



REGIONE DEL VENETO

# PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026

Come previsto nel Piano integrato di attività e organizzazione  
adottato con decreto direttoriale n. 10 del 31/01/2024



8aa76d2a





## SOMMARIO

---

1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI .....	3
1.1. Quadro normativo del piano triennale dei fabbisogni del personale .....	3
1.2 Piano dei fabbisogni del personale in prospettiva triennale.....	4
1.3 Piano nazionale di ripresa e resilienza e programma GOL “Garanzia Occupabilità dei Lavoratori” .....	5
1.4 Attività svolte per la gestione del personale.....	6
1.5 Dotazione organica – Aspetti economici e organizzativi.....	8



## 1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

### 1.1. Quadro normativo del piano triennale dei fabbisogni del personale

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

- Decreto Legislativo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.
- Linee di indirizzo per la predisposizione del PTFP emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/05/2018.
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" art. 1 c. 793-799, che ha disposto la transizione in capo alle Regioni del personale delle province e città metropolitane in servizio presso i cpi.
- Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45 Collegato alla legge di stabilità regionale 2018, art. 54 "Norme in materia di servizi per il lavoro", che ha definito il collocamento del personale dei CPI presso l'ente Veneto Lavoro a partire dal 1° gennaio 2018 e il subentro nelle funzioni attribuite alle Province e alla Città Metropolitana di Venezia in materia di servizi per l'impiego.
- Legge regionale 16 dicembre 1998, n. 31 Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all'impiego, art. 8.
- Legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro, e s.m.i..
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021" e s.m.i.
- Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 prevede il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro".
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019, pubblicato in G.U. n. 181 del 3 agosto 2019 che adotta il Piano di Potenziamento dei CPI.
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 59 del 22 maggio 2020 con il quale sono adottate le modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e le politiche attive del lavoro.
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 settembre 2020, n. 123 che individua modalità e i termini per la trasmissione, da parte delle regioni, della documentazione necessaria al trasferimento delle risorse, incluse le modalità di predisposizione ed invio dei Piani attuativi regionali di potenziamento dei centri per l'impiego.
- DGR 29 novembre 2019, n.1770 Adozione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI aggiornato con DGR 16 settembre 2020, n.1379.
- Legge 30 dicembre 2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", art. 1 c. 324 destinazione di risorse finanziarie al Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (di seguito anche GOL).



- Legge 30 dicembre 2021, n. 234, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", art. 1 c. 85 e c. 86.
- DGR 15/03/2022, n. 248 PNRR - Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) - Adozione del Piano di Attuazione Regionale (PAR) del Veneto.

## 1.2 Piano dei fabbisogni del personale in prospettiva triennale

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

Il presente piano programma il fabbisogno di personale nella prospettiva del triennio 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 stanziare 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.

### 1.3 Piano nazionale di ripresa e resilienza e programma GOL "Garanzia Occupabilità dei Lavoratori"

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

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

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

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

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

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





regionale dei servizi per il lavoro.

A fronte quindi di un quadro che prevede a partire dal 2022 un incremento significativo dell'offerta di politiche attive e una corrispondente richiesta di capacità operativa da parte del sistema pubblico dei servizi per l'impiego, Veneto Lavoro continua nell'attività di rafforzamento e riorganizzazione del personale intrapresa negli ultimi anni per poter far fronte anche all'incremento dell'erogazione di servizi richiesto dal PNRR, di cui il Piano di potenziamento dei Centri per l'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 86<sup>1</sup> relativamente agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego autorizza a partire dal 2022 una spesa stabile di 70 milioni in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previste dal Piano straordinario di potenziamento dei CPI a cui vanno aggiunti 20 milioni per oneri di funzionamento derivanti dall'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore di giovani tra i 16 e i 29 anni cosiddetti *neet* in quanto non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione.

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

#### 1.4 Attività 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 Veneto<sup>2</sup>. La gestione delle U.O.T. è attribuita a 5 dirigenti ritenendo opportuno accorpare le unità organizzative di Rovigo e di Belluno, rispettivamente a quelle di Padova e di Treviso in relazione al numero di utenti e ai servizi erogati dai centri per l'impiego, alla continuità del sistema produttivo locale e alla interconnessione socio-economica del territorio. Con determina dirigenziale n. 287 del 24/09/2021 è stato avviato il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 1 posto di Dirigente di Unità Organizzativa Territoriale e, a seguito scoperta per pensionamento, sono stati nominati i dirigenti rispettivamente per la U.O.T. di Belluno e Treviso e per la U.O.T. di Venezia. 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Decreto direttoriale n. 179 del 24 agosto 2022 di aggiornamento del Regolamento organizzativo dell'Ente.



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:

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 simili 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. (...)".

## 1.5 Dotazione organica – Aspetti economici e organizzativi

### 1.5.1 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."*

### 1.5.2 Capacità assunzionale

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

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

### 1.5.3 Capacità assunzionale e finanziamento spese di funzionamento

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

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

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



### 1.5.4 Costo medio del personale per la programmazione

Al fine di poter programmare la spesa del personale considerando tutti i fattori collegati al costo, con il Decreto Direttoriale n. 5 del 01 febbraio 2022, è stata definita una stima del costo medio del personale dell'Ente per categoria a partire dal 2022.<sup>3</sup>

**Tabella n. 1 - Costo medio del personale**

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

### 1.5.5. 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

<sup>3</sup> 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.



Gestione Fondi Europei, assunti *ad interim* dal Direttore dell'Ente.

### 1.5.6 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 n. 2 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
<b>Operatore</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Operatore amministrativo	1	8	8	7
<b>Operatore esperto</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>4</b>
Operatore esperto amministrativo	8	11	9	1
Operatore mercato del lavoro	38	39	41	3
<b>Istruttori</b>	<b>355</b>	<b>500</b>	<b>460</b>	<b>105</b>
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
<b>Funzionari</b>	<b>279</b>	<b>300</b>	<b>340</b>	<b>61</b>
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



<b>Dirigenti</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4<sup>4</sup></b>
Dirigente	8	12	12	4
<b>Totale</b>	<b>689</b>	<b>870</b>	<b>870</b>	<b>181</b>

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 al Piano Triennale dei Fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, di progressione tra un'area e quella immediatamente superiore mediante procedura selettiva interna, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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).

### **1.5.7 Sintesi economica capacità assunzionale**

La determinazione della spesa per le assunzioni discende:

1. Dal "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" previsto all'art. 12, comma 3 della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che disciplina il riparto alle Regioni e alle PA delle risorse stanziare dalla legge n. 145/2018 e s.m.i., articolo 1, comma 258, prevedendo che 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego, e suddivise sulla base dei criteri di riparto già condivisi in sede di Conferenza Unificata del 21 dicembre 2017, in quanto questo contingente di operatori si caratterizza per essere destinato al rafforzamento strutturale dei CPI nell'erogazione dei servizi destinati a tutti gli utenti dei CPI. La quota parte prevista per il rafforzamento del personale dei CPI della Regione del Veneto è stata definita fino a un massimo di 230 unità a tempo indeterminato con il finanziamento della relativa spesa. Con il successivo D.M. n. 74/2019, art. 2 b), le risorse per il suddetto piano straordinario di potenziamento sono state assegnate alle regioni e corrispondono, per il Veneto, alla quota di **€ 9.182.782,28 a decorrere dal 2020**. A tali risorse si aggiungono:
2. 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.
3. 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

<sup>4</sup> N. 2 dirigenti sono sospesi, le funzioni sono assunte *ad interim* dal Direttore.



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.

4. Dal finanziamento totale per il personale dell'Ente, pari a **€ 43.311.463,01**, comprensivo della quota statale prevista dalla L. n. 205/2017 (€ **19.019.326,21**), della quota derivante dai finanziamenti per il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro (€ **9.182.782,28** a decorrere dal 2020 e € **15.109.354,52** a decorrere dal 2021) come previsti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28/06/2019 pubblicato in G.U n. 181 del 3 agosto 2019, art. 2 punto d, con il quale è stato approvato il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro".

Ciò permette di determinare che il saldo tra entrate e uscite relative ai costi del personale è positivo e ammonta a € **1.440.770,69**. 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 n. 3 - Finanziamenti per il personale e relative fonti**

	Disposizioni normative	Risorse finanziarie	Operatori aggiuntivi	Quantum del finanziamento (€)
<b>Passaggio dei Centri per l'impiego a Veneto Lavoro</b>	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
<b>Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego</b>	DL 4/2019 convertito in legge 26/2019 e adottato dalla Regione con DGR 1740/2019 e s.m.i. incardinato anche nel PNNR e nel programma GOL	Ripartite al Veneto dal DM n. 74 del 28/6/2019 aggiornato con il DM n. 59 del 22/05/2020	Fino a 230 unità (quota riparto 4000 operatori)	9.182.782,28 <b>a partire dal 2020</b>
			Fino a 284 unità (142+142) quota riparto 4600 unità +92 (58+34) unità - quota riparto tempi determinati	15.109.354,52 <b>a partire dal 2021</b>
<b>Oneri di funzionamento dei CPI</b>	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		2.561.584,16 connessi alle assunzioni 316.452,00 connessi alle politiche attive del lavoro per i <i>neet</i> <b>Anno 2023<sup>5</sup></b>

<sup>5</sup> Le risorse per il funzionamento non sono ancora state iscritte a bilancio dell'Ente in quanto in attesa del provvedimento regionale



		politiche attive del lavoro per i <i>neet</i>		
--	--	---	--	--

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.

**Tabella n. 4 - Dotazione organica e relativi finanziamenti**

Progressivo	Area	Dotazione organica	Totale finanziamento	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: euro 19.019.326,21; - DM n. 74/2019 attuativo del Piano potenziamento CPI: euro 9.182.782,28 a partire dal 2020; euro 15.109.354,52 a partire dal 2021.
<b>Saldo</b>			<b>1.440.770,69</b>	

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 del piano dei fabbisogni 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 n. 5 - 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 <sup>6</sup>
<b>Totale</b>	<b>689</b>	<b>181</b>	<b>870</b>

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 delle risorse aggiornata rispetto a quanto previsto nel precedente piano dei fabbisogni, 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 n. 6 - Programma assunzioni 2024

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

Tabella n. 7 - Programma assunzioni 2025

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

Tabella n. 8 - Programma assunzioni 2026

Anno 2026	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti	Totale
-----------	-----------	-------------------	------------	------------	-----------	--------

<sup>6</sup> Si rinvia alla nota 4.



<b>Numero assunzioni</b>	--	--	<b>38</b>	--	<b>2</b>	<b>40</b>
Cessazioni	--	--	--	--	--	--
Spesa per unità	39.893,07	41.914,28	45.989,48	49.234,35	130.082,83	--
<b>Totale spesa assunzioni</b>	--	--	<b>1.747.600,24</b>	--	<b>260.165,66</b>	<b>2.007.765,90</b>

Tabella n. 9 - Programma assunzioni 2024-2026

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

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

Il presente 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.

