VENETO LAVORO

REGIONE DEL VENETO

ALLEGATO n.1

ADEGUAMENTO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

ANNI 2019 – 2021

ADEGUAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2019-2021

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, è stato adottato il Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro ed è stato definito il riparto delle risorse per la regione Veneto previste per l'attuazione del predetto Piano. Il DMLPS conclude il 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".
L'adozione del Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego rende necessario adeguare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021, adottato con decreto n. 176 del 06/06/2019 a seguito presa d'atto della Giunta regionale con D.G.R. 04/06/2019, n. 766 e che rappresenta l'atto di programmazione del fabbisogno di personale nella prospettiva del triennio 2019-2021 al fine di recepire le intervenute mutate esigenze e procedere al rafforzamento dei servizi per l'impiego.

1. DOTAZIONE ORGANICA - SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE

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

In particolare, si evidenzia che tale programmazione permette il ripristino (con la riqualificazione dei profili e delle categorie) della dotazione organica e della connessa spesa dell'anno 2015, dal 1° gennaio del quale è intervenuto il sostegno finanziario assicurato ai servizi per il lavoro inizialmente dall'articolo 15 del D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in L. 6 agosto 2015, n. 125, poi modificato dall'articolo 33 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, incrementato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205 e dalla L. R. 29 dicembre 2017, n. 45, e oggetto delle convenzioni stipulate tra Stato e Regione del Veneto e tra Regione del Veneto e Province e Città Metropolitana di Venezia in attuazione del complesso dettato normativo citato prima.

Lo stanziamento definitivo previsto dalla Legge n. 205/2017 fa infatti riferimento alla spesa storicizzata all'inizio del 2015 che risulta di molto superiore all'attuale spesa. La Legge n. 205/2017 prevede che le Regioni e gli Enti regionali gestori delle politiche del lavoro destinino i finanziamenti statali alla copertura degli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego, ivi comprese le spese per il personale e consente quindi di assumere personale entro i tetti del finanziamento previsto.

Si tenga conto che questa possibilità non è un *unicum* nell'ordinamento in quanto la copertura del 100% del turnover viene concessa, anche in presenza di limitazioni delle assunzio-

ni, in situazioni analoghe. Si riporta il comma 229 dell'art.1 della Legge n. 208/2015:

"229. A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente."

In merito la Direzione Organizzazione e Personale della Regione del Veneto ha espresso il seguente parere n. 315726 in data 27 luglio 2018: "*Si ritiene che la programmazione dei fabbisogni che codesto ente deve porre in essere annualmente e, in particolare, a seguito del trasferimento del personale provinciale, nella corrente annualità con prospettiva triennale, come da previsione dell'art. 6 comma 2, D.Lgs. 165/2001, possa prevedere un fabbisogno (correlato alle esigenze specifiche dei centri per l'impiego, al quale va aggiunto quello correlato all'attività originaria dell'ente) quantificato in misura massima pari alla cifra di euro 19.072.554,00*".

In materia è intervenuto l'art. 3*bis* del Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87, convertito in Legge 9 agosto 2018 n. 96, che così recita: "*Per il triennio 2019-2021, le regioni destinano, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 28 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, una quota delle proprie facoltà assunzionali, definita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano, al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego di cui all'art. 18 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, al fine di garantirne la piena operatività, secondo modalità definite con accordo da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano entro il 31 marzo di ciascun anno*."

La norma sembrerebbe, a una prima lettura voler attrarre, per il triennio 2019-2021, i Servizi per l'Impiego entro il complesso sistema dei limiti al turnover che prevedevano la sostituzione parziale del personale cessato.

Si ritiene che non sia così per i seguenti motivi:

1. la finalità della norma è il **"rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego"** quindi l'intenzione del legislatore non è la semplice sostituzione del personale cessato nell'anno precedente, ma l'incremento e il potenziamento della dotazione organica.

2. Se si trattasse semplicemente di sostituire il personale cessato attraendo i servizi per l'impiego nell'orbita delle facoltà assunzionali regionali la norma sarebbe inutile **in quanto dal 2019 già nell'attuale sistema è comunque possibile la copertura del 100% dei cessati dell'anno precedente** (dal 2019 viene infatti meno la disciplina temporanea in materia di limiti al turnover, introdotta per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016, art. 1, comma 228 L. 208/2015).

3. La norma invece impone, ai fini del **rafforzamento,** che le Regioni destinino **una quota delle proprie facoltà assunzionali.** Si possono avere quindi due diverse situazioni:

   a) nel caso in cui i centri per l'impiego sono gestiti direttamente dalle Regioni ed il

personale è quindi regionale, la norma ha senso solo se impone alle Regioni un obbligo ulteriore rispetto alla sola sostituzione del 100% del personale cessato nel 2018 nei centri per l'impiego: in pratica si prevede uno spostamento di risorse umane ai centri per l'impiego da altri servizi regionali;

b) se invece i centri per l'impiego sono, come nel caso di Veneto Lavoro, gestiti da un ente regionale questi potrebbe già sostituire tutti i cessati del 2018 e quindi la destinazione di una quota delle proprie facoltà assunzionali regionali deve essere aggiuntiva rispetto alla copertura integrale del turnover 2018.

Come definito dal combinato disposto della L.R. 13/03/2009, n. 3 e s.m.i. (articoli 13 e seguenti) e della L.R. 29/12/2017 n. 45, art. 54, dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 e dalle linee guida approvate con decreto 8 maggio 2018 dal Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato in GU n.173 del 27/7/2018), **la determinazione della spesa per le assunzioni discende:**

1. dal limite del tetto massimo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater, legge 296/2006). Nel caso di Veneto Lavoro, per le motivazioni svolte sopra, il limite della media del triennio 2011-2013 non è applicabile; il limite di spesa quindi coincide con la somma del limite della spesa di personale dipendente da Veneto Lavoro fino al 31.12.2017 a cui vanno aggiunte le risorse per il personale transitato a Veneto Lavoro ai sensi della L. 205/2017, art. 1 c. 793 e della L.R. 29/12/2017 n. 45, art. 54 che individua Veneto Lavoro, quale ente incaricato alla direzione e coordinamento dei Centri per l'impiego. A questi vanno aggiunti i finanziamenti previsti nell'ambito del Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego derivanti dal D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 come convertito con L. 28 marzo 2019, n. 26 relativo a "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", ripartiti alle regioni con DMLPS del 28 giugno 2019.

2. dalla determinazione della spesa di personale effettivamente sostenuta da Veneto Lavoro nel 2018, comprensiva della spesa del personale proveniente dalle Province, composta come precisato nella **tabella allegato A** (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13);

3. Ai sensi dell'articolo 12, comma 3 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 come convertito con L. 28 marzo 2019, n. 26, il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro disciplina il riparto alle Regioni e alle PA delle risorse stanziate dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 e s.m.i., articolo 1, comma 258 che prevede l'inserimento di 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego 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 definita fino a un massimo di 230 unità a tempo indeterminato con il finanziamento della relativa spesa. Con Decreto MLPS 28 giungo 2019 sono state ripartite le risorse previste per l'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche atti-

ve del lavoro.
Inoltre con il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 come convertito con L. 28 marzo 2019, n. 26 viene previsto all'art. 12 che le regioni e le agenzie delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'art. 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della propria 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 in riferimento al Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

4. quindi la dotazione organica in termini finanziari di Veneto Lavoro è determinata dal finanziamento di € 19.019.326,20 di cui alla L. n. 205/2017 assicurato dallo Stato a decorrere dal 2018 per la copertura degli oneri di funzionamento dei Centri per l'impiego, ivi comprese le spese di personale, a cui si aggiungono i finanziamenti previsti dal D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 come convertito con L. 28 marzo 2019, n. 26 relativo a "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" come ripartiti alle regioni ai sensi del DMLPS 28 giugno 2019. Tali finanziamenti ammontano complessivamente per il 2019 a € 25.906.412,92 (risultante dalla somma di € 19.019.326,20 di cui alla L. n. 205/2017 e di € 6.887.086,71 assegnati a seguito del Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego), e per il 2020 a € 28.202.108,50 (risultante dalla somma di € 19.019.326,20 di cui alla L. n. 205/2017 e di € 9.182.782,28 assegnati a seguito del Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego). La Regione del Veneto con protocollo n. 59857 del 05/09/2019 ha comunicato la ripartizione dei fondi nell'ambito del piano di rafforzamento per il 2019 a copertura delle assunzioni fino ad un massimo di 230 unità con autorizzazione ad aumentare la dotazione organica secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 258 della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Rileva ricordare i seguenti dati:

- il personale in servizio nel 2015 presso i CPI provinciali era pari a 484 unità e presso Veneto Lavoro era pari a 38 unità per complessive 522 unità;
- a seguito delle cessazioni per quiescenza e di trasferimenti di personale a Veneto Lavoro per mobilità esterna il personale a tempo indeterminato, in data 31 agosto 2019, in forza a Veneto Lavoro è pari a 399 unità a tempo indeterminato di cui 5 dirigenti;
- la spesa complessiva annuale presunta per il suddetto personale ammonterà ad euro 16.458.827,00, comprensiva delle posizioni organizzative;
- dal 2015 al 1° gennaio 2019 il personale dei CPI ha subito una riduzione pari a 124 unità ed il personale di Veneto Lavoro ha subito una riduzione pari a 4 unità, per un totale di 128 unità.

2. ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DEL 2018 IN MERITO ALLA GESTIONE DEL PERSONALE

Di seguito le azioni effettuate a partire dal 2018:

- è stato effettuato il confronto con le OO.SS. e le RSU in merito all'individuazione dei profili professionali. Il confronto si è concluso in data 3 dicembre 2018. Pertanto i profili professionale dell'Ente sono i seguenti [1]:

Tabella n. 1

	Area amministrativa		**Area informatica, statistica e ricerca**			**Area comunicazione e informazione**	
CAT. D	Specialista Amministr.vo Contabile	Specialista Mercato e servizi per il lavoro	Specialista Informatico statistico	Specialista Informatico	Analista del mercato del lavoro	Specialista comunicazione	Specialista nei rapporti con i media
CAT. C	Istruttore Amministr.vo contabile	Operatore mercato del lavoro	Tecnico Informatico statistico	Tecnico Informatico			
CAT. B	Collaboratore amministr.vo contabile (*)	Operatore Junior mercato del lavoro (*)				Centralinista (*)	
CAT. A	Ausiliario (*)						

Le caratteristiche di ciascuna figura professionale vengono specificate nell'allegato C "Attività e ruoli attribuiti a ciascun profilo professionale".

- È stata effettuata la procedura di cui all'art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. inviando ai soggetti previsti la comunicazione dei profili professionali (area e livello) e delle sedi di destinazione ai fini dell'eventuale mobilità del personale in disponibilità. Tale procedura, iniziata il 9 novembre 2018 prot. 7198, si è conclusa con il decorso dei termini di due mesi senza alcuna assegnazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.
- È stato pubblicato un apposito avviso per consentire ai dipendenti assunti in posti a tempo parziale di passare a tempo pieno. Tutti i dipendenti a tempo parziale potenzialmente interessati (n. 8) hanno presentato domanda e pertanto effettuato il passaggio a posti a tempo pieno. Sono quindi stati coperti 7 posti a tempo pieno di

1 Le figure contrassegnate con (*) sono ad esaurimento.

istruttore amministrativo contabile, categoria C, e 1 posto a tempo pieno di specialista amministrativo contabile, cat. D. I posti a tempo parziale di categoria C lasciati liberi sono stati trasformati in posti a tempo pieno. Conseguentemente la pianta organica dei posti di categoria C profilo di istruttore amministrativo contabile è stata diminuita di 7 posti a tempo parziale e aumentata di 5 posti a tempo pieno. In categoria D è invece rimasto libero in pianta organica un posto di categoria D specialista amministrativo contabile a tempo parziale del 66,66%, pari a 24 ore settimanali (Decreto direttoriale n. 26 del 28/01/2019).

- E' stata anche esplorata la possibilità di trasferimenti interni mediante apposito avviso, ma la carenza di personale in quasi tutti gli uffici ha reso possibile un numero esiguo di mobilità interne (decreti direttoriali n. 316 del 6/12/2018 e n. 27 del 28/1/2019).
- Si è quindi proceduto ad effettuare le stabilizzazioni del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75. Tali procedure hanno portato all'assunzione a tempo indeterminato di 3 persone in categoria D con il profilo di specialista amministrativo contabile, di 11 persone in categoria C, di cui 7 con il profilo di operatore del mercato del lavoro e 4 con il profilo di istruttore amministrativo contabile. La procedura di stabilizzazione ha interessato complessivamente 14 dipendenti come previsto nel piano occupazionale (Decreti direttoriali n. 35 del 29/01/2019 per il personale di categoria C e n. 66 del 21/02/2019 per il personale di categoria D).
- Con procedura di mobilità volontaria dall'esterno, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sono stati trasferiti a Veneto Lavoro 2 dipendenti con profilo di Specialista Mercato del Lavoro e 1 dipendente con profilo di Specialista Amministrativo Contabile, perciò complessivamente 3 unità di categoria D; inoltre 4 dipendenti con profilo di Operatore del Mercato del Lavoro.
- E' stata avviata (decreto direttoriale n. 97 del 19/03/2019) e in corso di conclusione la procedura di selezione per le progressioni verticali per il profilo di specialista del mercato del lavoro (cat. D) e per il profilo di operatore del mercato del lavoro (cat.C).
- A seguito definizione dell'Area delle posizioni organizzative (decreto direttoriale n. 117 del 05/04/2019) sono stati assegnati gli incarichi relativi.
- E' stato pubblicato, con decreto direttoriale n. 128 del 17/04/2019, l'Avviso esplorativo per mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per n.1 Dirigente U.O.1 e n.1 Dirigente U.O.8 conclusasi con il trasferimento e contestuale messa in aspettativa del Dirigente U.O.1, essendo andato deserto l'avviso per Dirigente U.O.8.
- Con decreto direttoriale n.178 del 11/06/2019, sono stati indetti concorsi per assunzioni a tempo indeterminato e determinato nella Categorie C e D per vari profili professionali per n. 171 posti totali.
- E' stato avviato, con decreto direttoriale n. 246 del 09/08/2019 il bando di concorso

pubblico per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto di Dirigente Unità Organizzativa Bilancio, Affari Generali ed Approvvigionamenti (U.O.1) e per la copertura di n. 1 posto di Dirigente Unità Organizzativa Coordinamento e gestione della rete pubblica per il lavoro (U.O.8).

- E' stato predisposto il piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006.

3. ARMONIA CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE E POLITICHE PUBBLICHE DA ATTUARE

Veneto Lavoro ha approvato il piano della performance con il decreto direttoriale n. 20 del 23/01/2019 a cui si è aggiunta la determinazione degli obiettivi ed indicatori per le attività delle U.O.T. e dei Centri per l'Impiego (nota prot. 20496 del 23/03/2019).

Tale piano della performance è in linea con la programmazione delle politiche regionali e tiene conto dei livelli essenziali delle prestazioni previsti dal D. Lgs. n. 150/2015 e DMLPS n. 4/2018.

Il piano dei fabbisogni di personale è stato quindi pensato con la finalità di assumere le risorse umane quantitativamente e qualitativamente minime per intraprendere la strada che consenta nel futuro di raggiungere pienamente gli obiettivi programmati da Regione e Stato e che saranno definiti dal piano triennale della performance dei prossimi anni in coerenza con le politiche statali (ad es. Reddito di Cittadinanza) e regionali (a titolo di esempio assegno per il lavoro, tirocini di garanzia giovani, percorsi formativi e di inserimento lavorativo per i disabili, progetti contro la dispersione scolastica, ecc.) e per garantire in modo adeguato il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni come declinati con DMLPS n. 4/2018.

4. FABBISOGNI PRIORITARI ED EMERGENTI IN RELAZIONE ALLE POLITICHE PUBBLICHE DA ATTUARE

4.1 ANALISI DELLE FUNZIONI DELL'ENTE

Le funzioni svolte dall'Ente e la relativa organizzazione in termini di Unità Organizzative sono definite nella L.R. 13/03/2009, n. 3 come modificata da ultimo dalla L.R. 25 ottobre 2018, n. 36 e dalla L.R. 31 ottobre 2018, n. 38. Con questi ultimi interventi normativi sono state riviste e ampliate le funzioni attribuite all'Ente. In particolare l'Ente acquisisce la direzione ed il coordinamento operativo della rete dei servizi pubblici, la gestione del personale impegnato nei servizi e la funzione di acquisizione dei beni e dei servizi necessari allo svolgimento delle suddette attività. Viene inoltre adeguata la parte riguardante il Sistema informativo regionale del lavoro, anche in relazione ai mutamenti intervenuti a livello normativo nazionale, e vengono previsti Sportelli Informa lavoro presso le amministrazioni comunali.

LEGGE REGIONALE n. 3 del 13 marzo 2009 e s.m.i..

Art.12. Osservatorio regionale sul Mercato del Lavoro

a) comma 2: 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.

b) comma 3. 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.13. Funzioni dell'Ente regionale Veneto Lavoro

c) comma 2: l'ente esercita in particolare le seguenti funzioni:

0 a) **direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro**, secondo i criteri stabiliti nel regolamento di cui all'articolo 15, comma 5 lettera a);

0 b) **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);

0 c) **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;

a) provvede al **monitoraggio e all'osservazione del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro** rapportandosi alle strutture regionali competenti in materia di lavoro;

b) collabora con le strutture regionali competenti in materia di lavoro in tema di **programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche del lavoro**;

c) fornisce **assistenza tecnica** alle strutture regionali competenti in materia di formazione, istruzione e lavoro o su altre materie nell'ambito di specifici progetti;

d) favorisce la qualificazione dei servizi per il lavoro, attraverso attività di **ricerca, studio e documentazione**;

e) 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;

f) assicura le attività in materia di **sistema informativo lavoro del Veneto (SILV);**

f bis) 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;

f ter) 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.

d) comma 2bis: La Giunta regionale può attribuire all'ente **ulteriori attività di supporto e assistenza tecnica**, rispetto a quelle svolte ai sensi della presente legge.

e) comma 3. L'ente formula entro il 30 ottobre un **piano annuale delle attività**, che viene approvato dalla Giunta regionale, acquisiti i pareri della commissione consigliare competente, nonché della commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali di cui all'art.6.

f) comma 3bis: L'ente predispone annualmente entro il 31 gennaio una **relazione conclusiva sullo svolgimento delle attività dell'anno precedente**, sottoposta all'approvazione della giunta regionale, sentita la competente commissione consigliare.

g) comma 3 ter. La Giunta, sentita la competente commissione consiliare, approva lo statuto dell'Ente.

Art.28. Sistema informativo regionale del lavoro (SILV)

h) comma 1: La Regione, allo scopo di garantire la più ampia disponibilità e fruibilità delle politiche del lavoro, realizza il **Sistema Informativo lavoro Veneto (SILV).**

i) comma 2: 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.

j) comma 3: 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.

k) comma 4: 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.

l) comma 5: 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.

m) comma 6: **l'accesso al SILV da parte degli operatori pubblici e privati**, accreditati o autorizzati nonché delle pubbliche amministrazioni statali, regionali e locali che vi hanno interesse, è consentito previa stipula di convenzioni con l'ente regionale Veneto Lavoro. Lo schema delle convenzioni di accesso al SILV è approvato dalla Giunta regionale.

4.1.1 VENETO WELFARE

Unità Organizzativa prevista nella Legge Regionale n. 45 del 29 dicembre 2017

Sempre con Collegato alla legge finanziaria regionale 2018 citata, sono state affidate a Veneto Lavoro **le funzioni del Welfare** inerenti l'attività di promozione, informazione e assistenza qualificata in ordine alla previdenza complementare della popolazione regionale; cura dei rapporti con gli enti accreditati e con i soggetti aderenti alle forme di welfare e per il coordinamento dell'attività dei fondi stessi, ivi compresi i rapporti con gli enti gestori; servizi e assistenza qualificata connessi alla materia della previdenza in genere ed ai fondi sanitari integrativi; realizzazione di progetti volti alla costituzione di forme di tutela sociale da realizzare anche per il tramite del risparmio previdenziale, ivi compresa l'attuazione di progetti di welfare; attività di studi e ricerche relativamente alle materie di competenza.

4.1.2 PIANO DI POTENZIAMENTO E REDDITO DI CITTADINANZA

Con D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con modifiche in Legge 28 marzo 2019 n. 26 è stata approvata la misura di contrasto alla povertà chiamata reddito di cittadinanza (RdC). Tale misura è condizionata per i soggetti maggiorenni disoccupati, fatte salve le cause di esonero previste dalla stessa normativa, al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, all'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e inclusione sociale (art. 4) e alla sottoscrizione di un Patto per il lavoro. I centri per l'Impiego sono quindi chiamati a svolgere una precisa attività relativa alla presa in carico, alla verifica della occupabilità, alla ricerca delle opportunità di lavoro, e alla condizionalità. Lo sviluppo della misura del Reddito di Cittadinanza produrrà un incremento

nell'utenza dei CPI e, per garantire i livelli essenziali delle prestazioni (DM n. 4/2018), all'art. 12, comma 3, della legge citata, si prevede l'adozione di un piano straordinario di potenziamento dei CPI di durata triennale. Ai sensi dell'articolo 12, comma 3 della L. n. 26/2019, il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro disciplina il riparto alle Regioni e PA delle risorse stanziate dalla legge n. 145/2018 e s.m.i., articolo 1, comma 258 nella quale sono previste le risorse per il rafforzamento dei CPI.

Le unità di personale (fino a 4.000) previste all'articolo 1, comma 258 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e s.m.i da destinare ai centri per l'impiego saranno 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 i soggetti utenti dei CPI. La quota parte per il rafforzamento del personale dei CPI della Regione del Veneto è prevista fino ad un massimo di 230 unità a tempo indeterminato.

Con il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017, in considerazione delle novità legislative e della necessità di creare maggiori e più efficienti sinergie tra il settore dell'inclusione sociale e i servizi per il lavoro, il progetto di rafforzamento sarà realizzato a valere, in maniera paritaria, sulle risorse del PON SPAO e del PON Inclusione prevedendo l'inserimento di personale particolarmente qualificato. Di queste unità di personale a tempo determinato, che a livello nazionale sono complessivamente pari a1.600 unità, fino a 92 unità sono attribuite alla Regione Veneto secondo il criterio di riparto utilizzato per i navigator e saranno finanziate nell'ambito del PON SPAO e del PON Inclusione. Con decreto del direttore dell'Anpal del 09/04/2019 n.145, sono state impegnate infatti a favore di Veneto Lavoro, individuato come Organismo Intermedio del Programma Operativo Complementare "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", per lo svolgimento delle attività per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego- risorse pari ad € 6.090.000,00 a valere sul POC SPAO, Asse "Occupazione", Obiettivo Tematico 8.
Con D.G.R. 28 novembre 2018, n.1789 Veneto Lavoro è stato individuato quale organismo intermedio nel PON Inclusione per la gestione delle risorse assegnate alla Regione del Veneto pari a euro 3.898.471,25 ai fini della realizzazione delle misure previste dal piano nazionale.
Inoltre, le risorse indicate al comma 3*bis* dell'articolo 12 della L. n. 29/2019, sono finalizzate alla stabilizzazione delle 1.600 unità di personale assunte a tempo determinato nell'ambito del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017.

E' quindi necessario approvare un piano dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., che:

1) tenga conto delle nuove funzioni affidate all'Ente, oltre a quelle in precedenza previste;
2) garantisca il loro svolgimento con la necessaria efficacia ed efficienza secondo quanto previsto nelle linee di indirizzo approvate con decreto 8 maggio 2018 dal Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato in GU n.

173 del 27/07/2018;

3) garantisca lo svolgimento della misura definita con la L. 28 marzo 2019, n. 26 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”.

L’attuazione del presente piano dei fabbisogni sarà effettuata in base e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

5.1 PROFESSIONALITA' RICHIESTE - PROFILI PROFESSIONALI

Nell’individuare i profili professionali si è tenuto conto delle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31 marzo 1999 come integrate per le attività di comunicazione ed informazione dall'art.18 bis del nuovo CCNL del triennio 2016-2018.
Si è inoltre valutata l'esigenza di riqualificare gran parte del personale di categoria B in servizio presso i servizi per il lavoro collocando i posti di categoria B ad esaurimento e prevedendo la trasformazione degli stessi in posti di categoria C man mano che rimarranno liberi per cessazione del personale.
Si sono valutate da un lato le esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni (individuando 3 aree), sia i fabbisogni di competenze professionali necessarie per l'implementazione delle innovazioni legislative e di programmazione politica che hanno impattato ed impattano sulla PA in genere.
Si richiamano in particolare le competenze necessarie per la gestione del CAD, della sicurezza ICT, del nuovo regolamento privacy, degli appalti e contratti.
Inoltre, il personale deve poter gestire progetti e quindi conoscere le tecniche di project management, svolgere il ruolo di orientatore, analista del mercato del lavoro, deve avere conoscenze di psicologia del lavoro e competenze di coaching e di case management.
Una individuazione delle attività e ruoli attribuiti a ciascun profilo viene riportata nell'allegato C. in tale individuazione si è tenuto conto del rapporto finale di novembre 2017, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e da ARAN “Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA”.

I profili professionali individuati nella dotazione di Veneto Lavoro sono riportati nella tabella 2 . Alle figure professionali già oggetto di precedente contrattazione sindacale si aggiungono, in considerazione delle nuove esigenze legate alla gestione degli immobili destinati alle esigenze operative dell’Ente, le figure professionali, attinenti alla gestione degli immobili, dello Specialista gestione e valorizzazione immobili (cat. D) e del Tecnico gestione e valorizzazione immobili (cat. C). E’ stato avviato, a tal proposito, il confronto sui due nuovi profili ai sensi dell’art. 5 CCNL Funzioni locali.

Tabella n. 2 [2]

	Area amministrativa			Area informatica, statistica e ricerca			Area comunicazione e informazione	
CAT. D	Specialista Amministr.vo Contabile	Specialista Mercato e servizi per il lavoro	Specialista gestione e valorizzazione immobili	Specialista Informatico statistico	Specialista Informatico	Analista del mercato del lavoro	Specialista comunicazione	Specialista nei rapporti con i media
CAT. C	Istruttore Amministr.vo contabile	Operatore Mercato del lavoro	Tecnico gestione e valorizzazione immobili	Tecnico Informatico statistico	Tecnico Informatico			
CAT. B	Collaboratore Amministr.vo contabile (*)	Operatore Junior Mercato del lavoro (*)					Centralinista (*)	
CAT. A	Ausiliario (*)							

5.1. FUNZIONI ISTITUZIONALI E FUNZIONI DI SUPPORTO

Nel predisporre il presente piano si è pertanto tenuto conto delle funzioni affidate ed in particolare di quelle che costituiscono ora il *core business* dell'Ente e precisamente:

1. delle funzioni, già di competenza di Veneto Lavoro, quali il sistema informativo del lavoro, l'osservatorio del mercato del lavoro, il supporto alla gestione delle crisi aziendali. Tali funzioni ora divengono ancor più essenziali per la stretta connessione con la diretta gestione dei servizi del lavoro per i cittadini e le imprese;
2. delle funzioni dei Servizi per l'Impiego individuate dai decreti attuativi del Jobs Act e puntualmente esplicitate nell'allegato B del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 11/01/2018 qui integralmente richiamato;
3. delle funzioni relative all'anagrafe regionale per l'obbligo formativo e di vigilanza sull'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione e di contrasto alla dispersione scolastica di cui al D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76;
4. delle funzioni di assistenza tecnica nella progettazione e gestione fondi UE;
5. delle funzioni di supporto alla gestione delle crisi aziendali, relativamente alla assistenza ai tavoli di crisi, e del welfare aziendale, inerenti l'attività di promozione, informazione e assistenza qualificata in ordine alla previdenza complementare della popolazione regionale.

A queste funzioni principali deve aggiungersi l'aumentato fabbisogno di quelle di supporto e

2 Le figure contrassegnate (*) sono ad esaurimento.

back office quali bilancio, contabilità, amministrazione e gestione delle risorse umane, contratti, appalti, approvvigionamenti, amministrazione trasparente, ecc.

6. PROCESSO ORGANIZZATIVO VOLTO A PROGRAMMARE E DEFINIRE IL FABBISOGNO DI PERSONALE

Si è avviato il processo organizzativo volto a programmare e definire il fabbisogno di personale in correlazione al risultato da raggiungere in termini di prodotti, servizi e fondato su una analisi dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando le professionalità presenti e mancanti e prevedendo anche percorsi di riconversione professionale per il personale in servizio.

6.1 REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Al fine di organizzare in un sistema coerente e coordinato le nuove funzioni è stato adottato con Decreto Direttoriale n. 139 del 12/06/2018 il nuovo regolamento organizzativo e approvato con D.G.R. n. 984 del 06/07/2018. Con D.G.R. 03/09/2019, n. 1274 la Giunta Regionale ha preso atto delle modifiche al Regolamento organizzativo adottate per adeguare lo stesso alle modifiche introdotte dalla L.R. 13 marzo 2019, n. 3 come modificata con L.R. 25 ottobre 2018, n. 36.

L'organizzazione di Veneto Lavoro prevede le seguenti Unità Organizzative centrali e Territoriali con la presenza di ruoli dirigenziali:

1. Direzione;
2. 4 U.O.T. Unità Organizzativa Territoriale Programmazione e Amministrazione CPI;
3. U.O.1 Bilancio, Affari generali e Approvvigionamenti;
4. U.O.2 Personale;
5. U.O.3 Sistema Informativo Lavoro Veneto;
6. U.O.4 Osservatorio regionale Mercato del Lavoro;
7. U.O.5 AT Gestione Fondi Europei;
8. U.O.6 Unità di Crisi e servizi alle Imprese;
9. U.O.7 Veneto Welfare;
10. U.O.8 Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro.

6.2 FABBISOGNO QUANTITATIVO DI PERSONALE IN CORRELAZIONE AL RISULTATO DA RAGGIUNGERE

In relazione al fabbisogno di personale si richiama il "Monitoraggio sulla struttura ed il funzionamento dei servizi per il lavoro 2019" curato dall'ANPAL e reperibile sul sito della stessa Agenzia. Da tale monitoraggio risulta che le maggiori carenze rilevate riguardano il fabbisogno e le competenze del personale dei servizi per il lavoro. In particolare il Veneto risulta avere un numero inferiore di operatori comparati alla popolazione residente rispetto agli operatori presenti in Regioni con un numero di abitanti inferiore.

Rispetto alle attività svolte dagli Operatori a garanzia dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) definiti dal D.Lgs. n. 150/2015 e dettagliati dal D.M n. 4/2018, nei 39 CPI del Veneto la situazione risulta polarizzata su due estremi: da un lato pochi LEP presidiati da numerosi

Operatori e, all'opposto, un basso numero di Operatori a garanzia dell'erogazione di molti LEP.

I LEP garantiti in modo diffuso in tutti i CPI della Regione del Veneto sono l'Accoglienza e prima informazione (LEP A) e i servizi legati alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), Profilazione e Aggiornamento della scheda anagrafico-professionale (LEP B). Agiscono le attività collegate a questi due LEP il 91% degli Operatori intervistati (312).

La percentuale di Operatori che agiscono le attività a garanzia del LEP C Orientamento di base, del LEP D Patto di servizio personalizzato e del LEP E Orientamento specialistico oscilla tra il 33% e il 35%; questa percentuale si abbassa al 10% nel caso del LEP F Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo e del LEP G Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo tramite l'assegno di ricollocazione.

Rispetto a quanto emerso in relazione al LEP F Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo, è significativo notare che tra gli Operatori che agiscono le attività necessarie a garantire questo LEP oltre il 37% è rappresentato da Operatori che risultano impegnati nel collocamento mirato (LEP M).

Vi sono tre ulteriori LEP che evidenziano livelli critici di copertura. Si tratta del LEP H Avviamento alla formazione, del LEP I Gestione di incentivi alla mobilità territoriale e del LEP J Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro. Poco più del 18% degli Operatori dichiara di agire pienamente le attività correlate a questi LEP. Va sottolineato che questi tre LEP possono essere intesi come oggetto di contenuto del LEP C Orientamento di base, del LEP D Orientamento specialistico ma anche dei LEP F e G Supporto all'inserimento reinserimento lavorativo anche tramite l'assegno di ricollocazione, così come va tenuto presente che, almeno per i LEP I e J, il basso livello di presidio delle attività correlate può essere ricondotto alla limitata presenza, nel territorio regionale, di incentivi alla mobilità territoriale o di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro da proporre al cittadino.

Per quanto riguarda la numerosità degli Operatori presenti in organico presso i CPI della Regione Veneto, rispetto alla stima degli Operatori necessari, il fabbisogno effettivo risulta di 364 unità Full Time Equivalent (FTE). L'incremento di 364 FTE è stato calcolato sulla base di 312 Operatori intervistati; tenendo presente che 19 di questi Operatori lavorano con contratti a termine, deve essere precisato che, se si considerassero unicamente gli Operatori a tempo indeterminato, l'incremento necessario ammonterebbe a 383 FTE.

Qualora si considerasse, invece, una distribuzione esponenziale crescente dell'indice di profilazione, il numero di Unità equivalenti complessivamente necessarie passerebbe da 656 a 977 e quindi l'incremento necessario ammonterebbe a 685 FTE (704 FTE se si considerasse solo il personale attualmente a tempo indeterminato). Saranno infine opportune ulteriori considerazioni alla luce della recente pubblicazione della L. n. 26/2019, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e pensioni.

6.3 FABBISOGNO QUALITATIVO DI PERSONALE IN CORRELAZIONE AL RISULTATO DA RAGGIUNGERE

In relazione al fabbisogno qualitativo di personale l'Ente intende procedere alla individuazione dei profili professionali orientandosi sulle figure professionali più idonee, come indicato al punto 5.2, prevedendo per prima cosa un inquadramento nei nuovi profili individuati del personale in servizio in relazione alle mansioni prevalenti svolte. La materia, come è noto, è oggetto di confronto con le OO.SS ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 21 maggio 2018.

La dotazione organica a regime non prevede personale di categoria A e B. Il personale inquadrato attualmente in queste categorie è ad esaurimento ed il suo turn-over verrà effettuato tramite assunzioni nella categoria C previa riconversione dei posti lasciati liberi.

Sul fronte delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro si è già intervenuti con un piano formativo di rafforzamento approvato con D.G.R. n. 1868 del 25 novembre 2016 e Decreto del Direttore della Direzione Lavoro n. 341 del 07/12/2016 ed attualmente in corso di attuazione.

Un'individuazione delle attività e ruoli attribuiti a ciascun profilo viene riportata in allegato C. In tale individuazione si è tenuto conto del rapporto finale di novembre 2017, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e da ARAN "Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA", delle declaratorie contrattuali, delle conoscenze e competenze necessarie alle figure professionali ed in particolare di quelle nuove, dei risultati di una "*Ricerca sulla definizione dei Profili degli operatori di orientamento pubblici e privati che lavorano con i NEET."* effettuata nell'ambito di un progetto europeo a cui hanno partecipato come partner o fruitori operatori dei Servizi per l'impiego del Veneto "*ECVET and OER based assessment and training of guidance practitioners working with NEET – ECVET.OER.NEET"*

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

In particolare, si evidenzia che tale programmazione permette il ripristino (con la riqualificazione dei profili e delle categorie) delle unità di organico e della connessa spesa al 1° gennaio 2015. Da tale data, infatti, è intervenuto il sostegno finanziario assicurato ai servizi per il lavoro inizialmente dall'articolo 15 del D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in L. 6 agosto 2015, n. 125, poi modificato dall'articolo 33 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, incrementato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205 e dalla L.R. 29 dicembre 2017, n. 45, e oggetto delle convenzioni stipulate tra Stato e Regione del Veneto e tra Regione del Veneto e Province e Città Metropolitana di Venezia in attuazione del complesso dettato normativo citato prima. Si dovranno aggiungere il rafforzamento del personale dei Centri per l'impiego secondo quanto previsto dal Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro dall'art. 1 c. 258 della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Considerando i dati del personale in servizio al 31 agosto 2019, in relazione alle nuove esi-

genze di rafforzamento dei centri per l'impiego per il potenziamento dei servizi, è opportuno prevedere la nuova dotazione organica e i conseguenti posti vacanti:

Tabella 3

Categoria	Personale in servizio al 31 agosto 2019	Assunzioni programmate con il piano occupazionale 2019 (D.D. 177/2019)	Assunzioni a seguito Piano Potenziamento Straordinario CPI (DM 74/2019 attuativo DL n. 4/2019 convertito con L. 26/2019)	Nuova Dotazione Organica	Posti attualmente vacanti
A	1			0	0
B	102			0	0
C	206	50	82	441	132
D	85	37	82	204	119
DIR	5	3	1	9	4
Totale	**399**	**90**	**165**	**654**	**255**

Alla data del 31 agosto 2019 la dotazione organica suddivisa per profilo è la seguente[3]:

Tabella n. 4

Categoria/Profilo	Personale in servizio al 31/08/2019	Assunzioni programmate con il piano occupazionale 2019 (D.D. 177/2019)	Assunzioni a seguito Piano Potenziamento Straordinario CPI (DM 74/2019 attuativo DL n. 4/2019 convertito con L. 26/2019)	Nuova dotazione organica	Posti attualmente vacanti
A	**1**				
Ausiliario	1(*)				
B	**102 (*)**				
Collaboratore amministrativo contabile	58				
Operatore Junior MDL	44				
C	**206**	**50**	**82**	**441 (**)**	**132**
Istruttore amministrativo contabile	29	10	16	55	26
Operatore MDL	176	36	54	266	90
Tecnico informatico statistico	0	2	2	4	4
Tecnico informatico	1	2	8	11	10
Tecnico gestione e valorizzazione immobili	0	0	2	2	2
D	**85**	**37**	**82**	**204**	**119**
Analista MDL	2	2	3	7	5
Specialista amministrativo contabile	18	10	22	50	32
Specialista informatico	1	2	8	11	10
Specialista informatico statistico	0	2	4	6	6
Specialista MDL	64	18	40	122	58
Specialista nei rapporti con i media	0	1	1	2	2
Specialista comunicazione	0	2	3	5	5
Specialista gestione e valorizzazione immobili	0	0	1	1	1
DIR (3 a TD)	**5**	**3**	**1**	**9**	**4**
Dirigente	5	3	1	9	4
Totale	**399**	**90**	**165**	**654**	**255**

3 La categoria/profilo professionale contrassegnata con (*) è a esaurimento, la categoria/profilo professionale contrassegnata con (**) comprende i posti a esaurimento delle categorie A e B.

Nell'ambito del piano di potenziamento dei CPI, oltre ad avviare le procedure di assunzione per il personale a tempo indeterminato, si prevede di riservare una quota annuale per sostenere le posizioni a tempo determinato necessarie per gestire eventuali sostituzioni o per ragioni organizzative. Inoltre, si prevede di riservare una quota di posizioni con contratto in somministrazione, nei limiti consentite dalla legge, al fine di poter gestire la fase transitoria dovuta all'avvio e alla conclusione dei concorsi.

I finanziamenti complessivi erogati per i servizi per l'impiego pubblici sono pari a € 25.906.412,92 per l'anno 2019 e pari a € 28.202.108,50 a partire dal 2020 (risultanti per ciascun anno dal finanziamento assicurato dallo Stato per le spese di personale dei CPI e dalle risorse previste per l'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive come ripartite con il DMLPS del 28 giugno 2019).

Per poter predisporre una programmazione delle assunzioni è necessario individuare **la dotazione organica,** come risulterà incrementata nel prossimo triennio, e **la relativa spesa** (tabella 5), che **ammonta complessivamente a € 28.090.000,00**. La dotazione ha preso in considerazione la dotazione del personale che viene impegnato per tutte le attività previste per l'Ente e, a regime, non prevede personale di categoria A e B. Il personale inquadrato attualmente in queste categorie è a esaurimento e il suo turn-over verrà effettuato tramite assunzioni nella categoria C.

Tabella 5

Progressivo	Categoria	Nuova dotazione prevista		Costi della dotazione organica
1	Dirigenti	9		€ 1.170.000,00
2	D	204		€ 8.262.000,00
3	C	341		€ 12.958.000,00
4	C(*)	100	Congelati in attesa riconversione delle categorie B e A	€ 3.800.000,00
5	B(**)	102	In esaurimento	
6	A(**)	1	In esaurimento	
Effettivi (1,2,3,4)		**654**		**€ 26.190.000,00**
Effettivi (1,2,3,4) + Spese (comprensive di buoni pasto, arretrati per eventuali rinnovi CCNL, retribuzione per PO)		**654**		**€ 28.090.000,00**
Finanziamento complessivo per il personale			**risorse assegnate con L.n. 205/2017 pari a 19.019.326,20 e con DMLPS pari a 9.182.782,28**	**€ 28.202.108,49**

7. COSTI E MODALITÀ DI GESTIONE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO

A seguito delle assunzioni incrementate e finanziate con il Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro, come suddivise negli anni 2019 e 2020, la spesa teorica previsionale (comprensiva di oneri e salario accessorio) del personale che si prevede di incrementare con l'adeguamento del presente piano di fabbisogni risulta così suddivisa:

Tabella 6

Anno 2019	Categoria C	Categoria D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	119	99	2	220
Pensionamenti	30	1	2	33
Spesa per unità	38.000,00	40.500,00	130.000,00	
Totale spesa	4.522.000,00	4.009.500,00	260.000,00	8.791.500,00

Tabella 7

Anno 2020	Categoria C	Categoria D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	13	20	2	35
Pensionamenti				0
Spesa per unità	38.000,00	40.500,00	130.000,00	
Totale spesa	494.000,00	810.000,00	260.000,00	1.564.000,00

Tabella 8

Anno 2019/20	Categoria C	Categoria D	Dirigenti	Totale
Numero assunzioni	132	119	4	255
Pensionamenti				
Spesa per unità	38.000,00	40.500,00	130.000,00	
Totale spesa	5.016.000,00	4.819.500,00	520.000,00	10.355.500,00

Si ritiene vi sia la copertura finanziaria, come prevista nell'ambito della ripartizione delle risorse attuata con il DMLPS 28 giugno 2019, per poter avviare le procedure concorsuali al fine di costituire la nuova dotazione organica per il potenziamento dei centri per l'impiego secondo quanto previsto dal Piano straordinario.

- Allegato A. Tabelle relative alla spesa di personale
- Allegato B. Dati sulla disoccupazione e sui servizi del lavoro
- Allegato C. Attività e ruoli attribuiti a ciascun profilo professionale

ALLEGATO A. TABELLE RELATIVE ALLA SPESA DI PERSONALE

Tabella 1

COMPONENTI INCLUSE	
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;	
Eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;	
Spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;	Non applicabile
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;	Non applicabile
Compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	Non applicabile – Si applicano le regole di cui all'articolo 19, comma 6, del d.Lgs. 165/2001 e quelle previste dalla normativa regionale
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;	
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);	Non applicabile
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;	
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;	Non applicabile
Irap;	
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;	
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando. Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.	Non applicabile per la parte relativa ai segretari comunali

Tabella 2

COMPONENTI ESCLUSE	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);	
Spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;	Non applicabile
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;	
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;	
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;	Non applicabile
Incentivi per la progettazione;	Non applicabile
Incentivi per il recupero ICI;	Non applicabile
Diritti di rogito;	Non applicabile
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;	Non applicabile
Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;	Non applicabile
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);	Non applicabile
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo; formazione e missioni	
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.	

ALLEGATO B. DATI SULLA DISOCCUPAZIONE E SUI SERVIZI DEL LAVORO

Utenti dei CPI

Il primo gruppo di utenti coincide con il flusso di lavoratori che rilasciano la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). Negli ultimi due anni tale flusso si è attestato intorno a 150.000 unità all'anno (tab. 1), di cui circa due terzi beneficia della NASPI.

A questo gruppo di utenti i CPI hanno garantito un servizio informativo e di orientamento di base, aggiornando la Scheda anagrafico professionale (SAP) e, sulla base delle informazioni raccolte, effettuato la profilazione, infine hanno concordato e sottoscritto un patto di servizio personalizzato. A tutti i nuovi utenti è stato inoltre offerto un breve percorso di formazione/orientamento alla ricerca attiva d'impiego.

Tabella 1:Flusso annuale dichiarazioni d'immediata disponibilità (DID) – Anno 2018

	Percettori NASPI		**Totale**
	Sì	No	
Giovani (15_29)	21.787	35.538	57.325
Adulti (30-54)	60.255	20.032	80.287
Senior (>=55)	12.184	3.960	16.144
Totale	**94.226**	**59.530**	**153.756**

Per quanto riguarda il secondo grande gruppo di utenti, una quantificazione sufficientemente realistica è data dallo stock di disoccupati da almeno un anno, con la correzione dei potenziali utenti trattati con l'esclusione degli utenti che prima di uscire dalla disoccupazione hanno avuto nell'anno un qualche servizio.

I dati più recenti disponibili (tab. 2) indicano in circa 270.000 tale gruppo di utenti che, detratto lo stock di lavoratori iscritti al collocamento mirato in quanto oggetto di un servizio specifico, si attestano a 245.000.

Le prestazioni per questi utenti hanno riguardato la revisione periodica del patto di servizio (lo standard ideale dovrebbe essere ogni 6 mesi, quello attualmente garantito è un po' più ampio), la formulazione di proposte di politica attiva e/o di impiego e l'erogazione parziale o completa di misure di politica attiva.

Tabella 2:Stock utenti dei CPI con una DID attiva al 31/12/2018.

	Durata disoccupazione		**Totale**
	<= 12 mesi	> 12 mesi	
Giovani (15_29)	23.135	58.356	81.491
Adulti (30-54)	31.743	149.243	180.986
Senior (>=55)	7.939	61.449	69.388

Accanto alle prestazioni base che vengono erogate in maniera simile a pressoché tutta l'utenza, i CPI sono tenuti a garantire un insieme di attività specifiche rivolte agli utenti con problemi di disabilità. Vi è infatti una precisa prescrizione normativa (legge 68/99) che mette in capo ai CPI un ampio range di attività che riguardano da un lato la gestione degli obblighi delle aziende a riservare una quota dei posti di lavoro a lavoratori con disabilità e dall'altro l'erogazione, al lavoratore disabile, di servizi "rafforzati" e "specializzati" rispetto all'offerta standard.

Servizi dei CPI

Alla luce del D. Lgs. n. 150/2015, e in particolare dell'art. 18, le azioni che i Centri per l'impiego sono chiamati a svolgere, che si vanno a sommare a precedentemente richiamate, si possono sinteticamente ricondurre alle seguenti tipologie di servizio, garantendo la copertura di un percorso che va dall'accoglienza e la presa in carico, alla ricollocazione:

- Conferma dello stato di disoccupazione dei non beneficiari di sostegno al reddito (art. 20 D.Lgs. n. 150/2015) e dei beneficiari di sostegno al reddito (art. 21 D.Lgs. n. 150/2015);
- Profilazione dei disoccupati;
- Stipulazione di un patto di servizio personalizzato, anche per beneficiari di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (art. 22 D.Lgs. n. 150/2015);
- Orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale;
- Ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- Orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;
- Orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- Avviamento di attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- Accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- Promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- Gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- Gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Vanno infine ricordati i servizi relativi alla gestione dell'assegno di ricollocazione, ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2015 e alla gestione della cosiddetta "condizionalità", con-

sistente nella verifica che i beneficiari di sostegno al reddito partecipino effettivamente alle misure di politica attiva del lavoro attivate, applicando le sanzioni in caso di inosservanza del patto di servizio personalizzato, nel rispetto dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 150/2015.

Come riportato in precedenza, il flusso annuale di ingressi in disoccupazione è pari a circa 150.000 soggetti. Di questi circa 10.000 si ricollocano prima di aver sottoscritto il PSP. I CPI dovranno quindi gestire annualmente un flusso di nuovi PSP per 140.000 utenti di cui circa una metà percettori di ammortizzatore sociale e altrettanti privi di ammortizzatori.

L'analisi condotta nei precedenti paragrafi ha evidenziato come i CPI siano chiamati per il futuro a svolgere una serie di attività di cui una parte significativa già ora viene realizzata.

La tabella che segue propone in forma sintetica l'attuale capacità produttiva dei CPI in base alle attività erogate nel corso del 2018.

Tabella 3. Principali attività di gestione di Politiche Attive svolte dai CPI per provincia.

	Istruttoria e rilascio AxL	**Stipula Patti Garanzia Giovani**	**Promozione di tirocini**	**Stipula Patti di servizio D.Lgs. 150**	**Pubblicazione CV**	**Pubblicazione vacancy**
Città Metropolitana di Venezia	1.657	2.339	1.577	28.755	18.837	1.474
Prov. di Belluno	640	903	676	4.860	3.264	1.615
Prov. di Padova	2.560	3.547	2.611	25528	19.279	1.842
Prov. di Rovigo	588	987	989	7.973	8.116	409
Prov. di Treviso	2.920	4.178	3.939	25.154	22.422	2.337
Prov. di Verona	2.539	1.731	2.344	24.417	16.859	1.201
Prov. di Vicenza	2.818	3.897	2.873	19.724	13.051	1.383
Totale	13.722	17.582	15.009	136.411	101.828	10.261

ALLEGATO C.

ATTIVITÀ E RUOLI ATTRIBUITI A CIASCUN PROFILO PROFESSIONALE

1. Specialista Amministrativo Contabile Cat. D
2. Specialista in mercato e servizi per il lavoro Cat. D
3. Specialista Informatico statistico Cat. D
4. Specialista informatico Cat. D
5. Analista del mercato del lavoro Cat. D
6. Specialista comunicazione Cat. D
7. Specialista nei rapporti con i media Cat. D
8. Specialista gestione e valorizzazione immobili Cat. D
9. Istruttore amministrativo contabile Cat. C
10. Operatore mercato del lavoro Cat. C
11. Tecnico Informatico statistico Cat. C
12. Tecnico informatico Cat. C
13. Tecnico gestione e valorizzazione immobili Cat. C

Specialista Amministrativo Contabile
Cat. D

ATTIVITÀ

- Gestisce procedure ed istruttorie per procedimenti amministrativi.
- Elabora relazioni istruttorie e propone i provvedimenti finali ai soggetti competenti.
- Gestisce procedure contabili, dalle previsioni di entrata/spesa (bilancio previsionale) alla registrazione contabile delle entrate ed uscite effettive (bilancio consuntivo), ivi compresi buoni economali.
- Analisi di bilancio e contabilità.
- Attività di budgeting, programmazione e controllo.
- Formulazione di pareri e proposte di semplificazione e snellimento procedurale e amministrativo.
- Istruisce le procedure di acquisizione di beni e servizi anche tramite mercati elettronici.
- Gestisce le piattaforme per la fatturazione elettronica.
- Istruisce le procedure di liquidazione delle spese.
- Monitora e valuta l'esito delle azioni poste in essere.
- Utilizza gli applicativi disponibili per la gestione delle procedure amministrativo-contabili.
- Presidio dell'area inerente la contrattazione collettiva e decentrata per gli aspetti amministrativi e contabili. Studi e approfondimenti della normativa di settore.
- Provvede alla predisposizione dei contratti e convenzioni ed affidamenti per l'acquisizione di beni e servizi fornendo consulenza nelle medesime materie.
- Svolge la funzione di responsabile unico del procedimento negli appalti.
- Espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione
- economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti.
- Svolge le attività necessarie alla promozione, raccolta, selezione, istruttoria della progettualità pubblica e privata inerente gli interventi previsti dai fondi strutturali comunitari (con particolare riferimento al FESR) e da altre tipologie di finanziamento nazionali, regionali, provinciali;
- Svolge le attività necessarie alla programmazione, attuazione, coordinamento degli interventi previsti dai Piani e Programmi Comunitari, Nazionali e Regionali.
- Esegue controlli e verifiche di natura amministrativo-contabile e/o statistica.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista in mercato e servizi per il lavoro
Cat. D

Attività

- Realizza analisi dei processi di erogazione dei servizi per il lavoro e collabora alla proposta di predisposizione predispone di procedure e standard operativi da applicare.
- Svolge attività di coordinamento e di supporto alla pianificazione delle attività di una o più Unità operative che erogano servizi per il lavoro.
- Realizza analisi del mercato del lavoro locale allo scopo di definire strategie e piani operativi di marketing per i servizi di incontro domanda-offerta di lavoro.
- Monitora l'attività dei Servizi per il lavoro con riferimento a specifiche aree di attività e individua eventuali azioni migliorative/correttive.
- Progetta servizi e interventi di politica attiva del lavoro.
- Eroga servizi di orientamento professionale attraverso colloqui individuali e di gruppo utilizzando tecniche specialistiche per l'identificazione delle competenze e dei fabbisogni e offrendo supporto alla corretta conoscenza delle opportunità in relazione alle politiche attive per l'occupazione.
- Elabora e predispone percorsi personalizzati per la ricerca attiva del lavoro.
- Offre consulenza e supporto nell'analisi delle propensioni e attitudini verso l'autoimprenditorialità e promuove conoscenze specifiche nell'ambito della gestione d'impresa, nell'analisi preliminare dell'idea imprenditoriale, nella stesura del business.
- Monitora e valuta l'esito delle azioni poste in essere (orientative, formative o di inserimento lavorativo), intervenendo all'occorrenza con opportune azioni correttive.
- Rileva i fabbisogni professionali delle aziende clienti del servizio.
- Effettua preselezioni/selezioni di personale sulla base delle richieste di aziende clienti.
- Utilizza banche dati per la preselezione e software per l'incontro domanda-offerta.
- Svolge azioni di consulenza di livello complesso o specifico su norme, agevolazioni, incentivi, comunicazioni obbligatorie, etc. e di promozione dei servizi di incontro domanda e offerta.
- Promuove attività di confronto con le esigenze del territorio finalizzate all'innovazione dei servizi e alla crescita occupazionale con l'obiettivo di avvicinare e rendere accessibili ai cittadini e alle imprese i servizi, il sistema di incentivi e sgravi fiscali e le politiche attive del lavoro.
- Sviluppa le azioni finanziate dal FSE con attività di progettazione gestione e rendicontazione.
- Contribuisce a definire i processi operativi relativi all'erogazione dei servizi o alla realizzazione di specifici progetti/programmi di politica attiva e a monitorarne l'andamento.
- Gestisce la condizionalità;
- Svolge la funzione di responsabile unico del procedimento negli appalti.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista Informatico statistico
Cat. D

Attività

- Effettuare l'estrazione di dati da grandi archivi relazionali di natura amministrativa e procedere alla normalizzazione degli stessi.
- Costruire database statistici per le attività di ricerca e monitoraggio del mercato del lavoro (con particolare riferimento alle posizioni lavorative e ai movimenti occupazionali a livello di impresa a partire dal Sistema Informativo Lavoro Veneto).
- Predisporre i database sottostanti e creazione di cubi OLAP per alimentare le sezioni dei portali istituzionali dedicate alla diffusione dei dati.
- Definire e costruire il Public Use file per scopi di ricerca.
- Curare l'integrazione di basi dati provenienti da sistemi gestionali di amministrazioni diversificate (Regione Veneto, Camere di Commercio, Inps, ecc.).
- Individuare dei modelli statistici da applicarsi ai fini della valutazione delle politiche del lavoro.
- Utilizzare le piattaforme hardware e software in ambiente Linux e Windows degli ambienti virtualizzati, dei database Oracle 11.2, Microsoft SQLServer, MySQL.
- Sviluppare applicazioni web su piattaforme open source.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista informatico
Cat. D

Attività

- Assicura le fasi di analisi, sviluppo e conduzione dei sistemi telematici nel rispetto delle specifiche di implementazione e delle normative nazionali e regionali.
- Progetta, conduce e mantiene l'infrastruttura hardware / software dei sistemi di produzione in housing/hosting presso servizi dedicati e quella interna di Veneto Lavoro e assicura i rapporti e coordina le attività tecniche e gestionali con gli eventuali referenti.
- Effettua analisi ed estrazioni dati; report e analisi dati tramite query e strumenti di Business Intelligence.
- Assicura la conduzione dei sistemi telematici di Veneto Lavoro dal punto di vista dell'efficienza ed efficacia, ivi compresi i sistemi di posta aziendali, le connettività, il sistemi di cablaggio strutturato, la rete wi-fi, i sistemi di rivelazione presenze, antintrusione e antincendio.
- Si occupa della installazione, configurazione e amministrazione delle piattaforme hardware e software in ambiente Linux e Windows, fisici e virtualizzati, dei database Oracle 11.2, Microsoft SQLServer, MySQL, degli apparati attivi di rete, delle piattaforme hardware (Blade), degli applicativi software di gestione dell'Ente.
- Sviluppa applicazioni web su piattaforme open source.
- Effettua il monitoraggio dei sistemi, il troubleshooting hardware/ software dei sistemi di produzione e dell'Ente.
- Interviene nella gestione delle problematiche di II livello e dell'escalation dei guasti.
- Gestisce la sicurezza dei sistemi sia di tipo logico che fisico attraverso la configurazione di reti/firewall, sistemi antivirus e antispam, backup e restore patching.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)
  in alternativa,
- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Analista del mercato del lavoro
Cat. D

Attività

- Progetta, organizza e gestisce le attività di monitoraggio ricorrenti in relazione alle dinamiche dell'occupazione e della disoccupazione a livello territoriale tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo.
- Progetta, organizza e gestisce le attività di monitoraggio ricorrenti in relazione alle dinamiche migratorie.
- Progetta, organizza e gestisce le attività di monitoraggio dei servizi e delle politiche del lavoro.
- Cura la raccolta e la sistematizzazione in chiave comparativa delle diverse fonti, amministrative e statistiche, che consentono la composizione del quadro economico e sociale all'interno del quale i fenomeni inerenti il lavoro e l'immigrazione si collocano.
- Disegna il quadro informativo al fine di realizzare valutazioni sugli impatti delle politiche del lavoro.
- Progetta, coordina e realizza analisi e ricerche su specifiche tematiche emergenti nel mercato del lavoro.
- Monitora il mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti.
- Redige e cura le pubblicazioni che diffondono i risultati dell'attività svolta.
- Cura il disegno e le modalità di diffusione sui canali web dei prodotti realizzati e delle banche dati gestite dall'Osservatorio di Veneto Lavoro.
- Svolge interventi di natura orientativa e di accompagnamento su progetti di particolare complessità, per i quali può effettuare la supervisione ed il monitoraggio.
- Coordina gruppi di lavoro complessi con operatori ed esperti anche esterni all'Ente.
- Nella sua attività utilizza applicativi software dei diversi sistemi informativi, come pure word processor, fogli di calcolo, programmi di elaborazione statistica, di gestione data base, di navigazione internet, di gestione di posta elettronica, per la realizzazione e gestione siti internet.
- Collabora con gli organismi dirigenziali fornendo ai decisori dati e informazioni utili a determinare le scelte politico-amministrative.
- Collabora alla predisposizione degli atti amministrativi relativi ai processi di competenza.
- Coordina il personale in relazione al modello organizzativo in essere nel servizio.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99);

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista comunicazione
Cat. D

Attività

- Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna e interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza e agli obiettivi dell'Amministrazione.
- Definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
- Sviluppo di piani di comunicazione integrata, valutando tempistiche, modalità e tipologia dei contenuti, in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione e supporto nella definizione della strategia digitale.
- Raccordo dei processi di gestione dei siti internet e dei social network, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.
- Creazione e gestione di contenuti per il sito web e i social network istituzionali.
- Predisposizione di piani di monitoraggio e analisi dei risultati delle attività di comunicazione intraprese.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista nei rapporti con i media
Cat. D

Attività

- Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione, sia attraverso canali online (web e social) che offline.
- Gestione dei rapporti con i media, uffici stampa, agenzie di stampa e di comunicazione, e delle relazioni con giornalisti, opinion leader e principali influencer di settore, anche in occasione di eventi istituzionali.
- Individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione.
- Redazione e supervisione comunicati stampa e materiale informativo di supporto alle attività di comunicazione della Direzione e dell'Amministrazione.
- Gestione e coordinamento di incontri riservati alla stampa, conferenze stampa, interviste.
- Supervisione dell'attività di rassegna stampa inerente l'Amministrazione e le principali tematiche di interesse.
- Supporto nella definizione di un piano editoriale in linea con gli obiettivi comunicativi dell'Amministrazione.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Specialista gestione e valorizzazione immobili
Cat. D

Attività:

- Pianifica e assicura il coordinamento e la gestione degli interventi di sopralluogo, stima lo stato e la condizione degli immobili, anche attraverso la valutazione sulla fattibilità, la compatibilità tecnica ed economica.
- Formula proposte e richieste di ricollocazione degli uffici in strutture diverse a fini di una razionalizzazione dell'uso degli immobili, dello sviluppo della funzionalità e del contenimento dei costi.
- Formula proposte sulla migliore utilizzazione degli spazi con la sistemazione degli arredi e complementi e degli strumenti utilizzati, garantendo la funzionalità dei servizi offerti ed il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Garantisce i rapporti con i proprietari degli immobili sia dal lato istituzionale che patrimoniale.
- Supporta le procedure di acquisizione di beni e servizi.
- Formula pareri e proposte di semplificazione e snellimento procedurale e amministrativo.
- Monitora, relativamente a progetti ad elevata complessità, l'avanzamento delle azioni e delle iniziative intraprese, verificandone la conformità con gli indirizzi stabiliti.
- Presidia costantemente i processi legati allo svolgimento delle attività amministrative relative alla gestione dei beni immobili, anche attraverso la predisposizione di apposita reportistica.
- Coordina l'effettuazione di rilievi topografici e fotogrammetrici, di stesure grafiche e metriche a supporto dell'attività di pianificazione di settore e di progettazione di interventi e opere e manutenzione degli impianti.
- E' responsabile della implementazione e gestione del sistema informativo dedicato alla gestione degli immobili compresa la cartografia.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Laurea di primo livello (DM 270/04);
- Laurea triennale (DM 509/99)

in alternativa,

- Diploma di laurea vecchio ordinamento (previgente al DM 509/99);
- Laurea specialistica (DM 509/99);
- Laurea magistrale (DM 270/04).

Istruttore amministrativo contabile
Cat. C

Attività

- svolge attività istruttoria completa o parziale di procedimenti amministrativi;
- svolge funzioni di controllo nel campo amministrativo/contabile anche mediante la raccolta, l'elaborazione e l'analisi di dati e informazioni;
- predispone atti e provvedimenti con autonomia, nei limiti delle direttive dei funzionari o dirigenti;
- svolge attività di rendicontazione, registrazione (protocollo e applicativi con repertori o registri autonomi) e liquidazione;
- svolge attività di analisi e utilizza gli strumenti di controllo rendicontuali sulla documentazione, quali, in particolare, le verifiche:
    a. dei preventivi di dettaglio;
    b. delle proposte di rendiconto provvisorio;
    c. in itinere;
    d. di rendiconti o fatture;
- utilizza applicativi per il caricamento dati e la revisione e controllo delle risultanze;
- utilizza applicativi per la gestione del personale (cartellini, presenze, assenze, malattie, ecc.);
- svolge funzioni di verbalizzazione in riunioni di organismi interni o esterni;
- supporta funzionari e dirigenti nell'organizzazione di agende, tempi di lavoro, riunioni, trasferte;
- monitora l'esito delle azioni;
- svolge funzioni di responsabile di procedimenti amministrativo/contabili.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado

Operatore mercato del lavoro
Cat. C

Attività

- Eroga i servizi di accoglienza effettuando la profilazione dell'utenza e fornendo informazioni per l'utilizzo dei servizi e delle misure per il lavoro.
- Svolge colloqui individuali e di gruppo, utilizzando strumenti e procedure definiti dall'Ente, per l'identificazione delle competenze e dei fabbisogni offrendo supporto alla corretta conoscenza delle opportunità in relazione alle politiche attive per l'occupazione.
- Concorda con gli utenti e predispone i patti di servizio personalizzati utilizzando gli schemi e le procedure predefinite dall'Ente.
- Svolge azioni di gestione dei processi per l'attivazione, accompagnamento e tutoring nei percorsi di tirocinio o di inserimento e reinserimento al lavoro, anche a favore di utenti svantaggiati, promuovendo e realizzando interventi finalizzati all'attivazione dei soggetti, proponendo soluzioni correttive rispondenti alle manifestate esigenze aziendali e utilizzando metodi e strumenti coerenti.
- Monitora l'esito delle azioni (orientative, formative o di inserimento lavorativo).
- Rileva i fabbisogni professionali delle aziende clienti del servizio.
- Effettua preselezioni di personale sulla base delle richieste di aziende clienti utilizzando quale supporto le banche dati e le applicazioni per l'incontro domanda-offerta.
- Favorisce l'incontro domanda-offerta promuovendo i relativi servizi presso i datori di lavoro e ricercando offerte idonee per i lavoratori utenti del servizio.
- Nei confronti delle imprese, svolge azioni di informazione in merito alla disponibilità di agevolazioni, incentivi, normativa sul mercato del lavoro.
- Interviene nelle azioni finanziate dal FSE con attività di gestione e rendicontazione.
- Predispone, secondo le direttive dell'Ente, gli atti amministrativi necessari per lo svolgimento delle funzioni proprie dei Servizi per il lavoro pubblici anche con riferimento al collocamento mirato delle persone disabili.
- Assume la responsabilità del procedimento per il rilascio di misure di politica attiva come l'Assegno di ricollocazione.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Tecnico Informatico statistico
Cat. C

Attività

- Supportare nell'estrazione di dati da grandi archivi relazionali di natura amministrativa e offre ausilio nella normalizzazione degli stessi.
- Predisporre e distribuisce i modelli per la rilevazione dei dati.
- Analizzare o elabora dati statistici.
- Supportare gli specialisti nella progettazione di indagini statistiche.
- Acquisire dati o informazioni.
- Supportare nella definizione e costruizione il Public Use file per scopi di ricerca.
- Intervenire nell'integrazione di basi dati provenienti da sistemi gestionali di amministrazioni diversificate (Regione Veneto, Camere di Commercio, Inps, ecc.).
- Supportare nell'estrazione di dati da grandi archivi relazionali di natura amministrativa e offre ausilio nella normalizzazione degli stessi.
- Collaborare nello sviluppo di applicazioni web su piattaforme open source.

Titolo di studio richiesto per l'accesso:

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Tecnico informatico Cat. C

Attività

- Svolge attività di installazione, configurazione e gestione di piattaforme server Microsoft Windows e Linux e di specifici database; in particolare configura gli accessi, si occupa della manutenzione del server, ivi compreso il patching e la gestione dell'hardware; gestisce le stampanti e i sistemi di rete (cablaggio, apparati LAN, WiFi, ecc).
- Effettua l'assistenza agli utenti interni ed esterni.
- Supporta l'attività di amministrazione dei sistemi di backup dei dati e dell'antivirus; contribuisce a definire le politiche di sicurezza dei sistemi e di utilizzo dei database.
- Interviene nell'attività di analisi e trattamento dati funzionali alla produzione di indicatori/misure relative all'erogazione di servizi per il lavoro e all'utilizzo di misure di politica attiva del lavoro. L'attività è realizzata a partire dagli archivi amministrativi del Sistema Informativo Regionale del Lavoro.
- Collabora alla produzione di reportistica in materia di servizi e politiche del lavoro. In particolare predispone tabelle e grafici di sintesi secondo modelli predefiniti assicurando la consistenza interna dei dati esposti/rappresentati. Partecipa nella produzione di adeguata documentazione delle attività realizzate garantendo completezza d'informazione circa le procedure e le tecnologie utilizzate nonché le classificazioni e altri standard utilizzati.
- Effettua il test di nuove funzionalità applicative evidenziando criticità e malfunzionamenti.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Tecnico gestione e valorizzazione immobili
Cat. C

Attività:

- Effettua sopralluoghi, stime sullo stato e la condizione degli immobili, computi metrici estimativi.
- Raccoglie i dati e le indicazioni di fattibilità per la progettazione e la manutenzione degli immobili predisponendo eventuali capitolati tecnici d'appalto e la documentazione per gli interventi tecnici.
- Supporta la progettazione degli spazi e degli arredi interni migliorando la funzionalità e l'accessibilità dei locali.
- Formula proposte tecniche di valutazione degli immobili e accerta la regolarità urbanistica, catastale e idoneità funzionale attivandosi per il perfezionamento tecnico e amministrativo delle posizioni dei beni immobili.
- Organizza le attività di manutenzione degli immobili, predispone i budget preventivi e consuntivi delle spese, la tenuta contabilità fiscale sezionale quali le attività di recupero delle morosità.
- Provvede a monitorare i costi di servizio, a supervisionare il budget annuale e ad approvare eventuali opere aggiuntive, sempre nel rispetto della legislazione vigente sulla sicurezza.

Titolo di studio richiesto per l'accesso

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado.