausilio alle attività svolte sul territorio permettendo, nel contempo, la copertura obbligatoria della quota di personale prevista ai sensi della L. 68/99 e s.m.i.

Rimanendo ferma la previsione di una dotazione organica pari a 870 unità come prevista a partire dal PTFP 2022-2023, a seguito delle procedure di selezione avviate **per rafforzare le figure professionali** che assicurano il necessario supporto al funzionamento delle strutture **preposte ai servizi agli utenti e alla implementazione ed erogazione delle politiche attive**, in coerenza con la pianificazione delle attività e delle performance dell'Ente, si rende opportuno uno scorrimento della sezione dei fabbisogni del piano con una conseguente redistribuzione del personale e una nuova rimodulazione delle risorse finanziarie nel corso del prossimo triennio, anche in relazione alla copertura delle future cessazioni.

Il fabbisogno stimato con il presente piano sarà integrato con le assunzioni a seguito dei concorsi in corso di conclusione (in particolare relativi alle figure di istruttore e funzionario) e con l'eventuale avvio di nuovi bandi concorsuali volti a rafforzare le figure professionali di istruttore, in particolare di Operatore mercato e servizi per il lavoro.

Tabella 16 - Sintesi dotazione organica obiettivo

Area	Personale in servizio al 01/01/2024	Assunzioni programmate/ Posti vacanti	Dotazione organica obiettivo
Operatore	1	7	8
Operatore esperto	46	4	50
Istruttore	355	105	460
Funzionario	279	61	340
Dirigente	8	4 (2 sospesi)	12 ¹⁶
Totale	689	181	870

Il programma di assunzioni previste, attingendo alle graduatorie concorsuali e avviando nuove procedure concorsuali per coprire il previsto fabbisogno di personale, è dettagliato nelle tabelle seguenti che riportano, con una allocazione

¹⁶ Si rinvia alla nota 14.

delle risorse aggiornata rispetto a quanto previsto nel precedente piano, anche le spese programmate complessive. Sono considerate anche le cessazioni di personale da coprire con il *turn over* che allo stato attuale si possono stimare, per il 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, escluse quindi le cessazioni di tipo volontario) pari complessivamente ad altre 10 unità. Laddove si manifestasse la necessità in relazione a comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale (come nel caso di progetti finanziati con fondi UE, statali o regionali), l'Ente potrà far ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato secondo quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Tabella 17 - Programma assunzioni 2024

Anno 2024	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	7	4	55	61	2	129
Cessazioni	--	--	6	4	--	10
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni	279.251,48	167.657,12	2.529.421,40	3.003.295,35	260.165,66	6.239.791,01

Tabella 18 - Programma assunzioni 2025

Anno 2025	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	--	--	12	--	--	12
Cessazioni	--	--	--	--	--	--
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni	--	--	551.873,76	--	--	551.873,76

Tabella 19 - Programma assunzioni 2026

Anno 2026	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	--	--	38	--	2	40
Cessazioni	--	--	--	--	--	--
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	--
Totale spesa assunzioni	--	--	1.747.600,24	--	260.165,66	2.007.765,90

Tabella 20 - Programma assunzioni 2024-2026

Anno 2024/26	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	7	4	105	61	4	181
Cessazioni	--	--	6	4	--	10
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	
Totale spesa assunzioni	279.251,48	167.657,12	4.828.895,40	3.003.295,35	520.331,33	8.799.430,68

CONDIZIONI PER LA REALIZZAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La presente sezione ex-PTFP 2024-2026 si pone in continuità con i precedenti piani dei fabbisogni poiché mantiene ferma la previsione del raggiungimento della dotazione organica fino a 870 unità già previste con il PTFP 2022-2023, di cui la Regione del Veneto ha preso atto con deliberazione n. 441/2022, riconfermata con il PTFP 2023-2025 in relazione alle risorse finanziarie statali stabili assegnate per il potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego. La conclusione dei concorsi avviati e le assunzioni e la copertura delle future cessazioni rendono necessario attuare uno scorrimento del fabbisogno di personale dell'Ente e una conseguente allocazione delle risorse finanziarie nel corso del prossimo triennio, allocazione diversa rispetto a quanto previsto nella scorsa programmazione, ma adeguata alla dotazione di personale dell'Ente.

4.4. FORMAZIONE

FORMAZIONE

Veneto Lavoro negli ultimi anni sta affrontando un contesto in forte evoluzione, che ha visto anche un importante processo di riordino dei Centri per l'Impiego (CPI), con un impatto sia a livello di cultura aziendale, sia a livello di erogazione dei servizi per il lavoro.

In questa prospettiva, partendo dall'assunto che per erogare un servizio di qualità è necessario poter disporre di risorse professionali competenti e aggiornate, l'Ente sta realizzando un importante investimento in termini formativi che va ben oltre la formazione "obbligatoria" e che ha portato anche all'istituzione di Academy Veneto Lavoro, struttura agile e flessibile dedicata ad accompagnare il continuo processo di cambiamento e qualificazione che sta coinvolgendo tutto il personale dell'Ente.

Come descritto anche nel PDA, tale struttura, incardinata presso la U.O. 8, si occupa principalmente della formazione rivolta ai dipendenti (formazione *interna*), senza tralasciare all'occorrenza l'organizzazione e la gestione di interventi formativi – anche su richiesta – destinati a soggetti esterni interessati alle tematiche di competenza dell'Ente (formazione *esterna*).

Gli interventi di formazione interna sono in primis rivolti agli operatori dei Centri per l'Impiego, che vanno costantemente aggiornati sull'evoluzione del quadro di riferimento (anche normativo) per ciò che riguarda il tema del lavoro e delle politiche attive, in modo da garantire uno standard e un'uniformità territoriale nell'erogazione dei servizi agli utenti, scongiurando al contempo il rischio di obsolescenza delle competenze professionali richieste.

In particolare, l'offerta formativa messa a punto dall'Academy per i CPI è incentrata su proposte per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali degli operatori, in relazione al ruolo ricoperto (*case manager* nel caso in cui si abbiano in carico i lavoratori, *account manager* qualora ci si dedichi ai servizi per le aziende) e alla luce delle novità che man mano si affacciano sul contesto, come ad esempio è avvenuto nel 2023 con la progettazione di un percorso professionalizzante dedicato al tema dell' "accompagnamento alla scelta", quanto mai rilevante avendo come sfondo per l'erogazione delle politiche attive il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) e recentemente il nuovo strumento del Supporto per la formazione e il Lavoro (SFL). Si evidenzia che nel 2023 il percorso professionalizzante destinato agli operatori dei Centri per l'Impiego ha interessato circa 500 partecipanti fra case managers, account managers, Responsabili di CPI e specialisti.

Per il personale neo-assunto con profilo di Operatore mercato del lavoro o Specialista in mercato e servizi per il lavoro e assegnato ai CPI è inoltre previsto l'accesso al percorso di formazione *Induction training*, che ha lo scopo di accompagnare l'ingresso nell'organizzazione del personale di nuova assunzione, formandolo su procedure, standard di qualità e strumenti in uso presso i Centri per l'Impiego del Veneto per l'erogazione dei principali servizi ai lavoratori e alle imprese. A fronte delle nuove assunzioni, nel 2023 hanno partecipato all'Induction training 128 nuovi dipendenti.

L'Academy è inoltre attiva nella raccolta dei fabbisogni formativi, nella progettazione e nell'erogazione di proposte formative per i dipendenti in servizio presso la sede centrale oppure le sedi di Ambito dell'Ente, cui vengono garantite occasioni di sviluppo delle competenze richieste per lo svolgimento delle proprie attività, siano esse di natura tecnico-professionale (si pensi ad esempio a percorsi formativi o di aggiornamento sul tema del bilancio, degli appalti, ecc.) oppure di carattere trasversale (come nel caso di proposte per lo sviluppo delle competenze comunicative, relazionali, di negoziazione, ecc.).

Le attività dell'Academy continueranno sulle linee di intervento già tracciate e consolidate finora, con uno sguardo comunque attento alla necessità di proporre interventi formativi in grado di rispondere ad esigenze contingenti, non prevedibili a priori, ma necessari per mantenere le competenze dei dipendenti allineate rispetto alle richieste di un contesto in costante evoluzione.

In particolare tali interventi saranno realizzati con riferimento alle seguenti aree tematiche:

- formazione per il personale di nuova assunzione assegnato ai Centri per l'Impiego (percorso di *Induction Training*);
- contesto di riferimento e procedure per l'erogazione dei servizi per il lavoro, con attenzione sia alla parte normativa del contesto (ad esempio con approfondimenti sulla L. 3 luglio 2023, n. 85 di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 48 del 2023 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"), sia all'utilizzo del sistema informativo IDO, sistema in uso presso i Centri per l'Impiego del Veneto per la gestione dell'incrocio domanda/offerta di lavoro;
- profili professionali di maggiore utilizzo nel mercato del lavoro regionale;
- condizione del lavoratore straniero e gestione flussi migratori;
- normativa che disciplina il collocamento mirato (L. 68/99 e s.m.i.), strumenti e incentivi disponibili, inserimento e integrazione lavorativa di persone con disabilità;
- sviluppo di competenze specialistiche di tipo informatico o linguistico;

- sviluppo di competenze tecniche legate allo specifico profilo professionale;
- sviluppo di competenze comunicative e relazionali, anche con riguardo alla gestione di eventi digitali (comunicazione efficace, ascolto attivo, gestione casi critici, public speaking, ...);
- sviluppo di competenze manageriali, con riferimento ad esempio a temi quali leadership, delega, gestione casi critici, negoziazione, valorizzazione e motivazione delle risorse umane assegnate, gestione del tempo, team building.

Oltre a ciò sarà garantita ai dipendenti la fruizione della formazione prevista obbligatoriamente per legge (ad es. sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, sul Regolamento privacy europeo 679/16 (Gdpr) in materia di protezione dei dati personali, la formazione in materia di trasparenza e anticorruzione, ecc.).

Considerato che con Decreto Direttoriale n. 225 del 28 novembre 2022 è stato costituito presso Veneto Lavoro il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, sarà predisposto a favore di tutto il personale dell'ente un intervento formativo sui seguenti temi: ruolo e funzioni del CUG, discriminazione e mobbing, promozione e gestione del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

Continuerà poi la collaborazione già avviata negli anni scorsi tra Veneto Lavoro ed Enti/Università per formare i dipendenti su tematiche proprie della Pubblica Amministrazione, ciò al fine di operare nella direzione di una PA più innovativa, digitalmente avanzata e attenta alle esigenze dei cittadini. In questo filone si colloca la partecipazione ai corsi promossi dall'INPS nell'ambito del progetto Valore PA (cui hanno partecipato, tra il 2021 e il 2023, 7 dipendenti dell'ente) e ai corsi GARI predisposti dalla Regione del Veneto in collaborazione con la Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (con la partecipazione tra il 2021 e il 2023 di 23 dipendenti).

Per incentivare e favorire l'accesso da parte del personale laureato e non a percorsi di istruzione e qualificazione, saranno promossi presso i dipendenti sia le iniziative esistenti in tal senso, sia gli istituti che ne permettono la fruizione (come i permessi per il diritto allo studio). Tra le iniziative si ricordano "PA 110 e lode", frutto di un protocollo d'intesa del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministero dell'Università e della Ricerca, che consente ai dipendenti pubblici di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria, nonché le borse di studio messe a disposizione dall'INPS per la partecipazione a master universitari.

Per garantire lo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e manageriali richieste dalla fase di transizione attualmente in essere presso la Pubblica Amministrazione, si continuerà ad utilizzare come supporto anche la piattaforma *Syllabus* del Dipartimento della funzione pubblica, cui sono stati iscritti nel 2023 circa 700 dipendenti. La piattaforma mette infatti a disposizione dei pubblici dipendenti un'offerta formativa gratuita e sempre aggiornata in tema di transizione digitale, ecologica e amministrativa, garantendo agli utenti la possibilità di una fruizione in modalità asincrona dei contenuti disponibili. Verrà poi data continuità alla collaborazione con la Regione del Veneto nell'ambito della *Coalizione per lo sviluppo delle competenze digitali*, della quale Veneto Lavoro fa parte e che prevede la possibilità di partecipare ad iniziative volte a diffondere nelle PA aderenti la cultura del "digitale".

Sotto il profilo delle metodologie didattiche, l'attività formativa potrà essere erogata con le seguenti modalità: formazione in aula; formazione a distanza; auto-formazione; affiancamento. Di volta in volta sarà adottata la metodologia più opportuna per il raggiungimento degli obiettivi formativi legati allo specifico intervento.

Per quanto riguarda **l'individuazione delle risorse interne e/o esterne disponibili o attivabili per promuovere la formazione**, sotto il profilo delle *risorse umane* la gestione delle varie fasi del processo formativo sarà in capo all'Academy di Veneto Lavoro, che potrà ricorrere per lo svolgimento di determinate attività (progettazione, coordinamento, docenza, ecc.) a soggetti esterni selezionati nel rispetto delle procedure adottate dall'Ente, ferma restando la possibilità di coinvolgere personale di Veneto Lavoro dotato della dovuta competenza ed esperienza.

Per quanto riguarda le risorse *finanziarie*, le attività formative potranno essere finanziate:

- con le risorse stanziate per la formazione del personale prevista dal CCNL Funzioni locali all'interno del bilancio di previsione 2024-2026, adottato con decreto direttoriale n. 90 del 11/12/2023;
- con le risorse messe a disposizione dal Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego del Veneto adottato dalla Regione del Veneto con D.G.R. n. 1770 del 29/11/2019 e successivamente aggiornato con D.G.R. n. 1379 del 16/09/2020 per un adeguamento ai sensi del D.M. 22 maggio 2020, n. 59 e del D.M. 4 settembre 2020, n. 123.

Resta fermo il fatto che, laddove possibile, gli interventi di formazione saranno realizzati "a costo zero o minimo",

privilegiando la docenza interna, l'adesione a progetti formativi promossi da Enti Pubblici e/o Università che prevedano la partecipazione gratuita per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, il ricorso a modalità di svolgimento online (laddove ciò non infici l'efficacia didattica dell'intervento), l'utilizzo per le sessioni in presenza dei locali dell'ente piuttosto che di location esterne.

Rispetto invece alle risorse "materiali", Veneto Lavoro dispone in ogni Ambito e nella Sede Centrale di spazi fisici attrezzati ed adeguati per ospitare sessioni di formazione in presenza, cui si affiancano le dotazioni informatiche e tecnologiche (PC, monitor, rete Wi-Fi,...) necessarie nel caso in cui si opti per una formazione erogata a distanza o in modalità blended. Infine, *rispetto ai software e alle piattaforme richieste per gestire la formazione*, oltre al supporto fornito dalla già citata piattaforma Syllabus, Veneto Lavoro intende dotarsi o provvedere all'aggiornamento (laddove siano già disponibili) dei seguenti sistemi:

- sistema per la gestione della formazione a distanza* (sistema già in uso): si fa riferimento sia alla possibilità di utilizzare piattaforme come G-Meet, Zoom, GoToWebinar, che consentono di organizzare online meet o webinar da integrare nei corsi che prevedono attività svolta a distanza, sia alla disponibilità di una piattaforma web a supporto della formazione dei dipendenti di Veneto Lavoro, la quale possa fungere da punto di accesso per la partecipazione ai corsi erogati con modalità online asincrona, come anche da repository per la messa a disposizione dei materiali didattici predisposti (la piattaforma attualmente in uso per queste finalità è Academy Veneto Lavoro, www.formaspi.veneto.it);
- sistema gestionale per la formazione dei dipendenti* (sistema da adottare): si tratta di un sistema per la gestione di tutta l'attività formativa in capo all'Academy, comprensivo di funzionalità per la gestione dei dati anagrafici dei dipendenti, da intendersi come supporto all'organizzazione dei corsi (es. gestione partecipanti, calendarizzazione attività, produzione attestati di frequenza ecc.) sia nell'ottica di rendere agevolmente disponibili report sulle attività svolte, sia con l'obiettivo di costruire e mantenere aggiornato il fascicolo formativo di ogni singolo dipendente;
- sistema per la mappatura delle competenze* (sistema da adottare): trattasi di un sistema che, partendo dai profili professionali impiegati presso l'Ente, ciascuno connesso a specifiche competenze professionali, permette di mappare per ogni dipendente la distanza (il gap) tra le competenze richieste dal profilo ricoperto e quelle effettivamente possedute, ciò allo scopo di elaborare un'offerta formativa su misura, progettata a partire dalle reali esigenze – in termini di sviluppo di competenza – di ogni singolo dipendente.

5. SEZIONE MONITORAGGIO

Di seguito sono sintetizzate le modalità di monitoraggio del Piano per i vari ambiti di programmazione, così come previsto dalla normativa vigente.

Ambito / Sezione	Riferimenti normativi	Soggetti	Strumenti
Valore pubblico	<i>Cfr. l.r. n. 3/2009 e s.m.i.</i>	<ul style="list-style-type: none"> -organo di indirizzo politico – amministrativo che valuta raggiungimento obiettivi generali strategici; -approvazione della Giunta regionale, sentita la competente Commissione consiliare 	Relazione annuale delle attività
Performance	<i>Cfr. DLGS 150/2009 articoli 6 e 10, comma 1 lettera b)</i>	<ul style="list-style-type: none"> -organo di indirizzo politico – amministrativo, che valuta l'andamento della performance organizzativa e assegna gli obiettivi strategici ai Dirigenti; -Dirigenza, che assegna gli obiettivi al proprio personale ed esegue la valutazione; -OIV, che monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione 	Relazione sulle performance
Rischi corruttivi e trasparenza	<i>Cfr. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2023 redatto da ANAC</i>	<ul style="list-style-type: none"> -RPTC e Dirigenti per il rispetto delle misure previste nel PTPCT -Ufficio procedimenti disciplinari (che gestisce principalmente i casi di violazione del Codice di comportamento) -OIV per controllo sul sistema performance – anticorruzione – trasparenza 	Relazione del RPTC
Organizzazione e capitale umano	<i>Cfr. DM PIAO 24/6/2022</i>	<ul style="list-style-type: none"> -OIV per monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance 	

ALLEGATI

1. Piano delle attività 2023-2025
2. Cantiere procedure: elenco delle procedure oggetto di analisi
3. Elenco degli obblighi di pubblicazione