



REGIONE DEL VENETO

Allegato 1

al Decreto direttoriale n. 61 del 26/02/2021

RELAZIONE ANNUALE SULLE ATTIVITA' SVOLTE E GLI OBIETTIVI CONSEGUITI 2020

ai sensi della Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i.
(articolo 13, comma 3 bis e articolo 15, comma 5, lettera f)



367F6344



SOMMARIO

1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO	2
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO 2020	4
2.1. QUADRO SU ECONOMIA E LAVORO	4
2.2. SERVIZI E POLITICHE PER IL LAVORO	5
2.3. DISOCCUPAZIONE SECONDO GLI ELENCHI DEI CPI	8
3. IL LAVORO AGILE IN VENETO LAVORO	13
4. SERVIZI PER IL LAVORO	15
4.1. U.O. 8 - COORDINAMENTO E GESTIONE RETE PUBBLICA DEI SERVIZI PER IL LAVORO	16
4.2. U.O.T. - UNITÀ ORGANIZZATIVE TERRITORIALI	21
5. SERVIZI INTERNI	26
5.1. DIREZIONE	26
5.2. U.O. 1 - BILANCIO, AFFARI GENERALI E APPROVVIGIONAMENTI	28
5.3. U.O. 2 - PERSONALE	31
6. SERVIZI AL SISTEMA	34
6.1. U.O. 3 - SISTEMA INFORMATIVO LAVORO VENETO	34
6.2. U.O. 4- OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO	39
6.3. U.O. 5 - AT GESTIONE FONDI EUROPEI	47
6.4. U.O. 6 – UNITÀ DI CRISI E SERVIZI ALLE IMPRESE	52
6.5. U.O. 7 – VENETO WELFARE	55



1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Veneto Lavoro è l'ente regionale a cui sono attribuite **le funzioni in materia di mercato del lavoro, direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro**, gestione del personale impegnato nei servizi e funzione di acquisizione dei beni e dei servizi necessari alle attività. Con la L.R. 31 ottobre 2018, n. 38, inoltre, sono stati avviati gli Sportelli Informalavoro presso le amministrazioni comunali a sostegno del sistema a rete della gestione pubblica dei servizi del lavoro.

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

Ai sensi dell'art. 14 della Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i. sono organi di Veneto Lavoro il Direttore, cui sono demandate rispettivamente le funzioni di amministrazione, gestione e direzione ed il Collegio dei revisori, cui compete il controllo sulla gestione economico – finanziaria, nonché ogni altra prerogativa prevista dalla normativa vigente.

La vigilanza è esercitata dalla Giunta regionale, ai sensi della Legge Regionale 18 dicembre 1993, n. 53. Competono alla Giunta regionale, infatti, la nomina degli organi, l'approvazione del Regolamento di organizzazione e del Regolamento di gestione amministrativo-contabile, il riscontro sul bilancio di previsione e sul programma annuale, nonché sul rendiconto generale annuale.

Sono sottoposti altresì all'approvazione della Giunta regionale, previo parere della competente commissione consiliare, il piano annuale delle attività e la relazione annuale sulle attività svolte.

Sotto il profilo gestionale, l'autonomia che la legge istitutiva riconosce all'Ente, dotandolo di risorse proprie commisurate agli obiettivi programmatici, richiede un elevato grado di responsabilità. Le strategie gestionali, pertanto, si sforzano di conciliare i principi pubblicistici della legittimità, dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, con logiche di tipo imprenditoriale, quali la programmazione del budget, l'analisi costi-benefici, il controllo di gestione e la soddisfazione del cliente.

Il funzionamento di Veneto Lavoro si basa sui seguenti principi: (1) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa; (2) programmazione, metodica di budget e sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria; (3) qualità e attenzione al cliente nella prestazione dei servizi.

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

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

Il ruolo di Veneto Lavoro riguarda principalmente lo sviluppo delle infrastrutture per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro regionale:

1. **l'infrastruttura informativa** riguarda il sistema informativo regionale (SILV) contenente tutte le applicazioni per i servizi agli utenti del sistema persone imprese operatori pubblici e privati;
2. **l'infrastruttura organizzativa** riguarda il coordinamento e l'assistenza ai CPI nella gestione delle strutture e dei processi e procedure relative alle attività previste nei CPI per quanto riguarda l'amministrazione della disoccupazione e l'attivazione dei disoccupati nonché l'assistenza agli operatori privati dei servizi per il lavoro al fine di garantire l'accesso alle politiche attive a tutti i disoccupati che ne hanno diritto;
3. **l'infrastruttura conoscitiva** riguarda la produzione di conoscenza sul mercato del lavoro regionale, a partire dalle informazioni provenienti dal sistema informativo, in merito alla congiuntura e in ordine agli effetti delle politiche nazionali e regionali.



Lo strumento con cui l'Ente opera per la gestione organizzativa è il "Regolamento organizzativo", adottato con D.D. n. 227 del 03/09/2020, a seguito di presa d'atto della Regione del Veneto con D.G.R. n. 1052 del 28 luglio 2020. L'architettura organizzativa è modellata avendo a riferimento la stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, ma anche la variabilità di breve periodo delle specifiche attività affidate di volta in volta dalla Regione.

L'organizzazione di Veneto Lavoro è ispirata ai seguenti principi: (1) responsabilità, orientamento al risultato e alla soddisfazione dell'utente da parte dei dirigenti; (2) sviluppo della professionalità, integrazione delle competenze e ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane; (3) qualità dei processi e fluidità degli scambi interorganizzativi; (4) valutazione della performance organizzativa e individuale.

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

- Direzione;
- 4 U.O.T.;
- U.O.1 Bilancio, Affari generali 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.

La pianta organica riportata nella tabella che segue viene ripresa dal Piano dei fabbisogni di Veneto Lavoro di cui al D.D. n. 245 del 23/09/2020.

Categoria	Personale in servizio al 01/09/2020	Categoria C a seguito esaurimento A e B	Assunzioni programmate/ Posti vacanti	Dotazione organica obiettivo
A	1	--	--	0
B	78	--	--	0
C	287	71	33	394
D	152	--	60	217
Dirigente	5	--	4	9
Totale	523	--	97	620



2. CONTESTO DI RIFERIMENTO 2020

2.1. QUADRO SU ECONOMIA E LAVORO

Il 2020 è stato ed è drammaticamente caratterizzato dalla pandemia di Covid-19. Le conseguenze umane ed economiche hanno assunto dimensioni rilevanti in tutto il mondo, sia nelle aree sviluppate che in quelle più arretrate. Nel corso del primo trimestre del 2020 il mondo intero è stato interessato da un evento traumatico che ha sconvolto le esistenze di tutti e che sta devastando i sistemi economici con ripercussioni che avranno effetti per molto tempo a venire. La diffusione dell'epidemia di Covid-19 partita dalla Cina, ha velocemente varcato i suoi confini investendo con tempistiche diverse, ma abbastanza ravvicinate, tutti i continenti. Le reazioni dei diversi governi sono state assai differenziate, con strategie di intervento che hanno impattato in maniera molto diversa sulla libertà di movimento dei cittadini e, di conseguenza, con la possibilità di mantenere in funzione le attività produttive e commerciali. Da chi ha intrapreso azioni più o meno spinte e protratte nel tempo di lockdown, a chi ha puntato (almeno inizialmente) su una possibile "immunità di gregge" cercando di mantenere tutto in una sorta di inalterata e fittizia normalità.

Il 2021 si presenta ancora problematico sul versante epidemiologico, con una circolazione del virus molto intensa in tutti i Paesi occidentali e in America latina, con molte vittime e con la necessità di imporre ulteriori restrizioni alle libertà individuali per cercare di ridurre la diffusione del contagio. Rispetto al recente passato, però, la grande novità è rappresentata dal fatto che il vaccino non è più una speranza ma una certezza: ovunque sono iniziate le campagne di somministrazione ed anche se è chiaro che dovremo convivere per un tempo ancora non breve con il Covid-19 la strada del ritorno alla normalità è ormai tracciata. Dato che l'economia vive molto di attese sugli sviluppi futuri, è evidente che una prospettiva concreta di superamento dell'emergenza funge già da stimolo per il consolidamento di una visione maggiormente positiva.

In Italia l'Istat (Statistiche Flash, 2 febbraio 2021) vede la stima preliminare del Pil attestarsi per il 2020 al -8,9%, quindi in miglioramento rispetto alle precedenti valutazioni e non, come si temeva, "a due cifre"; così come pure il deficit di bilancio dovrebbe contenersi al di sotto del 10%, migliorando rispetto alle stesse stime governative (probabilmente hanno contato le minori spese per gli ammortizzatori sociali, grazie alla ripresa industriale). Le risorse a disposizione con il Next Generation Eu dovrebbero consentire una manovra fortemente espansiva in grado di sostenere una ripresa significativa e lo scioglimento di alcuni nodi strutturali mai affrontati per mancanza di risorse. C'è da augurarsi che il nuovo Governo in procinto di instaurarsi nella pienezza dei suoi poteri, forte del fatto di nascere in una condizione di obiettiva emergenza, abbia tempo e modo per affrontare le difficili sfide che, insieme all'intero Paese, lo attendono.

Nella recente nota mensile dell'Istat su occupati e disoccupati a dicembre (Statistiche Flash, 2 febbraio 2021) si registra, per l'anno 2020, una diminuzione degli occupati di circa -444mila unità (-1,9%) su base annua, che coinvolge uomini e donne, dipendenti (-235mila) e autonomi (-209mila), e tutte le classi d'età fatta eccezione per gli over 50. Sempre in variazione tendenziale crescono gli inattivi (+482mila) e diminuiscono i disoccupati (-222mila). I dati occupazionali sono ancora fortemente condizionati dal permanere delle misure di salvaguardia dei posti di lavoro (cassa integrazione e blocco dei licenziamenti). Le ore pro capite effettivamente lavorate nella settimana per i dipendenti si attestano nel mese di dicembre a 28 con una variazione tendenziale assoluta di -2,5 ore (quest'ultima era stata pari a -9 nel mese di aprile, ma a -0,2 nel mese di agosto). Il numero di occupati assenti a dicembre risulta pari al 13,8%, di 4 punti percentuali superiore a quello dello stesso mese del 2019.

Per quanto concerne il Veneto l'aggiornamento di gennaio 2021 di Prometeia vede per il 2020 una flessione del Pil regionale pari al -9,3% (Italia -9,1%) e un recupero per il 2021 del +5,6% (Italia +4,8%), con un tasso di disoccupazione fissato per il 2020 al 5,7% (sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente) ma in crescita fino al 6,7% per il 2021. Sempre secondo la stessa fonte il Veneto nel 2021 dovrebbe mostrare una dinamica più favorevole rispetto al dato nazionale degli investimenti fissi lordi segnando, un +11,1% rispetto al +10,3 dell'Italia, mentre per quanto concerne le esportazioni di beni esse sono viste, a livello regionale, in crescita nell'anno corrente del +6,7%.

L'ultimo bollettino di Unioncamere Veneto (Barometro dell'economia regionale, 28 gennaio 2021) vede nel quarto trimestre dell'anno una flessione tendenziale delle imprese attive dello -0,6%, ma anche una riduzione delle aperture di fallimenti e concordati (265, -10,5%) e degli scioglimenti e liquidazioni (2.806, -4,2%), ancora una volta ad indicare come le misure messe in atto a livello governativo per mitigare gli effetti pandemici incidano sui comportamenti e di conseguenza sugli indicatori. Importanti, come riporta il Bollettino socio-economico del Veneto (Ufficio di Statistica



della Regione del Veneto, gennaio 2021), gli esiti della rilevazione "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19", che Istat ha effettuato tra il 23 ottobre e il 16 novembre 2020, da cui emerge come il 72,4% delle imprese venete ha dichiarato di essere in piena attività, il 20,8% di essere parzialmente aperta, il 6% di essere chiusa ma di prevedere la riapertura, mentre lo 0,8% è chiusa e non prevede di riaprire.

In Veneto l'effetto della pandemia nel corso del 2020 ha comportato (per l'insieme degli organici aziendali individuati sulla base dei tre contratti sopra indicati) una riduzione del saldo occupazionale pari a -11.400 posizioni di lavoro dipendente, quando l'anno precedente il saldo era stato positivo per +26.500. Il bilancio occupazionale poteva essere ben peggiore, ma le misure adottate a livello governativo hanno contenuto i danni soprattutto per quanto concerne l'occupazione stabile. Gran parte degli effetti delle varie fasi di lockdown si sono scaricati sull'occupazione temporanea. Secondo le nostre stime, nei primi undici mesi dell'anno le giornate lavorate con contratti a termine si sono ridotte a 52 milioni e segnano un differenziale rispetto al 2019 superiore ai 12 milioni, pari al -20%. Se convertiamo queste giornate in lavoratori costantemente impegnati tra gennaio e novembre otteniamo un valore vicino ai -38.000 occupati medi in meno rispetto ai 193.000 registrati nel periodo corrispondente del 2019 (-10%).

Le assunzioni effettuate nel corso dell'anno si sono ridotte del -24% (453 mila contro le quasi 600 mila del 2019). Da segnalare come la forbice con gli andamenti dell'anno precedente sia andata allargandosi negli ultimi mesi: -12% a ottobre, -22% a novembre e -32% a dicembre.

I contratti a tempo indeterminato hanno segnato un saldo positivo di +26.500, il 40% in meno rispetto a quello dell'anno precedente (con una flessione delle assunzioni del -26%); gli incentivi messi in campo a livello governativo per favorire la stabilizzazione occupazionale hanno favorito la crescita delle stabilizzazioni, evidente soprattutto a dicembre quando si è registrata una impennata delle trasformazioni di rapporti a tempo determinato (+81% tendenziale). L'apprendistato segna un saldo negativo di -6.000 posizioni, con una flessione del -34% delle assunzioni. I contratti a termine fanno registrare un saldo negativo di -31.800 unità, con una riduzione delle assunzioni del -23%.

La flessione occupazionale si è concentrata soprattutto nei servizi turistici (-14.800 posizioni di lavoro), come negative sono anche altre attività dei servizi (commercio al dettaglio, trasporti, attività finanziarie, editoria e cultura); nel manifatturiero a soffrire è soprattutto il made in Italy, in particolare il sistema moda e l'occhialeria; l'industria delle costruzioni chiude invece con un bilancio positivo del tutto analogo quantitativamente a quello del 2019 (+3.100).

Il flusso delle dichiarazioni di disponibilità (did) nel corso del 2020 è diminuito del -17%, un risultato esito di più cause: il lockdown, con le conseguenti difficoltà di spostamento e le chiusure degli uffici pubblici; l'effetto di scoraggiamento, sempre rilevabile nei periodi di crisi economica, che riduce la propensione alla ricerca attiva del lavoro; le misure messe in atto al fine di salvaguardare i posti di lavoro, che hanno irrigidito i flussi complessivi di entrata e uscita dal mercato del lavoro. Dalle quasi 142.000 did del 2019 si è passati alle circa 118.000 del 2020.

Gli ultimi dati messi a disposizione da Inps a livello nazionale consentono di confrontare le ore di Cig autorizzate con quelle effettivamente utilizzate. Le cifre assolute mostrano l'eccezionalità del periodo attuale (in totale 173 mil. nel 2019 contro 2,7 mld nel 2020). Come è facile intuire, distanziandosi dal momento della autorizzazione il consumo aumenta. Analizzando periodi omogenei (autorizzazioni e utilizzo nel periodo gennaio-luglio) si constata come soprattutto per Cigo e Fis gli utilizzi siano significativamente più elevati quest'anno. Secondo la nostra ricostruzione, basata sulle date di inizio del trattamento Cigs ricavate dai decreti ministeriali, su 309 aziende coinvolte nel periodo gennaio-settembre 2020 (contro 67 dell'analogo periodo 2019) 206 chiedono l'attivazione con motivazione "Covid-19 Deroga". I dati Inps sulla Cassa integrazione ordinaria (Cigo) segnalano il forte aumento delle ore autorizzate: nel periodo gennaio-settembre 2020 sono risultate pari a 207,9 ml. (con picco ad aprile) contro i 7,6 ml. dello stesso periodo del 2019. Anche le ore autorizzate di Cassa integrazione in deroga (Cigs) segnano una forte impennata: nel periodo gennaio-settembre 2020 sono risultate pari a 60,6 ml. contro le quasi 7.000 ore dello stesso periodo del 2019. I dati Inps per la Cassa integrazione straordinaria (Cigs) segnalano che nei primi 9 mesi del 2020 le ore autorizzate sono state 14,6 ml., contro un volume pari a 3,8 ml. nel corrispondente periodo del 2019. I dati Cigs non hanno un preciso timing sotto il profilo congiunturale in quanto le ore autorizzate sono riferibili a ore di sospensione effettuate in mesi diversi e con situazioni di difficoltà manifestatesi anticipatamente.

2.2. SERVIZI E POLITICHE PER IL LAVORO

Nell'ultimo quinquennio, a seguito delle riforme del Jobs Act, sono stati avviati molteplici interventi di riforma/revisione degli strumenti di politica del lavoro e dei servizi per il lavoro, che ne hanno profondamente modificato l'aspetto. Questi interventi hanno riguardato sia il contesto nazionale che i singoli ambiti regionali e la reale attivazione è avvenuta gradualmente, in alcuni casi è ancora in corso.



L'azione della Regione del Veneto, nel corso del 2020, da un lato è stata concentrata a contenere gli effetti diretti e indiretti dell'emergenza epidemiologica COVID 19 erogando misure di sostegno al reddito, dall'altro ha continuato a favorire la crescita della qualità dell'occupazione stabile a tempo indeterminato, a migliorare i tempi del lavoro favorendo la conciliazione tra vita e lavoro, a migliorare la qualificazione professionale promuovendo occasioni di lavoro soprattutto in riferimento alle fasce più giovani di popolazione. Le risorse messe in campo sono state orientate al rilancio della domanda di lavoro nei confronti delle imprese, al rafforzamento dell'offerta di lavoro nei confronti dei lavoratori, investendo su qualifiche e competenze, sul miglioramento della funzionalità del mercato del lavoro, sulla promozione dell'inclusione sociale, sulla lotta contro la povertà e sul sostegno delle pari opportunità.

Sono state profondamente ridisegnati gli strumenti di politica passiva tramite una revisione degli ammortizzatori sociali per chi perde il lavoro (NASPI), ma anche quelli in costanza di lavoro (Cassa integrazione). Con riferimento al loro impatto sui servizi e sulle politiche attive per il lavoro, risulta particolarmente significativa l'estensione della platea di beneficiari, che per la NASPI arriva a coprire quasi tutti i casi di perdita involontaria dell'impiego, e la più decisa regolamentazione della cosiddetta condizionalità per l'accesso e il mantenimento del beneficio che mira con ciò a connettere in maniera più forte di quanto avvenuto in passato le politiche passive con quelle attive.

Per quanto riguarda le misure di politica attiva, gli interventi messi in campo a livello nazionale scontano una tendenza ad un accentramento gestionale che risulta poco aderente alla previsione costituzionale di una competenza regionale nella materia.

Se consideriamo i tre principali interventi nazionali riconducibili al mondo delle politiche attive - a) il Programma Garanzia Giovani; b) l'Assegno di ricollocazione; c) gli interventi collegati al Reddito di cittadinanza – solo il primo è stato implementato avendo cura di rispettare le competenze in materia delle Regioni ed è anche l'unico che ha avuto un coinvolgimento significativo di utenti nelle attività proposte. L'Assegno di ricollocazione invece, la cui gestione è fortemente accentrata, nonostante la previsione normativa per un suo potenziale utilizzo esteso a tutti i disoccupati che non si ricollocano entro sei mesi, non è decollato e la sua sperimentazione può considerarsi pressoché fallimentare. Il medesimo strumento viene ora proposto quale misura di politica attiva elettiva per i percettori di reddito di cittadinanza che hanno sottoscritto il patto per il lavoro, ciò in affiancamento all'altra misura di politica attiva messa in campo specificatamente per questo target d'utenza che riguarda la fornitura di servizi di assistenza e accompagnamento al lavoro forniti da personale allo scopo reclutato (i cosiddetti navigator). Al momento la prima previsione non è sostanzialmente ancora stata attivata mentre i servizi di assistenza offerti dai navigator soffrono di evidenti problemi d'integrazione con il sistema dei servizi pubblici per l'impiego a gestione regionale ed anche per questo motivo la loro azione risulta poco efficace.

Anche nella programmazione regionale vi sono elementi di novità che tendono a rispondere alla sollecitazione proveniente dagli indirizzi nazionali a garantire misure di politica attiva a carattere universalistico.

A fronte di una precedente offerta focalizzata sulla varietà delle misure ma con evidenti limiti di continuità e di estensione, vi è una graduale concentrazione dei programmi proposti per evitare una dispersione degli stessi ed anche una successione temporale degli interventi che mira a garantire sostanzialmente una disponibilità di offerta senza soluzione di continuità. L'Assegno per il lavoro (AxL) ne costituisce la forma più innovativa a tale proposito, ma anche gli interventi del programma Garanzia Giovani e le misure più orientate all'inclusione sociale evidenziano una programmazione più attenta agli aspetti ora messi in luce.

Al netto delle misure a sostegno del capitale umano degli occupati e di programmazioni "di nicchia" con valore sperimentale e/o di soddisfazione di bisogni del tutto speciali, il quadro attuale offre una disponibilità di interventi focalizzati su tre grandi gruppi target:

- a) giovani – con i diversi interventi finanziati dal programma Garanzia Giovani;
- b) adulti – con lo strumento dell'Assegno per il lavoro;
- c) categorie svantaggiate – con i progetti di Azioni Integrate territoriali per favorire l'inclusione sociale e con la programmazione dell'utilizzo del Fondo regionale per i lavoratori disabili.

In ciascuna delle linee di intervento è poi rinvenibile l'opzione della personalizzazione attraverso la possibilità di combinare tipologie diverse d'intervento (consulenza e orientamento, accompagnamento, formazione e tirocinio).

Rispetto all'avvio del percorso di presa in carico dei Centri per l'impiego da parte della Regione, il quadro si presenta oggi profondamente mutato e soprattutto con una prospettiva a breve termine di completamento di un processo di rafforzamento generale del sistema che ne delinea una capacità di intervento significativamente migliorata sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.



Inoltre assume particolare rilievo disporre di una adeguata rappresentazione delle caratteristiche dell'utenza e di seguito se ne propone un approfondimento.

Nel corso del 2020 il sistema dei servizi per il lavoro della regione Veneto ha dovuto affrontare una serie di sfide e strategie a breve e medio termine per affrontare le questioni attuali legate a COVID-19. Inizialmente è stata affrontata la riorganizzazione dei processi di lavoro all'interno dei CPI e l'organizzazione dell'erogazione di servizi a persone in cerca di lavoro e datori di lavoro. Sono state garantite le politiche attive presenti a livello regionale e nazionale (Garanzia Giovani, Assegno per il Lavoro, Reddito di Cittadinanza) modificando le dinamiche di utilizzazione favorendo l'attività a distanza.

Successivamente sono state avviate le politiche congiunturali a sostegno dell'emergenza con riferimento alla Cassa Integrazione in Deroga, inizialmente gestita con il supporto di Veneto Lavoro e la cui competenza è successivamente passata all'INPS, e le misure di incentivazione delle assunzioni di giovani e la riattivazione dei contratti sospesi causa COVID-19 per le imprese dei settori maggiormente colpiti (turismo, servizi, commercio).

Con la presenza della pandemia COVID-19 la Regione del Veneto è intervenuta nella programmazione delle politiche sul lavoro sostenendo imprese e lavoratori nella fase di sospensione dell'attività e del successivo rilancio. Di seguito le principali iniziative intraprese.

Nell'ambito della Priorità 3 - Lavoro dell'Accordo "Provenzano" sono stati trasferiti 90,7 milioni di euro per sostenere i lavoratori, di cui 42 per le spese sostenute dallo Stato per la CIG in deroga. Le altre misure regionali a sostegno dei lavoratori comprendono:

- 48,7 milioni di euro sono stati trasferiti dal POR FSE a favore di misure per il lavoro, avviate a partire dal mese di giugno 2020 e ancora in corso:
 - o 34,7 milioni di euro in attuazione dell'art. 60 del DL Rilancio per il mantenimento dei livelli occupazionali a tutela dei lavoratori attraverso una misura che prevede la parziale copertura del costo salariale successivamente al reintegro del lavoratore nel proprio posto di lavoro [DGR n. 958/20 - Priorità 8.5 POR FSE] in relazione alla quale 2.318 imprese hanno presentato domanda a Veneto Lavoro per 8.213 lavoratori;
 - o 10 milioni di euro a sostegno alle imprese venete che assumono giovani. Il bonus occupazionale per i giovani è erogato sia in caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro che in caso di trasformazione di rapporti di lavoro a termine [DGR n. 933/20 - Priorità 8.2 POR FSE] e 1.804 imprese ne hanno fatto domanda;
 - o 4 milioni di euro sono stati inoltre stanziati per potenziare la PA per dotarla delle leve organizzative e operative necessarie a rispondere alle nuove e diversificate esigenze dei cittadini, acuite dagli impatti della pandemia di COVID-19 [DGR n. 819-820-865/20 - Priorità 11.1 POR FSE].

Con risorse regionali sono stati inoltre erogati:

- 2 milioni di euro su 7 milioni di euro messi a disposizione per le misure di sostegno al reddito per lavoratori sospesi dal lavoro dipendenti dagli Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB) privi di ammortizzatori sociali, a valere sul "Fondo regionale per il sostegno al reddito e all'occupazione" (Artt. 31, 37, L.R. 13/03/2009, n. 3). Il sostegno regionale al reddito ha coperto sei mesi, da marzo ad agosto 2020, fino ad un massimo mensile lordo di 1.600 euro per dipendente [DGR n. 639/20];
- 2,8 milioni di euro in 2.800 "bonus" una tantum del valore di 1.000 euro per le persone con disabilità impegnate in attività di tirocinio nell'ambito di percorsi di attivazione verso il lavoro che sono stati sospesi o interrotti [DGR n. 627/2020].

In tema di ammortizzatori sociali, a fianco alla cassa integrazione in deroga appositamente attivata per contrastare gli effetti della pandemia COVID-19, è proseguito il ricorso alle altre forme di sostegno al reddito (CIGO, FIS e FSBA). Questo il quadro ad oggi disponibile:

- 275.289 domande autorizzate a valere su CIGO, FIS e CIGD, di cui al 12 novembre solo 3.880 risultano ancora in attesa di autorizzazione;



- 358.979.835 euro è l'importo impegnato in CIGD con "causale COVID-19" gestita dalla Regione del Veneto, corrispondente a 64.749 domande presentate e 215.743 lavoratori coinvolti -dati al 3 novembre 2020;
- 108 mila lavoratori e 26 mila imprese coinvolti (circa il 66% imprese iscritte al Fondo) nel Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato - dati al 30 settembre 2020.

2.3. DISOCCUPAZIONE SECONDO GLI ELENCHI DEI CPI

Al 31 dicembre 2020 i disoccupati disponibili registrati presso i Centri per l'impiego e domiciliati in Veneto risultano circa 395.000, dei quali 51.000 inoccupati.¹ Si tratta soprattutto di donne (220.000, pari al 56%); gli stranieri sono 108.000 (27%) (tab. 2.1). Per quanto concerne la distribuzione per classe di età, la prevalenza (52%) è degli adulti fra i 30 e i 54 anni (206.000), i giovani rappresentano il 21% e gli anziani il 26%. I laureati sono oltre 34.700 (il 9%) mentre è ancora assai consistente il numero di soggetti in possesso al massimo della licenza di scuola media inferiore (45%). Tra i soggetti privi di titolo di studio e tra quelli a cui esso non è attribuibile (8%) prevalgono i disoccupati stranieri.

La durata dell'episodio di disoccupazione² dei disponibili è nel 20% dei casi inferiore ai 5 mesi, mentre per il 47% è superiore ai due anni.

Tab. 2.1 – I disoccupati secondo gli elenchi dei Centri per l'impiego: stock al 31 dicembre 2020 per provincia (val. in migliaia)

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	15,2	70,6	20,7	69,4	87,2	73,1	59,3	395,4
Inoccupati	1,6	12,0	3,2	10,1	7,7	7,3	9,2	51,2
Maschi	7,1	30,8	8,8	30,8	39,0	31,7	26,7	174,9
Femmine	8,0	39,8	11,9	38,6	48,2	41,4	32,6	220,5
Italiani	11,7	50,7	16,4	50,3	62,6	52,3	43,7	287,6
Stranieri	3,5	19,9	4,2	19,1	24,6	20,8	15,6	107,9
Giovani	3,2	15,0	4,0	15,2	19,6	15,1	12,9	84,9
Adulti	7,4	37,4	10,3	35,6	45,8	39,3	30,6	206,4
Maturi	4,6	18,3	6,4	18,5	21,8	18,7	15,8	104,1
Nessun titolo	1,2	7,2	1,8	6,3	7,8	7,7	5,8	37,9
Lic. elementare	0,2	1,4	0,8	1,2	1,5	1,5	1,4	8,0
Lic. media	4,7	22,2	8,1	22,2	31,9	24,8	20,1	134,0
Qualifica	1,2	3,9	1,2	4,0	4,2	4,9	4,0	23,4
Diploma	5,9	21,8	5,7	22,0	30,0	23,5	17,8	126,6
Laurea	1,2	7,8	1,3	6,0	6,7	6,3	5,4	34,7
n.d.	0,8	6,3	1,7	7,6	5,1	4,5	5,0	30,9
Fino a 1 mese	0,9	2,9	1,0	2,9	3,2	4,0	2,7	17,5
Tra 2 e 4 mesi	3,1	8,0	2,7	8,5	19,7	13,4	6,5	61,9
Tra 5 e 12 mesi	2,4	10,5	2,5	9,8	12,4	10,0	8,3	55,9
Tra 1 e 2 anni	2,6	13,0	3,5	12,6	16,8	12,9	10,9	72,3
>2 anni	6,1	36,3	11,0	35,6	35,1	32,8	31,0	187,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

La distribuzione territoriale risulta abbastanza omogenea in quattro delle province più grandi, oscillando tra i 59.600 disoccupati di Vicenza e i 73.100 Verona, mentre Venezia tocca i 87.200 disponibili; ovviamente inferiori sono le consistenze di Rovigo (20.700 disoccupati) e Belluno (15.200 disoccupati).

¹. Lo stock dei disponibili viene presentato come dato puntuale e aggiornato alla chiusura del trimestre dell'anno precedente, senza proporre un confronto con periodi precedenti. Il dato di stock, infatti, non è correttamente confrontabile con valori analoghi ricostruiti per periodi antecedenti a causa del progressivo accumularsi nel tempo di did che restano aperte per via della mancata (gravemente carente) registrazione di motivi di fine did diversi dall'inserimento lavorativo (rintracciabile automaticamente nelle banche dati sulle Comunicazioni obbligatorie). Molti passaggi all'inattività non vengono segnalati ai Centri per l'impiego e ciò comporta, per i dati di stock, distorsioni rilevanti. La did in effetti tende in molti casi a sopravvivere più lungamente del reale "stato di disoccupazione". Anche in questo caso, quindi, vale la regola generalmente valida per i dati amministrativi: i movimenti in ingresso sono identificati con maggior precisione dei movimenti in uscita e ciò nuoce alla qualità dei conseguenti dati di stock.

². Misurata come distanza o dall'ultima esperienza di lavoro anche temporanea o, per chi non ha mai lavorato, dal rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità.



Tab. 2.2 – Flussi di Did (inoccupati e disoccupati) rilasciate per trimestre e per classe di età (val. in migliaia)

	Giovani	Adulti			Totale	Senior	Totale
		30-39	40-49	50-54			
Totale							
2015	54,9	35,3	33,7	12,9	81,9	13,5	150,3
2016	49,5	32,1	31,2	12,5	75,8	14,0	139,3
2017	53,3	31,4	30,1	12,5	74,0	14,8	142,1
2018	50,1	29,6	29,3	13,0	71,9	16,7	138,8
2019	50,7	30,2	30,0	13,6	73,8	17,9	142,3
2020	41,8	27,0	24,8	10,9	62,7	14,3	118,8
2019- 1° trim.	11,7	7,3	7,3	3,4	18,1	4,5	34,3
2019- 2° trim.	9,3	5,9	5,7	2,6	14,2	3,7	27,3
2019- 3° trim.	13,9	8,3	8,1	3,4	19,9	4,2	38,0
2019- 4° trim.	15,7	8,7	8,8	4,1	21,6	5,5	42,7
2020- 1° trim.	9,6	6,3	6,1	2,9	15,3	3,9	28,8
2020- 2° trim.	7,8	5,1	4,2	1,8	11,1	2,3	21,2
2020- 3° trim.	12,1	8,9	8,1	3,3	20,3	3,9	36,4
2020- 4° trim.	12,3	6,8	6,3	2,9	16,0	4,2	32,5
Inoccupati							
2015	20,0	2,0	1,4	0,6	4,0	0,8	24,8
2016	18,2	2,3	1,3	0,6	4,2	0,8	23,1
2017	18,6	2,3	1,3	0,6	4,2	0,9	23,7
2018	17,1	2,4	1,3	0,6	4,3	1,0	22,3
2019	14,7	2,3	1,5	0,7	4,5	1,0	20,3
2020	9,7	1,3	0,8	0,4	2,5	0,6	12,8
2019- 1° trim.	3,3	0,7	0,5	0,2	1,4	0,3	4,9
2019- 2° trim.	2,8	0,6	0,4	0,2	1,1	0,3	4,2
2019- 3° trim.	4,7	0,4	0,3	0,1	0,9	0,2	5,8
2019- 4° trim.	3,9	0,6	0,4	0,2	1,1	0,3	5,4
2020- 1° trim.	2,1	0,4	0,2	0,1	0,7	0,2	3,1
2020- 2° trim.	1,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	1,5
2020- 3° trim.	3,5	0,3	0,2	0,1	0,6	0,1	4,2
2020- 4° trim.	3,0	0,4	0,3	0,1	0,8	0,2	4,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

Analizzando il flusso delle dichiarazioni di immediata disponibilità (did), vale a dire degli ingressi in condizione di disoccupazione,³ si osserva che nel 2020 ne sono state rilasciate 118.800, un valore inferiore del -16% rispetto al 2019. Alla riduzione degli ingressi di disponibili concorre innanzitutto la caduta dei flussi di inoccupati (-37%), prevalentemente giovani, per i quali la situazione di difficoltà del momento costituisce fattore evidente di scoraggiamento dal presentarsi sulla scena del mercato del lavoro (tabb. 2.2, 2.3 e 2.4). Risultano in calo anche i disoccupati veri e propri (-13% sul 2019), chiaramente sintomo che il divieto di licenziamento per motivo oggettivo e la larga estensione della cassa integrazione hanno fortemente limitato il flusso di iscritti in maniera prevalente di coloro che vedevano chiudersi nel periodo un contratto a tempo determinato.

Questa tendenza è comune a tutte le province, massima a Rovigo (-29%) e minima a Belluno (-7%). Il 62% delle did risulta rilasciata dopo la conclusione di un rapporto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione (era il 59% un anno prima). Il numero di disoccupati provenienti dalla perdita di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato si riduce di -6.700 unità (-25%); sul totale dei flussi tali situazioni pesano per il 19% (rappresentavano il 22% un anno prima). Stabile la quota dei lavoratori provenienti da rapporti di collaborazione e da lavoro domestico (i primi pesano per il 1% e i secondi il 7%).

³. Si ricorda che le transizioni all'occupazione coincidono con la chiusura definitiva della did solo quando un rapporto di lavoro dipendente, a prescindere dalla sua tipologia contrattuale, supera la durata di sei mesi; se tale durata è inferiore il rientro nella condizione di disoccupato (amministrativamente accertato) è automatica, senza quindi la necessità di rilasciare una nuova did.



Tab. 2.3 – Flussi di Did (inoccupati e disoccupati) rilasciate per trimestre e per provincia (val. in migliaia)

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale								
2015	6,2	26,3	7,5	26,5	31,9	28,9	23,1	150,3
2016	5,7	24,0	7,1	23,7	29,0	27,3	22,4	139,3
2017	6,0	25,2	7,0	23,8	29,3	28,5	22,3	142,1
2018	5,6	24,5	7,8	24,5	29,3	26,2	20,9	138,8
2019	5,5	26,0	7,5	25,5	29,0	26,6	22,3	142,3
2020	5,1	21,9	5,3	21,1	24,4	22,5	18,5	118,8
2019 - 1°trim.	1,2	6,9	1,9	6,3	6,1	6,3	5,5	34,3
2019 - 2°trim.	1,3	5,3	1,5	5,2	4,4	4,8	4,7	27,3
2019 - 3°trim.	1,6	7,2	2,2	7,6	6,8	5,8	6,8	38,0
2019 - 4°trim.	1,5	6,6	1,9	6,3	11,6	9,6	5,4	42,7
2020 - 1°trim.	1,2	5,5	1,4	5,2	5,6	5,5	4,4	28,8
2020 - 2°trim.	1,0	3,9	0,8	4,4	3,9	4,0	3,2	21,2
2020 - 3°trim.	1,5	7,0	1,8	6,6	6,9	6,3	6,2	36,4
2020 - 4°trim.	1,4	5,6	1,3	4,9	7,9	6,7	4,7	32,5
Inoccupati								
2015	1,0	5,4	1,3	5,0	3,6	3,7	4,9	24,8
2016	0,7	5,0	1,2	4,6	3,5	3,2	4,8	23,1
2017	0,8	5,5	1,2	4,7	3,4	3,3	4,9	23,7
2018	0,9	5,0	1,2	4,7	3,3	3,1	4,1	22,3
2019	0,7	4,6	1,1	4,2	2,9	2,9	3,8	20,3
2020	0,4	3,0	0,6	2,6	1,8	2,0	2,4	12,8
2019 - 1°trim.	0,2	1,1	0,3	1,0	0,8	0,7	0,9	4,9
2019 - 2°trim.	0,1	0,9	0,2	0,9	0,6	0,7	0,8	4,2
2019 - 3°trim.	0,2	1,4	0,3	1,2	0,8	0,8	1,2	5,8
2019 - 4°trim.	0,2	1,3	0,3	1,1	0,8	0,8	1,0	5,4
2020 - 1°trim.	0,1	0,7	0,2	0,6	0,5	0,5	0,6	3,1
2020 - 2°trim.	0,0	0,3	0,1	0,3	0,2	0,2	0,3	1,5
2020 - 3°trim.	0,1	0,9	0,2	0,9	0,6	0,7	0,8	4,2
2020 - 4°trim.	0,2	1,0	0,2	0,8	0,6	0,6	0,8	4,0
Disoccupati								
2015	5,3	20,9	6,2	21,5	28,3	25,1	18,2	125,5
2016	4,9	19,0	5,9	19,0	25,5	24,1	17,6	116,1
2017	5,2	19,8	5,8	19,1	26,0	25,1	17,4	118,3
2018	4,7	19,6	6,5	19,8	26,0	23,0	16,7	116,4
2019	4,8	21,3	6,4	21,3	26,0	23,7	18,5	122,0
2020	4,7	19,0	4,7	18,5	22,5	20,5	16,1	106,0
2019 - 1°trim.	1,1	5,8	1,6	5,3	5,3	5,6	4,6	29,4
2019 - 2°trim.	1,1	4,4	1,3	4,3	3,8	4,2	3,9	23,0
2019 - 3°trim.	1,4	5,8	1,9	6,4	6,0	5,1	5,6	32,3
2019 - 4°trim.	1,3	5,3	1,6	5,3	10,8	8,8	4,4	37,4
2020 - 1°trim.	1,1	4,8	1,3	4,6	5,1	5,0	3,9	25,7
2020 - 2°trim.	0,9	3,6	0,7	4,1	3,7	3,8	2,9	19,7
2020 - 3°trim.	1,4	6,0	1,6	5,7	6,4	5,6	5,4	32,1
2020 - 4°trim.	1,3	4,6	1,2	4,2	7,3	6,1	3,9	28,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)



Tab. 2.4 – Flussi di Did (disoccupati) rilasciate per trimestre e per tipologia contrattuale dell'ultimo rapporto di lavoro precedente la Did (val. in migliaia)

	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Somministrato	Domestico	Parasubordinato	Nessun rapp. dip. prec.	Totale
2015	41,4	6,7	51,9	7,7	10,0	3,2	4,6	125,5
2016	37,3	5,4	50,3	7,6	9,5	2,0	4,1	116,1
2017	31,6	5,7	55,4	9,5	9,0	1,5	5,6	118,3
2018	27,5	5,4	54,9	10,2	8,2	1,3	8,9	116,4
2019	27,1	6,1	58,0	13,4	8,1	1,3	7,8	122,0
2020	20,5	5,1	54,9	10,8	7,5	1,4	5,8	106,0
2019 - 1° trim.	7,5	1,4	12,2	3,5	2,3	0,4	2,2	29,4
2019 - 2° trim.	6,2	1,2	9,1	2,6	2,0	0,3	1,7	23,0
2019 - 3° trim.	6,5	1,5	16,5	3,7	1,9	0,3	1,7	32,3
2019 - 4° trim.	6,9	2,1	20,3	3,6	1,9	0,4	2,2	37,4
2020 - 1° trim.	7,0	1,2	10,9	3,0	1,9	0,3	1,4	25,7
2020 - 2° trim.	2,8	0,8	10,4	2,9	1,5	0,3	1,0	19,7
2020 - 3° trim.	4,7	1,3	19,9	2,3	2,0	0,5	1,6	32,1
2020 - 4° trim.	5,9	1,8	13,8	2,6	2,2	0,4	1,9	28,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)

In tab. 2.5 si presentano i dati Inps relativi ai soggetti che hanno presentato la domanda per un trattamento di sostegno al reddito in quanto disoccupati (si tratta ormai quasi esclusivamente di NASpl, cui si aggiungono pochi casi di soggetti che hanno avuto accesso alla DisColl, vale a dire allo strumento di sostegno al reddito ai disoccupati ex collaboratori a progetto).

È evidente come ancora gli effetti dei problemi economici generati dall'epidemia non si siano manifestati pienamente (salvo correzioni dovute a ritardi nel flusso informativo): le domande di NASpl sono state nel 2020 pari a 169.000, -3% rispetto all'anno precedente. Quelle di DisColl hanno raggiunto quasi le 2.000, il +24% rispetto al 2019.

Tab. 2.5 – Veneto. Domande pervenute di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola e a requisiti ridotti, Aspi, MiniAspi, NASpl e DisColl

	DS ordinaria	DS ordinaria a r. r.	Aspi	MiniAspi	NASpl	Anticipazioni NASpl	DisColl
2008	82.795	38.811					
2009	148.674	42.579					
2010	148.262	39.294					
2011	129.357	41.612					
2012	164.671	51.240					
2013	24.873	45.159	114.866	35.958			
2014	1.776	602	146.036	51.217			
2015	719	104	53.203	16.833	108.532	328	1.268
2016	664	14	2.762	121	151.889	1.545	988
2017	711	12	152	16	160.779	2.048	1.006
2018	746	5	73	11	170.318	2.390	1.342
2019	687	3	32	13	174.670	2.917	1.585
2020	975	2	42	9	169.034	2.606	1.966
2019 - 1° trim.	139	0	3	4	35.280	970	316
2019 - 2° trim.	111	0	23	4	29.806	788	242
2019 - 3° trim.	79	3	6	0	49.825	542	507
2019 - 4° trim.	358	0	0	5	59.759	617	520
2020 - 1° trim.	127	2	6	6	36.555	973	408
2020 - 2° trim.	285	0	8	2	37.946	536	513
2020 - 3° trim.	197	0	6	1	44.568	567	539
2020 - 4° trim.	366	0	22	0	49.965	530	506

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2021)



I percettori di Reddito di Cittadinanza che, secondo gli elenchi comunicati da Anpal, devono essere convocati presso i Centri per l'impiego del Veneto per la stipula del Patto per il lavoro, sono complessivamente 31.834. Di questi, al 18 gennaio 2021 (ultimi dati disponibili), circa 28 mila sono stati convocati dai CPI (89% del totale). Circa 3.500 (11%) devono ancora svolgere il primo appuntamento, perché devono ancora essere convocati o perché hanno un appuntamento già fissato in data successiva alla rilevazione, mentre altri 1.600 devono essere riconvocati perché assenti al primo appuntamento (con o senza giustificato motivo).

Circa 12.000 percettori hanno stipulato un Patto per il lavoro e di questi 9.713 risultano avere un Patto per il lavoro tuttora in corso (34% dei convocati). In 8.623 sono stati esonerati o esclusi dalla stipula del patto (nella maggior parte dei casi perché già occupati o disabili) o rinviati ai Servizi sociali del Comune di residenza per la stipula del Patto per l'inclusione sociale. In molti casi infatti i componenti del nucleo familiare percettore del RdC possono essere esclusi o esonerati dall'obbligo di partecipazione ad un percorso di inserimento lavorativo per diversi motivi, ad esempio perché minorenni, occupati, studenti, pensionati, disabili, persone con carichi di cura di bambini o anziani ecc. In 7.191 sono nel frattempo decaduti dal beneficio in quanto hanno perso i requisiti per poter ricevere il RdC.

Complessivamente oltre 16.000 percettori hanno avuto almeno un rapporto di lavoro successivamente alla richiesta di RdC (in molti casi più di uno in quanto trattasi di rapporti provvisori o di breve durata). Quelli attualmente occupati, calcolati sul totale dei percettori soggetti alla convocazione, sono circa 7.300 (23%), la maggior parte dei quali, proprio in virtù della loro condizione occupazionale, sono decaduti dal beneficio del RdC oppure sono stati esonerati dalla stipula del patto per il lavoro. Di seguito la situazione con i dati disponibili al 18 gennaio 2021.

Tab.2.6. Utenti Reddito di Cittadinanza anno 2020.

	VENETO	BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI
Percettori RdC da convocare secondo elenchi Anpal (totale)	31.834	814	6.313	2.567	4.755	5.924	6.735	4.726
Percettori Rdc convocati dai Centri per l'Impiego	28.358	784	5.819	2.336	4.327	4.909	5.961	4.222
Con patto per il lavoro in corso	9.713	316	2.018	1.082	1.457	1.705	1.746	1.389
Esonerati/esclusi/reinviati ai servizi sociali	8.623	250	1.790	572	1.308	1.427	1.936	1.340
Da verificare	1.220	34	307	67	316	243	160	93
Decaduti	7.191	173	1.419	509	1.139	1.244	1.662	1.045
Da riconvocare (assenti al primo appuntamento)	1.587	10	283	106	96	289	448	355
Con appuntamento fissato e non ancora svolto	24	1	2	0	11	1	9	0
Percettori Rdc non ancora convocati	3.476	30	494	231	428	1.015	774	504
Patti per il lavoro stipulati (totale)	12.124	387	2.506	1.292	1.880	2.194	2.148	1.717
Occupati totali sul totale dei percettori RdC da convocare*	7.304	178	1.487	506	1.068	1.169	1.797	1.099

* numero percettori RdC che risultano occupati sul totale dei percettori soggetti alla convocazione da parte del CPI; si tratta prevalentemente di lavoratori con contratti brevi, ad orario ridotto o comunque nei limiti di reddito previsti per l'accesso al RdC, e di persone occupate successivamente all'accoglimento della domanda o della stipula del Patto per il lavoro e quindi decadute dal beneficio.



3. IL LAVORO AGILE IN VENETO LAVORO

Con l'emergenza Covid-19 il Lavoro Agile è divenuto la "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" nella Pubblica Amministrazione. Da un giorno all'altro, in un contesto molto diverso da quello abituale, i dipendenti pubblici si sono trovati a dover sperimentare un nuovo ed inedito modo di lavorare, con la necessità di rivedere e riorganizzare le attività secondo logiche spesso molto lontane da quelle abituali.

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

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

Quali sono state le principali evidenze emerse dal percorso di monitoraggio? Che cosa ha messo in luce l'esperienza fatta?

Una lettura trasversale dei dati raccolti e delle principali evidenze emerse porta a focalizzare l'attenzione su di alcuni elementi chiave.

In primo luogo, nonostante le non poche difficoltà incontrate nella fase di implementazione, il giudizio sulle esperienze di Smart Working avviate nel periodo emergenziale è risultato nel complesso positivo, mostrando un diffuso apprezzamento nei confronti di questa modalità organizzativa. Un atteggiamento da parte dei dipendenti inizialmente scettico e diffidente in merito alle concrete possibilità di applicazione alla propria attività lavorativa è stato gradualmente sostituito, grazie ad un processo di maturazione e acquisizione di consapevolezza, da un atteggiamento più propositivo in grado di cogliere le opportunità offerte da questo strumento.

Le difficoltà operative iniziali nel processo di avvio dello Smart Working nella fase emergenziale e le comprensibili (date le circostanze) carenze istituzionali, hanno forzatamente incentivato un processo virtuoso di ri-organizzazione dal basso che ha portato al progressivo assestamento delle modalità lavorative. Con un processo alimentato da continue sperimentazioni, procedendo per tentativi ed errori, e la valorizzazione delle esperienze positive si è, di fatto, attivato un percorso di "auto-apprendimento" che ha avuto ricadute positive sui singoli lavoratori, ma anche per l'intero Ente. L'esperienza maturata nei gruppi di lavoro ristretti, anche in funzione delle specificità lavorative ed operative, ha rappresentato un imprescindibile riferimento (oltre che per il supporto individuale) per la definizione più generale delle modalità organizzative, offrendo importanti occasioni di apprendimento e verifica.

Pur in un crescendo di autonomia e responsabilizzazione, fatica ancora ad esserci quel cambio culturale che la logica dello Smart Working invece vorrebbe: permane la difficoltà ad adeguarsi ad una nuova modalità lavorativa e a svincolarsi da una gestione del lavoro di tipo tradizionale. Questo è particolarmente evidente in alcune rigidità che ancora continuano a persistere, ad esempio, nella gestione degli orari di lavoro. Svincolarsi dalle logiche tradizionali di organizzazione del lavoro spesso è difficile, tuttavia non sempre è possibile. Le caratteristiche e la peculiarità dei servizi offerti dall'Ente definiscono, di fatto, le possibilità di transizione a una nuova modalità organizzativa. La relazione diretta con l'utenza rappresenta un vincolo fondamentale in questo senso e impone una necessaria attenzione ai bisogni e alle aspettative dell'utenza finale, senza tuttavia trascurare le opportunità che potrebbero derivare da una diversa pianificazione delle modalità di erogazione dei servizi offerti.

Tra le maggiori difficoltà riscontrate nelle esperienze di Smart Working va sicuramente posta particolare attenzione ai fattori che, a diversi livelli, interessano il tema dell'efficienza nell'attività lavorativa a distanza (o, meglio ancora dell'efficacia dello Smart Working). Da questo punto di vista, oltre che alla necessaria adozione di sistemi adeguati di monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte a distanza, l'attenzione va posta in particolar modo al tema della gestione dei tempi di lavoro che, in buona parte dei casi, risultano allungarsi durante lo Smart Working. Questo rappresenta, evidentemente, un'indubbia contraddizione considerato il fatto che lo Smart Working dovrebbe offrire (e questo è anche quello che i lavoratori soprattutto cercano) nuove opportunità di gestire il proprio tempo, riducendo gli sprechi e riequilibrando per quanto possibile tempi di vita e di lavoro.

Da ultimo, ma non per questo meno importante, le evidenze emerse dal monitoraggio hanno messo in luce come la sperimentazione massiva e repentina dello Smart Working abbia sicuramente agito da forte stimolo per tutti i lavoratori, rendendo necessarie nuove competenze ed incentivando la crescita professionale. Le ricadute positive sono evidenti in



termini di acquisizione di nuove competenze per i lavoratori. Il potenziamento delle competenze digitali ma anche il rafforzamento, più in generale, delle competenze trasversali, come l'acquisizione di maggiore autonomia e responsabilizzazione, hanno sicuramente rappresentato degli esiti (anche inattesi) delle esperienze intraprese.

In definitiva, quindi, possiamo dire che il percorso di monitoraggio intrapreso da Veneto Lavoro ha sicuramente evidenziato le potenzialità dello Smart Working e le concrete possibilità di implementazione a regime di nuove forme organizzative anche nella Pubblica Amministrazione. Naturalmente, per fare questo serve una "governance" adeguata che, anche valorizzando le esperienze virtuose dal basso, aiuti a definire alcune criticità organizzative ed affronti pericolose contraddizioni, ma soprattutto accompagni adeguatamente la transizione a una nuova cultura del lavoro.

In questo senso, le opportunità di sviluppo, anche professionale, che questo strumento inevitabilmente offre per i lavoratori si accompagnano, più in generale, alle potenzialità di rinnovamento e modernizzazione per la Pubblica Amministrazione. L'accelerazione digitale imposta dall'emergenza sanitaria (alla base anche dello Smart Working) può rappresentare un'inedita opportunità di ripensare i servizi offerti e di ridisegnare, laddove possibile, le modalità di erogazione degli stessi in un contesto spazio-temporale profondamente mutato rispetto al passato.

Il lavoro agile è diventato una pratica stabile nell'Ente e l'avvio delle analisi sulle procedure ed attività ha consentito la stesura del POLA già nel corso del 2020 avviando il percorso di programmazione e monitoraggio delle attività a distanza.



4. SERVIZI PER IL LAVORO

SINTESI DEI RISULTATI

- Evoluzione dei servizi dei CPI con rafforzamento del legame a disoccupati ed imprese:
 - a. Presenza di Case Manager, per le persone, e Account Manager, per le imprese, nei CPI;
 - b. Definizione obiettivi e risultati per singolo CPI: Patti di servizio stipulati, portafoglio imprese e vacant raccolti;
 - c. Servizio disabili incardinato presso il CPI con attenzione alle persone e imprese;
 - d. Incontralavoro (fiere del lavoro) come strumento di incontro domanda offerta.
- Sistema di gestione Case Manager ed Account Manager. Implementazione nella gestione dei CPI delle funzionalità per consentire l'abbinamento delle persone "case manager" e delle imprese "account manager" ad uno specifico operatore attivo anche da remoto.;
- Digitalizzazione servizi per utenti CPI;
- Erogazione servizi per il lavoro dei CPI a distanza:
 - Accesso a distanza per la sottoscrizione dei documenti on line: patto di servizio, candidatura alle offerte di lavoro, proposte di politica attiva;
 - Trattamento delle politiche attive durante il periodo di lockdown, con particolare riferimento a proroghe di tirocini e sottoscrizione di misure AxL (assegni per il lavoro) in modalità "smart" e con forma elettronica;
 - Convocazioni degli utenti a mezzo sms, email, con tracciatura degli eventi e dell'attività del lavoratore e delle convocazioni;
 - Gestione eventi INCONTRALAVORO da remoto anziché in presenza;
 - Servizio richiesta e produzione certificati in Cpi Online.
- Sviluppo del canale Digitale a favore degli utenti dei CPI persone ed imprese "Il Lavoro al Centro" con programma mensile di interventi su: orientamento al lavoro, servizi al lavoro per disabili, accesso alle politiche attive, incentivi alle imprese, servizi di reclutamento per le imprese;
- Collaborazione con Azienda Zero per l'estrazione dalla banca dati SILV di informazioni inerenti lo status occupazionale di soggetti sottoposti a tampone COVID o comunque in trattamento sanitario;
- Avvio del "Sistema Informativo Sociale Lavoro SILS" per il Sociale integrato con il Lavoro che permette a tutti gli operatori dei Comuni di registrare le misure finanziate dalla Regione del Veneto per il Sociale avendo in linea i dati del lavoro;
- Implementazione della gestione della Cassa Integrazione in Deroga causa COVID, applicazione ed assistenza ad utenti, nel periodo di lockdown;
- Politiche Attive Misura "Art 60". Misura di aiuto temporaneo alle imprese in settori particolarmente colpiti dalla pandemia di COVID-19 con il contributo ai costi salariali delle imprese e destinate ad evitare i licenziamenti durante la pandemia avvalendosi di quanto previsto a livello nazionale dall'articolo 60 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd "Decreto Rilancio");
- Trasferimento dei CPI presso nuove sedi: CPI San Donà di Piave, CPI Este, CPI Badia Polesine, CPI Legnago.



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

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

A presidio del sistema dei servizi pubblici per il lavoro viene prevista l'U.O.8 Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro, che ha lo scopo di garantire la funzione di coordinamento e controllo dei CPI. A livello territoriale sono previste 4 Unità organizzative territoriali U.O.T. che raggruppano gli ambiti provinciali e i CPI e che dipendono dalla Direzione.

L'Unità Operativa, coerentemente a quanto previsto dalla Legge Regionale n. 3/2009 e s.m.i, ha quale funzione principale lo svolgimento delle attività di coordinamento della rete dei servizi pubblici per l'impiego, l'assistenza tecnica in materia di Servizi per il lavoro e di programmi e misure di politica del lavoro. Su questa base si possono individuare due linee principali d'intervento:

- direzione e coordinamento operativo nonché monitoraggio delle attività di erogazione della rete pubblica dei servizi per il lavoro;
- supporto alla Regione del Veneto e agli organismi interistituzionali e di concertazione nel disegno e valutazione di politiche del lavoro regionali e nel loro coordinamento con gli indirizzi nazionali.

Nel corso del 2020 l'attività si è concentrata principalmente nell'accompagnare/coordinare la riorganizzazione dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego anche in considerazione dell'accelerazione impressa dai periodi di lockdown collegati alla pandemia di COVID-19 alla digitalizzazione dei servizi. L'altro elemento particolare che ha focalizzato l'impegno operativo della U.O. è stato il massiccio piano di nuove assunzioni realizzato dall'Ente che da un lato ha richiesto la messa in campo di una azione molto importante di formazione e accompagnamento all'operatività delle nuove risorse umane e dall'altro, grazie all'adeguamento quantitativo delle risorse umane a disposizione, ha permesso l'avvio di un progetto di riorganizzazione delle attività secondo un modello operativo del tutto innovativo.

Programmazione e controllo servizi CPI

Nel corso del 2020 l'attività di programmazione e controllo dei servizi ha dovuto confrontarsi con l'esplosione della crisi pandemica da COVID-19 che a partire dal mese di marzo ha imposto fortissime restrizioni alle interazioni sociali. Ciò ha imposto un ripensamento delle modalità di erogare i servizi dove è diventata predominante la garanzia del distanziamento sociale.

I servizi sono pertanto stati ripensati in funzione:

- dell'adozione quale unica modalità di accesso l'appuntamento;
- della riduzione (e per certi periodi del blocco) dell'erogazione in presenza dell'utente a favore dell'erogazione a distanza;
- dello spostamento verso servizi fruibili in forma digitale del maggior numero possibile di componenti amministrative dei servizi resi;
- dello svolgimento di una quota significativa delle prestazioni degli operatori nella modalità di lavoro agile.

Su questa base le attività svolte hanno riguardato:

- a) *la ridefinizione del sistema di convocazione e agenda* – è stata messa a punto una procedura proattiva di convocazione da parte dei Cpl degli utenti che entrano in disoccupazione, ciò in sostituzione di un modello che per buona parte si affidava all'iniziativa di contatto degli utenti. La contemporanea erogazione di un numero significativo di servizi a distanza con gli operatori che operavano in regime di lavoro agile ha richiesto la messa a punto di agende di attività individualizzate sui singoli operatori;
- b) *la predisposizione di strumenti di programmazione dei flussi di utenti* – è stato arricchito il sistema di analisi delle informazioni sull'utenza al fine di avere un monitoraggio più approfondito dei flussi di disoccupati e del loro accesso e fruizione dei servizi;



- c) *la messa a punto di procedure per lo svolgimento di servizi a distanza* – sono state definite procedure operative circa le modalità di realizzare attività di servizio a distanza con il coinvolgimento diretto dell'utente, che individuano sia le strumentazioni e le modalità di utilizzo delle risorse tecnologiche, sia le forme con cui acquisire l'eventuale documentazione necessaria;
- d) *sviluppo di nuovi servizi digitali* – a supporto delle attività a distanza e nell'ottica di rendere fruibili in autonomia dagli utenti alcuni servizi a prevalente carattere amministrativo, sono state messe a punto le procedure per implementare nuovi servizi in forma digitale. I servizi, sviluppati nell'ambito del servizio di CpiOnline presente nel portale Cliclavoro-Veneto hanno riguardato: a) la possibilità di sottoscrivere tramite l'account forte rilasciato ai lavoratori documenti quali il Patto di servizio, il progetto formativo di tirocinio, etc.; b) la possibilità di richiedere e ottenere in forma telematica le certificazioni di disoccupazione e di iscrizione al collocamento mirato;
- e) *sviluppo di un sistema di un servizio di orientamento a distanza* – l'U.O.8 insieme alle singole U.O.T ha progettato e sviluppato un pacchetto di interventi formativo-orientativi per supportare l'attivazione dei nuovi utenti nella ricerca di impiego. È stato messo a punto uno specifico format di webinar denominato *Il lavoro al centro* le cui edizioni vengono regolarmente riproposte ai nuovi utenti. Accanto a tale iniziative sono stati sviluppati anche interventi di orientamento a distanza secondo una formula con maggiore interattività riservati a piccoli gruppi di utenti e che vengono proposti con cadenza normalmente settimanale dai singoli Cpl.
- f) Il secondo ambito di attività programmatica che ha caratterizzato il 2020 è stata la definizione di un nuovo modello operativo di erogazione dei servizi basato sulle due figure del case manager e dell'account manager. Il modello è stato introdotto dopo aver immesso in servizio nella prima parte dell'anno circa 120 nuovi operatori che fanno parte dell'importante piano di rafforzamento della dotazione organica che è ancora in corso.

Secondo il nuovo modello operativo:

- *il case manager* costituisce la figura di operatore di riferimento per l'erogazione dei servizi rivolti agli utenti lavoratori, il modello prevede che ciascun utente abbia un operatore di riferimento (il case manager) che gestisce l'insieme dei servizi che direttamente eroga il Cpl ed è contemporaneamente punto di riferimento per la programmazione circa la partecipazione/attivazione di servizi acquisiti presso il sistema dei servizi accreditati. Ciò ha comportato l'avvio di un processo di riorganizzazione dei servizi, precedentemente suddiviso per comparti, in un sistema unificato sul singolo operatore;
- *l'account manager* costituisce la figura di operatore di riferimento per l'erogazione dei servizi alle aziende, ogni "cliente azienda" è seguito da uno specifico account il quale gestisce il rapporto con l'azienda con particolare riguardo ai servizi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ai servizi collegati al collocamento mirato delle persone disabili, ai servizi di informazione sulla disponibilità di misure di politica attiva e di incentivi all'assunzione, ad esigenze che più in generale hanno a che fare con la qualificazione delle risorse umane.

L'adozione della nuova modalità operativa ha comportato un uso più esteso delle competenze professionali dei singoli operatori e a questo riguardo è stata predisposta una specifica analisi delle esigenze di crescita professionale che sarà oggetto delle attività di riqualificazione dell'Academy di Veneto Lavoro (vedi oltre) per il 2021.

Una nuova impostazione organizzativa è stata anche individuata relativamente alle interazioni tra i diversi operatori dove assume particolare importanza la collaborazione tra account managers e case managers, ma più in generale la collaborazione tra gli operatori del medesimo Cpl al fine di garantire la presa in carico di tutto il flusso di utenti disoccupati e un accesso paritario ai servizi.

Per poter garantire un costante monitoraggio dei servizi offerti e degli eventuali elementi di criticità è stata avviata una revisione/ampliamento degli strumenti di monitoraggio disponibili. In particolare oltre ad alcune funzionalità informative aggregate già disponibili è stato avviato un programma di revisione delle modalità di consultazione delle informazioni che tenga conto dell'esigenza di una loro aggregazione sui singoli lavoratori/aziende e di converso sul singolo operatore. A questo scopo sono già state realizzate apposite evoluzioni nel sistema informativo ed altre sono in corso di implementazione.

Per quanto riguarda l'attività degli account manager si è provveduto ad avviare un ampio progetto di rafforzamento dell'area di servizi offerti alle aziende. In particolare:

- è stato ampliato il numero di unità operative dedicate all'attività (ora circa 70) garantendone la presenza presso ogni Cpl;



- è stato sviluppato un nuovo servizio su CliclavoroVeneto denominato CpiOnline_aziende dove concentrare i servizi telematici offerti alle aziende a partire da un primo servizio che permette alle aziende di inserire le proprie richieste di personale e ai Cpl di fornire i CV dei candidati preselezionati;
- è stato rafforzato il sistema degli Incontralavoro prevedendo anche formule innovative di realizzazione “a distanza” e con sessioni webinar di presentazione delle aziende e dei loro fabbisogni professionali;
- sono stati organizzate attività di marketing che comprendono l’analisi del mercato e l’avvio di campagne di contatto con le aziende.

A fronte della revisione del sistema di erogazione dei servizi è stato anche avviata una revisione completa della manualistica operativa.

In generale l’attività sopra descritta è stata coordinata dall’U.O. e realizzata anche con la collaborazione delle U.O.T. attraverso appositi gruppi di lavoro.

Un intervento particolare di analisi e programmazione ha riguardato i servizi di collocamento mirato. Rispetto ad una situazione iniziale in cui ogni ambito provinciale aveva un proprio modello di erogazione dei servizi con significative diversità circa il grado di integrazione con le altre tipologie di servizio, la diffusione territoriale dell’accesso ai servizi, i criteri di applicazione di alcuni istituti della legge n. 68/99, si è giunti a condividere un modello unitario che valorizza appieno le diverse esperienze garantendo ampia diffusione territoriale ed integrazione dei servizi con una sistematizzazione e razionalizzazione delle procedure amministrative e con un coordinamento rafforzato a livello di ambito della gestione dei rapporti con i datori di lavoro.

Un capitolo a parte, anche per quanto riguarda l’attività di programmazione, è costituito dalla gestione degli interventi previsti per i percettori di reddito di cittadinanza. Nel corso del 2020 è continuata a questo proposito l’attività di organizzazione degli interventi demandati al Cpl con particolare riguardo al coinvolgimento degli utenti nei PUC e all’applicazione in forma estesa della condizionalità per quegli utenti che non rispondono alle convocazioni effettuate dai CPI.

Servizi di assistenza utenti e CPI

L’U.O. 8 gestisce il servizio di assistenza di Veneto Lavoro rivolto agli utenti che, a vario titolo, utilizzano i servizi compresi nel SILV. In particolare tramite un apposito Contact Center è stata offerta assistenza:

- ai datori di lavoro, con riguardo all’utilizzo dei servizi di comunicazione obbligatoria e a quelli d’incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- ai lavoratori, supportandoli nell’utilizzo dei servizi di CPI-online (appuntamenti, incontro domanda ed offerta, patto di servizio online etc.) e fornendo informazioni sui servizi erogati nei CPI;
- agli operatori dei CPI e dei servizi per il lavoro accreditati, fornendo assistenza nell’utilizzo del SILV in particolare per quanto riguarda l’utilizzo le componenti gestionali delle diverse misure di politica attiva;

Il gruppo di lavoro del Contact Center, avendo contatto diretto e costante con l’utenza, ha fornito una sistematica rilevazione del funzionamento delle diverse componenti del SILV e delle esigenze che l’evoluzione normativa e dei servizi hanno fatto emergere.

Complessivamente, gli interventi di assistenza effettuati a favore di aziende e lavoratori nel corso del 2020 ammontano a circa 35.000, mentre quelli a favore degli operatori dei servizi per il lavoro sono stati circa 6.000.

Sviluppo e gestione progetti

Nel corso del 2020 Veneto Lavoro ha continuato le attività riguardanti la gestione dei progetti formativi di tirocinio per soggetti extracomunitari residenti all'estero.

In riferimento al piano annuale sulla disabilità l’U.O. ha svolto le attività affidate a Veneto Lavoro con riguardo alla gestione degli interventi finanziati con il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, al supporto organizzativo all'erogazione delle misure di politiche attive ed ai servizi a supporto del sistema. In particolare, nel corso del 2020 sono state gestite le operazioni di gestione del finanziamento di 680 tirocini di inserimento lavorativo promossi dai Centri per l’impiego e sono state effettuati i rimborsi alle Aziende ULSS dei costi sostenuti nella gestione di tirocini promossi dai loro Servizi di integrazione lavorativa. Sono state inoltre liquidati gli incentivi all’assunzione di persone disabili e per l’adattamento del posto di lavoro che il Fondo Regionale per l’occupazione dei disabili finanzia ad integrazione degli interventi del Fondo Nazionale per l'occupazione dei disabili.



La Regione del Veneto, con DGR n. 958 del 14 luglio 2020, ha affidato a Veneto Lavoro la realizzazione di un progetto a sostegno dei lavoratori e delle imprese colpite dalla crisi economica derivante dalla pandemia di COVID-19, attraverso l'erogazione di contributi per la riduzione del costo del lavoro. Nel corso del 2020 si è provveduto a predisporre l'Avviso per la presentazione delle domande di contributo (D.D. n. 188 del 29/07/2020), contenente indicazioni e requisiti per l'accesso al contributo: caratteristiche del contributo, destinatari, modalità di invio delle domande, modalità di verifica e controllo delle domande. Contestualmente sono stati predisposti gli strumenti per l'acquisizione in forma telematica delle domande. Le domande pervenute nei due sportelli previsti dall'Avviso sono state 2.319, per un totale di 8.218 lavoratori. L'importo complessivo richiesto ammonta a € 32.982.025,00. Con D.D. n. 341 del 02/12/2020 è stata nominata la Commissione per l'approvazione delle istruttorie. Si è inoltre provveduto a predisporre il sistema di istruttoria per l'ammissione delle domande, sulla base delle modalità definite nell'Avviso. Il sistema, totalmente informatizzato, permette la verifica dei requisiti anche attraverso interrogazione diretta di banche dati esterne (PARIX, CO/SILV), l'acquisizione e registrazione delle verifiche DURC e delle registrazioni degli aiuti su RNA, nonché l'estrazione dei dati per l'invio alla contabilità per le liquidazioni e l'archiviazione degli esiti dell'istruttoria per singola domanda e singolo lavoratore.

Servizi del Portale ClicLavoroVeneto

Il portale ClicLavoroVeneto rappresenta la porta di accesso ai servizi digitali per il sistema dei servizi pubblici della Regione Veneto. L'attività di produzione e aggiornamento informativo è stata realizzata attraverso uno specifico gruppo di lavoro dell'U.O. che di fatto costituisce la redazione del Portale.

La redazione ha garantito agli utenti del portale l'informazione aggiornata in merito all'offerta di Politiche Attive presente nel sistema regionale e le principali notizie riguardanti la normativa nazionale e regionale. Ha provveduto alla diffusione delle informazioni relative alle politiche attive disponibili nel sistema autorizzato dalla Regione del Veneto (proposte di progetti formativi e di accompagnamento al lavoro formative oltre ai tirocini).

Nel corso del 2020, tramite l'apporto della redazione, è stata inoltre rinnovata la sezione del Portale dedicata ai servizi e all'attività dei Centri per l'impiego.

La produzione di contenuti informativi si è inoltre focalizzata sulla domanda di lavoro sviluppando apposite campagne informative sugli Incontralavoro realizzati e promuovendo la conoscenza le nuove richieste di personale trattate dai Centri per l'impiego.

Coordinamento Servizi

Presso l'U.O. sono stati attivati quattro gruppi specifici di lavoro finalizzati a supportare e coordinare l'attività delle U.O.T. relativamente a quattro aree tematiche trasversali.

Il *Coordinamento Servizi legali* ha garantito l'assistenza sulle questioni di ordine legale nonché sulle esigenze di chiarimento/interpretazione normativa.

Il *Coordinamento Servizi per l'inclusione e l'integrazione* ha operato per integrare le iniziative progettuali nell'area Disabili, Svantaggiati e Migranti per ragioni economiche.

Il *Coordinamento Servizi per l'Impresa D/O* si è occupato delle iniziative di incontro domanda/offerta attivate nel territorio

Il *Coordinamento Servizi in Convenzione* ha seguito l'avvio di servizi in convenzione a favore del sistema regionale dei servizi per il lavoro: Autoimpiego con CCIAA ed eventuali altri operatori, Orientamento al lavoro con Comuni.

Formazione del personale

Come già evidenziato nei paragrafi precedenti, le innovazioni in termini organizzativi e l'inserimento di un numero consistente di nuovi operatori ha richiesto un impegno particolare nella formazione e aggiornamento delle risorse umane dell'Ente.

A tale scopo è stata istituita l'Academy, una struttura aziendale che si occupa stabilmente di formazione, dedicata in particolare alla gestione delle attività di aggiornamento e crescita professionale del personale dell'Ente, ma anche alla predisposizione di interventi formativi rivolti agli stakeholders con cui Veneto Lavoro si rapporta. Le attività formative e di aggiornamento sono sviluppate sia attraverso l'acquisizione di competenze dall'esterno che attraverso la valorizzazione delle migliori competenze interne.

Nel corso del 2020 le attività si sono concentrate nell'accompagnare l'inserimento del nuovo personale assunto con profilo di Operatore mercato del lavoro e Specialista in mercato e servizi per il lavoro. A tal scopo è stato realizzato il



percorso "Induction training", della durata di 38 ore, in cui sono state affrontate varie tematiche di interesse per i neo-assunti, dalla presa in carico del lavoratore all'incrocio domanda/offerta di lavoro. Il percorso – erogato interamente in modalità online e condotto da personale di Veneto Lavoro – ha coinvolto da giugno a dicembre 2020 complessivamente 148 dipendenti. Il percorso è stato realizzato in 9 edizioni, erogate con cadenza quindicinale in concomitanza alla presa di servizio del personale coinvolto.

Sono state realizzate anche attività per l'aggiornamento del personale in forza presso i Cpl, con riferimento ai seguenti temi: gestione ed erogazione del Servizio Dispersione Scolastica (8 ore di formazione, circa 60 partecipanti); funzionalità "Cerca aziende" di IDO per Account Manager (2 ore di formazione, circa 90 partecipanti); le nuove funzionalità di IDO per la gestione della pubblicazione dell'avviso e delle graduatorie ex art. 16 (2 ore – circa 25 partecipanti).

Nel 2020 l'Academy ha curato inoltre l'organizzazione del percorso formativo in Disability Management, finanziato con le risorse del Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili e rivolto a referenti aziendali interessati alla figura del responsabile per l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Il percorso, della durata complessiva di 20 ore, è stato avviato a novembre 2020 con l'adesione di circa 500 partecipanti, tra cui 50 dipendenti di Veneto Lavoro.

A seguito dell'istituzione dell'Academy la piattaforma FormaSPI ha subito una revisione a livello di struttura dei contenuti, con la creazione di due punti d'accesso specifici, uno per la fruizione dei percorsi formativi per il personale resi disponibili online, l'altro per la consultazione della manualistica tecnica e procedurale a supporto delle attività svolte dal Cpl. Tutti i contenuti sono stati organizzati e resi accessibili per area tematica (es. servizi al lavoratore, incrocio domanda/offerta, ecc.), abbandonando la precedente organizzazione per tipologia di risorsa (manuale tecnico, manuale delle procedure, ecc.) risultata non più funzionale.

Coordinamento Eures

La rete EURES (EUROpean Employment Services) è coordinata dalla Commissione Europea e collega la stessa Commissione con i servizi pubblici per l'impiego dei 32 paesi partecipanti. A livello europeo operano 1000 consulenti EURES, professionisti specializzati nella promozione e gestione della mobilità lavorativa in Europa e che rivolgono i loro servizi a lavoratori e aziende. Attualmente in Italia troviamo circa 70 Consulenti, coordinati dall'Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES ANPAL. L'attività si è sviluppata in stretto raccordo con il Coordinamento della Regione Veneto che ricopre la funzione di Line Manager ed è stata focalizzata nella collaborazione con il Line Manager e al Coordinamento Nazionale EURES ANPAL, oltre alle abituali attività connesse al Coordinamento per gli ambiti territoriali.



4.2. U.O.T. - UNITÀ ORGANIZZATIVE TERRITORIALI

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente sono state previste 4 Unità organizzative territoriali - U.O.T. che raggruppano i 7 ambiti provinciali ed i CPI. Tali unità dipendono dalla Direzione dell'Ente.

Nel corso del 2020 l'organizzazione territoriale e l'erogazione dei servizi dei CPI hanno fatto riferimento principalmente al DM n. 4/2018 con il quale sono state definite le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dei Servizi pubblici per l'impiego. Inoltre sono stati definiti i livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale oltre ai tempi di convocazione delle diverse categorie di utenti.

Coordinamento territoriale

È stato garantito un coordinamento territoriale di ambito, coincidente al momento con il territorio provinciale, finalizzato a garantire uniformità nelle procedure dei servizi erogati e modalità comuni di programmazione e controllo.

Nell'arco del 2020 è stata data continuazione al piano di gestione territoriale al fine di garantire la programmazione e il controllo dei CPI, l'organizzazione e gestione del personale, le funzioni di segreteria, la gestione amministrativa ed economica.

Il coordinamento territoriale ha supportato i CPI nelle aree di servizio: Collocamento Mirato, Orientamento specialistico e contrasto alla dispersione scolastica, servizi alle imprese e incontro tra domanda ed offerta.

Servizi erogati dai CPI

I CPI, conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2015 ed agli indirizzi contenuti nel D.M. n. 4/2018, hanno garantito ai propri utenti persone l'erogazione dei servizi di seguito indicati:

- Accoglienza e prima informazione;
- Certificazione (servizio nuovo rispetto al DM n. 4/2018): servizio relativo alla richiesta di certificati da parte degli utenti persone, imprese, intermediari;
- DID profilatura e aggiornamento SAP: servizio finalizzato alla gestione della disoccupazione;
- Orientamento di base: servizio previsto nella gestione della disoccupazione;
- Gestione del Patto di servizio personalizzato: servizio previsto nella gestione della disoccupazione; Orientamento specialistico e contrasto alla dispersione scolastica: servizio specialistico a favore degli utenti presenti nel percorso della gestione della disoccupazione (orientamento di gruppo) e degli studenti in dispersione;
- Supporto all'inserimento lavorativo (1): servizio di accompagnamento al lavoro tramite attività di gruppo, attivazione di tirocini, servizio di incontro tra domanda ed offerta di lavoro con individuazione della proposta di offerta disponibile al CPI;
- Supporto all'inserimento lavorativo (2): servizio di assistenza alla ricollocazione tramite utilizzo dell'Assegno di ricollocazione e/o delle politiche di ricollocazione presenti in regione come l'Assegno per il lavoro;
- Avviamento a formazione: servizio di assistenza al rinvio ai percorsi formativi presenti nel portale CLV autorizzati e/o finanziati dalla Regione del Veneto;
- Gestione incentivi alla mobilità territoriale: servizio di assistenza all'utilizzo degli attuali strumenti a disposizione;
- Gestione strumenti finalizzati alla conciliazione tempi di lavoro con obblighi di cura verso minori o soggetti non autosufficienti: servizio di assistenza all'utilizzo degli attuali strumenti a disposizione;
- Graduatorie avviamento PA: servizio di assistenza;
- Promozione prestazioni di lavoro socialmente utile: servizio di assistenza all'utilizzo dei percorsi presenti;



- Collocamento mirato: servizio di Iscrizione al collocamento mirato, Orientamento di base, Patto di servizio personalizzato, Orientamento specialistico, Accompagnamento al lavoro, Incrocio domanda offerta;
- Presa in carico soggetti vulnerabili: servizio per la Gestione REI e la Gestione progetti rivolti a svantaggiati;
- Convocazione per Reddito di Cittadinanza e sottoscrizione del Patto per il Lavoro come introdotto dal D.L. 28/01/2019, n. 4 convertito con L. 28/03/2019, n. 26.
- Supporto all'autoimpiego: rinvio a servizi convenzionati specializzati.

Agli utenti imprese i servizi erogati sono stati invece i seguenti:

- Accoglienza e informazione;
- Incontro domanda offerta: Analisi di mercato, Raccolta vacancy, Selezione base (preselezione), Selezione avanzata;
- Attivazione tirocini: servizio di gestione del tirocinio come politica attiva;
- Collocamento mirato: gestione dei servizi di informazione, individuazione dei candidati, definizione convenzioni.

ATTIVITÀ DEI CPI

Le attività dei CPI per gli anni tra il 2019 ed il 2020 svolta tramite i Patti di Servizio Personalizzato (PSP), sia in presenza che a distanza, hanno rappresentato l'azione di collegamento con l'utenza disoccupata. Oltre ai PSP, sono da evidenziare l'attivazione tramite l'accesso alle politiche Assegno per il Lavoro e Garanzia Giovani (AxL e GG) e le azioni di Orientamento. Sono da segnalare anche le offerte di lavoro provenienti dalle imprese (vacancy) e la pubblicazione dei CV aggiornati da parte degli utenti.

Sono da evidenziare il numero dei colloqui individuali a distanza avviati dal mese di marzo 2020 (inizio del lockdown) e la gestione del Patto di servizio online per il personale della scuola (docenti a tempo determinato) consentendo di ridurre il flusso fisico presso i CPI per la sottoscrizione del PSP come previsto dalla norma.

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.

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 n. 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.

Tutti i dati di seguito presentati sono stati estratti dal SILV il giorno 18 gennaio 2021.

Tab. 4.1. Attività CPI anni 2019 e 2020.

Servizi CPI	2019	2020
Tirocini	13.740	8.511
Patto servizio	135.893	87.325
Patto servizio online (scuole)	6.435	7.683
Patto garanzia giovani	14.218	8.969
Partecipazione orientamento di gruppo	17.224	4.775
Colloquio individuale a distanza	23	99.020
Colloquio individuale in presenza	130.863	80.492
CV pubblicati	97.353	68.747
Vacancy	10.717	5.499
Attribuzione AxL	22.059	16.709



WEBINAR LAVORO AL CENTRO

Nell'arco del 2020, sono stati organizzati incontri in modalità webinar al fine di offrire informazioni e un dialogo con il territorio anche durante il periodo di emergenza Covid.

Tab. 4.2. Webinar realizzati nel 2020.

I WEBINAR DI VENETO LAVORO CON REGIONE VENETO	DATA	PARTECIPANTI
Cassa in Deroga Veneto: aggiornamento con INPS e Regione Veneto	13/07/2020	207
Interventi regionali per la riduzione del costo del lavoro Dgr 958/2020	28/07/2020	380
DGR 933/2020: bonus occupazionali	05/08/2020	247
Contributi alle imprese DGR 958/2020: procedura invio domande	06/08/2020	323
I WEBINAR DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	DATA	PARTECIPANTI
IL LAVORO AL CENTRO I servizi dei CPI per i lavoratori	16/09/2020	314
IL LAVORO AL CENTRO Il collocamento mirato in Veneto: numeri e strumenti	23/09/2020	248
IL LAVORO AL CENTRO Orientarsi con i CPI: la ricerca mirata di lavoro	30/09/2020	367
IL LAVORO AL CENTRO Incentivi alle assunzioni: le agevolazioni a livello regionale	07/10/2020	495
ARS: ISTRUZIONI PER L'USO	07/10/2020	143
IL LAVORO AL CENTRO Le offerte di lavoro con i CPI	14/10/2020	479
IL LAVORO AL CENTRO Gli strumenti del collocamento mirato: il prospetto informativo	21/10/2020	427
IL LAVORO AL CENTRO Orientarsi con i CPI: il curriculum e le strategie di ricerca per ottenere un colloquio	28/10/2020	510
IL LAVORO AL CENTRO Opportunità in Europa con EURES	28/10/2020	155

Personale

La consistenza del personale coinvolto nella gestione dei servizi e rappresentata nella tabella che segue. Il personale di ruolo in forza presso i 39 CPI del Veneto al 31/12/2020 era pari a **455 unità**, per un totale di **554 unità** per l'Ente tenuto conto delle UO centrali, al netto di eventuali dipendenti in comando presso enti terzi. La distribuzione per territorio fa emergere forti disomogeneità tra le province. Padova, Vicenza e Verona sono quelle che evidenziano i peggiori rapporti tra popolazione residente in età lavorativa e numero di operatori mentre le province di Rovigo e Belluno hanno un'incidenza di operatori sulla fascia di popolazione osservata significativamente sopra la media.

È da segnalare l'incremento del personale dei CPI avvenuto nel corso del 2020 passando da 357 a 471 con una media operatori per CPI da 9,2 a 12,1 e un rapporto operatori/10.000 residenti in età lavorativa da 1,1 a 1,5.



Tab. 4.3. Personale in forza presso i Cpi del Veneto al 31/12/2020

	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	VENETO
Numero CPI	4	7	3	6	7	6	6	39
Totale dipendenti	30	84	40	83	80	74	80	471
Media operatori per CPI	7,5	12,0	13,3	13,8	11,4	12,3	13,3	12,1
Popolazione residente in età lavorativa	131.156	620.006	154.567	588.593	558.959	570.422	613.484	3.237.187
Operatori per 10.000 residenti in età lavorativa	2,3	1,4	2,6	1,4	1,4	1,3	1,3	1,5

La categoria di inquadramento dei dipendenti prevalente, tutti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è la C (53% a livello regionale), con quote particolarmente alte per Belluno (60%) e per Padova (68%), dove è anche presente l'unico dipendente inquadrato in categoria A. Il differenziale dei livelli contrattuali registra una punta verso l'alto (assunzioni in categoria D) per le province di Rovigo Treviso e Verona (28% e 33%).

Utenti dei CPI

Il primo gruppo di utenti (Tab. 4.4) coincide con il flusso di lavoratori che rilasciano annualmente la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). Negli ultimi anni tale flusso si è attestato intorno a 140.000 unità all'anno mentre nel corso del 2020 il flusso è diminuito fino a 117.000 lavoratori (tab. 4.1), 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.

Tab. 4.4. Flusso annuale dichiarazioni di immediata disponibilità (DID) – Anno 2019 e 2020

Classe di età	2019	%	2020	%	
Giovani	59.864	42%	53.785	46%	
	15-19	15.784	11%	14.690	12%
	20-24	25.333	18%	21.888	19%
	25-29	18.747	13%	17.207	15%
Adulti	68.021	48%	53.847	46%	
	30-39	32.406	23%	25.897	22%
	40-49	25.784	18%	20.056	17%
	50-54	9.831	7%	7.894	7%
Senior	13.875	10%	9.947	8%	
	55-59	7.421	5%	5.671	5%
	60-64	3.968	3%	2.835	2%
	>64	2.486		1.441	1%
Totale	141.760		117.579		

Per quanto riguarda il secondo grande gruppo di utenti (Tab. 4.5) una quantificazione sufficientemente realistica è data dallo stock di disoccupati presenti negli archivi dei CPI. In particolare sono da considerare i disoccupati presenti che hanno sottoscritto il patto di servizio perché l'evento definisce la condizione minima per l'attivazione. I dati più recenti disponibili (tab. 4.5) indicano in circa 397.000 tale gruppo di utenti e considerando esclusivamente coloro che hanno sottoscritto un PSP si attesta a 317.000. Infine, detratto lo stock di lavoratori iscritti al collocamento mirato



(circa 20.000) in quanto oggetto di un servizio specifico, il numero conclusivo di disoccupati oggetto di interesse dei CPI arriva a 297.000.

Tab. 4.5. Stock disoccupati per anzianità e Patto di servizio

	Totale	Patto SI	%	Patto NO	%
Anzianità	397.561	317.223	80%	80.338	20%
1-90 gg	25.924	16.379	63%	9.545	37%
91-180 gg	22.971	18.504	81%	4.467	19%
181-365 gg	38.265	30.227	79%	8.038	21%
1-2 anni	73.989	66.486	90%	7.503	10%
2-3 anni	50.321	44.665	89%	5.656	11%
> 3 anni	186.091	140.962	76%	45.129	24%

Da una analisi dei dati dello stock di disoccupazione con patto di servizio ed età (Tab. 4.6) emerge la presenza di oltre 62.000 disoccupati con età superiore a 50 anni e anzianità di disoccupazione maggiore di 3 anni; inoltre ammontano a 16.000 i disoccupati con età superiore a 64 anni.

Tab. 4.6. Stock disoccupati per anzianità Patto di servizio ed età

	Totale	15-29	20-49	50-63	>64
Anzianità	317.223	74.024	130.362	96.791	16.046
1-90 gg	16.379	6.129	6.475	3.612	163
91-180 gg	18.504	7.762	6.779	3.768	195
181-365 gg	30.227	9.567	12.744	7.467	448
1-2 anni	66.486	19.647	27.421	17.705	1.713
2-3 anni	44.665	11.273	18.290	13.072	2.030
> 3 anni	140.962	19.646	58.653	51.167	11.497

Rappresentando i dati dello stock di disoccupazione con patto di servizio e titolo di studio (Tab. 4.7) emerge che la presenza di beneficiari di politiche attive con titolo di studio compreso tra licenza elementare e media ammonta al 40%, valore crescente al crescere dell'anzianità di disoccupazione.

Tab. 4.7. Stock disoccupati per anzianità Patto di servizio e Titolo di studio

	Totale	Diploma scuola superiore	%	Diploma univ.	%	Laurea	%	Licenza elemen.	%	Licenza media	%	Qualifica profess.	%	Non disponibile	%
Anzianità	317.223	76.107	24%	4.417	1%	24.995	8%	16.032	5%	111.064	35%	21.951	7%	62.657	20%
1-90 gg	16.379	5.086	31%	367	2%	1.809	11%	616	4%	5.470	33%	1.374	8%	1.657	10%
91-180 gg	18.504	6.023	33%	361	2%	2.080	11%	626	3%	5.808	31%	1.533	8%	2.073	11%
181-365 gg	30.227	8.736	29%	549	2%	3.158	10%	1.302	4%	10.936	36%	2.444	8%	3.102	10%
1-2 anni	66.486	18.150	27%	1.047	2%	5.769	9%	4.104	6%	26.070	39%	4.842	7%	6.504	10%
2-3 anni	44.665	11.159	25%	683	2%	3.800	9%	3.316	7%	17.580	39%	3.039	7%	5.088	11%
> 3 anni	140.962	26.953	19%	1.410	1%	8.379	6%	6.068	4%	45.200	32%	8.719	6%	44.233	31%



5. SERVIZI INTERNI

Ai Servizi Interni fanno capo le attività della Direzione e delle U.O. a supporto delle competenze e i relativi servizi erogati da Veneto Lavoro tramite le U.O. e le U.O.T competenti.

SINTESI DEI RISULTATI

- Avvio e consolidamento del Lavoro Agile in Veneto Lavoro;
- Definizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile POLA;
- Innovazione nel rapporto con i dipendenti di Veneto Lavoro: webinar dialoghi mensili con la direzione;
- Avvio di Veneto Lavoro Academy come soggetto finalizzato alla cura del capitale umano dell'Ente: induction nuovi assunti, formazione continua operatori cpi, produzione pillole formative multimediali, manualistica operativa, sistema di formazione a distanza (www.formaspi.it);
- Piano assunzioni in periodo Covid: avviato ottobre 2019 e in corso di conclusione;
- Mantenimento impegni per la programmazione del Bilancio e del piano Approvvigionamenti.

5.1. DIREZIONE

Le funzioni a supporto delle Direzione hanno assicurato nell'arco del 2020 la produzione dei principali documenti di programmazione e controllo, il rapporto con la Regione del Veneto, le Istituzioni e il Collegio dei Revisori.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Alle dirette dipendenze del Direttore rientrano tutte le attività di carattere direzionale e quelle particolarmente rilevanti per carattere innovativo e rappresentanza istituzionale.

Segreteria di Direzione

Ha supportato i vertici dell'Ente per i quali ha operato nella gestione quotidiana delle attività, attraverso compiti di carattere sia organizzativo che esecutivo.

Coordinamento U.O./U.O.T

Ha verificato la programmazione ed anticipato le misure di correzione alle azioni al fine del raggiungimento degli obiettivi previsti, attraverso una segreteria che opera in modo specifico in riferimento al piano triennale ed al consuntivo semestrale, rilevando scostamenti e trasferendo le indicazioni correttive alle Unità Organizzative.

Protocollo, Titolario, Conservazione, Gestione Atti

Sono stati gestiti i servizi di posta PEC, protocollo e accoglienza.

Comunicazione Interna/Esterna e Relazioni Istituzionali

La comunicazione interna è stata gestita attraverso la rete intranet, che ha consentito di condividere informazioni, documenti, modulistica informatizzata. La comunicazione istituzionale esterna dell'Ente ha perseguito l'obiettivo di gestire, sviluppare e migliorare le relazioni con gli utenti e le altre istituzioni, mediante modalità di interazione, opportunità di partecipazione ed accesso, in particolare attraverso la comunicazione via web. La comunicazione istituzionale on line ha permesso all'Ente di dialogare con gli utenti e di rilevare facilmente i loro bisogni ed il loro gradimento dei servizi e delle informazioni diffuse, affiancandosi alle modalità più tradizionali di informazione e di erogazione dei servizi.

Innovazione nei servizi e Customer Satisfaction



Nell'arco del 2020 è stato definito il programma annuale delle attività di Customer Satisfaction (CS) individuando le azioni specifiche che sono state svolte nelle varie U.O. Sono state programmate azioni specifiche di rilevazione in ordine ai prodotti forniti e dai servizi informativi erogati. Inoltre è stata programmata una particolare azione di rilevazione verso gli utenti dei CPI anche utilizzando le migliori procedure presenti nel sistema pubblico dei servizi per il lavoro.

Trasparenza, Anticorruzione, Controlli interni

Sono stati gestiti, attraverso appositi gruppi di lavoro intersettoriali, gli adempimenti relativi alle pubblicazioni per trasparenza, nonché le attività relative all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e tutela della legalità, inclusi i controlli interni sugli atti amministrativi. In ciascuna sottosezione, che compone la sezione Amministrazione trasparente del sito di Veneto Lavoro, sono riportati le disposizioni di legge di riferimento, i contenuti e le azioni previste, lo stato di attuazione raggiunto, le informazioni ulteriori già pubblicate, il monitoraggio e la tempistica di riferimento. Tutto ciò per assicurare gli obiettivi di trasparenza sul portale, in adeguamento alle prescrizioni di legge. Tale adeguamento sarà graduato nel tempo, tenuto conto di quali e quante risorse tecnologiche e professionali saranno dedicate.

La funzione di "Anticorruzione" si è declinata nelle seguenti attività:

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

Con riferimento alla "Privacy", l'Ente ha operato in armonia con quanto previsto dal Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali 2016/679, dal D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 c.d. Codice Privacy e dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, il cui obiettivo è proteggere i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali. Gli utenti, i fornitori ed i soggetti che interagiscono con i servizi dell'Ente sono informati sulle modalità di trattamento dei dati personali, sui loro diritti e su come li possono esercitare.

L'"Accesso agli atti" ha previsto in primis un accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria, che deve identificare i documenti, informazioni o dati richiesti, per i quali vi è l'obbligo di pubblicazione previsto dalla normativa vigente, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. L'ufficio competente (che detiene i dati, informazioni, documenti) deve fornire risposta all'istanza nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente. E' inoltre possibile un accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori, diritto attivabile da chiunque di accedere a dati e documenti detenuti dall'Amministrazione ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. L'istanza di accesso civico "generalizzato" deve identificare i documenti e i dati richiesti.

Affari Legali

Si è impegnato, con propria organizzazione e con propri mezzi, in relazione alle fattispecie di volta in volta individuate dall'amministrazione, alla conduzione delle fasi tecnico-giuridiche principali e allo svolgimento dell'attività di supporto agli uffici che si sono resi necessari in relazione ai procedimenti giudiziari e stragiudiziali in materia di gestione attiva e passiva dei sinistri in cui è stato coinvolto l'Ente, elaborando e predisponendo tutti gli atti all'uopo necessari e opportuni. L'attività ha avuto altresì ad oggetto l'assistenza alla struttura nella conduzione dei procedimenti comportanti attività di confronto con gli interlocutori privati e con i professionisti che li assistono, volta alla verifica e all'affinamento di eventuali soluzioni condivise anche al fine di una loro successiva trasposizione in atti redatti in modo giuridicamente corretto accertamento del grado di soddisfazione dei servizi, sia esterni che interni, che il Web 2.0 consente.



5.2. U.O. 1 - BILANCIO, AFFARI GENERALI E APPROVVIGIONAMENTI

SINTESI DEI RISULTATI

- Bilancio: approvati rendiconto 2019, assestamento di bilancio 2020, bilancio previsionale 2021-2023, nei termini previsti;
- Patrimonio: sono state avviate le trattative per il passaggio dei beni mobili dalle province a Veneto Lavoro.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Gli uffici hanno garantito le procedure di gara e della stipula dei contratti per affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi; gestito il magazzino e della distribuzione dei materiali alle U.O. di Veneto Lavoro e agli Ambiti territoriali; gestito l'autoparco e le utenze per la fornitura di luce, acqua e gas; gli interventi di manutenzione ordinaria, della logistica e dei rapporti con i vari condomini sedi dei CPI.

Gestione Approvvigionamenti Contratti

Particolare attenzione è stata prestata nelle procedure di acquisto e affidamento, che si sono concretizzate nella stesura di procedure di gara per l'acquisto di beni e servizi, attraverso gli strumenti CONSIP-MEPA e Maggioli, e che hanno comportato tra le varie fasi l'accertamento sulle autocertificazioni e il conseguente controllo dei requisiti previsti dal codice degli appalti D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

Sono state costantemente aggiornate le comunicazioni all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), già Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP), MIT, nel rispetto della L. n. 190/2012. È stata svolta un'azione di coordinamento con tutte le U.O. al fine di rispettare la programmazione biennale degli acquisti prevista dalla norma in materia.

In materia di tutela dei dati personali, il 'Documento programmatico sulla sicurezza dei dati personali' è stato costantemente aggiornato al pari delle banche dati dei fornitori, dei dipendenti, dei collaboratori, degli organi dell'Ente, nonché di tutti coloro che conferiscono i dati all'amministrazione per adempimenti di legge.

Patrimonio, inventario e beni mobili, Ufficio 1.6 Gestione Auto e Magazzino

Gli uffici hanno garantito l'individuazione e classificare i beni mobili presenti nelle sedi di Veneto Lavoro, procedendo alle relative operazioni di contabilizzazione economico-patrimoniale, quanto ad introiti, alienazioni, dismissioni.

È stata gestita la raccolta delle richieste dei vari dirigenti d'ambito per sottoporre ai Comuni un quadro dettagliato dei rilievi sulle caratteristiche strutturali nell'ambito di potenziamento dei CPI.

Bilancio, gestione finanziaria e beni mobili

L'U.O., per quanto riguarda il supporto agli Organi, si rilascia il visto di conformità sui provvedimenti la cui adozione è di competenza del Direttore e ne verifica l'iter di pubblicazione; adotta i provvedimenti di competenza, gestisce l'archivio dei decreti, delle determinazioni dirigenziali e dei contratti di fornitura. Ha supportato le altre Unità Organizzative nella redazione di provvedimenti amministrativi, di contratti di fornitura di beni e servizi, di convenzioni, di bandi di gara e avvisi pubblici.

Per quanto riguarda le attività per il Bilancio e gestione finanziaria, sono state garantite la predisposizione dei documenti contabili (il Rendiconto Generale 2020, l'Assestamento al Bilancio 2020).

Sono stati assicurati i rapporti con l'Istituto Tesoriere e la gestione del servizio di cassa e la gestione della cassa economale.

Nell'ambito del monitoraggio viene assicurata la compilazione, per la parte di competenza, dei questionari ISTAT e all'invio dei dati alla Regione del Veneto – Conti pubblici territoriali per la formazione del Conto Consolidato delle Pubbliche Amministrazioni.

È stata presidiata l'implementazione del sito per amministrazione trasparente per quanto di propria competenza e la verifica inadempimenti per importi pari o superiori ai 5.000,00.

Tra i controlli sono stati segnalati la verifica stato fatture e correttezza contabile, rifiuto e/o caricamento sul registro delle fatture.



Rendicontazione

L'ufficio ha garantito il supporto alle strutture nella fase delle rendicontazioni su progettualità comunitarie, statali e regionali. L'ufficio ha svolto attività di controllo, monitoraggio e rendicontazione sui progetti regionali, e/o comunitari affidati all'Ente. In collaborazione con le altre U.O. titolari dei progetti medesimi, ha verificato i documenti e i giustificativi di spesa (fatture o ricevute, documenti contabili aventi forza probatoria equivalente, scontrini fiscali, ecc.) e di pagamento, che provano l'effettivo sostenimento della spesa (mandati di pagamento quietanzati, ricevute di bonifici bancari, ecc.) contribuendo fattivamente a realizzare il documento di rendicontazione intermedia o finale dei progetti.

Inoltre, l'ufficio ha supportato e affiancato i responsabili dei progetti affidati all'Ente, durante le verifiche contabili in sede, da parte di soggetti terzi, deputati al controllo di primo e/o secondo livello.

Bilancio e Gestione finanziaria

L'Ente è dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e patrimoniale, nei limiti previsti dalla legge istitutiva.

Le risorse di Veneto Lavoro sono rappresentate dal contributo ordinario annuale della Regione nella misura determinata dal provvedimento di approvazione del bilancio di previsione, oltre che da assegnazioni vincolate regionali, nazionali e comunitari per la realizzazione di specifiche attività e da entrate derivanti da cespiti patrimoniali.

Le competenze della U.O. 1 - sezione Bilancio si sono concretizzate nei seguenti processi:

- gestione del bilancio di funzionamento con la regolare adozione degli atti di programmazione;
- aggiornamento e monitoraggio dei budget di spesa delle varie UO;
- stesura bilancio di previsione e rendiconto generale;
- variazioni al bilancio;
- caricamento fatture nel sistema contabile e relativo pagamento;
- emanazione parere contabile in tutti i provvedimenti che prevedono impegni di spesa;
- affiancamento del collegio dei revisori nelle varie verifiche;
- gestione dei processi di entrata e spesa;
- tenuta delle scritture contabili;
- monitoraggio dei flussi finanziari (rapporti con il tesoriere);
- versamento e controllo adempimenti fiscali (F24, 770, dichiarazione Irap);
- implementazione dell'inventario generale dell'Ente nell'ottica dell'armonizzazione con gli inventari delle Province a seguito della gestione da parte di Veneto Lavoro dei Centri per l'Impiego della Regione Veneto;

Il bilancio di previsione e il conto consuntivo sono approvati dalla Regione come previsto dalla DGR n. 1771/2018.

Di seguito i principali provvedimenti adottati nel 2020:

ATTI	
Adozione del Rendiconto anno 2019	D.D. 123 del 28/05/2020
Adozione del bilancio di previsione 2021-2023	D.D. 338 del 30/11/2019



Provvedimenti di variazione di bilancio adottati nel 2020:

DECRETO DIRETTORIALE	OGGETTO
D.D. 9/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – I° provvedimento
D.D. 94/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – II° provvedimento
D.D. 95/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – III° provvedimento
D.D. 103/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 - IV provvedimento
D.D. 108/2020	Riaccertamento ordinario dei residui
D.D. 138/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – V° provvedimento
D.D. 147/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 - VI° provvedimento
D.D. 207/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – VII° provvedimento
D.D. 294/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 - VIII provvedimento
D.D.R. 146/2020	Variazione di bilancio per l'esercizio 2020-2022 – IX° provvedimento
D.D. 195/2020	Assestamento generale di bilancio

Altri fatti salienti dell'anno 2020

- Sono stati emessi 3197 mandati di pagamento per un totale di € 35.265.260,87 e 1338 reversali di incasso per un totale di € 47.201.666,75.
- Sono state registrate nel registro unico nr. 2217 fatture passive.
- Lo stock del debito al 31/12/2020 è pari ad € € 13.673,88 e coincide con quanto indicato nel portale della Piattaforma Certificazione dei Crediti.
- È stata garantita l'implementazione della sezione amministrazione trasparente, sottosezione sovvenzioni, contributi, sussidi.
- Nelle periodiche riunioni del Collegio dei Revisori, il personale dell'U.O ha collaborato coadiuvando l'Organo di controllo nella stesura dei verbali, nelle verifiche di cassa, e nelle procedure di analisi e discussione delle Determine Dirigenziali e dei Decreti del Direttore.

Rendicontazione

- Nell'arco del 2020 la struttura che segue le rendicontazioni è stata implementata con l'assunzione di n. 1 unità di personale D e il trasferimento da un'altra U.O. di n. 1 persona categoria C.
- Le principali rendicontazioni seguite sono:
 - o progetto Unità di Crisi;
 - o Progetto ClicLavoroVeneto;
 - o D.G.R. n. 1868 del 25/11/2016 "Programma operativo F.S.E. 2014-2020 04/06/2019 - conclusa la rendicontazione;
 - o Progetto Assistenza tecnica FSE DGR 1147/2015, prorogato con la DGR 1592/2018
- Inoltre, l'U.O. ha supportato e affiancato i responsabili dei progetti affidati all'Ente, durante le verifiche contabili in sede, da parte di soggetti terzi, deputati al controllo di primo e/o secondo livello.



5.3. U.O. 2 - PERSONALE

SINTESI DEI RISULTATI

- Completamento dei concorsi programmati.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

La U.O. ha curato l'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato e di lavoro autonomo per garantire la continuità dei servizi esistenti o l'attivazione di quelli previsti negli indirizzi generali di governo, in un quadro di flessibilità programmata e finanziariamente compatibile. Ha erogato il trattamento economico fisso ed accessorio ai dipendenti del comparto e della dirigenza, in applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro nazionali, dei contratti stipulati in sede decentrata nonché delle specifiche disposizioni di legge in materia. Ha fornito interventi in tema di formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento del personale dipendente. Ha vigilato sul rispetto dei regolamenti in materia di personale e ne cura le eventuali variazioni per esigenze e direttive impartite dall'amministrazione.

L'U.O. ha fornito i dati aggiornati dei singoli dipendenti, di gruppi specifici o dell'intero personale. Inoltre ha organizzato i processi relativi a assunzione dei dipendenti, trasferimenti, progressioni di categoria, pensionamenti, dimissioni. L'U.O. del personale è responsabile della gestione amministrativa di questi processi.

Veneto Lavoro, come Ente strumentale della Regione del Veneto, in materia di personale è sottoposto ai vincoli previsti dalla Giunta regionale del Veneto in base alla D.G.R. n. 1841 del 8/11/2011 e successive deliberazioni integrative.

Gestione del personale

L'U.O.2 si è occupata delle procedure di reclutamento e della gestione del personale in ambito giuridico - amministrativo, economico e previdenziale e precisamente:

Gestione giuridico - amministrativa

- Procedure di reclutamento del personale (mobilità, trasferimenti, comandi, selezioni, procedure comparative);
- Formazione ed aggiornamento del personale;
- Relazione del conto annuale e conto annuale del personale;
- Gestione degli orari di servizio e di lavoro;
- Gestione delle presenze e assenze del personale;
- Gestione lavoro straordinario ed indennità legate alla presenza;
- Visite mediche di controllo;
- Redazione circolari esplicative ed applicative dei contratti collettivi nazionali del comparto;
- Gestione dei permessi sindacali;
- Competenze accessorie e delle relazioni sindacali;
- Anagrafe delle prestazioni dei dipendenti;
- Adempimenti in materia di infortuni sul lavoro;
- Certificati di servizio;
- Statistiche ed aggiornamento del sito istituzionale;
- Assunzione del rapporto di lavoro;
- Trasformazione del rapporto di lavoro;
- Tenuta fascicoli giuridici del personale;
- Attività amministrativa relativamente alla sicurezza, benessere organizzativo, prevenzione, formazione, protezione e gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Assunzioni del personale

Nel corso del 2020 si sono perfezionate buona parte delle assunzioni rispetto alle selezioni avviate con il decreto direttoriale n. 178 del 11/06/2019, incrementando così, con profili specifici, le richieste di potenziamento di personale sia delle U.O. della sede centrale che delle U.O.T.



Si è provveduto all'assunzione del dirigente dell'U.O.1 Bilancio, Affari Generali e Approvvigionamenti prima a tempo determinato e successivamente a tempo indeterminato e, a causa dell'emergenza Covid-19, sono state sospese le prove scritte per il dirigente dell'U.O. 8 Coordinamento e gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro.

Trattamento economico

- Gestione retributiva del personale: stipendi, assegni familiari, detrazioni fiscali, versamenti contributivi e assicurativi;
- Gestione previdenziale del personale: trattamenti di fine rapporti, riscatti e ricongiunzioni previdenziali;
- Gestione creditizia: prestiti e cessioni del quinto;
- Cura delle denunce contributive assicurative e fiscali relative al personale;
- Gestione della produttività e dei fondi contrattuali;
- Gestione delle pratiche di pensione.

L'emergenza Covid-19 e le conseguenti misure di lockdown hanno sconvolto la vita quotidiana e lavorativa in molti ambiti. Pertanto, anche i lavoratori di Veneto Lavoro si sono adeguati a lavorare da remoto in smart working nel 2020 per limitare la diffusione del virus. Questo ha determinato un modo nuovo di fare formazione, favorendo soprattutto il ricorso a webinar in grado di offrire non solo un aggiornamento teorico ma soprattutto pratico, avvalendosi della concreta esperienza e collaborazione di esperti su temi di interesse per l'Ente.

OIV e gestione Performance, Formazione Sicurezza

Gli obiettivi di Performance assegnati alle varie Unità Organizzative sono stati perseguiti fino al 23 febbraio 2020, dopodiché Veneto Lavoro ha posto in essere le azioni rese necessarie dall'evoluzione dell'epidemia, in adempimento alla normativa via via disposta dal Governo e nel rispetto delle direttive regionali e coinvolgendo l'OIV.

Gli obiettivi per le Unità Organizzative presenti in sede centrale hanno continuato ad essere perseguiti dai dipendenti anche da remoto (smart working).

Per quanto riguarda le Unità Organizzative Territoriali, da subito sono stati fortemente limitati i contatti col pubblico allo sportello, prima con aperture limitate solo a chi avesse appuntamenti. Dal 12 marzo, sono stati del tutto esclusi i contatti col pubblico, e, mediante la fruizione di due giornate di ferie (nei giorni del 12 e 13), è stata attivata la complessa macchina organizzativa che ha permesso di mettere in lavoro agile, dal 16 marzo, praticamente tutto il personale delle UOT. Dal 17 marzo 2020, per effetto dell'articolo 40, comma 1 del d.l. 18/2020, sono state sospese per due mesi tutte le attività connesse alla condizionalità, allo scopo appunto di ridurre al minimo i contatti di persona con i lavoratori e, quindi, assicurare un contributo al distanziamento sociale. Si sono, tuttavia, predisposte molteplici attività da realizzare da remoto, prevalentemente impostate nel perseguire l'obiettivo della messa in qualità dei dati presenti nel data base, attraverso la loro analisi e correzione, anche mediante contatti telematici e telefonici con i lavoratori.

A questo scopo, è stato adottato un progetto generale contenente le attività da svolgere in lavoro agile per tutti i dipendenti delle UOT e degli Ambiti, che è stato personalizzato da parte di ciascun responsabile del Centro per l'impiego, specificando nel dettaglio, per ciascun operatore, le attività da svolgere. Il progetto prevede indicatori di performance, basati su una standardizzazione (presunta e forfettizzata) dei tempi di lavoro e delle quantità attese, verificabili attraverso specifici report quotidiani, oggetto di controlli a campione. Il progetto generale è stato possibile perché gli applicativi essenziali per la gestione dei lavoratori sono a disposizione dei dipendenti anche da remoto. Si tratta di Ido, applicativo per le funzionalità connesse a rilascio Did, Patto di servizio, accreditamento forte, gestione delle politiche attive, gestione della condizionalità, formazione dei curricula apertura delle candidature ed abbinamenti alle domande di lavoro, gestione parziale dei tirocini; Gedi, applicativo per la gestione on line di tutte le pratiche concernenti la legge 68/1999: assunzioni e relativi nulla osta, esoneri, computi, sospensioni, convenzioni di programma e di integrazione lavorativa, verifiche di ottemperanza; applicativi on line per il protocollo e gli atti amministrativi; impiego diffuso di strumenti in cloud per la condivisione di files e cartelle di lavoro; utilizzo diffuso non solo della mail personale, ma anche delle caselle di gruppo.

I dipendenti hanno a disposizione da casa il pacchetto quasi completo della strumentazione necessaria per lo svolgimento delle attività previste dal D.Lgs. n. 150/2015 (tenendo conto che le attività connesse alle varie condizionalità, comprese quella prevista per il Reddito di cittadinanza, sono sospese per due mesi ai sensi dell'articolo 40 del D.L. 18/2020). Nella fase emergenziale, pertanto, l'obiettivo è consistito in una rendicontazione dell'efficacia della riorganizzazione da remoto.

Per quanto siano stati stimati tempi standard per le attività, il che ha permesso anche di stimare le quantità in rapporto all'impegno orario, non è del tutto corretto costruire i risultati su una preventivazione certa e fissa. Molte



variabili sono da considerare e lo si può fare solo a consuntivo: velocità delle connessioni, problemi dati dall'organizzazione da remoto, tempi per il coordinamento in video conferenza, efficacia della circolazione delle direttive ed informazioni, tasso di risposta dei lavoratori e delle imprese, solleciti da remoto.

La previsione di un report quotidiano delle attività svolte dai dipendenti ha consentito anche di comprendere i problemi incontrati nello svolgimento della prestazione lavorativa per ritardare i progetti; tale report a consuntivo, si rivelerà utile, per altro, per uno smart work anche a regime, finalizzabile a specifiche attività o anche a obiettivi di welfare, con possibili ricadute di rientri dal part time e una più utile organizzazione del lavoro.

Il progetto emergenziale si è realizzato attraverso tre strumenti operativi: 1. la scheda di progetto operativo generale per gli operatori del mercato del lavoro, che ha previsto il complesso delle attività da svolgere, tarato su tempi e prodotti standard; 2. la scheda analoga di progetto per responsabili dei centri per l'impiego e vertici organizzativi; 3. un vademecum sulla gestione delle attività da remoto, per intervistare i lavoratori allo scopo di favorire la messa in qualità dei dati presenti nella banca dati, che costituisce parte fondamentale dei progetti generali.

Per le UOT ed agli Ambiti ai quali fanno riferimento i Centri per l'Impiego, vista la possibilità di incontrare gli utenti in modalità on line oppure tramite programmazione, le indicazioni date sono le seguenti. Con provvedimento del Direttore di Veneto Lavoro 29 aprile 2020, n. 26920, è stato aggiornato il Piano annuale degli obiettivi come indicato in precedenza. L'evoluzione della normativa e dell'emergenza epidemiologica ha portato verso la Fase 2, che ha avuto le seguenti scadenze:

a) 8 giugno 2020: modifica del regime di lavoro agile, che ha visto un 50% circa dei dipendenti chiamati a prestare attività in lavoro agile, a rotazione, per 6 ore anche nelle sedi dei CPI;

b) 18 luglio 2020: data della cessazione della sospensione della condizionalità e delle attività connesse agli adempimenti delle aziende, agli obblighi del collocamento mirato, disposta dall'articolo 40 del D.L. 18/2020, convertito in legge 27/2020;

c) 16 settembre 2020: data dell'uscita dal lavoro agile generalizzato e della riattivazione del lavoro secondo le modalità tradizionali, in adempimento alle previsioni dell'articolo 263 del D.L. 34/2020. Con l'avvio della Fase 3, che si può far coincidere con la data del 1° ottobre 2020, si è rivista la programmazione annuale con un ritorno al lavoro in maniera tradizionale per circa il 60% dei dipendenti delle U.O.T.

Nel 2020 inoltre è stato rivisto il DVR a fronte dell'emergenza epidemiologica legata al Covid-19 e sono state calendarizzate tutte le visite mediche per i lavoratori oltre che quelle specifiche per i "lavoratori fragili". È stata predisposta l'attività amministrativa relativamente alla prevenzione, formazione, protezione e gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.



6. SERVIZI AL SISTEMA

6.1. U.O. 3 - SISTEMA INFORMATIVO LAVORO VENETO

SINTESI DEI RISULTATI

- Supporto al lavoro agile;
- Innovazione Architettura di sistema:
 - a. adozione google mail suite, passaggio generalizzato al cloud;
 - b. utilizzo del desktop personale virtuale;
 - c. disponibilità del telefono virtuale.
- Convenzione RV su Convergenza:
 - a. Rafforzamento del Datacenter regionale;
 - b. Migrazione su piattaforma Iper-Convergenza: indipendenza della struttura HW da SW;
 - c. Migrazione portale CLV e VL su DXP Digital Experience.
- Sviluppo software:
 - a. Cassa in deroga;
 - b. Art.60.
- Innovazione digitale: sviluppo dell'assistente digitale la Chatbot di Veneto Lavoro.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Nell'arco del 2020 la U.O. si è fatta carico come obiettivi principali:

- di mettere a disposizione dei CPI i servizi tecnico-amministrativi necessari alla loro gestione (rete, telefonia, pc, mail, applicativi gestionali), oltre che essere normalmente rivolto alla conduzione, gestione, miglioramento e rafforzamento
- del portale www.ClicLavoroVeneto.it e degli applicativi che lo compongono con interventi sugli stessi, per adeguarli alla normativa, e farli progredire attraverso nuove e migliori tecnologie.

Gli specifici obiettivi operativi, definiti nel piano delle attività dell'Ente per l'anno 2020 e quelli intrapresi nel corso dell'anno, sono stati raggiunti, garantendo la dotazione tecnologica e la manutenzione degli applicativi come sarà più diffusamente illustrato nei paragrafi successivi.

Azioni e interventi

Nello specifico le principali azioni intraprese nel corso dell'anno hanno avuto come obiettivo la gestione, il monitoraggio, il controllo e la conduzione:

- di una rete fisica di collegamento tra Regione del Veneto, Veneto Lavoro e Centri per l'Impiego per il collegamento agli applicativi e ad internet;
- di un sistema di telefonia Voice Over Internet Protocol VOIP per i Centri per l'Impiego esteso con servizi di soft-phone;
- di un sistema di mail unico per i Centri per l'Impiego;
- di sistemi di gestione: del personale, del protocollo, delle delibere, delle presenze ed economico patrimoniale per Veneto Lavoro;
- del portale www.cliclavoroveneto.it come unico punto di accesso per cittadini, imprese e operatori dove sono resi disponibili tutte le informazioni e i servizi online per Lavoro, Formazione e Istruzione della Regione del Veneto, con interventi di implementazione del D. Lgs. n. 150/2015, in particolare il completamento degli interventi ha riguardato:
 - continue migliorie nel disegno dei servizi già attivi per garantire l'ottimizzazione dell'usabilità e della fruizione dell'applicativo e per assicurare che il sistema sposi naturalmente il processo di organizzazione interna degli uffici preposti al servizio;
 - intervento sul disegno dei flussi di navigazione di tutti gli applicativi in termini di usabilità e fruibilità, perfezionando le modalità di autenticazione e di accesso per ottenere l'ingresso su un'area "my desk" che rappresenti la scrivania virtuale dei servizi per il lavoratore, l'azienda, lo studente e l'operatore;



- la realizzazione e implementazione di nuovi servizi applicativi e adeguamento e manutenzione evolutiva degli applicativi esistenti basato sulla user-experience;
- di interventi sugli standard di cooperazione per la realizzazione di un sistema informativo regionale pienamente integrato con gli applicativi esistenti e il sistema BCNL/SIL locale;
- della architettura software e hardware a supporto al fine di garantire la continuità dei servizi e delle prestazioni, il corretto funzionamento dei sistemi, l'integrazione dell'intero sistema SILV in una base dati uniforme;
- del servizio di assistenza tecnica, a supporto degli utenti dei servizi informatici anche in funzione delle mutate e cresciute esigenze;
- del sistema in termini di integrazione con i sistemi informativi della Regione del Veneto e all'interno del sistema di Direzione Informatica con tecnologie adeguate a garantire l'affidabilità dei servizi molte energie sono state profuse al fine della migrazione su piattaforme "iperconvergenti" in attuazione della DGR n. 532 del 30 aprile 2018 "Attuazione Agenda Digitale del Veneto 2017-2020" progetto di Convergenza delle Infrastrutture Informatiche;
- dell'introduzione, sempre ai sensi della in attuazione della DGR n. 532 del 30 aprile 2018, delle piattaforme abilitanti quali MyPay/PagoPA e MyID/SPID che saranno implementate nei primi mesi del 2021 secondo le prescrizioni di AGID;
- della gestione degli interventi manutentivi correttivi ed evolutivi.

Lavoro Agile e Emergenza COVID-19

A fronte dell'emergenza COVID-19 è stata garantita una più diffusa disponibilità e fruibilità dei servizi telematici.

Inoltre, in funzione dell'adozione del Lavoro Agile come strumento straordinario e poi ordinario, Veneto Lavoro ha implementato strumenti sicuri alla fine di assicurare i servizi telematici distribuiti e servizi di comunicazione (telefonia, messaggistica, collaboration, webinar).

Proprio in funzione dell'emergenza COVID-19 e di un crescente utilizzo di strumenti informatici, attraverso il cosiddetto CPI-OnLine, vengono forniti ai cittadini i servizi in modalità telematica secondo i criteri dettati dalle modifiche tecnologiche e dall'Agenda Digitale.

Le azioni di cui agli alinea precedenti sono state implementate tenendo conto dell'aumento del personale previsto dal piano assunzionale, della gestione delle sedi e dello sviluppo di strumenti software che agevolino le attività degli operatori e dell'accesso ai servizi da parte degli utenti; ciò in attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", adottato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28 giugno 2019, pubblicato sulla GU n. 181 del 3 agosto 2019, sul quale Veneto Lavoro, su richiesta della Regione del Veneto, ha predisposto il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto" che definisce e programma le linee di intervento che saranno realizzate dalla Regione del Veneto.

Sistemi di cooperazione applicativa

Il sistema di cooperazione fra i nodi regionali e il nodo nazionale di Borsalavoro comprende il sistema delle CO e del prospetto informativo dei disabili e, con l'introduzione di Garanzia Giovani, ha incluso anche l'implementazione di nuovi e ulteriori standard riferiti all'inserimento della Scheda Anagrafico Professione (SAP). Questi nuovi standard prevedono lo scambio delle schede anagrafiche aggiornate dalle regioni con il sistema Nazionale oltre alla gestione degli stati dei giovani inseriti nei percorsi Youth Guarantee.

I sistemi di cooperazione sono stati mantenuti aggiornati e allineati secondo le tempistiche e le modalità previste dal sistema nazionale di Borsa Continua del Lavoro consentendo di avere le situazioni dei lavoratori allineate con il nodo nazionale sia per quanto riguarda il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie sia per quanto riguarda le Politiche Attive e il sistema DID (sezione 6 e sezione 2 della SAP).

Per quanto riguarda l'obiettivo di far comunicare i sistemi regionali con gli applicativi di ClicLavoroVeneto vengono continuamente aggiornati i canali di comunicazione, anche se la mancanza di standard non consente ancora di avere a disposizione del portale ClicLavoroVeneto un completo repertorio dei corsi e delle iniziative relative ai percorsi finanziati dalla Regione stessa se non attraverso continui aggiustamenti.



Attività – Il Centro Servizi Regionale

Le principali attività condotte dall'U.O. nel corso dell'anno sono legate alla guida del Centro Servizi Regionale (CSR), che costituisce il motore per la conduzione del SILV e comprende, a sua volta, i servizi in elenco; nel 2020 Veneto Lavoro ha continuato l'utilizzo del Contratto Quadro CONSIP per Servizi in ambito Sistemi Gestionali Integrati per le Pubbliche Amministrazioni - ID SIGEF 1607` (SGI) - Lotto 2 per i servizi di Sviluppo Software e Manutenzione Evolutiva, Manutenzione Correttiva e Conservativa, Assistenza Tecnica e Gestione Applicativa sui seguenti sistemi informatici:

- SIL locale e IDO (back Office dei Servizi per l'Impiego);
- portale ClicLavoroVeneto (servizi per lavoratori, aziende ed operatori);
- portale istituzionale di Veneto Lavoro;
- sistema di accesso ai servizi / accordo di servizio (AdS-SSO);
- incrocio domanda offerta su piattaforma semantica (PUMA);
- comunicazioni obbligatorie (COVeneto);
- sistemi di interoperabilità (PdD);
- anagrafe regionale degli studenti (ARS);
- accreditamento online (SIA);
- collocamento mirato (GeDI);
- apprendistato (Apprendiveneto);
- verifiche PA;
- bacheche informative su corsi e opportunità regionali.

Particolare attenzione negli sviluppi è stata dedicata allo strumento di backoffice dei Cpl (IDO) e alla sua parte di frontoffice denominata CPI-Online a servizio di cittadini e imprese.

Infrastruttura tecnologica

I sistemi fisici, l'infrastruttura tecnologica, cioè l'insieme dei server (hardware), dei sistemi di base, delle basi dati e del portafoglio applicativo, sono posizionati presso la Direzione ICT e Agenda Digitale di Regione del Veneto, che garantisce la conduzione tecnica ed operativa degli impianti hardware, la connettività fra i sistemi e il sistema pubblico di connettività (SPC), la gestione della sicurezza logica e fisica (firewall e backup) e il monitoraggio delle strutture sistemistiche.

La parte di Conduzione, Manutenzione Evolutiva, Manutenzione Correttiva e Conservativa, Assistenza Tecnica e Gestione Applicativa è demandata al contratto attuativo di cui alla convenzione CONSIP SGI con mandataria Engineering SpA.

Nel 2020 si sono migrati quasi tutti gli ambienti in una nuova struttura hardware e software realizzata in ambienti "iperconvergenti" in modo da dismettere la vecchia e ormai critica struttura in housing, le migrazioni si completeranno nel 2021.

Nel 2020 si sono inoltre migrati i portali pubblici, realizzati con tecnologia Liferay (top di gamma dei portali), sulla nuova release 7 denominata DXP (Digital Experience Platform) che consente un maggior relazione con l'esperienza digitale degli utenti.

Contact Center

Il servizio di assistenza tecnica agli utenti è stato fornito direttamente dal CSR, attraverso il supporto telefonico (numero verde) e attraverso specifici applicativi web (forum assistenza) che consentono di interagire in modo asincrono con gli utilizzatori.

Gli operatori dell'assistenza tecnica sono stati opportunamente formati e preparati a ricevere le richieste degli utenti dei servizi e ad analizzare e risolvere i problemi ricorrenti e/o generare le procedure di escalation a strutture di assistenza specifiche (Help Desk di I livello), devono inoltre monitorare lo stato dei processi di risoluzione e verificare la conclusione e gli esiti.

Inoltre è stata fornita agli operatori/utilizzatori degli applicativi una formazione continua tale da garantire le conoscenze per il pieno utilizzo dei software sia in riferimento all'evoluzione dello stesso sia in riferimento al turnover degli utilizzatori dei singoli sistemi. Il servizio di Contact Center è stato gestito in collaborazione con altra U.O., che ne cura gli aspetti organizzativi.



Help Desk di I livello

Il servizio ha supportato la conduzione dell'applicazione ed è finalizzato ad individuare le problematiche evidenziate dall'utenza non "gestibili" dal Contact Center, facendosi carico della individuazione delle criticità degli applicativi e del livello di intervento (applicativo, sistemistico, architettuale, fisico, di analisi). Il servizio è in grado di intervenire, con supporto organizzativo e decisionale, attraverso i servizi di MAC/MEV. In particolare il servizio garantisce:

- trasferimento e mantenimento del know how applicativo/funzionale relativo al Sistema;
- test del software applicativo ad ogni nuova release;
- affiancamento al servizio di conduzione e ai referenti tecnici;
- mantenimento della documentazione dei prodotti.

Manutenzione degli applicativi (MAC, MEV)

La manutenzione del portafoglio applicativo del SILV nel 2020 è stata gestita con il già citato contratto attuativo di cui alla convenzione CONSIP SGI con mandataria Engineering SpA; in particolare si distinguono le seguenti attività:

- help desk di II livello finalizzato a garantire, in accordo e di concerto con l'Help Desk di I livello, la tempestiva ed esaustiva risoluzione delle problematiche riscontrate dagli utenti;
- manutenzione correttiva, adeguativa ed evolutiva degli applicativi.

L'insieme di queste attività ha consentito di mantenere e sviluppare l'importante "portafoglio applicativo" progressivamente progettato e realizzato, che del SILV uno dei più evoluti sistemi informativi del lavoro a livello nazionale ed europeo.

La piattaforma applicativa, inoltre, si è avvalsa di soluzioni software di contorno, che ne garantiscono l'autenticazione, la profilazione e l'accesso (registrazione, profilazione e gestione dell'Accordo di Servizio), la gestione e l'amministrazione (sistema per il governo, controllo e monitoraggio degli applicativi), la cooperazione (porte di dominio e web services), l'integrazione (Single Sign On), la funzionalità (processi batch e di gestione a posteriori), la gestione e l'integrazione dei contenuti (content management), la trasferibilità dei dati, il sistema di supporto all'utenza (forum assistenza) e di gestione degli interventi (bugmanager).

Attività di analisi per nuove funzionalità

Il servizio di manutenzione evolutiva dei prodotti software esige una specifica attività di analisi funzionale che deriva da una conoscenza precisa del flusso informativo, dei processi lavorativi dell'informazione, delle normative in materia e delle esigenze che emergono dagli utenti.

Questa particolare funzione, strategica per la progettazione e lo sviluppo dei sistemi software e per il raggiungimento degli obiettivi del processo di informatizzazione, è stata svolta con personale interno (esperti tecnici).

Attività di controllo e amministrazione dei sistemi

L'U.O. ha svolto il ruolo di coordinamento delle attività, controllo, supervisione e amministrazione dei sistemi, indirizzo sulle priorità di intervento sulla base dei confronti con il gruppo tecnico e secondo gli indirizzi della Cabina di Regia, verifica delle attività svolte con particolare attenzione all'attività di implementazione MEV rilasciate, implementazione di ambienti hardware e software per i test degli applicativi rilasciati e da mettere in esercizio.

Ha inoltre gestito le funzioni di conduzione e sviluppo, garantendo in particolare:

- i rapporti con i fornitori di software e hardware, per una migliore gestione e conduzione del sistema;
- la continuità nella evoluzione ed integrazione dei sistemi nelle loro diverse componenti, accumulando le conoscenze per guidarne il mantenimento e lo sviluppo;
- il controllo e la verifica sulle nuove funzionalità introdotte e sullo sviluppo delle implementazioni;
- lo sviluppo e la fase di implementazione di un sistema di monitoraggio dei servizi applicativi e di intervento automatico di ripristino dei servizi che risultassero inattivi.



Servizi di business intelligence (BI)

Il SILV si è dotato nel tempo di software di BI che hanno, in parte, garantito una serie di funzioni legate principalmente alla raccolta, analisi e monitoraggio dei dati e allo "scavo" di informazioni che vengono messe a disposizione di Regione e Provincia e degli utenti in genere (vedi nuovi sistemi di incrocio domanda offerta).

Il dominio dei dati a disposizione, raccolti dal SILV e oggetto di analisi, sta crescendo e l'utilizzo di soluzioni software dedicate consentirà di estrarre un maggior numero di conoscenze e informazioni strategiche.

I Big Data Analytics, come vengono altrimenti chiamati o a cui vengono accompagnati gli strumenti di BI, stanno assumendo un ruolo molto importante all'interno della PA e così la capacità di trattare e di collegare molte variabili in poco tempo e con poche risorse computazionali suggerendo nuovi modelli di analisi.



6.2. U.O. 4– OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

SINTESI DEI RISULTATI

- Nuova calendarizzazione mensile della Bussola;
- Produzione nuovo trimestrale Il Sestante;
- Produzione 12 numeri di Misure per monitoraggio crisi Covid-19;
- Mantenimento dell'aggiornamento dati consultabili via web;
- Produzione di report in collaborazione con Banca d'Italia sede nazionale;
- Contributo al rapporto annuale Cnel;
- Prosecuzione del progetto integrazione banche dati Silv-Parix;
- Supporto alla Cabina di Regia nell'attività di monitoraggio degli interventi Fse e nell'analisi di Placement.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

L' U.O.4 Osservatorio svolge le funzioni delegate dalla Regione a Veneto Lavoro in materia di Osservatorio del mercato del lavoro (art. 12, legge regionale n. 3/2009).

Le attività realizzate nel 2020 hanno seguito le direttrici principali maturate nel corso dell'esperienza ventennale dell'Osservatorio cercando di non far venire meno l'apporto conoscitivo anche in questa fase storica caratterizzata da un uso intenso dello smart working. Esse sono state finalizzate a:

- rafforzare la produzione di statistiche da dati amministrativi, valorizzando al massimo le fonti disponibili, in particolare il Sistema informativo lavoro (SILV), rendendole disponibili in tempi sempre più ridotti per fornire adeguati elementi valutativi, in questa fase delicatissima, ai decisori politici e alle parti sociali;
- arricchire la conoscenza con l'integrazione tra SILV e altre basi dati, anche mediante collaborazioni/convenzioni con altri Enti detentori di basi dati amministrative, percorso dimostratosi di grande utilità in quest'anno di grandi sollecitazioni conoscitive;
- sviluppare l'analisi del mercato del lavoro (veneto) prestando particolare attenzione all'evoluzione congiunturale determinatasi con il lockdown, individuando le fasce di lavoratori maggiormente esposte a rischio di riduzione del reddito o a perdita del lavoro;
- monitorare gli esiti rilevanti delle principali politiche del lavoro messe in campo sia a livello governativo che in ambito regionale, stimando effetti di ricaduta e popolazioni interessate;
- favorire l'accessibilità di tutti i soggetti potenzialmente interessati (operatori politici, sociali e sindacali, studenti e ricercatori, giornalisti etc.) ai dati statistici resi disponibili in modalità navigabile nel sito di Veneto Lavoro e alle analisi realizzate;
- estendere la collaborazione con gli istituti universitari regionali, principalmente con le facoltà che si occupano di economia, di sociologia, di statistica con la finalità di costituire una rete di interscambio sia di saperi che di persone.

Le specifiche attività svolte nel corso del 2020 sono illustrate nei paragrafi seguenti. Inoltre, per maggior documentazione analitica, in allegato si riporta una scheda riguardante le pubblicazioni dell'Osservatorio, nonché una relativa all'elenco delle richieste pervenute dal 2005 ad oggi per ottenere il Puf (Public Use File) ricavato dall'Osservatorio a partire dal SILV (banca dati "Giove" evoluta in "Planet" ed ora in "Mercurio"). Manca invece in questa rendicontazione la tradizionale scheda relativa all'elenco delle iniziative esterne (convegni, seminari etc.) data la particolarità dell'annata trascorsa e non ritenendo utile fare riferimento ai numerosi webinar cui si è stati chiamati a partecipare. È evidente che se le condizioni attuali permarranno si procederà anche ad una documentazione degli stessi per il prossimo anno.



L'attività di produzione e distribuzione di statistiche sul mercato del lavoro veneto

L'Osservatorio utilizza, come risorsa-base per le produzioni statistiche e per le ricerche, le informazioni contenute negli archivi SILV, dove confluiscono:

- le comunicazioni obbligatorie delle imprese sui rapporti di lavoro (assunzioni, proroghe, trasformazioni, cessazioni);
- le iscrizioni dei lavoratori agli elenchi dei disponibili e le attività dei Cpi volte a favorire l'occupabilità;
- i dati relativi ad un vasto set di attività regolate da provvedimenti regionali in materia di lavoro e formazione ricevuti sistematicamente dalla Regione Veneto a seguito della crescente collaborazione in materia di monitoraggio delle politiche.

Questo insieme di informazioni, opportunamente elaborato, consente analisi dettagliate:

- delle tendenze della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato;
- dei principali segmenti dell'offerta di lavoro (occupati dipendenti e parasubordinati, disoccupati);
- dell'impatto delle politiche del lavoro, nazionali e regionali.

Si tratta essenzialmente di informazioni di flusso, da cui però sono desumibili, per specifici aggregati, anche i relativi dati di stock; in ogni caso si possono ottenere importanti misure di variazione degli stock (per la cui stima si possono altresì utilizzare informazioni provenienti da altre fonti garantendo in tal modo un confronto anche con la produzione ufficiale di statistica).

Per utilizzare gli archivi amministrativi a fini statistici si svolge un'impegnativa attività di "estrazione", verifica ed "editing" delle informazioni, propedeutica alla realizzazione di quadri statistici coerenti.

La standardizzazione di tale attività è, contemporaneamente, un necessario e difficile, se non impossibile, obiettivo da raggiungere a causa dell'evoluzione continua sia dei contenuti raccolti (dovuta anche alle incessanti modifiche della normativa sul mercato del lavoro) sia dell'organizzazione stessa delle basi dati.

L'attività di base è stata così organizzata:

- acquisizione trimestrale del dump di CO-SILV e normalizzazione dei dati rilevanti (assunzioni, cessazioni, proroghe, trasformazioni, iscrizioni nell'elenco dei disoccupati e nelle liste di mobilità etc.);
- estrazioni ed elaborazioni a partire dai dati disponibili nella nuova piattaforma Clickhouse, attività affinata nel corso del tempo e che ha dato i suoi frutti proprio in epoca pandemica, consentendo un'analisi puntuale in tempi ravvicinatissimi dei fenomeni occupazionali;
- integrazione dei dati ed elaborazioni ai fini della produzione dei saldi tra flussi in ingresso e flussi in uscita, con qualche nuovo esito estremamente interessante anche in relazione agli stock di occupati;
- costruzione di basi dati specifiche a fini di ricerca e di pubblicazione di dati navigabili su web;
- confronto/controllo dei risultati ottenuti e dei trend emergenti con gli analoghi ricavabili da altre fonti (Istat, forze di lavoro; Inps, Osservatorio dipendenti e Osservatorio precariato). Attività sempre più necessaria a fronte del crescere dell'offerta di "numeri" sul lavoro, non sempre coerenti tra loro.

Le elaborazioni ottenute, per tutte le variabili ritenute significative, vengono messe a disposizione del pubblico mediante cubi Olap consultabili liberamente sul sito di Veneto Lavoro con uno strumento di navigazione via web ("CREAVISTA") appositamente predisposto.

Per consentirne un'adeguata intelligibilità, i dati sono corredati anche da infografiche e grafici interattivi, in continua evoluzione e che hanno conosciuto una nuova evoluzione proprio nel corso dell'anno appena trascorso.

In modo particolare è stata perfezionata nel sito l'area denominata "Geografia del Lavoro" che è finalizzata alla consultazione/diffusione delle principali informazioni statistiche sull'evoluzione delle posizioni di lavoro dipendente in Veneto organizzate con riferimento a tre macromodalità di lettura: territorio, settore, professione e che ad oggi consente anche l'esportazione delle "viste" create tramite file pdf.

Nel corso del 2020 si è consolidata la collaborazione con la Camera di Commercio di Treviso-Belluno volta allo studio del Registro imprese (messo a disposizione dalla Regione Veneto nella versione di Parix) al fine di consentire, tramite link con i dati SILV, un arricchimento della base conoscitiva a disposizione delle strutture di ricerca. Operando in stretta



collaborazione, i due team di ricerca hanno potuto evidenziare i rispettivi punti di forza delle rispettive basi dati. I risultati fin qui ottenuti hanno consentito di produrre analisi coerenti che sono servite a documentare gli spazi di intervento coperti dalle politiche governative e regionali per limitare i danni causati al sistema economico dalle misure emanate per contenere il Covid-19.

Infine vengono correntemente utilizzate altre fonti statistiche, sia ufficiali (Istat, in particolare Censimenti, Contabilità Nazionale, Rfl inclusi i relativi microdati) sia di origine amministrativa (Ministero del Lavoro - Cico, Inps, Ministero dell'economia, Regione Veneto – Dipartimento Formazione e Lavoro).

L'attività di monitoraggio e ricerca

L'attività istituzionale di monitoraggio e ricerca è focalizzata sulle tematiche fondamentali da tempo individuate: dinamica generale del mercato del lavoro con particolare attenzione ai contratti di lavoro, percorsi dei lavoratori precari e processi di stabilizzazione, accesso agli ammortizzatori sociali, strategie delle imprese di recruitment, intensità e caratteristiche dei processi di ricollocazione, opportunità di lavoro per persone con disabilità, disoccupazione.

Le attività di ricerca e di monitoraggio sui temi indicati hanno trovato concretizzazione e sbocco nella seguente produzione:

a. RICERCHE

Un'ampia ricerca sulla inclusione lavorativa delle persone con disabilità predisposta per la collana *Misure*, è stata pubblicata a gennaio ed è stata presentata in un convegno regionale nel mese di febbraio: n. 87 – *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto*.

Un approfondimento sulle modalità di sfruttamento della base dati proprietaria (Co) al fine di calcolare con puntualità i dati di flusso e di misurare quelli di stock, risultati pubblicati nella collana *Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie*, n. 7 - "Aggiornamento sulla misura delle dinamiche occupazionali a partire da Co: modalità e affidabilità di alternative di calcolo, maggio 2020";

Un bilancio a livello regionale sulle misure governative miranti alla stabilizzazione occupazionale, confluito nella collana *I Tartufi*, n. 49, "I contratti a tempo indeterminato tra incentivi e nuova regolazione: persistenze e discontinuità" pubblicato a marzo.

Un'analisi retrospettiva sui redditi pubblicata in luglio per *I Tartufi*, n. 50, "Siamo nella stessa tempesta ma non sulla stessa barca. L'impatto della 'grande recessione' (2007-2014) sui redditi dichiarati delle persone fisiche: contributi da un'analisi longitudinale".

b. ANALISI CONGIUNTURALI

La nota congiunturale trimestrale *La Bussola* si è trasformata, dal mese di settembre, in un periodico mensile, mentre trimestralmente, in contemporanea all'aggiornamento dei dati navigabili nel sito web dell'Ente, esce ora la nuova pubblicazione *Il Sestante*. Le analisi si basano essenzialmente sui dati CO-SILV anche se estratte e "lavorate" in maniera diversa. La nuova *Bussola* si riferisce esclusivamente ai datori di lavoro privati e guarda ai contratti a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per rispettare le tempistiche di legge; il *Sestante* copre tutto il lavoro dipendente e viene integrato con i dati trimestrali della rilevazione Istat sulle forze di lavoro appena questi divengono disponibili.

Il sintetico catalogo dei principali Indicatori del mercato del lavoro è stato continuamente aggiornato.

Il report sulle *Crisi aziendali* che tende a misurare l'impatto occupazionale, finalizzato a documentare l'evolversi delle crisi aziendali, monitorandone i vari momenti (apertura della crisi; verbalizzazione dell'accordo tra parti sociali; ricorso alla Cigs; licenziamenti) è stato sottoposto ad un'ampia attività di revisione e di ridefinizione a seguito anche delle novità normative che hanno riguardato la gestione delle situazioni di crisi e il ridisegno del ruolo degli attori (Regione, Inps etc.). Nel corso del 2020 sono stati pubblicati due report trimestrali, data l'inconsueta situazione che ha "congelato" il mercato del lavoro.



c. ANALISI E MONITORAGGI PER LE POLITICHE REGIONALI

Nell'ambito di *Monitoraggio Garanzia Giovani* sono stati assicurati sia la fornitura mensile di tabelle statistiche standard per le esigenze di Veneto Lavoro in materia di comunicazione sia i riepiloghi trimestrali richiesti dalla Regione Veneto.

Nell'ambito del monitoraggio delle politiche regionali è continuata la produzione periodica degli indicatori di risultato per gli interventi realizzati nell'ambito del Fse, mentre si è garantito il supporto alla Cabina di Regia della Regione per la messa a punto ed il collaudo di un nuovo flusso di dati per le analisi di Placement generato a partire dal Siu; tale flusso, a regime sistematico, sostituirà il precedente derivato da Gafse. Questa attività è documentata in quattro report metodologici dedicati all'illustrazione delle modalità di trattamento dei dati per la costruzione degli indicatori Fse e alle analisi di consistenza e qualità delle nuove estrazioni da Siu, anche in confronto con le precedenti forniture (Gafse), confluiti nella collana "Documenti interni":

- "Regole di calcolo indicatori fse sulla base del nuovo tracciato da Siu", aprile;
- "Nuova fornitura dati Siu. Primi riscontri e confronti con archivi Gafse", ottobre;
- "Nuova fornitura dati Siu: confronto con l'archivio Gafse", novembre;
- "Nuova fornitura dati Siu. Analisi di consistenza", dicembre.

COLLABORAZIONE CON BANCA D'ITALIA

Nel corso del 2020 si è consolidata la collaborazione tra Veneto Lavoro e la Banca d'Italia, al fine di condividere informazioni aggiornate sulla condizione occupazionale in tempi di pandemia, così che l'Istituto centrale potesse stimare gli effetti sull'intero Paese. Il trasferimento dei dati è stato costante come pure quello sulle modalità di trattamento. Nel corso dell'anno si è estesa la collaborazione con altre regioni, fino a costituire un gruppo di lavoro che ha lavorato sulle Co con le finalità sopra descritte: gli esiti sono stati socializzati in 5 pubblicazioni a cura della Banca stessa:

- Banca d'Italia, *Note Covid-19, Prime indicazioni dal mercato del lavoro: i dati delle comunicazioni obbligatorie del Veneto*, a cura di Bruno Anastasia, Giulia Bovini (Banca d'Italia), Maurizio Rasera (Veneto Lavoro), Eliana Viviano (Banca d'Italia), Aprile 2020;
- Banca d'Italia, *Note Covid-19, La crisi Covid e il mercato del lavoro: alcune conferme, alcune specificità regionali, alcune ipotesi*, Giulia Bovini (Banca d'Italia), Silvia Camussi (Banca d'Italia), Mauro Durando (ORML Piemonte), Maurizio Gambuzza (Veneto Lavoro), Nicola Sciclone (IRPET Toscana), Eliana Viviano (Banca d'Italia), 7 maggio 2020;
- Banca d'Italia, *Note Covid-19, Le dinamiche del mercato del lavoro in maggio: evidenze dalle regioni*, Giulia Bovini, Silvia Camussi, Graziella Mendicino e Eliana Viviano (Banca d'Italia), Mauro Durando (Orml Piemonte), Giovanni Forciniti (Azienda Calabria Lavoro), Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera (Veneto Lavoro), Donatella Marinari e Nicola Sciclone (IRPET Toscana) e Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, 24 giugno 2020;
- Banca d'Italia, *Note Covid-19, Le dinamiche del mercato del lavoro nei mesi estivi: prime evidenze dalle regioni*, Giulia Bovini, Silvia Camussi, Graziella Mendicino e Eliana Viviano (Banca d'Italia), Mauro Durando (Orml Piemonte), Giovanni Forciniti (Azienda Calabria Lavoro), Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera (Veneto Lavoro), Donatella Marinari e Nicola Sciclone (IRPET Toscana) e Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, 19 ottobre 2020;
- Banca d'Italia, *Note Covid-19, Il mercato del lavoro in alcune regioni italiane: le tendenze più recenti*, Giulia Bovini, Silvia Camussi, Graziella Mendicino e Eliana Viviano (Banca d'Italia), Mauro Durando (Orml Piemonte), Giovanni Forciniti (Azienda Calabria Lavoro), Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera (Veneto Lavoro), Donatella Marinari e Nicola Sciclone (IRPET Toscana) e Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, 21 dicembre 2020.

Tale collaborazione è in continua evoluzione e mirerà ad identificare tematiche precise alle quali rivolgere l'attenzione.

d. SEMINARI PER LA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEI DATI STATISTICI

Sono stati organizzati alcuni seminari formativi sulla lettura dei dati del mercato del lavoro attraverso gli strumenti web messi a disposizione da Veneto Lavoro, rivolti ad un pubblico di specialisti (giornalisti, rappresentanti delle parti sociali, operatori degli enti di accreditati, "navigator", etc.). Nel corso del 2020 sono stati svolti, date le particolari condizioni, via web:

- agli operatori dei progetti Gal del Veneto;
- ai ricercatori di Unioncamere e dell'Università Cà Foscari coinvolti nei progetti di ricerca in comune con VL.



e. COLLABORAZIONI ISTITUZIONALI

- nell'ambito della collaborazione con l'Osservatorio economico e sociale di Treviso-Belluno, oltre alle consuete presentazioni degli andamenti occupazionali annuali (via webinar) è proseguita la fase di studio e analisi volta a mettere in relazione le banche dati di Parix-Registro imprese e Silv;
- in collaborazione con Unioncamere del Veneto, la Camera di Commercio I.A.A. di Treviso-Belluno ed il Centro Inter-dipartimentale SELISI - Scuola Economia Lingue Imprenditorialità per gli Scambi Internazionali dell'Università Ca' Foscari Venezia, si è proseguita la ricerca su "Diffusione e impatto delle tecnologie 4.0 nel sistema produttivo locale: stato dell'arte, fattori abilitanti e impatto su occupazione e redditività", che ha visto 2 momenti di socializzazione dei risultati finora raggiunti in webinar aperti alle parti sociali;
- in collaborazione con FBK-IRVAPP e Irpet è stata portata a termine una ricerca coordinata sul programma "Garanzia Giovani" nelle rispettive realtà territoriali, con la finalità di realizzare un confronto sugli esiti degli interventi attuati, che troverà presto sbocco in una pubblicazione comune;
- nel corso dell'anno in collaborazione con Unioncamere del Veneto, la Camera di Commercio I.A.A. di Treviso-Belluno, Unioncamere nazionale e Infocamere S.C.p.A., si è dato vita ad un protocollo di intesa che porti alla possibilità di condividere le informazioni desumibili da Silv e dall'indagine Excelsior, sia con finalità di ricerca, sia con quella di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro.

f. OSSERVATORIO IMMIGRAZIONE e OSSERVATORIO VENETI NEL MONDO.

Nell'arco del 2020 è stata assicurata alle strutture regionali l'assistenza in materia di reperimento e aggiornamento delle informazioni statistiche più rilevanti; nel sito specifico (www.venetoimmigrazione.it) sono stati aggiornati i dati relativi alla presenza di cittadini stranieri residenti in Veneto (da fonte Istat) e alle loro dinamiche occupazionali (fonte Silv). Tutte le informazioni statistiche risultano navigabili in rete e i risultati delle consultazioni sono esportabili direttamente dal visitatore. Sono stati realizzati alcuni approfondimenti tematici della nuova collana Frece inoltre si è provveduto ad avviare e coordinare i percorsi di ricerca quali-quantitativi previsti dalla convenzione e ad avviare e le attività di aggiornamento e ricerca finalizzate alla redazione del rapporto annuale, edizione speciale, sull'impatto dell'emergenza sanitaria sulla popolazione straniera (che verrà presentato entro giugno 2021).

Nell'ambito dell'Osservatorio Veneti nel Mondo è stato realizzato il Rapporto "Le recenti emigrazioni dei Veneti all'estero: percorsi, percezioni, prospettive. Evidenze da un'analisi esplorativa sul campo, Report di ricerca"; redazione degli approfondimenti tematici e degli aggiornamenti statistici. Definizione e coordinamento delle attività di ricerca per il nuovo report, oltre al presidio e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni disponibili.

Progetti europei:

Attività di analisi e ricerca a supporto delle attività realizzate nell'ambito della UO5 e dei progetti europei: collaborazione alle attività del progetto MED +Resilinet; supporto alle attività e realizzazione di analisi ad hoc per il Tavolo del Settore Primario

Progetti di ricerca in partenariato:

- Avvio ed attività di coordinamento e ricerca nell'ambito di progetti di ricerca svolti in collaborazione per approfondimenti su tematiche specifiche riguardanti l'analisi del mercato del lavoro regionale (collaborazione Fond. Toniolo di Verona per analisi su settore turistico veronese; collaborazione Gal del Veneto per attività di formazione ed analisi sperimentale monitoraggio esiti occupazionali; avvio convenzione per analisi apprendistato con Confartigianato Veneto; collaborazione con gruppo redazione Dossier immigrazione provincia di Treviso)
- Elaborazioni e analisi per richieste dati e/o approfondimenti tematici a supporto delle attività della direzione, delle altre UO dell'Ente e della RV. (supporto organizzativo, percorsi di monitoraggio, predisposizione materiali; interventi a webinar e seminari formativi; ecc.)



ALLEGATO 1 – PUBBLICAZIONI PRODOTTE DALL'OSSERVATORIO NEL 2020

Collana	Titolo	Anno Pubblicazione	Autore/i	Editore	mese
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel quarto trimestre 2019	2020			Febbraio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel primo trimestre 2020	2020			Maggio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel secondo trimestre 2020	2020			Agosto
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel terzo trimestre 2020	2020			Ottobre
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di Ottobre	2020			Novembre
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di Novembre	2020			Dicembre
Il Sestante	IL SESTANTE 1/2020 - 3° trimestre	2020			Novembre
Crisi Aziendali	L'impatto occupazionale 4° Trim 2019	2020			Marzo
Crisi Aziendali	L'impatto occupazionale 3° Trim 2020	2020			Novembre
I Tartufi	I contratti a tempo indeterminato tra incentivi e nuova regolazione: persistenze e discontinuità	2020	di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Maurizio Rasera		Marzo
I Tartufi	SIAMO NELLA STESSA TEMPESTA MA NON SULLA STESSA BARCA. L'impatto della "grande recessione" (2007-2014) sui redditi dichiarati delle persone fisiche: contributi da un'analisi longitudinale	2020	di Bruno Anastasia, Gianluca Emireni, Francesco Gatti, Tommaso Giommoni		Luglio
Misure	L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Gennaio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto nel primo mese (23 febbraio-22 marzo 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Marzo
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-5 aprile 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Aprile
Misure	Due mesi di emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-19 aprile 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Aprile
Misure	Emergenza COVID-19. Gli occupati a termine: quali prospettive per il primo semestre 2020	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Maggio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-6 maggio 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Maggio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-17 maggio 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Maggio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-31 maggio 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Giugno
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-14 giugno 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Giugno



Collana	Titolo	Anno Pubblicazione	Autore/i	Editore	mese
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-30 giugno 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Luglio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (1 gennaio-12 luglio 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Luglio
Misure	Emergenza COVID-19. L'impatto sul lavoro dipendente in Veneto (1 gennaio-31 luglio 2020)	2020	Osservatorio Mercato del Lavoro		Agosto
Tempi e metodi	GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE /7	2020	Gambuzza M., Gatti, Maschio S., Rasera M.		Maggio
Documenti interni	Regole di calcolo indicatori fse sulla base del nuovo tracciato da Siu	2020	Gambuzza M., Gatti F.		Aprile
Documenti interni	NUOVA FORNITURA DATI SIU. Primi riscontri e confronti con archivi Gafse	2020	Gambuzza M., Gatti F.		Ottobre
Documenti interni	NUOVA FORNITURA DATI SIU [25 nov 2002]: confronto con l'archivio Gafse	2020	Gambuzza M., Gatti F.		Novembre
Documenti interni	NUOVA FORNITURA DATI SIU [25 nov. 2020]. Analisi di consistenza	2020	Gambuzza M., Gatti F.		Dicembre
Contributi e ricerche	Note Covid-19, Prime indicazioni dal mercato del lavoro: i dati delle comunicazioni obbligatorie del Veneto	2020	Rasera. M.	Banca d'Italia	Aprile
Contributi e ricerche	Note Covid-19, La crisi Covid e il mercato del lavoro: alcune conferme, alcune specificità regionali, alcune ipotesi	2020	Gambuzza M.	Banca d'Italia	Maggio
Contributi e ricerche	Note Covid-19, Le dinamiche del mercato del lavoro in maggio: evidenze dalle regioni	2020	Gambuzza M., Rasera. M.	Banca d'Italia	Giugno
Contributi e ricerche	Note Covid-19, Le dinamiche del mercato del lavoro nei mesi estivi: prime evidenze dalle regioni	2020	Gambuzza M., Rasera. M.	Banca d'Italia	Ottobre
Contributi e ricerche	Note Covid-19, Il mercato del lavoro in alcune regioni italiane: le tendenze più recenti	2020	Gambuzza M., Rasera. M.	Banca d'Italia	Dicembre



ALLEGATO N. 2 - RICHIESTE PERVENUTE DELLA BANCA DATI GIOVE/PLANET/MERCURIO

	ANNO	RESP. PROGETTO	RICHIEDENTE o LEGALE RAPPRESENTANTE	ORGANIZZAZIONE	DATI
1	2005	Emilio Reyneri	Bellani Daniela	Università Bicocca - Dip. Sociologia - Milano	anonimi
2	2005	Lorenzo Bianchi	Lorenzo Bianchi	Università Cà Foscari - Dip. Scienze economiche - Venezia	in chiaro
3	2005	Claudio Pizzi	Paolo Bernardi	Università Cà Foscari - Dip. di Statistica - Venezia	anonimi
4	2005	Ugo Trivellato	Silvia Bordignon	Università degli studi - Dip. Scienze statistiche - Padova	in chiaro
5	2005	Federico Callegari	Domenico Dal Bò	Osservatorio economico - Treviso	anonimi
6	2007	Claudio Pizzi	Fabris Elisa	Università Cà Foscari - Dip. di Statistica - Venezia	anonimi
7	2007	Diego Cason	Diego Cason	Sociologo - Inc. Consigliera di Parità Prov. - Belluno	anonimi
8	2007	Tito Boeri	Tito Boeri	Fond. Rodolfo de Benedetti - Milano	in chiaro
9	2007	Paolo Feltrin	Paolo Feltrin	Università degli studi - Facoltà di Scienze politiche - Trieste	in chiaro
10	2008	Federico Mantovanelli	Federico Mantovanelli	Università degli studi - Dip. Scienze economiche, statistiche ed aziendali - Milano	in chiaro
11	2008	Antonio Schizzerotto	Andrea Zanotti	Irvapp - Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche - Trento	in chiaro
12	2008	Massimo Gallo	Giancarlo Salvemini	Banca d'Italia - Nucleo per la ricerca economica - Venezia	in chiaro
13	2008	Andrea Ichino	Andrea Ichino	Università degli studi - Dip. Scienze economiche - Bologna	in chiaro
14	2009	Margherita Turvani	Domenica Patassin	IUAV - Facoltà di pianificazione del territorio - Venezia	in chiaro
15	2009	Michele Pellizzari	Michele Pellizzari	Università Bocconi - Dip. Economia politica - Milano	in chiaro
16	2009	Valter Zanin	Giulio Mattiazzi - Romano Mazzon	Università degli studi - Dip. di Sociologia - Padova	in chiaro
17	2010	Tommaso Colussi	Marco Manacorda	London School Of Economy - Londra	in chiaro
18	2010	Anna Teselli	Anna Teselli	Ires Nazionale - Roma	in chiaro
19	2010	Fabio Berton	Fabio Berton	Laboratorio Revelli - Torino	in chiaro
20	2010	Michele Battisti	Michele Battisti	Università di Barnaby - Canada	anonimi
21	2010	Roberto Agnesi	Roberto Agnesi	Ulss Padova	in chiaro
22	2011	Carlo Gianelle	Tattara Giuseppe	Università Cà Foscari - Dipartimento Economia - Venezia	in chiaro
24	2011	Michelangelo Filippi	Michelangelo Filippi	R&P - Torino	anonimi
25	2011	Alessandro Minello	Alessandro Minello	EconLab - Treviso	anonimi
26	2011	Marco Magnani	Federico Giorgi	Banca d'Italia - Roma	in chiaro
27	2012	Cristina Tealdi	Agata Maita	IMT Institutions Markets Technologies - Lucca	in chiaro
28	2012	Graziosa Piazza	Graziosa Piazza	TPI ingegneria s.r.l. - Feltre (BL)	anonimi
29	2013	Lorenzo Rocca	Francesco Favotto	Università degli studi - Dip. di Economia - Padova	in chiaro
30	2013	Cécile Thoreau	Cécile Thoreau	OECD	in chiaro
31	2013	Laura Chies	Laura Chies	Università di Trieste - Dipartimento di Scienze Economiche	in chiaro
32	2013	Sauro Mochetti	Francesco Trimarchi	Banca d'Italia - Roma	in chiaro
33	2014	Ilaria De Angelis	Ilaria De Angelis	Università di Bologna - Dipartimento di Scienze Economiche	in chiaro
34	2014	Carlo Carraro	Carlo Carraro	Università Cà Foscari - Venezia	in chiaro
35	2014	Tito Boeri	Tito Boeri	Fond. Rodolfo de Benedetti - Milano	in chiaro
36	2015	Elisa Guglielminetti	Giuseppe Ciccarone	Università La Sapienza Roma - Facoltà di Economia	in chiaro
37	2016	Marta Fana	Marta Fana	IEP Sciences Po - PhD Candidate in Economics - Paris	anonimi
38	2016	Fabio Berton	Fabio Berton	Università di Torino	in chiaro
39	2016	Pietro Garibaldi	Pietro Garibaldi	Università di Torino	in chiaro
40	2016	Sergio Maset	Sergio Maset	Idea Tolomeo	anonimi
41	2016	Roberto Agnesi	Roberto Agnesi	Ulss 9 Treviso	in chiaro
42	2016	Alberto Zazzara	Tullio Jappelli	Università di Napoli - Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche	anonimi
43	2016	Giorgio Calzavara	Giorgio Calzavara	CFU Consorzio Formazione Logistica Intermodale	anonimi
44	2016	Carlo Manenti	Giancarlo Corò	Centro SELSI - Università Cà Foscari	anonimi
45	2016	Sonia Sandin	Paolo Ciucci	Banca d'Italia - Sede Venezia	in chiaro
46	2016	Federico Callegari	Marco D'Eredità	Camera di Commercio di Treviso - Belluno	in chiaro
47	2016	Pasquadibis ceglie Lucia	Davide Zanoni	Avanzi - Sostenibilità per azioni.	in chiaro
48	2017	Nicola Fontana	Nicola Fontana	The London School of Economics and Political Science	in chiaro
49	2017	Fabio Berton	Fabio Berton	Università di Torino	in chiaro
50	2017	Diego Lubian	Angela Zago	Università di Verona - Dip. Scienze Economiche	anonimi
51	2017	Alberto Manconi	Alberto Manconi	Università Bocconi - Dip. Finanza - Milano	in chiaro
52	2017	Agostino Bonomo	Andrea Saviane	Confartigianato Impres e Veneto	in chiaro
53	2017	Elena Meschi	Elena Meschi	Università Cà Foscari - Venezia	in chiaro
54	2017	Dennis Wellington	Dennis Wellington	Comune di Venezia (Porto di Venezia)	in chiaro
55	2017	Federica Deoet	Federica Deoet	Comune di Sedico - Belluno	in chiaro
56	2017	Dr. Bartosz	Dr. Bartosz	Univ. Barcellona	in chiaro
57	2017	Riccardo Franceschin	Riccardo Franceschin	Università Bocconi - Dip. Finanza - Milano	in chiaro
58	2017	Alessandro Minello	Alessandro Minello	EconLab - Treviso	anonimi
59	2017	Diego Lubian	Diego Lubian	Università di Verona - Dip. Scienze Economiche - Verona	in chiaro
60	2017	Tommaso Giommosi	Tommaso Giommosi	Università Bocconi - Dip. Economia politica - Milano	in chiaro
61	2018	Vittorio Nicolardi		Università di Bari - Dip. Economia e Finanza - Bari	anonimi
62	2018	Marco Pompili	Welled Marco	Esmer Europa - Roma	anonimi
63	2018	Stefano Campostini		Università Cà Foscari - Venezia	anonimi
64	2019	Agostino Bonomo	Andrea Saviane	Confartigianato Impres e Veneto - Venezia	anonimi
65	2019	Agata Maita	Agata Maita	DEMM Università di Milano	in chiaro
66	2019	Tommaso Portaluni	Tommaso Portaluni	CEST - Centro per l'ecellenza e gli studi trans disciplinari - Torino	anonimi
67	2019	Sauro Mochetti	Francesco Trimarchi	Banca d'Italia - Roma	in chiaro
68	2020	Tullio Buccellato	Tullio Buccellato	Centro Studi Confindustria	anonimi
69	2020	Vincenza Pezane	Vincenza Pezane	Università Francoforte	anonimi
70	2020	Sonia Sandin	Mirca Grandi	Banca d'Italia - Sede Venezia	anonimi
71	2021	Matteo Sartori	Matteo Sartori	Centro de Estudios Monetarios y Financieros	anonimi

Nota: Sono segnalate solo le prime richieste, non i rinnovi della richiesta a seguito di aggiornamento dei dati disponibili



6.3. U.O. 5 - AT GESTIONE FONDI EUROPEI

SINTESI DEI RISULTATI

- supporto all'Autorità di Gestione ed al personale regionale delle strutture responsabili di azioni per le fasi di attuazione, gestione e controllo del Programma FSE (reclutamento ed amministrazione del personale interno ed esterno assegnato al servizio);
- assistenza in materia di reperimento e aggiornamento delle informazioni statistiche più rilevanti sui dati dell'immigrazione in Veneto;
- attività di prevenzione e contrasto delle discriminazioni etnico-razziali, con il supporto della Rete Territoriale Antidiscriminazioni e in coordinamento con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR);
- sviluppo di interventi finalizzati a valorizzare le competenze dell'Ente, e assistenza alla iniziativa di altre direzioni e/o uffici regionali nell'ambito dello sviluppo di progetti comunitari.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

La finalità della U.O. ha riguardato due ambiti di azione

- l'Assistenza Tecnica (AT) alla programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE;
- l'Assistenza Tecnica (AT) alla gestione dei Fondi della Direzione Immigrazione e della Direzione Sociale, AT alla sede Bruxelles della Regione del Veneto.

AT PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEI FONDI STRUTTURALI FSE

ATTUAZIONE DELLA DGR N. 1147 DEL 1/9/2015 ASSISTENZA TECNICA AL POR – FSE 2014/2020 E SUCCESSIVA PROROGA CON DGR N. 1592 DEL 30 OTTOBRE 2018

Veneto Lavoro è affidatario del servizio di Assistenza Tecnica alla Regione per l'attuazione del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 approvato dalla Commissione Europea con Decisione C (2014) 9751 del 12 dicembre 2014.

L'azione di Assistenza Tecnica ha avuto lo scopo di supportare l'Autorità di Gestione ed il personale regionale delle strutture responsabili di azioni per le fasi di attuazione, gestione e controllo del Programma FSE e si sviluppa in specifiche aree di intervento: la Programmazione e Gestione, la Rendicontazione e controlli e l'Informatica.

L'Ufficio "AT Programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE", nell'arco del 2020, ha proseguito il coordinamento del progetto e allo scopo collaborerà con l'U.O.2 Personale, la quale ha la competenza della gestione delle risorse umane per la gestione dei processi relativi al reclutamento ed amministrazione del personale interno ed esterno assegnato al servizio, e la redazione dei report periodici delle attività e rendicontazione delle spese.

Inoltre, con DGR n. 1592 del 30 ottobre 2018 - Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 la Regione del Veneto ha assegnato la proroga dell'affidamento all'Ente strumentale regionale Veneto Lavoro dell'attività di Assistenza Tecnica per l'attuazione degli interventi a valere sul Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2014/2020 e pertanto la Convenzione è stata prorogata fino al 31/12/2022.

AT IMMIGRAZIONE e SOCIALE

L'ufficio presidia il tema dell'inclusione e dell'integrazione dei cittadini immigrati su mandato annuale dell'Unità Organizzativa Flussi Migratori della Regione del Veneto, in particolare attraverso il progetto a carattere regionale della **Rete Informativa Immigrazione e dell'Osservatorio Regionale Immigrazione** (DGR n. 1166 dell'11 agosto 2020). Nell'ambito di questo progetto l'Ufficio ha continuato ad assicurare attraverso il sito-portale dedicato (www.venetoimmigrazione.it), grazie anche a un ulteriore sviluppo delle sue funzioni, il sistema informativo territoriale finalizzato allo scambio di conoscenze e di informazioni su temi e iniziative, istituzionali e non, relative all'immigrazione e sui servizi offerti dagli enti ed operatori pubblici e privati. In particolare l'informazione sulle attività



formative finanziate dalla Regione del Veneto e rivolte a cittadini stranieri regolarmente soggiornanti; la conoscenza dei servizi di interesse dei cittadini immigrati presenti nel territorio regionale e degli interventi finalizzati alla diffusione della conoscenza della lingua italiana e più in generale la diffusione di ogni iniziativa a favore dei cittadini immigrati attivata a livello regionale; l'implementazione di forme di comunicazione integrata sui servizi e sulle opportunità presenti sul territorio; la pubblicazione delle notizie utili in relazione all'emergenza sanitaria che possono avere particolare rilievo per i cittadini di origine straniera e per gli operatori di settore.

È stata inoltre garantita la diffusione dei dati e delle conoscenze sul fenomeno migratorio con gli approfondimenti sui temi demografici, del lavoro, dell'istruzione, delle seconde generazioni, delle donne.

L'Osservatorio Regionale Immigrazione (D.G.R. 1166 del 11 Agosto 2020). Nell'arco del 2020 è stata assicurata alle strutture regionali l'assistenza in materia di reperimento e aggiornamento delle informazioni statistiche più rilevanti; nel sito specifico (www.venetoimmigrazione.it) sono stati aggiornati i dati relativi alla presenza di cittadini stranieri residenti in Veneto (da fonte Istat) e alle loro dinamiche occupazionali (fonte Silv). Tutte le informazioni statistiche risultano navigabili in rete e i risultati delle consultazioni sono esportabili direttamente dal visitatore. Sono stati realizzati alcuni approfondimenti tematici della nuova collana Frecce inoltre si è provveduto ad avviare e coordinare i percorsi di ricerca quali-quantitativi previsti dalla convenzione e ad avviare le attività di aggiornamento e ricerca finalizzate alla redazione del rapporto annuale, edizione speciale, sull'impatto dell'emergenza sanitaria sulla popolazione straniera (che verrà presentato entro giugno 2021).

Nell'ambito **dell'Osservatorio Veneti nel Mondo** (D.G.R. n. 1192 del 18 agosto 2020) è stato realizzato il Rapporto "Le recenti emigrazioni dei Veneti all'estero: percorsi, percezioni, prospettive. Evidenze da un'analisi esplorativa sul campo, Report di ricerca"; redazione degli approfondimenti tematici e degli aggiornamenti statistici. Definizione e coordinamento delle attività di ricerca per il nuovo report, oltre al presidio e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni disponibili. Inoltre sono state avviate le attività di ricerca (che si chiuderanno a febbraio 2021) su alcuni temi giudicati di particolare interesse per il monitoraggio del fenomeno, in particolare il ruolo delle relazioni familiari nei processi di emigrazione, l'impatto della Brexit e gli effetti dell'internazionalizzazione delle imprese nell'alimentare la spinta a spostarsi all'estero. Negli ultimi mesi del 2020 sono state avviate le attività per gli approfondimenti tematici previsti dalla convenzione (in particolare sui temi della propensione alla mobilità dei giovani verso l'estero, degli impatti del Covid-19 sugli spostamenti degli italiani emigrati e delle misure adottate in Italia in merito alla circolazione dei talenti) e le attività di coordinamento; si è avviato il presidio e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni disponibili.

L'Osservatorio Antidiscriminazione, istituito presso Veneto Lavoro nel 2015, ha proseguito nel 2020 le attività di prevenzione e contrasto delle discriminazioni etnico-razziali, con il supporto della Rete Territoriale Antidiscriminazioni e in coordinamento con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) e, nello specifico, si è occupato di:

- rilevazione dei casi di discriminazione e rielaborazione dei dati; consolidamento e implementazione della Rete Territoriale Antidiscriminazione attraverso una serie di incontri a livello territoriale rivolti sia alle associazioni di immigrati presenti sul territorio che ad altre realtà interessate ad aderire alla rete;
- supporto legale agli operatori dell'Osservatorio e della Rete Territoriale;
- supporto e accompagnamento delle vittime di discriminazione che si rivolgono all'Osservatorio e/o alla Rete Territoriale;
- aggiornamento degli operatori e delle operatrici sulle tematiche inerenti la discriminazione; coordinamento degli interventi della Rete Territoriale nelle scuole del Veneto, dove verranno realizzati laboratori finalizzati a prevenire e contrastare le discriminazioni, e degli interventi sperimentali rivolti alle donne che hanno l'obiettivo di prevenire l'isolamento sociale a cui spesso vanno incontro le donne immigrate, soprattutto in considerazione delle maggiori difficoltà a conciliare vita familiare e sociale in assenza di reti di supporto.

L'Osservatorio Antidiscriminazione è stato inoltre coinvolto nella realizzazione del progetto **INGRID**, Justice Programme (JUST), Rights, Equality and Citizenship Programme (REC) e, nello specifico, si occuperà di realizzare una serie di percorsi di formazione prevenzione e contrasto delle discriminazioni rivolti agli operatori del trasporto pubblico e, successivamente, di una formazione rivolta ai partner di progetto.



Sul tema dell'integrazione dei cittadini immigrati l'Ufficio è stato impegnato, anche, nel supporto alla gestione, conduzione e amministrazione dei progetti finanziati dal Fondo Asilo, Migrazioni e Integrazione FAMI (2014-2020) e promossi dall'U.O. Flussi Migratori della Regione del Veneto, nonché nell'esecuzione delle seguenti attività previste dagli stessi:

- Progetto FAMI **CIVIS VI** (DGR n. 537 del 30/04/2019): dedicato alla formazione linguistica L2 per i cittadini immigrati, regolarmente presenti sul territorio, realizzato in partenariato con l'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto, avrà durata sino al 30 settembre 2022. Il Progetto CIVIS, giunto ormai alla sua sesta edizione, costituisce un'importante iniziativa di formazione linguistica volta a garantire la piena integrazione sociale degli immigrati, in particolare, mira a promuovere, sostenere, valorizzare e implementare le attività di formazione linguistica e educazione civica nel territorio regionale, riconoscendo come la padronanza della lingua sia uno strumento imprescindibile per consentire al cittadino immigrato un inserimento attivo nel tessuto socio-lavorativo e un effettivo esercizio dei suoi diritti e doveri;
- Progetto **FAMI IMPACT VENETO** (DGR n. 1505 del 16/10/2019): dedicato alla qualificazione dei servizi e della scuola, attraverso un partenariato che vede il coinvolgimento di Comuni, Scuole e Università, il progetto IMPACT intende proseguire gli interventi di accoglienza e inclusione in ambito scolastico, promuovere un sistema integrato e qualificato dei servizi territoriali al fine di favorire e facilitare il processo di integrazione dei cittadini immigrati, sostenere e valorizzare le associazioni di immigrati e la loro partecipazione alla vita sociale, politica ed economica dei diversi territori. Il progetto avrà durata fino al 30 giugno 2022.
- **Mediazione linguistico-culturale**: ad integrazione dell'azione prevista nel progetto FAMI IMPACT, in considerazione delle esigenze rilevate, verrà implementata l'attività di mediazione linguistico-culturale rivolta ai diversi servizi del territorio che ne facciano richiesta.
- L'ufficio è stato impegnato anche nella realizzazione delle attività previste da un altro progetto finanziato dal **FAMI, FARM**, che ha per capofila l'Università di Verona e che è dedicato alla prevenzione e al contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura attraverso la promozione di una filiera agricola responsabile. Nello specifico, nel progetto che terminerà a dicembre 2021, è sotto la responsabilità di Veneto Lavoro la realizzazione di incontri di recruiting, di una campagna informativa, di una guida e di brevi percorsi informativi.

AT SEDE BRUXELLES DELLA REGIONE DEL VENETO

L'ufficio Assistenza Tecnica Progetti Europei si è occupato di tutte le attività che hanno un nesso di rilievo con la programmazione europea e lo sviluppo di progetti europei. L'azione di Veneto Lavoro nel corso del 2020 ha avuto un carattere di impegno diretto nello sviluppo di interventi finalizzati a valorizzare le competenze dell'Ente, oppure ha avuto un carattere di assistenza alla iniziativa di altre direzioni e/o uffici nell'ambito dello sviluppo di progetti comunitari.

Nell'ambito dei progetti di interesse diretto dell'Ente l'attività ha riguardato lo sviluppo di processi di accrescimento della conoscenza e lo scambio di buone prassi, sviluppo di azioni innovative in linea con le politiche regionali, in particolare per quanto attiene il capitale umano, il governo del mercato del lavoro e l'inclusione socio-lavorativa. Le linee di sviluppo della progettazione europea, nel 2020, hanno riguardato i seguenti temi:

- rafforzare i partenariati, espressione dei progetti, coinvolgendo sia gli attori istituzionali che le organizzazioni scientifiche territoriali, nonché gli Enti della società civile regionali (partenariato pubblico-privato);
- rimanere il punto di riferimento principale per informazione, co-progettazione e ricerca di partenariati per gli attori territoriali del Veneto;
- migliorare la qualità delle idee progettuali favorendo l'adozione e la condivisione di metodologie di progettazione adeguate e il confronto tempestivo con la Commissione europea e le Autorità di gestione;
- garantire un'informazione di alta qualità, partendo dai dati già presenti per migliorare l'anticipazione e la diffusione delle novità con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione web 2.0.

Il contesto di riferimento per i progetti sviluppati è stato, come da ormai diversi anni, quello regionale, interregionale o internazionale, lavorando sulla coerenza delle politiche tra diversi assessorati regionali, in particolare lavoro, migrazione, sociale e cooperazione internazionale.



I progetti attivi che sono stati implementati nel corso dell'anno sono i seguenti:

Il progetto "+RESILIENT" DGR n.1909 del 21/12/2018 rientra nell'Asse prioritario 1 del Programma MED sull'innovazione sociale, e "promuove le capacità di innovazione del Mediterraneo per una crescita intelligente e sostenibile", Obiettivo specifico 1.1 "aumentare l'attività transnazionale di cluster innovativi e reti di settori chiave in area MED". Si tratta di un progetto di innovazione sociale che incentiva l'utilizzo di piattaforme condivise di "open e big data", l'avvio di partenariati pubblico-privati, la formazione di cluster trasversali tra imprese del settore "sociale" e di altri settori (es. Cultura, Turismo, Artigianato, Enogastronomia), lo sviluppo di nuovi modelli relazionali per favorire nuove opportunità occupazionali e generare maggiori ritorni economici sugli investimenti delle imprese RIS 3 (Strategia di Ricerca e Innovazione), accrescendo il loro impatto positivo sui bisogni sociali. Tra le tipologie progettuali previste dal MED, +RESILIENT rientra tra quelli di maggiore durata (48 mesi) e complessità, trattandosi di un progetto "integrato" con tutte le possibili fasi modulari: M1 (Studying), M2 (Testing) e M3 (Capitalizing).

Il progetto vanta un ampio partenariato, con 14 partner di ben 8 Paesi d'area mediterranea (Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Grecia, Croazia, Slovenia e Albania) e una molteplicità di attori: Autorità regionali a diversi livelli di sviluppo (Veneto, Istria, Est Macedonia e Tracia), Autorità locali per coinvolgere gli attori urbani (ANCI e Barcelona Activa), hub di innovazione tecnologica per Open e Big Data (GFOSS e ITANNOVA), il mondo accademico per il supporto scientifico (AMU e UOC), Camere di Commercio (Veneto e Albania) ed Enti di sviluppo locale (FPCSD, PRIZMA e RDICI). Veneto Lavoro ha svolto attività di assistenza e supporto alla Regione del Veneto - Unità Organizzativa Rapporti UE, nella gestione dell'avvio e successiva implementazione del progetto.

Il progetto **SILLABUS**, finanziato dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e Interreg V-A Italia-Austria 2014-2020, si prefigge, attraverso una serie di attività di analisi comparata, formazione e sperimentazione, di definire dei modelli di intervento innovativi in ambito sociale e socio-sanitario per l'individuazione di politiche condivise nell'area transfrontaliera al fine di sostenere, favorire e creare le condizioni base per una inclusione sociale delle persone con disabilità in diversi aspetti della vita, con particolare interesse al mondo del tempo libero, della cultura, della natura, del turismo e al mondo del lavoro.

A partire dalla Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità e alla quale si rifà la Strategia europea sulla disabilità 2014-2020, adottata dalla Commissione europea nel 2010, e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi della Agenda 2030 dell'ONU in merito allo sviluppo sostenibile dei territori (Goal 10 e contributo ai Goal 11 e 8), i partner rappresentativi delle tre aree, mirano a stabilire una cooperazione istituzionale sviluppando e condividendo modelli integrati a sostegno e supporto della partecipazione attiva delle persone disabili. Questo verrà attuato grazie alle competenze ed expertise nei modelli di occupabilità, inserimento nel mondo del lavoro ed abbattimento delle barriere sociali e culturali dei CPI dell'area della Provincia di Belluno e dell'AULSS 1 Dolomiti, e quelle nell'abbattimento delle barriere fisiche per rendere beni e servizi accessibili alle persone disabili nell'area designata del GAL RegioL e dal Comune di Asiago.

Veneto Lavoro, ha collaborato come partner del progetto, attraverso i CPI dell'Ambito di Belluno e Feltre, alla realizzazione delle attività a sostegno dell'inclusione socio lavorativa e supporto delle persone disabili

Attuazione della DGR n. 1983 del 30/12/2019

L'Accordo di collaborazione tra la Sede di Bruxelles della Regione del Veneto e Veneto Lavoro, iniziato con l'approvazione del piano generale delle attività per il primo anno di convenzione (DGR n. 885 del 14 giugno 2016 -1 luglio 2016 – 30 giugno 2017, successivamente prorogato con DD n. 20 del 01/08/2017 al 31 ottobre 2017 e con DD n. 40 del 04/10/2019 fino al 31/12/2019), ha permesso di mettere a punto il nuovo assetto di collaborazione e di identificare, fra le finalità generali dell'accordo, alcuni punti di forza e di valutare eventuali modifiche alle strategie di azione, lasciando inalterate le finalità originarie. Con la DGR n. 1983 del 30/12/2019 la Regione del Veneto ha confermato l'affidamento a Veneto Lavoro dal 1° gennaio 2020 al 31 Ottobre 2022.

La collaborazione tra la Sede di Bruxelles della Regione del Veneto e Veneto Lavoro prevede i seguenti obiettivi che sono stati perseguiti nel 2020:

- rafforzare i partenariati, espressione dei progetti, coinvolgendo sia gli attori istituzionali che le organizzazioni scientifiche territoriali, nonché gli Enti della società civile regionali (partenariato pubblico-privato);
- rimanere il punto di riferimento principale per informazione, co-progettazione e ricerca di partenariati per gli attori territoriali del Veneto;
- migliorare la qualità delle idee progettuali favorendo l'adozione e la condivisione di metodologie di progettazione adeguate e il confronto tempestivo con la Commissione europea e le Autorità di gestione;



- garantire un'informazione di alta qualità, partendo dai dati già presenti per migliorare l'anticipazione e la diffusione delle novità con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione web 2.0.

Il principale risultato raggiunto è stata una maggiore rappresentatività della Regione e degli attori territoriali nei processi di relazione, creazione e partecipazione alle Reti, esistenti o di futura adesione, e di capacità di comunicare le esigenze territoriali e le progettualità presso gli attori – Istituzioni ed altri Enti – presenti a Bruxelles.

Nell'anno 2020, il rafforzamento delle progettualità e di sinergia con altre Reti sono state articolate su tre aree di azione:

- l'aumento della visibilità e della rappresentatività, nonché la partecipazione della Regione del Veneto alle Reti settoriali di interesse e la credibilità e capacità di dialogo e influenza presso le Istituzioni europee e internazionali e gli attori presenti nella capitale europea;
- il miglioramento della qualità delle proposte progettuali e la collaborazione tra Enti e territorio per una maggiore valorizzazione delle opportunità finanziarie e relazionali europee;
- l'aumento della partecipazione – anche da parte dei soggetti pubblici e privati del territorio – e dell'approvazione di progetti a valere su Programmi europei a gestione diretta e indiretta della Commissione e di altri organismi europei ed internazionali ai quali la Regione del Veneto ha accesso.

Le attività di rafforzamento delle progettualità e di sinergia con altre Reti hanno riguardato i seguenti settori di interesse del territorio:

- settori produttivi legati alle smart specialization venete:
- smart agrifood;
- smart manufacturing;
- creative industries;
- sustainable living.
- turismo come settore trasversale per garantire la competitività del territorio in sinergia con numerosi ambiti oggetto di policy regionali;
- ricerca e innovazione;
- ambiente e agricoltura (green economy), anche collegati all'innovazione;
- competitività delle PMI;
- ristrutturazioni e reindustrializzazione;
- istruzione, formazione e occupazione;
- migrazione, integrazione e diritti umani;
- politiche sociali e sanitarie (inclusione sociale, infanzia e giovani, famiglia, disabilità, invecchiamento attivo, pari opportunità);
- cultura;
- energia sostenibile;
- logistica, trasporti e mare (blue economy);
- cooperazione con i Paesi di interesse strategico per il Veneto.

Le attività si sono sviluppate nelle tre aree di attività WP previste dall'accordo sia a Bruxelles sia nel territorio veneto:

- WP1. RETE TERRITORIALE
- WP2 RETE COMMISSIONE UE
- WP3 PORTALE "PROGETTA 3.0".



6.4. U.O. 6 – UNITÀ DI CRISI E SERVIZI ALLE IMPRESE

SINTESI DEI RISULTATI

- Assistenza tecnica alla Regione nella gestione di crisi aziendali, territoriali e settoriali secondo il modello implementato dall'Unità di Crisi;
- Approfondimento e analisi degli strumenti e delle misure economico/finanziarie implementate e implementabili in favore delle imprese e dei lavoratori ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19;
- Partecipazione, in qualità di relatori, a webinar sulle misure economico/finanziarie implementate e implementabili in favore delle imprese e dei lavoratori ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19;
- Assistenza alla Regione nel supporto dei processi di riconversione per la produzione di Dispositivi Medici e Dispositivi di Protezione Individuale in considerazione dell'emergenza COVID 19. L'attività, svolta in raccordo con le Parti datoriali e sindacali, ha riguardato l'assistenza informativa e/o tecnica alle imprese interessate;
- Assistenza tecnica alla Regione in tutte le fasi di definizione, approvazione e promozione del PRRI - Progetto di riconversione e riqualificazione industriale dell'Area di crisi dell'Area di crisi industriale complessa di Venezia ai sensi dell'art. 1 comma 3 del decreto ministeriale del 31 gennaio 2013, attuativo dell'art. 27, comma 8, del decreto-legge 22 giugno 2012 n. 83. Nello specifico è stato garantito il supporto all'implementazione delle iniziative previste nel Progetto di Riqualificazione e Riconversione Industriale (PRRI) e al monitoraggio dello stato di avanzamento delle stesse.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

L'U.O. Unità di Crisi e servizi alle imprese, settoriali e territoriali ha proseguito l'attività con la DGR n. 1772 del 29/11/2019, "Unità di Crisi aziendale, territoriale e settoriali, prosecuzione delle attività per il periodo 2020 – 2021-Affidamento in house providing a Veneto Lavoro" e della derivante convenzione.

La struttura nell'ambito delle attività affidate, si rapporta con i soggetti ministeriali, regionali, locali e con le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali del territorio a vario titolo competenti e coinvolti nella gestione dei processi di crisi aziendali, territoriali e settoriali.

Le attività svolte ed i risultati ottenuti nel corso degli anni precedenti hanno consolidato la convinzione di intervenire a più livelli: gestione delle crisi, supporto alla reindustrializzazione, monitoraggio ed analisi, comunicazione, coordinamento amministrativo e rendicontazione. In particolare, i risultati raggiunti e il riconoscimento consolidato del ruolo dell'Unità di Crisi aziendali, territoriali e settoriali hanno indotto Veneto Lavoro (Decreto Direttoriale n. 55 del 08/06/2016) a proporre nell'organizzazione dell'Ente la presenza di una specifica U.O. chiamata "Unità di Crisi".

Nello specifico, l'obiettivo generale che intende raggiungere l'Unità di Crisi è supportare la Regione del Veneto nella gestione delle crisi aziendali, territoriali e di settore in modo concertato con le Parti sociali al fine di ridurre il rischio di chiusura e aumentare la ricollocazione dei lavoratori coinvolti attraverso l'utilizzo e l'implementazione di strumentazione in grado di favorire i processi di riqualificazione, riconversione e reindustrializzazione del tessuto produttivo regionale.

A partire da questa funzione cruciale, sulla scorta dell'esperienza fin qui maturata, è stato ampliato il raggio d'azione dell'intervento regionale in una duplice direzione, stimolando e supportando azioni strutturate o sperimentali che favoriscano, in via preventiva, efficaci politiche di ristrutturazione delle imprese impegnate in processi di riposizionamento competitivo, ovvero, in via successiva, di riconversione delle imprese declinanti e di reindustrializzazione dei siti dismessi, nella prospettiva del sostegno della tenuta dei livelli occupazionali.

Sotto questo profilo con il progetto si mira a conseguire i seguenti obiettivi:

- rendere sistematica l'attività di monitoraggio delle situazioni di crisi, mediante indagini e analisi di tipo congiunturale e strutturale;
- consolidare le attività volte ad accompagnare il presidio di governo regionale ai tavoli di crisi;
- potenziare e migliorare le politiche attive del lavoro per la gestione degli esuberanti;
- avviare azioni per favorire politiche di riconversione e reindustrializzazione a sostegno della tenuta dei livelli occupazionali;
- stimolare l'evoluzione del sistema regionale di relazioni industriali quale vettore competitivo della ripresa economica.



Assistenza Tecnica alle Crisi

Le attività previste hanno riguardato l'assistenza tecnica alla Regione nella gestione di crisi aziendali, territoriali e settoriali in sede regionale e/o ministeriale secondo il modello implementato dall'Unità di Crisi: accogliimento delle istanze; avvio dell'istruttoria; coordinamento istituzionale a livello regionale; mediazione e coordinamento degli attori locali pubblici e privati; eventuale coinvolgimento e coordinamento con le istituzioni nazionali; costituzione del tavolo tecnico regionale; definizione degli interventi di natura industriale e finanziaria (ristrutturazione, conversione del sito produttivo, progetti di ricerca e sviluppo, credito e finanza, ecc.); individuazione degli interventi di politica attiva (processi di riqualificazione, aggiornamento adattamento delle competenze dei lavoratori, azioni di outplacement) e di sostegno al reddito e monitoraggio dello stato di avanzamento. In considerazione della complessità e peculiarità delle crisi seguite possono variare l'articolazione del processo e dei servizi erogati, nonché il numero e la tipologia degli attori coinvolti.

Nel periodo di riferimento l'Unità di crisi ha garantito assistenza nella gestione delle seguenti crisi:

- aziendali: 42 casi di singole imprese/gruppi industriali;
- settoriali: occhialeria, filiera delle acque minerali/bibite/birre e servizi termali, agricoltura (in riferimento al contrasto al fenomeno del caporalato); calzaturiero; aeroportuale (in relazione alla condizione dei lavoratori stagionali aeroportuali in conseguenza dell'emergenza COVID-19).

Supporto alla reindustrializzazione e riconversione

Assistenza tecnica alla Regione nell'implementazione di strumenti finalizzati al rilancio e rafforzamento di realtà produttive con particolare riguardo al processo di gestione dell'Area di crisi industriale complessa di Venezia ai sensi dell'art. 1 comma 3 del decreto ministeriale del 31 gennaio 2013, attuativo dell'art. 27, comma 8, del decreto-legge 22 giugno 2012 n. 83. Il riconoscimento dell'area di crisi industriale complessa è avvenuto con DM dell'8 marzo 2017.

Nel periodo di riferimento l'Unità di Crisi è stata impegnata nel supporto alla gestione, alla promozione e al monitoraggio dello stato di avanzamento del Progetto di Riconversione e Riqualificazione Industriale – PRRI.

- Assistenza tecnica alla Regione nella definizione, progettazione, implementazione e gestione di strumentazione regionale finalizzata a supportare i processi di reindustrializzazione e riconversione;
- Assistenza alla Regione nell'azione di sostegno di iniziative industriali in grado di generare impatti occupazionali positivi. Nel periodo di riferimento l'Unità di Crisi ha analizzato e approfondito i progetti di sviluppo di soggetti industriali, su richiesta degli stessi, al fine di una valutazione circa l'individuazione delle possibili strumentazioni agevolative regionali e nazionali disponibili ed eventualmente attivabili nel breve e medio periodo.

Assistenza alla Regione nel supporto dei processi di riconversione per la produzione di Dispositivi Medici e Dispositivi di Protezione Individuale in considerazione dell'emergenza COVID 19. L'attività, svolta in raccordo con le Parti datoriali e sindacali, ha riguardato l'assistenza informativa e/o tecnica a 167 soggetti (imprese e consulenti) interessati.

Monitoraggio ed Analisi

Con l'azione si intende migliorare la capacità di analizzare i fenomeni collegati all'avvio e allo sviluppo delle crisi aziendali e i relativi strumenti di gestione al fine di supportare gli attori che operano a vari livelli nel percorso di superamento/soluzione delle stesse, dagli operatori presenti nei tavoli fino agli stakeholder.

Attività previste: pubblicazioni trimestrali sulle crisi prodotte dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro; un set di informazioni, DOSSIER CRISI, capace di raccogliere le informazioni sulla singola crisi e condividerle tra gli attori.

Nel corso del 2020 sono proseguite le attività di implementazione ed aggiornamento della banca dati documentale relativa alle crisi aziendali territoriali e settoriali.

L'Unità di crisi ha inoltre approfondito e analizzato gli strumenti e le misure economico/finanziari implementate e implementabili in favore delle imprese e dei lavoratori ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19. In particolare sono state realizzate:

- analisi e approfondimenti sulla normativa nazionale emanata in corso di emergenza; schede relative a nuovi strumenti agevolativi per le imprese posti in essere dai decreti cd "Cura Italia" e "Liquidità", "Rilancio" e "Agosto";



- analisi e approfondimenti sulla normativa europea con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2020/558 che modifica i regolamenti (UE) n. 1301/2013 e (UE) n. 1303/2013 per quanto riguarda misure specifiche volte a fornire flessibilità eccezionale nell'impiego dei fondi strutturali e di investimento europei in risposta all'epidemia di COVID-19 e al "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", introdotto il 19 marzo 2020 e successivamente emendato e modificato;
- schede e presentazioni relative alle richiamate modifiche della normativa sugli aiuti di stato e dei regolamenti dei fondi strutturali europei in risposta all'emergenza Covid 19;
- analisi e approfondimenti sui nuovi strumenti nazionali dedicati al supporto di imprese e lavoratori quali il Fondo nuovo competenze, i progetti di Ricerca e sviluppo per l'economia circolare, il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa;
- schede relative ai richiamati strumenti nazionali.

Comunicazione

Ai fini del consolidamento del modello di gestione delle crisi aziendali e dei processi di reindustrializzazione sostenuti dall'Unità di Crisi l'Unità di crisi ha risposto ad inviti di partecipazione e/o gestione di incontri di formazione/approfondimento rivolti a professionisti e soggetti a vario titolo interessati. Nel periodo di riferimento si è garantita la partecipazione ai seguenti eventi:

- confronto con l'Unione dei giovani dottori commercialisti ed esperti contabili di Vicenza in merito al tema del nuovo codice della crisi e dell'insolvenza (7 febbraio 2020);
- riunione (video conferenza) della commissione regionale terza dedicata alle misure di contrasto all'emergenza COVID 19 (15 aprile 2020);
- incontri (video conferenze) organizzati da "Professione Impresa Centro Studi & Ricerche" e dedicati agli strumenti economico/finanziari in favore delle imprese e dei lavoratori ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19 (24 aprile e 6 maggio 2020);
- incontro con la CGIL del Veneto dedicato all'approfondimento degli strumenti economico/finanziari in favore delle imprese e dei lavoratori ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19 (4 maggio 2020);
- Congresso regionale della Fim CISL del Veneto (10 settembre 2020);
- Congresso regionale di Legacoop Produzioni e Servizi del Veneto "Insieme per costruire il lavoro" (30 settembre 2020);
- incontri riferiti all'"Executive Master in Turnaround e Change Management" del Cuoia (20 novembre e 18 dicembre 2020).



6.5. U.O. 7 – VENETO WELFARE

SINTESI DEI RISULTATI

- Avviato il sistema di accreditamento regionale, con piattaforma a doc e raggiungibile dal sito www.venetowelfare.com area “Sistema Regionale di Accreditamento”;
- Con osservatorio sul welfare è continuata l’attività relativa alle interviste con l’obiettivo di scattare una fotografia con interpretazione per scenari presenti e futuri di positività, ripresa, sviluppo nel dopo Covid 19. Una serie di interviste sul futuro del welfare post Covid -19, che si inseriscono in un panorama internazionale di consapevolezza e prospettiva di contenuti, nei quali unità operativa Veneto Welfare si è ritagliata un ruolo di riferimento tra i vari professionisti ed esperti del settore in un momento di emergenza sanitaria alle già presenti interviste di Paolo Feltrin, Alberto Brambilla, Nicola Alberto De Carlo, Gianfranco Cerea, Maurizio Castro, Emanuele Massagli, Mario Conte, Tiziano Barone, Franco Lorenzon, Sergio Rosato, Franca Maino, Fabio Strelotto, Gianfranco Refosco, Eugenio Gattolin, Christian Ferrari, Carlo Stilli, Sergio Maset, Gerardo Colamarco, si sono aggiunte quelle di Marco Ferrero, Luca romano, Salvatore Russo, Michele Faioli;
- Implementata ulteriormente la videoteca locata nel sito www.venetowelfare.com, con i vari video delle interviste e sintesi per punti delle stesse, che hanno visto coinvolto oltre al sistema regionale della rappresentanza e i soggetti istituzionali maggiormente rappresentativi sotto il titolo “itinerari del welfare” anche il mondo accademico;
- Promosso e sostenuto nel sito www.venetowelfare.com le iniziative delle parti sociali sia nel territorio sia nei vari fondi previdenziali e sanitari nonché, dei vari soggetti maggiormente rappresentativi in tema di welfare nel panorama nazionale: SOLIDARIETA’ VENETO, SANINVENETO, ITINERARI PREVIDENZIALI, SECONDO WELFARE, FINANZA: BANCHE E ASSICURAZIONI, PARTI SOCIALI;
- Organizzazione e gestione del webinar "Welfare: prospettive dei fondi previdenziali dopo il covid-19" tenutosi il 23 giugno 2020 e programmato il webinar con Ca Foscari Challenge per il 3 marzo 2021, in tutto il Veneto on line con la presenza dei soggetti maggiormente rappresentativi.

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro di riferimento legale, al cui interno si colloca l’U.O., è dato da:

- Legge regionale 18 luglio 2017, n. 15 - “Interventi per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto” (BUR n. 69 del 21/07/2017);
- Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2018) – Articolo 55: “Norma di prima attuazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare di cui alla legge regionale 18 luglio 2017, n. 15”;
- D.G.R n. 119 del 03/02/2020 - Approvazione dei requisiti e delle modalità per l’accredimento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive. Art. 2, Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15. Deliberazione n. 119/Cr del 5 novembre 2019;
- D.D n. 325 del 24/11/2020 - Procedure e requisiti di accreditamento delle forme di welfare collettive.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

La legge regionale n. 15/2017 definisce in maniera organica una politica regionale finalizzata a dare maggiore impulso allo sviluppo della previdenza complementare di natura collettiva e in generale ai sistemi di welfare integrato, con il fine di garantire ai propri cittadini migliori condizioni e prospettive di sicurezza economica e sociale.

La legge, nel suo impianto generale, si connota per un preciso indirizzo programmatico: favorire la realizzazione di un sistema regionale, promuovendo e incentivando quelle forme di welfare collettive, che siano espressione del territorio e maggiormente integrate.



Per il perseguimento di queste finalità la legge pone in capo alla Regione l'onere di realizzare una serie di interventi che spaziano dall'attività di promozione, informazione e assistenza qualificata, a quelle di coordinamento degli enti gestori, all'offerta di servizi, alla realizzazione di progetti, alla effettuazione di studi e ricerche.

Per l'esercizio di queste funzioni è stata costituita un'Unità Operativa presso Veneto Lavoro, denominata U.O. Veneto Welfare alla quale è stato affidato il ruolo chiave di attuare gli indirizzi programmatici della Giunta Regionale e di gestire operatività della DGR n. 119 del 03/02/2020, relativa all'accreditamento.

Gli ambiti prioritari d'intervento dell'U.O Veneto Welfare in cui si sono articolate le attività sono i seguenti:

- Coordinamento degli attori del sistema regionale;
- Promozione, informazione e assistenza qualificata;
- Azioni di sistema.

Coordinamento degli attori del sistema regionale

L'obiettivo di realizzare un modello di governance a regia regionale, che veda la partecipazione di tutti gli attori del sistema, è fondamentale nella strategia della Regione.

Nell'arco dell'anno, dopo significativo confronto all'interno della Commissione Regionale di Concertazione tra le Parti Sociali (CRCPS), è stato approvato il testo del regolamento per accreditamento in tema di Welfare e pubblicato il D.D 325 del 24 novembre 2020 - Procedure e requisiti di accreditamento delle forme di welfare collettive, con il quale si è dato il via formale al processo di accreditamento regionale.

A rinforzo di una possibile linea comune di intervento, si sono svolti inoltre, incontri con i principali Stakeholders del territorio: Banche, Assicurazioni, Fondi, Parti Sociali.

Promozione, informazione e assistenza qualificata

L'attività di informazione, dopo gli eventi pandemici nella prima parte dell'anno 2020 si è concentrata nella seconda parte del 2020, con un progetto di promozione della cultura del welfare, con particolare interesse alla gestione degli strumenti prodotti, quali il sito www.venetowelfare.com. L'aggiornamento costante degli strumenti messi a disposizione dei cittadini, è risultato essere strategico per offrire dei servizi informativi mirati alle esigenze del singolo. Nello specifico, in continuità con l'anno precedente, il progetto di comunicazione si è articolato in due filoni di attività tra di loro coordinati. Programma di informazione e promozione: l'obiettivo è stato quello incidere sulle potenzialità di sviluppo delle varie forme di welfare, a partire dalla previdenza complementare, sia in termini di incremento della percentuale di lavoratori iscritti ai fondi collettivi, sia in termini di incremento della media annuale dei contributi versati, sia nella prospettiva di ampliamento dei settori interessati, con riferimento anche ai settori del pubblico impiego.

A partire da una analisi delle migliori pratiche rinvenibili in altri contesti territoriali, nel corso del 2020 sono state sviluppate le seguenti attività:

- attività di carattere generale finalizzata alla sensibilizzazione e alla diffusione della cultura previdenziale;
- attività mirata rivolta a target specifici direttamente funzionale a incrementare l'adesione dei lavoratori, anche sperimentando meccanismi di incentivazione e forme di remunerazione per gli intermediari;
- attività di gestione e animazione delle pagine web del sito VW attraverso la stesura e gestione di un piano redazione, individuazione fonti, raccolta ed elaborazione contenuti per news, monitoraggio periodico attività;
- Attività di gestione e animazione delle pagine social del profilo VW attraverso la stesura e gestione di un piano redazione, individuazione fonti, raccolta ed elaborazione contenuti per post, monitoraggio periodico attività. Attività di implementazione e aggiornamento delle funzionalità tecniche e dei contenuti del sito [Web venetowelfare.com](http://www.venetowelfare.com);
- Realizzazione di una pubblicazione chiamata "quaderni del welfare" dando continuità agli anni precedenti che faccia sintesi delle attività annuali;
- Attività di promozione e sostegno continuo al processo di Accreditamento avviato con il coinvolgimento dei soggetti maggiormente rappresentativi nelle varie sezioni di interesse;
- All'interno del progetto Welfare Academy, Veneto Welfare è partner del Master in Management del Welfare – MAWE, promosso da Ca Foscari School. Un progetto che fornisce attraverso un programma di tipo executive, integrando diverse aree disciplinari, spaziando dall'economia aziendale e sociale sino al diritto del lavoro e a



- quello tributario. Obiettivo del Master è la formazione di una figura altamente qualificata in grado di operare nell'ambito del Welfare aziendale e contrattuale, in imprese for profit e non profit attive non solo nel mondo del Welfare, ma anche dell'innovazione sociale, dei servizi alla persona, nonché in ambiti sindacali e datoriali;
- E del nuovo Corso Professionalizzante di Formazione Universitaria (PFU) in "Amministrazione, gestione, direzione e controllo delle forme di previdenza complementare di cui al d.lgs. n. 252/2005 e al DM n. 108/2020 e welfare mix". Il corso è valido per l'acquisizione dei requisiti di professionalità definiti nel nuovo DM Lavoro e delle Politiche Sociali n. 108/2020. Il percorso di studi, che raccoglie l'esperienza di 13 edizioni del Master M.A.P.A. e del corso professionalizzante universitario in Previdenza complementare (d.lgs. n. 252/2005 e DM n. 79/2007), vuole essere il punto di riferimento per la formazione di figure professionali dotate di competenze giuridiche, finanziario/economiche e gestionali per poter operare utilmente nel settore previdenziale, dell'assistenza sanitaria e nell'ambito assicurativo;
 - Con l'osservatorio sul welfare è continuata l'attività relativa alle interviste con l'obiettivo di scattare una fotografia con interpretazione per scenari presenti e futuri di positività, ripresa, sviluppo nel dopo Covid 19. Una serie di interviste sul futuro del welfare post Covid -19, che si inseriscono in un panorama internazionale di consapevolezza e prospettiva di contenuti, nei quali unità operativa Veneto Welfare si è ritagliata un ruolo di riferimento tra i vari professionisti ed esperti del settore in un momento di emergenza sanitaria alle già presenti interviste di Paolo Feltrin, Alberto Brambilla, Nicola Alberto De Carlo, Gianfranco Cerea, Maurizio Castro, Emanuele Massagli, Mario Conte, Tiziano Barone, Franco Lorenzon, Sergio Rosato, Franca Maino, Fabio Streliotto, Gianfranco Refosco, Eugenio Gattolin, Christian Ferrari, Carlo Stilli, Sergio Maset, Gerardo Colamarco, si sono aggiunte quelle di Marco Ferrero, Luca romano, Salvatore Russo, Michele Faioli;
 - È stata implementata ulteriormente la videoteca locata nel sito www.venetowelfare.com, con i vari video delle interviste e sintesi per punti delle stesse, che hanno visto coinvolto oltre al sistema regionale della rappresentanza e i soggetti istituzionali maggiormente rappresentativi sotto il titolo "itinerari del welfare" anche il mondo accademico;
 - Sono state promosse e sostenute nel sito www.venetowelfare.com le iniziative delle parti sociali sia nel territorio sia nei vari fondi previdenziali e sanitari nonché, dei vari soggetti maggiormente rappresentativi in tema di welfare nel panorama nazionale: SOLIDARIETA' VENETO, SANINVENETO, ITINERARI PREVIDENZIALI, SECONDO WELFARE, FINANZA: BANCHE E ASSICURAZIONI, PARTI SOCIALI.

Azioni di sistema

È stata definita la procedura di accreditamento regionale con l'art. 2 della L.R. n. 15/2017 che prefigura un sistema di accreditamento regionale finalizzato al riconoscimento e sostegno delle forme di welfare collettive, che rispettino determinati requisiti di qualità elencati al primo comma della norma citata. I criteri e le modalità per l'accreditamento sono stati presentati alla Commissione Regionale di Concertazione tra le Parti Sociali (CRCPS).

Nello specifico, con DGR n. 119/2020 la Regione del Veneto ha approvato i requisiti e le modalità per l'accreditamento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive, il cui elenco sarà gestito da Veneto Welfare, l'Unità Operativa di Veneto Lavoro che svolge funzioni di promozione e monitoraggio degli strumenti di welfare integrato in Regione Veneto. La delibera fa sintesi di un percorso di confronto attivo avviato da tempo con le parti sociali, dove l'accreditamento è un processo in grado di rafforzare la politica regionale avviata con la Legge regionale 18 luglio 2017, n. 15, con l'obiettivo di promuovere un innovativo modello di concertazione in tema di Welfare integrativo. L'intenzione è di tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi di welfare, riconoscendo e favorendo forme di welfare strutturate sul territorio e caratterizzate da profili di costo contenuti, efficienza gestionale e quote di investimenti sul territorio. Il provvedimento, che mira a coinvolgere operatori qualificati nei piani regionali di promozione del welfare territoriale, valorizzando tutti i soggetti interessati, toccherà quattro ambiti di intervento: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, enti e fondi bilaterali, altre forme di welfare integrativo.

L'impianto della delibera delegava l'Unità Operativa Veneto Welfare all'avvio della **procedura tecnica per accreditamento, procedura resa pubblica con Decreto Direttoriale n. 325 del 24 novembre 2020.**

Il Decreto ha sancito l'avvio della possibilità ai vari enti interessati di accreditarsi nelle sezioni di loro interesse attraverso un link contenuto nel sito Veneto Welfare e che rinvia a una piattaforma specifica di gestione.

L'accreditamento sarà un'occasione anche per mappare il fenomeno Welfare in Regione Veneto sotto le varie forme, sensibilizzando l'opinione pubblica sulle opportunità attraverso il coinvolgimento di tutte le parti sociali nella promozione degli scopi dell'accreditamento.

