



---

## Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)

2024-2026

---



cc7dd0f3



## Indice

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
1.1	PRESUPPOSTI DELL'ANALISI DEI FABBISOGNI .....	4
<b>2</b>	<b>ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....</b>	<b>5</b>
2.1	CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL) APPLICATI .....	5
2.2	ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	5
2.3	DOTAZIONE ORGANICA .....	6
2.3.1	<i>Suddivisione attuale della dotazione organica.....</i>	<i>6</i>
2.3.2	<i>Rappresentazione degli impieghi .....</i>	<i>7</i>
2.3.3	<i>Cessazioni / assunzioni previste e conseguenti procedure di reclutamento da attivare .....</i>	<i>7</i>
2.3.4	<i>Esuperi .....</i>	<i>7</i>
2.3.5	<i>Suddivisione prevista alla fine del triennio 2024-2026.....</i>	<i>7</i>
2.4	SPESE PER IL PERSONALE .....	8
2.4.1	<i>Costi del personale.....</i>	<i>8</i>
2.4.2	<i>Copertura dei costi per il personale.....</i>	<i>8</i>
<b>3</b>	<b>ANALISI DI DETTAGLIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>10</b>
3.1	POSIZIONI IN ORGANIGRAMMA .....	10
3.1.1	<i>Stima dei costi 2024-26 in relazione agli impieghi .....</i>	<i>11</i>
3.2	CARATTERISTICHE DELLE FIGURE PROFESSIONALI .....	12
3.2.1	<i>Classificazioni come da CCNL.....</i>	<i>12</i>
	Dirigenti .....	12
	Quadri Direttivi .....	12
	Impiegati delle Aree Professionali .....	12
3.2.2	<i>Elementi caratteristici della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo e delle figure professionali responsabili delle strutture aziendali.....</i>	<i>12</i>
	Livelli di articolazione della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo .....	13
	Natura del ruolo di responsabile di Area / di Ufficio in Veneto Sviluppo.....	13
	ALLEGATO 1: REGOLAMENTO PROCEDURALE IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.....	14



## 1 Premessa

Avendo la LR 5/2021 completamente riscritto gli artt. 8 e 9 della L.R. 39/2013, con DGR n. 751 del 15/05/2021 la Regione del Veneto ha fornito specifiche indicazioni alle proprie Società Controllate sulle procedure da seguire per l'attuazione di quanto disposto dalla citata normativa in materia di personale dipendente. Successivamente, con L.R. 14/2023, la Regione del Veneto è nuovamente intervenuta abrogando parte delle previgenti disposizioni normative ed in particolare il richiamato art. 9 della L.R. 39/2013. Di seguito, pertanto, si riportano integralmente le disposizioni di cui alla DGR n. 751/2021, tenuto conto delle modifiche normative precedentemente richiamate.

- C-I Gli organi amministrativi delle società controllate predispongono, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, ai sensi dell'art. 8, comma 1, della LR 39/2013, i piani triennali dei fabbisogni di personale e loro eventuali variazioni, i quali devono contenere una specificazione dei costi collegati e una qualificazione delle risorse atte a coprirli. In tali piani, inoltre, deve essere indicato il contratto nazionale di lavoro applicato e, per ciascuna posizione nell'organigramma, indicata la qualifica, la RAL e il costo aziendale e i minimi tabellari previsti (...). I piani triennali devono inoltre rappresentare in maniera chiara la dotazione organica al momento della predisposizione degli stessi, evidenziando inoltre gli eventuali esuberanti.*
- C-II Ove il piano triennale preveda un incremento del personale a tempo indeterminato rispetto a quello attualmente presente nella società, ai fini della sua sostenibilità, deve essere corredato da proiezioni economico-finanziarie di almeno cinque anni. Insieme al piano triennale le società presentano anche il proprio regolamento per il reclutamento del personale, la cui congruenza viene valutata dalla Struttura competente in materia di personale, che può prescrivere eventuali correttivi.*
- C-III Il Collegio Sindacale emette il parere previsto dall'art. 8, comma 1, della LR 39/2013, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile previsto dal piano triennale nonché sulla sua sostenibilità economico-finanziaria, anche sulla base delle proiezioni economiche elaborate dalla società di cui al C-II.*
- C-IV La Giunta regionale, sulla base dell'istruttoria effettuata dalle Strutture regionali competenti nel settore in cui opera la società o che le abbiano affidato o debbano affidarle delle attività o che le erogino dei contributi, con il coordinamento della Struttura avente compiti di vigilanza sulle società e con il parere della Struttura competente in materia di personale, approva i piani triennali, anche con l'inserimento di particolari prescrizioni che diventano parte integrante dei piani stessi.*
- C-V Le relazioni semestrali sullo stato di attuazione dei piani redatte dagli organi amministrativi delle società devono essere trasmesse alla Giunta regionale entro il termine di due mesi dalla scadenza del semestre di riferimento (...).*
- C-VI A seguito dell'analisi effettuata, da parte della Struttura avente compiti di vigilanza sulle società, con il parere della Struttura competente in materia di personale ed eventualmente dell'Avvocatura regionale, sulle relazioni semestrali di attuazione dei piani triennali inviate dalle società o su altra documentazione pervenuta inerente l'attuazione dei piani triennali, la Giunta regionale, ove rinvenga delle assunzioni avvenute in violazione di quanto previsto dai piani triennali, o in palese violazione della normativa nazionale vigente al momento delle assunzioni o di quanto previsto nei regolamenti per il reclutamento di personale o dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (...), senza che le ragioni ostative siano valutate fondate, decide con proprio provvedimento quali misure adottare in proposito, oltre alla revoca dei componenti dell'organo amministrativo ove abbia provveduto alla loro nomina o designazione.*
- C-VII Fatto salvo il termine di legge previsto per la presentazione alla Giunta del piano triennale 2021-2023, i piani successivi saranno presentati, ogni tre anni, entro il 1° ottobre dell'anno precedente al triennio considerato. L'eventuale variazione del piano triennale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata."*

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (d'ora in avanti anche "PTFP") è stato redatto in conformità alle sopra riportate direttive, ha natura scorrevole e definisce i fabbisogni di Veneto Sviluppo S.p.A. (d'ora in avanti anche la "Società") nella prospettiva del triennio 2024-2026.



### ***1.1 Presupposti dell'analisi dei fabbisogni***

L'analisi dei fabbisogni di personale effettuata dalla Società considera:

- a) le necessità rappresentate dalle strutture aziendali per far fronte ai carichi di lavoro, in considerazione dell'evolversi dell'operatività aziendale e dei relativi volumi di attività;
- b) le esigenze di copertura di categorie e profili professionali utili ad assicurare un adeguato presidio delle funzioni aziendali, in considerazione di possibili variazioni o evoluzioni dell'assetto operativo;
- c) le necessità di copertura di categorie e profili professionali in relazione alle cessazioni di personale programmate.

Premesso quanto sopra, in coerenza con l'attività di programmazione definita dal Consiglio di Amministrazione della Società, ai fini dell'analisi e per la definizione dei fabbisogni relativi al triennio 2024-2026 si presume:

- con riferimento al punto a), la continuità ed invarianza degli attuali ambiti operativi e dei relativi volumi di attività;
- con riferimento al punto b), l'assenza di adeguamenti o variazioni dell'assetto organizzativo ed operativo della Società;
- con riferimento al punto c), l'assenza di cessazioni programmate di personale.

Oltre a quanto sopra, si rappresenta che la Società ha avviato una procedura ad evidenza pubblica per la selezione di un nuovo Direttore Generale. E' previsto che tale procedura si concluda entro il primo trimestre 2024.

A fronte di situazioni nuove e non prevedibili che dovessero far venir meno uno o più dei presupposti sopra elencati, la Società provvederà al necessario aggiornamento del PTFP 2024-2026 e ad attivare il procedimento di validazione ed approvazione definito dalle direttive regionali di riferimento.



## 2 Analisi dei fabbisogni di personale

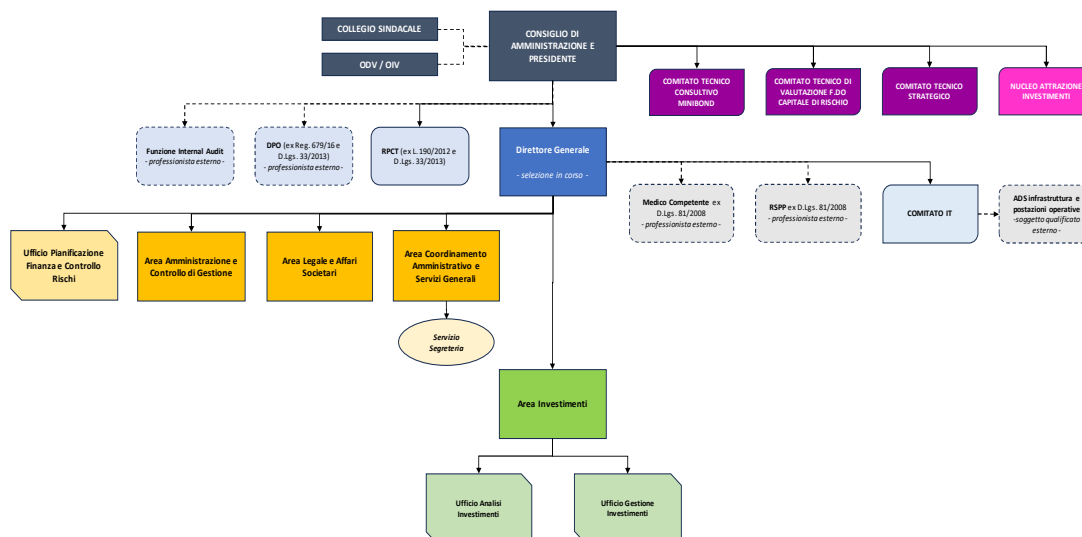
### 2.1 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati

Il rapporto di lavoro tra Veneto Sviluppo S.p.A. ed il personale dipendente della Società è disciplinato:

- per i Dirigenti: dal CCNL per i dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali ("CCNL ABI Dirigenti");
- per il restante personale: dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali ("CCNL ABI Quadri Direttivi e Aree Professionali").

### 2.2 Organigramma aziendale

Di seguito si rappresenta l'organigramma aziendale vigente al momento della stesura del presente PTFP (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27/02/2024).



### 2.3 Dotazione organica

Di seguito si rappresentano le informazioni correlate alla dotazione organica di Veneto Sviluppo.

A tal proposito, si precisa che a seguito del conferimento di ramo d'azienda "Business Unit Agevolazioni" a favore della propria controllata Veneto Innovazione S.p.A., avvenuto in attuazione della L.R. 14/2023 con atto del 30/11/2023, Veneto Sviluppo impiega - con decorrenza dal 01/01/2024 - una forza lavoro di 6 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (prima del conferimento d'azienda, la forza lavoro impiegata era di 25 dipendenti con contratto a tempo indeterminato).

Ad essi andrà ad aggiungersi la figura del Direttore Generale, che avrà principalmente il compito di seguire e gestire il piano di riorganizzazione del gruppo societario conseguente alle operazioni straordinarie che hanno avuto luogo nel 2023 e, pertanto, verrà assunto con contratto a tempo determinato della durata massima di 24 mesi (con scadenza, pertanto, all'interno del periodo rappresentato in termini prospettici). La scelta relativa alla tipologia e durata dell'incarico, infatti, è strettamente correlata alla particolare fase di riorganizzazione societaria.

Dei 6 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 2 prestano servizio anche a favore della controllata Veneto Innovazione in regime di distacco parziale, mentre Veneto Sviluppo fruisce delle prestazioni di servizi rese a suo favore in regime di distacco parziale da 5 lavoratori dipendenti della controllata Veneto Innovazione (ex dipendenti di Veneto Sviluppo trasferiti alla controllata nell'ambito del citato conferimento d'azienda in possesso di specifiche competenze).

Si precisa, infine, che Veneto Innovazione è soggetta a Direzione e Coordinamento di Veneto Sviluppo: il PTFP 2024-26 di Veneto Innovazione, pertanto, dovrà risultare coerente a quanto rappresentato nel presente documento. Con particolare riferimento alle operazioni di ripartizione dei costi infragruppo correlate ai rapporti lavorativi in distacco e, nello specifico, con riferimento al ribaltamento di costi su Veneto Innovazione, si rappresenta che il presente documento è stato predisposto dopo averne verificato la sostenibilità anche in capo alla controllata Veneto Innovazione.

#### 2.3.1 Suddivisione attuale della dotazione organica

























PER MACROSTRUTTURA AZIENDALE E RUOLO				
STRUTTURA AZIENDALE DI RIFERIMENTO	APICALI / RESP. D'AREA	RESP. D'UFFICIO / SERVIZIO	ADDETTI	Totale
Direzione Generale	1	--	--	1
Area Legale e Affari Societari / RPCT	1	--	--	1
Area Amministrazione e Controllo di Gestione	1	--	1	2
Area Coordinamento Amministrativo e Servizi Generali / Comitato IT	1	--	2	3
Ufficio Pianificazione, Finanza e Controllo Rischi	--	1	--	1
Comitato IT	--	1	--	1
Area Investimenti	1	1	1	3
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
PER MACROSTRUTTURA AZIENDALE E CATEGORIA COME DA CCNL DI RIFERIMENTO				
STRUTTURA AZIENDALE	DIRIGENTI	QUADRI DIRETTIVI	AREE PROFESSIONALI	Totale
Direzione Generale	1	--	--	1
Area Legale e Affari Societari / RPCT	--	1	--	1
Area Amministrazione e Controllo di Gestione	--	1	1	2
Area Coordinamento Amministrativo e Servizi Generali / Comitato IT	--	2	1	3
Ufficio Pianificazione, Finanza e Controllo Rischi	--	1	--	1
Comitato IT	--	1	--	1
Area Investimenti	--	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>12</b>



### 2.3.2 Rappresentazione degli impieghi

A seguito dell'operazione di riorganizzazione che ha interessato la Società in attuazione di quanto disposto dalla L.R. 14/2023 (con la quale si è provveduto al riordino delle partecipazioni societarie di Veneto Sviluppo e Veneto Innovazione e all'accorpamento in un unico gruppo delle funzioni e delle attività esercitate dalle medesime società, in ottica di razionalizzazione ed efficientamento dei processi), gli impieghi del personale sono stati rideterminati ricorrendo, per alcune figure dotate di specifiche competenze, all'istituto del distacco, sia dalla capogruppo verso la partecipata Veneto Innovazione S.p.A. che in senso inverso. Quanto sopra, allo scopo di assicurare la continuità operativa e funzionale della Società mantenendo il *know-how* ed evitando di ricorrere a nuove assunzioni nonché di consentire un adeguato presidio dei rischi inerenti l'attività svolta.

Ciò premesso, la tabella seguente illustra gli impieghi delle risorse umane e la determinazione dei rapporti lavorativi in distacco.

SOCIETA'	STRUTTURA	RUOLO	% IMPIEGO IN VENETO SVILUPPO		% IMPIEGO IN VENETO INNOVAZIONE	
VENETO INNOVAZIONE	AREA LEGALE E AFFARI SOCIETARI	RESP. LE DI AREA		30%		70%
	AREA COORDINAMENTO AMM.VO E SERVIZI GENERALI	RESP. LE DI AREA		30%		70%
		ADDETTO		20%		80%
		ADDETTO		20%		80%
	AREA AGEVOLAZIONI	RESP. LE DI AREA		10%		90%
VENETO SVILUPPO	DIRETTORE GENERALE	APICALE		50%		50%
	UFF. PIANIFICAZIONE FINANZA E CONTROLLO RISCHI	RESP. LE DI UFFICIO		60%		40%
	AREA AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	RESP. LE DI AREA		50%		50%
		ADDETTO		100%		0%
	AREA INVESTIMENTI	RESP. LE DI AREA		100%		0%
		RESP. LE DI UFFICIO		100%		0%
ADDETTO			100%		0%	

### 2.3.3 Cessazioni / assunzioni previste e conseguenti procedure di reclutamento da attivare

Fatte salve le eventuali esigenze straordinarie che si dovessero manifestare a fronte di cessazioni non programmate di personale e considerati i presupposti di cui al precedente paragrafo 1.1, ad eccezione di quanto rappresentato con riferimento alla figura del Direttore Generale, nel triennio 2024-2026 non sono previste né cessazioni né assunzioni di personale.

Come già rappresentato, si ricorda che l'attuale procedura di selezione del Direttore Generale prevede il conferimento di un incarico a tempo determinato della durata massima di 24 mesi.

### 2.3.4 Esuberi

Considerati i presupposti di cui al precedente paragrafo 1.1, nel triennio 2024-2026 non sono previsti esuberi di personale.

### 2.3.5 Suddivisione prevista alla fine del triennio 2024-2026

In considerazione di quanto rappresentato al precedente paragrafo 2.3.3, al termine del triennio 2024-2026 non sono previste variazioni alle suddivisioni della dotazione organica rappresentate al precedente paragrafo 2.3.1.



## 2.4 Spese per il personale

### 2.4.1 Costi del personale

Di seguito si rappresentano i dati prospettici relativi alle spese per il personale e viene fornita, altresì, l'indicazione delle risorse atte a coprire tale voce di costo per il triennio oggetto del presente PTFP.

Quanto ai dati storici, gli stessi corrispondono a quanto indicato a Bilancio di Esercizio alla voce B9 di Conto Economico, che aggrega i costi sostenuti dalla Società per:

- Salari e stipendi;
- Oneri sociali;
- Trattamento di fine rapporto;
- Trattamento di quiescenza e simili.

Si rappresenta, tuttavia, che tali dati si riferiscono alla Società nella configurazione precedente l'operazione di cessione del ramo d'azienda "Business Unit Agevolazioni" intervenuta nel corso del 2023 (con decorrenza 01/01/2024) e che, in quanto tali, non è possibile una comparazione diretta con i dati prospettici. Con riferimento al 2023, peraltro, le informazioni rappresentate costituiscono una stima non essendo stato ancora approvato il Bilancio d'Esercizio.

I dati prospettici rappresentano le stime relative alla medesima voce di costo, definite dalla Società nell'ambito delle proiezioni economico-finanziarie predisposte in coerenza con le linee programmatiche indicate dal Consiglio di Amministrazione e nell'attuale assetto organizzativo.

MEDIA 2011-13 (€)	DATI STORICI (€)			DATI PROSPETTICI (€)		
	BILANCIO 2021	BILANCIO 2022	STIME 2023	2024	2025	2026
2.660.407	1.824.645	1.928.345	1.841.332	710.000	720.000	720.000

### 2.4.2 Copertura dei costi per il personale

Veneto Sviluppo, pur rientrando nei limiti previsti dall'articolo 2435-bis del Codice Civile per redigere il Bilancio di Esercizio in forma abbreviata, lo redige in forma ordinaria, anche al fine di assicurare un'informativa più completa ed esaustiva.

Ciò premesso si rappresenta che, nello schema di bilancio adottato dalla Società, i costi per il personale costituiscono una delle voci di costo che compongono la Sezione B (costi della produzione) del Conto Economico.

Pertanto, non sussistendo uno specifico vincolo di destinazione dei ricavi e dei proventi della Società a copertura di specifiche voci di costo, considerata l'attività caratteristica di Veneto Sviluppo, la qualificazione delle risorse atte a coprire i costi per il personale può essere solo indicativamente rappresentata dal totale delle voci di cui alle sezioni A (valore della produzione), C (proventi ed oneri finanziari) e D (rettifiche di valore di attività finanziarie) del Conto Economico e dalle corrispondenti stime prospettiche.

Si precisa che, analogamente a quanto già rappresentato relativamente alle spese per il personale, dato il mutato assetto societario i costi storici non sono direttamente comparabili con le stime relative ai dati prospettici.

Lo schema seguente rappresenta i valori di tutte le Sezioni del Conto Economico come da Bilancio d'Esercizio relativamente agli anni 2021 e 2022, nonché le stime correlate alle medesime voci per l'anno 2023 ed i corrispondenti dati prospettici per il triennio 2024-26. La stessa evidenza, inoltre, il valore dell'Utile di Esercizio (ante imposte). Si precisa che il dettaglio delle proiezioni rappresentate nel presente documento sarà ulteriormente esteso nell'ambito del budget di esercizio.





Sezioni del Conto Economico	DATI STORICI (€)			DATI PROSPETTICI (€)		
	BILANCIO 2021	BILANCIO 2022	STIME 2023	2024	2025	2026
A - valore della produzione	3.058.080	3.098.723	2.748.938	454.000	498.000	520.000
B – costi della produzione	-3.338.018	-3.584.090	-3.747.542	-1.788.832	-1.690.851	-1.696.958
<i>Di cui costi per il personale</i>	<i>-1.824.645</i>	<i>-1.928.345</i>	<i>-1.841.332</i>	<i>-710.000</i>	<i>-720.000</i>	<i>-720.000</i>
C - proventi ed oneri finanziari	739.533	3.157.929	4.553.772	1.474.724	1.229.459	1.286.280
D - rettifiche di valore di attività finanziarie	-198.194	-518.564	-1.155.544	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Utile d'esercizio (ante imposte)</b>	<b>261.401</b>	<b>2.153.998</b>	<b>2.399.624</b>	<b>139.892</b>	<b>36.608</b>	<b>109.322</b>

Con riferimento ai dati prospettici, la voce "D – Rettifiche di valore di attività finanziarie" non è stata valorizzata in quanto direttamente correlata allo specifico andamento del portafoglio partecipativo detenuto dalla Società. Le dinamiche sottostanti la valutazione delle singole posizioni in portafoglio, infatti, sono caratterizzate da elementi di natura eterogenea che attualmente non consentono la determinazione di valori che abbiano un adeguato grado di significatività. Attualmente, non sono quindi previste situazioni tali da pregiudicare la sostenibilità dei dati prospettici rappresentati.



### 3 Analisi di dettaglio della composizione del personale

I paragrafi seguenti rappresentano nel dettaglio la composizione del personale di Veneto Sviluppo alla data di predisposizione del presente PTFP, evidenziandone le caratteristiche in funzione dell'inquadramento ai sensi del CCNL applicato e delle attribuzioni previste dall'Ordinamento Generale della Società vigente.

#### 3.1 Posizioni in organigramma

Personale alle dirette dipendenze della Società							
N.	Ruolo	Tipo rapporto	Livello come da CCNL applicato	Minimo contrattuale mensile (€)*	RAL mensile (€)*	RAL TEORICA 2024 (€)**	COSTO ANNUO 2023 (€)***
1	Direttore Generale #	--	DIR	--	--	--	--
2	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 3	4.181	7.600	98.800	127.562
3	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 1	3.548	4.484	58.292	88.858
4	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 1	3.548	4.556	59.228	60.205
5	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 1	3.548	4.077	53.001	73.546
6	Addetto	Tempo indeterminato	3A L3	2.900	3.534	45.942	62.901
7	Addetto	Tempo indeterminato	3A L2	2.740	2.989	38.857	56.811
Personale in distacco da Veneto Innovazione S.p.A.							
N.	Ruolo	Tipo rapporto	Livello come da CCNL applicato	Minimo contrattuale mensile (€)*	RAL mensile (€)*	RAL TEORICA 2024 (€)**	COSTO ANNUO 2023 (€)***
8	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 2	3.760	5.272	68.536	121.744
9	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 2	3.760	4.996	64.948	97.585
10	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 1	3.548	4.391	57.088	86.289
11	Addetto	Tempo indeterminato	QD 4	4.911	5.433	70.629	92.091
12	Addetto	Tempo indeterminato	3A L3	2.900	3.547	46.111	65.606

# Selezione in corso.

\* Minimo contrattuale e RAL sono riferiti alla mensilità di FEBBRAIO 2024.

\*\* Calcolata sulla RAL di FEBBRAIO 2024 per 13 mensilità.

\*\*\* Il dato rappresentato è una stima comprensiva di tutti gli oneri a carico della Società relativi alla specifica posizione (es.: premio di produttività ove dovuto secondo il vigente contratto integrativo, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e simili, ecc.). In quanto tale, riflette anche la fruizione di istituti quali, ad esempio: part-time, riduzioni di orario, periodi di aspettativa o maternità, permessi ex L. 104/92, ecc..



Con specifico riferimento alla selezione in corso per la figura del Direttore Generale, si precisa che i dati prospettici di cui al precedente paragrafo 2.4 sono comprensivi di quanto rappresentato nella seguente tabella:

N.	Ruolo	Tipo rapporto	Livello come da CCNL applicato	Minimo contrattuale mensile (€)*	RAL mensile prevista (€)*	RAL annuale TEORICA (€)**	COSTO ANNUO STIMATO(€)***
1	Direttore Generale	Tempo determinato max 24 mesi	DIR	8.098	14.752	191.781	280.000

\* Minimo contrattuale e RAL sono riferiti alla mensilità di FEBBRAIO 2024.

\*\* Calcolata sulla RAL di FEBBRAIO 2024 per 13 mensilità.

\*\*\* Il dato rappresentato è una stima comprensiva di tutti gli oneri a carico della Società relativi alla specifica posizione (es.: premio di produttività ove dovuto secondo il vigente contratto integrativo, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e simili, eventuali fringe benefits, ecc.). Si precisa che, per il Direttore Generale è previsto un distacco al 50% presso la controllata Veneto Innovazione S.p.A. con un corrispondente ribaltamento del costo e che le proiezioni sono state determinate in continuità rispetto ai costi sostenuti in passato per la medesima figura.

### 3.1.1 Stima dei costi 2024-26 in relazione agli impieghi

La seguente tabella rappresenta la stima dei costi a carico di Veneto Sviluppo per le annualità 2024-26 in relazione agli impieghi specificati al precedente par. 2.3.2.

Personale alle dirette dipendenze della Società							
N.	Ruolo	Impiego in Veneto Sviluppo	Livello come da CCNL applicato	Costo stimato 2024 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2025 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2026 a carico di Veneto Sviluppo	Totale costo stimato 2024-26 a carico di Veneto Sviluppo
1	Direttore Generale	50%	DIR	140.000	140.000	140.000	420.000
2	Resp.le di Area	100%	QD 3	150.008	152.000	152.000	454.008
3	Resp.le di Area	50%	QD 1	45.116	45.825	45.825	136.766
4	Resp.le di Ufficio	60%	QD 1	54.374	55.520	55.520	165.414
5	Resp.le di Ufficio	100%	QD 1	81.361	82.833	82.833	247.027
6	Addetto	100%	3A L3	70.380	71.819	71.819	214.018
7	Addetto	100%	3A L2	60.378	61.170	61.170	182.718
Personale in distacco da Veneto Innovazione S.p.A.							
N.	Ruolo	Impiego in Veneto Sviluppo	Livello come da CCNL applicato	Costo stimato 2024 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2025 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2026 a carico di Veneto Sviluppo	Totale costo stimato 2024-26 a carico di Veneto Sviluppo
8	Resp.le di Area	30%	QD 2	32.394	32.818	32.818	98.030
9	Resp.le di Area	30%	QD 2	30.282	30.676	30.676	91.634
10	Resp.le di Ufficio	10%	QD 1	9.434	9.937	9.937	29.308
11	Addetto	20%	QD 4	21.645	22.506	22.506	66.657
12	Addetto	20%	3A L3	14.628	14.896	14.896	44.420
<b>TOTALE</b>				<b>710.000</b>	<b>720.000</b>	<b>720.000</b>	<b>2.150.000</b>



### 3.2 Caratteristiche delle figure professionali

#### 3.2.1 Classificazioni come da CCNL

##### Dirigenti

Art. 2 CCNL di riferimento.

"(...) sono dirigenti i lavoratori / lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 c.c., come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa".

##### Quadri Direttivi

Art. 82 CCNL di riferimento.

"(...) sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3ª area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori (...)"

"(...) sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione, marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali".

##### Impiegati delle Aree Professionali

Artt. 91, 92 e 93 CCNL di riferimento.

Appartengono alle Aree Professionali i lavoratori e le lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere:

- "(...) con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare (...)"
- "(...) con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione, in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale (...)"
- "(...) in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori (...)"

#### 3.2.2 Elementi caratteristici della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo e delle figure professionali responsabili delle strutture aziendali

Ai fini di una corretta interpretazione del Piano, si evidenzia che Veneto Sviluppo, in quanto Società per Azioni, deve necessariamente dotarsi di una pluralità di figure dotate di competenze e professionalità diverse ed al tempo stesso complementari. Il personale della Società, infatti, non solo



è chiamato a svolgere compiti e attività attinenti alle linee operative ma deve assicurare, altresì, i presidi e le attività "di staff" che consentono a tutti gli effetti il "funzionamento societario", nel rispetto del Codice Civile e delle normative e discipline di riferimento tempo per tempo vigenti.

L'inquadramento ed i livelli retributivi del personale di Veneto Sviluppo riflettono, pertanto, sia la specialità delle competenze e delle professionalità che lo qualificano sia la capacità di assolvere a più ruoli e mansioni con efficienza. Tali caratteristiche hanno consentito negli anni, e tuttora consentono, di limitare fortemente il fabbisogno di personale sia a fronte di modifiche organizzative o riduzioni per cessazioni / dimissioni, sia a fronte di nuovi incarichi o allo sviluppo di nuovi filoni operativi. Gli stessi inquadramenti e livelli retributivi, peraltro, sono anche il frutto di anzianità di servizio differenti, e quindi dell'applicazione di regole contrattuali che nel tempo sono state modificate in occasione dei periodici rinnovi dei CCNL di riferimento.

Si evidenzia, poi, come l'attuale struttura organizzativa e le caratteristiche della dotazione organica siano il frutto di un percorso evolutivo, che ha interessato figure professionali precedentemente impegnate in ruoli di responsabilità espressamente previsti dalla disciplina di vigilanza definita dalla Banca d'Italia per gli intermediari finanziari e quindi in possesso di un elevato grado di specializzazione e professionalità. Tali caratteristiche del personale, che vengono giocoforza riflesse nell'inquadramento e nel correlato profilo retributivo, hanno permesso alla Società di affrontare, da un lato, il processo di riorganizzazione interna conseguente alla scelta di rinunciare alla qualifica di intermediario finanziario senza per questo dover affrontare le problematiche connesse ad un eventuale *turnover* e, dall'altro, di assorbire al proprio interno – senza quindi ricorrere a nuove assunzioni – i carichi di lavoro delle figure professionali che, negli ultimi anni, hanno lasciato l'azienda, riassegnando compiti e responsabilità all'interno della struttura.

#### Livelli di articolazione della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo

L'attuale struttura organizzativa di Veneto Sviluppo è articolata su due livelli:

- Aree: sono macro strutture che, presidiano e coordinano i processi, le attività e gli adempimenti afferenti a uno o più ambiti operativi, prestando supporto al Direttore Generale nella realizzazione degli obiettivi e delle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione e contribuendo alla pianificazione. Possono essere articolate in uno o più Uffici, dei quali curano il coordinamento operativo, e possono essere caratterizzate da differenti gradi di complessità organizzativa e gestionale, determinata anche in funzione del grado di rilevanza istituzionale dei propri referenti e destinatari, interni ed esterni. Ad esse è preposto un Responsabile, al quale è assicurato un adeguato grado di autonomia gestionale ed operativa.;
- Uffici / Servizi<sup>1</sup>: sono strutture che gestiscono operativamente i processi, le attività e gli adempimenti afferenti ad uno o più ambiti operativi omogenei, prestando supporto al Direttore Generale nella realizzazione degli obiettivi e delle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione negli ambiti di competenza. In quanto tali, possono essere caratterizzate da differenti gradi di complessità organizzativa e gestionale, determinata anche in funzione del grado di rilevanza istituzionale dei propri referenti e destinatari, interni ed esterni. Ad esse, salvo casi di *interim* o collocazione alle dirette dipendenze del Direttore Generale, è preposto un Responsabile, al quale è assicurato un adeguato grado di autonomia gestionale ed operativa.

#### Natura del ruolo di responsabile di Area / di Ufficio in Veneto Sviluppo

I responsabili delle Aree e degli Uffici sono figure in possesso di requisiti di specializzazione ed esperienza professionale alle quali la Società ha affidato l'esercizio, in autonomia, di funzioni direttive, gestionali, operative e di organizzazione della struttura e del personale addetto, nell'ambito della progettualità strategica definita dal Consiglio di Amministrazione e declinata dal Direttore Generale nonché nel rispetto delle direttive, degli indirizzi e degli obiettivi definiti nei documenti di normativa interna ovvero tempo per tempo assegnati. In quanto tali, possono essere chiamati a svolgere anche funzioni equiparabili ad incarichi di natura dirigenziale.

<sup>1</sup> Attualmente fa parte della struttura organizzativa della Società un unico Servizio (Servizio Segreteria), accorpato all'Area Coordinamento Amministrativo e Servizi Generali.



---

***ALLEGATO 1: Regolamento Procedurale in materia di reclutamento del personale***

Di seguito si riporta la versione vigente del "Regolamento Procedurale in materia di reclutamento del personale" adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

**OMISSIS**

