



RELAZIONE ANNUALE SULLE ATTIVITA' SVOLTE E GLI OBIETTIVI CONSEGUITI 2021

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)



616532fb



SOMMARIO

1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO	2
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO 2021	6
2.1. QUADRO SU ECONOMIA E LAVORO	6
2.2. SERVIZI E POLITICHE PER IL LAVORO	8
2.3. DISOCCUPAZIONE SECONDO GLI ELENCHI DEI CPI	14
3. IL LAVORO AGILE IN VENETO LAVORO	20
4. SERVIZI PER IL LAVORO	22
4.1. U.O. 8 - COORDINAMENTO E GESTIONE RETE PUBBLICA DEI SERVIZI PER IL LAVORO	23
4.2. U.O.T. - UNITÀ ORGANIZZATIVE TERRITORIALI	29
5. SERVIZI INTERNI	36
5.1. DIREZIONE	36
5.2. U.O. 1 - BILANCIO E APPROVVIGIONAMENTI	38
5.3. U.O. 2 - PERSONALE	40
6. SERVIZI AL SISTEMA	43
6.1. U.O. 3 - SISTEMA INFORMATIVO LAVORO VENETO	43
6.2. U.O. 4- OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO	48
6.3. U.O. 5 - AT GESTIONE FONDI EUROPEI	59
6.4. U.O. 6 – UNITÀ DI CRISI E SERVIZI ALLE IMPRESE	66
6.5. U.O. 7 – VENETO WELFARE	68



1. FINALITÀ DEL DOCUMENTO

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 e il Collegio dei revisori, cui compete il controllo sulla gestione economico – finanziaria, nonché ogni altra prerogativa prevista dalla normativa vigente. La vigilanza è esercitata dalla Giunta regionale, ai sensi della 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.

A seguito del processo di trasferimento delle funzioni in materia di mercato del lavoro dalle Province alle Regioni previsto dalla cd. Riforma Delrio (Legge n. 56 del 07 aprile 2014 "Disposizioni sulle città Metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"), Veneto Lavoro è stato individuato quale 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.

Questo processo normativo ha trovato fondamento nella Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018) e nella disposizione dell'art. 54 comma 2 della Legge Regionale 29 dicembre 2017, n. 45 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2018) con cui la Regione del Veneto ha previsto il subentro di Veneto Lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2018 nelle funzioni attribuite alle Province e alla Città Metropolitana di Venezia nelle materie dei servizi per l'impiego. La Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3 e s.m.i. "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", anche a seguito delle modifiche introdotte dalla L.R. 25 ottobre 2018, n. 36 che ha recepito il nuovo ruolo e le nuove funzioni dell'Ente, è fonte normativa regionale che ne disciplina le funzioni e l'impianto organizzativo, rafforza rispetto alla legge istitutiva il suo ruolo di sostegno alle politiche del lavoro, in conformità alla programmazione regionale e agli indirizzi della Giunta regionale. Con la L.R. 31 ottobre 2018, n. 38, inoltre, sono stati avviati gli Sportelli Informa Lavoro presso le amministrazioni comunali a sostegno del sistema a rete della gestione pubblica dei servizi del lavoro.

In applicazione dell'articolo 12, comma 3 della L. n. 26/2019 che prevede il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI", l'Ente ha adottato il "Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto" con valenza biennale (2019-2020) già approvato dalla Giunta Regionale con la deliberazione n. 1770 del 29 novembre 2019 e successivamente ha aggiornato il piano per adeguarlo alle modifiche previste dai Decreti del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali 22 maggio 2020, n. 59 e 4 settembre 2020, n. 123. L'aggiornamento del piano è stato approvato dalla Regione del Veneto con DGR n. 1379 del 16 settembre 2020. Il Piano straordinario di potenziamento mira a rafforzare l'efficienza dei processi e degli strumenti dei CPI al fine di migliorarne il livello di performance complessivo, di accrescere la qualificazione professionale degli operatori e dei servizi e rinsaldare il governo del sistema dei servizi pubblici per il lavoro nella Regione del Veneto.

Le funzioni di Veneto Lavoro fanno riferimento all'art. 12, art. 13, art. 22bis, art. 28 della LR n. 3/2009 e s.m.i.



FUNZIONE	CATEGORIA	RIFERIMENTO
<ul style="list-style-type: none"> b) l'integrazione dei servizi pubblici e privati, autorizzati e accreditati, secondo i modelli standard operativi condivisi; c) l'erogazione telematica delle prestazioni della rete regionale dei servizi per il lavoro e dei servizi necessari all'attuazione delle politiche attive e passive del lavoro; d) l'interconnessione con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e con gli altri sistemi informativi pubblici. <ul style="list-style-type: none"> - l'ente regionale Veneto Lavoro assicura la progettazione, la realizzazione, la conduzione e la manutenzione del SILV per l'ambito regionale, secondo le direttive della Giunta regionale e in raccordo con le strutture regionali competenti. - il coordinamento delle attività di conduzione e sviluppo del SILV è affidato ad un comitato strategico, istituito dalla Giunta regionale. Il comitato è presieduto dal Direttore dell'Area competente in materia di lavoro e composto da un dirigente della struttura regionale competente in materia di lavoro e da un rappresentante dell'ente regionale Veneto Lavoro. - l'accesso al SILV da parte degli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati nonché delle pubbliche amministrazioni statali, regionali e locali che vi hanno interesse, è consentito previa stipula di convenzioni con l'ente regionale Veneto Lavoro. Lo schema delle convenzioni di accesso al SILV è approvato dalla Giunta regionale. 		<p>Art. 28. c. 4</p> <p>Art. 28. c. 5</p> <p>Art. 28 c. 6</p>
<ul style="list-style-type: none"> a) provvede al monitoraggio e all'osservazione del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro rapportandosi alle strutture regionali competenti in materia di lavoro; d) favorisce la qualificazione dei servizi per il lavoro, attraverso attività di ricerca, studio e documentazione; <p>L'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, in raccordo con la segreteria regionale competente in materia di lavoro, svolge un'attività finalizzata a fornire gli elementi conoscitivi di supporto alla programmazione e alla valutazione delle politiche del lavoro ed in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) arricchire le informazioni disponibili sul mercato del lavoro regionale, congiunturali e strutturali, sull'analisi e previsione dei profili professionali dei settori merceologici anche al fine di fornire elementi utili alla definizione dei fabbisogni formativi e delle politiche regionali di formazione; b) monitorare l'impatto delle politiche del lavoro, comunitarie, nazionali e regionali; c) collaborare alla produzione di materiali utili all'orientamento scolastico e professionale; d) collaborare con l'osservatorio nazionale del mercato del lavoro; e) promuovere ed effettuare, anche in collaborazione con le parti sociali e gli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, indagini sui profili professionali e formativi; f) promuovere ed effettuare indagini su tematiche specifiche, nell'ambito del piano annuale di attività dell'ente regionale Veneto Lavoro di cui all'articolo 13, comma 3; g) promuovere indagini sul fenomeno del lavoro parasubordinato, anche attraverso pubblicazioni periodiche o monografiche e iniziative pubbliche rivolte alle categorie interessate, e pubblicare uno specifico rapporto annuale. <ul style="list-style-type: none"> - L'ente regionale Veneto Lavoro di cui all'articolo 13 svolge le funzioni di osservatorio regionale sul mercato del lavoro in raccordo con la segreteria 	<p>Osservatorio MDL</p>	<p>Art. 13 c. 2</p> <p>Art. 12 c. 1</p> <p>Art. 12 c. 2</p>



FUNZIONE	CATEGORIA	RIFERIMENTO
regionale competente in materia di lavoro e le strutture regionali competenti in materia di lavoro e di statistica. - Nell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro confluiscono le basi informative costituite nell'ambito del SILV di cui all'articolo 28, le basi informative connesse alle procedure di autorizzazione e accreditamento, nonché tutte le informazioni raccolte, secondo parametri e indicatori omogenei stabiliti ai sensi dell'articolo 11 (Art. 11 - Monitoraggio, valutazione delle politiche per il lavoro e master plan dei servizi per il lavoro).		Art. 12 c. 3

Il funzionamento di Veneto Lavoro si basa sui seguenti principi:

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

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

La strategia regionale per la gestione dei servizi per il lavoro si fonda sull'attuale modello "a rete integrata" dei servizi per il lavoro pubblici e privati previsto dalla 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 una linea di continuità con l'attuale sistema e la strategia della riorganizzazione della rete è quella di un rafforzamento e miglioramento dell'esistente.

Lo strumento con cui l'Ente opera per la gestione organizzativa è il "Regolamento organizzativo", adottato con decreto n. 144 del 05/10/2021 a seguito di presa d'atto della Giunta regionale del Veneto con provvedimento n. 1281 del 21 settembre 2021. L'architettura organizzativa è modellata avendo a riferimento la stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, ma anche la variabilità di breve periodo delle specifiche attività affidate di volta in volta dalla Regione.

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

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

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

- Direzione;
- 7 U.O.T.;
- U.O.1 Bilancio e Approvvigionamenti;
- U.O.2 Personale;
- U.O.3 Sistema Informativo Lavoro Veneto;
- U.O.4 Osservatorio regionale Mercato del Lavoro;
- U.O.5 AT Gestione Fondi Europei;
- U.O.6 Unità di Crisi e servizi alle Imprese;
- U.O.7 Veneto Welfare;



- U.O.8 Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro.

La pianta organica riportata nella tabella che segue viene ripresa dal Piano dei fabbisogni di Veneto Lavoro di cui al decreto direttoriale n. 90 del 28/04/2021 e aggiornata a seguito delle variazioni del personale intervenute nei mesi successivi.

Tab. 1.2 Pianta organica di Veneto Lavoro

Categoria	Personale in servizio al 01/09/2021	Categoria C a seguito esaurimento A e B	Assunzioni programmate/ Posti vacanti	Dotazione organica
A	1	--	--	0
B	60	--	--	0
C	325	61	21	407
D	194	--	10	204
Dirigente	7	--	4	9
Totale	587		35	620

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO 2021

2.1. QUADRO SU ECONOMIA E LAVORO

Il 2021 si è concluso confermando le attese di una ripresa economica sostenuta che ha permesso il rimbalzo tanto atteso dopo il crollo subito nel corso del 2020, consentendo anche al mercato del lavoro di superare le difficoltà cui era andato incontro grazie alle politiche di sostegno che sono proseguite nel corso dell'ultimo anno. Le molte incognite che hanno caratterizzato la chiusura d'anno ci stanno accompagnando anche in questo inizio del 2022: l'evoluzione pandemica (tra varianti e tempistiche dell'efficacia dei vaccini) continua ad essere preoccupante, oltre che per la salute dei cittadini anche per le ricadute sul sistema economico che, seppure non vincolato da un lockdown generalizzato, paga i costi di frequenti e massicce assenze dei lavoratori (in quarantena o in isolamento) come pure dei molti vincoli necessariamente imposti per ragioni di sicurezza; la crescita dell'inflazione sembra ormai un fenomeno tutt'altro che transitorio che pare assodato ci accompagnerà durante questo nuovo anno e che condiziona le politiche monetarie delle banche centrali; la lievitazione dei costi dei prodotti energetici, delle materie prime e dei semilavorati, legate spesso a tensioni geopolitiche, si riflettono sulle modalità della produzione (sospensioni delle attività e rallentamenti nell'evasione degli ordini) come pure sui costi dei prodotti finali e, di conseguenza, sull'inflazione; il mercato del lavoro denuncia problemi sia sul versante della domanda (con una dichiarata elevata difficoltà nel reperimento della manodopera, anche in funzione della ridotta mobilità internazionale imposta dalla pandemia) sia su quello dell'offerta (con lavoratori spesso disorientati dalla necessità di dover riorientare le proprie preferenze settoriali e intimoriti nel proporsi per occupazioni con forte esposizione ai contatti umani). Non sarà purtroppo un anno facile e men che meno lo sarà stilare previsioni credibili viste le tantissime incognite da considerare.

Il 2021 ha confermato le attese di una ripresa economica sostenuta dopo la crisi pandemica: rispetto al +6% di crescita del Pil prevista dal governo per il 2021 la stima dell'Istat a fine gennaio è pari al +6,5%1 mentre Prometeia vede quella del Veneto al +6,9%. Più contenute le previsioni per il 2022 che, influenzate dai costi dell'energia e dal crescere dell'inflazione, vedono l'Italia al +4% ed il Veneto al +4,2%.



Le valutazioni espresse dagli intervistati dagli analisti di IHS Markit PMI (rilevazioni riferite al mese di dicembre) vedono tutti i settori ancora in espansione: il manifatturiero conferma la crescita con l'indice PMI che è rimasto vicino al valore record assoluto di novembre in funzione di una ulteriore rapida crescita della produzione e dei nuovi ordini, anche se con tassi di espansione mensili in leggero rallentamento; la carenza di materiale e il crescente costo dei trasporti si sono riversati sui costi di acquisto che sono lievitati ulteriormente e notevolmente, con le aziende che hanno aumentato i loro prezzi di vendita ad un livello quasi record e che hanno moderato il loro ottimismo riguardo alle previsioni per la produzione del 2022; il settore terziario continua la propria espansione anche se ad un ritmo più lento dei mesi precedenti con un raffreddamento dello slancio, visto il forte rallentamento del tasso di espansione dell'attività economica legato ad un incremento più modesto dei nuovi ordini e alla recente contrazione del flusso delle commesse provenienti dall'estero; in questo caso le aziende hanno mostrato una maggiore fiducia nell'incremento dell'attività per il nuovo anno; l'ultimo mese del 2021 ha visto il settore edile in Italia continuare la sua curva di crescita, con il tasso di espansione dell'attività che si è attenuato solo leggermente rispetto al massimo storico di novembre; le condizioni della domanda sono rimaste forti, stimolate dagli schemi di sgravi fiscali del governo, con un'espansione quasi record dei nuovi lavori; gli operatori del settore rimangono ottimisti rispetto all'aumento dell'attività nei prossimi 12 mesi.

Per quanto riguarda specificamente il mercato del lavoro, la nota dell'Istat (Statistiche Flash, Occupati e disoccupati, 10 gennaio 2022) stima che a novembre 2021 rispetto ai livelli pre-pandemia (febbraio 2020), il numero di occupati è ancora inferiore di 115 mila unità, ma il tasso di occupazione (58,9%) è superiore di 0,2 punti, quello di disoccupazione è sceso dal 9,7% al 9,2% e il tasso di inattività (35,0%) è ancora superiore di 0,2 punti.

Le stime di Prometeia vedono, come detto, il Pil del Veneto (a prezzi di mercato, valori concatenati, riferimento 2015) crescere del 6,9% nel 2021 e del 4,2% nel 2022, valori del tutto simili a quelli riferiti alla Lombardia e leggermente migliori di quelli medi italiani.

In Veneto il saldo tra assunzioni e cessazioni nel 2021 è stato pari a +39.700 unità, quando nel 2019 era stato di +26.000; il numero delle assunzioni è però ancora inferiore del -9%, per effetto dei primi quattro mesi dell'anno quando ancora erano in vigore alcune restrizioni. Il bilancio del 2021 per le tre tipologie contrattuali considerate è stato negativo solo per l'apprendistato (-3.900) a causa dell'elevato numero di "trasformazioni" a tempo indeterminato (13.100 rispetto alle 8.000 del 2019) e di un volume di assunzioni ancora sotto di 8 punti percentuali rispetto a due anni prima. Il tempo indeterminato (+5.200 posizioni) è molto meno positivo rispetto al 2019 (+46.500) soprattutto per: la caduta delle trasformazioni da contratti a termine (-39%, che hanno interessato in particolare i primi mesi dell'anno, soprattutto gennaio, quando il lockdown rendeva fosche le previsioni per il futuro), il mancato turnover determinato dal blocco dei licenziamenti, oltreché per il minor volume di assunzioni (-13%) il cui numero però negli ultimi mesi ha eguagliato quello del 2019 e a dicembre è stato superiore per ben il +17%. Il tempo determinato presenta un saldo particolarmente positivo (+38.500 unità quando era stato di -25.400 due anni prima) in considerazione di una intensificazione del reclutamento in questo periodo di grande incertezza che ha portato a ricostituire un bacino occupazionale significativamente ridotto durante il lockdown.

Le cessazioni dei contratti di lavoro sono risultate complessivamente 500.000, un numero inferiore del -11% rispetto al corrispondente periodo di due anni prima, in analogia con la flessione delle assunzioni. Quanto ai motivi di chiusura dei contratti prevalgono le cessazioni per fine termine (262.400) rispetto alle 170.500 per dimissioni, i licenziamenti economici collettivi e individuali sono stati nel complesso 16.600 (erano stati 34.200 due anni prima), crescono del +11% i disciplinari. Considerando l'insieme dei licenziamenti economici da tempo indeterminato (individuali e collettivi) effettuati a partire dalla fine di giugno possiamo vedere come essi ammontino ad oggi a circa 9.400 rispetto ai 16.000 del 2019 e ai 15.000 del 2018.

Dal punto di vista settoriale la flessione della domanda di lavoro è stata abbastanza diffusa anche se non mancano settori che registrano variazioni rilevanti: mentre l'occhialeria mostra un deficit di assunzioni rispetto al 2019 del -30%, le macchine elettriche segnano un +17% e la chimica-plastica un +11%; con rilevante segno negativo ancora il settore turistico (-22%), ma anche la concia e il tessile (rispettivamente -17% e -9%); nell'ambito dei servizi si



distinguono positivamente le attività finanziarie e culturali (+12%). I saldi sono estesamente positivi per tutti i settori, fatta eccezione per il settore agricolo (-740 posizioni), per quello del tessile-abbigliamento (-590), per la concia (-80 unità) e per le attività finanziarie (-74). Ad oggi, a partire dal 23 febbraio 2020, il bilancio occupazionale grezzo del settore privato con riferimento ai tre contratti principali (cti, cap e ctd) è in Veneto positivo per +17.000 posizioni lavorative. È un risultato che sconta l'utilizzo massiccio della Cig, il blocco dei licenziamenti, che media performance diverse tra territori e settori, oltre a riflettere momenti diversi del ciclo stagionale.

Il flusso delle dichiarazioni di disponibilità nel 2021 è stato pari a 125.000 unità, in diminuzione rispetto al 2019 del -13%. È un risultato imputabile sostanzialmente all'irrigidimento del mercato del lavoro e ad un possibile effetto scoraggiamento, entrambi attribuibili soprattutto alla prima parte dell'anno.

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, anche nel corso del 2021 come nel 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 stati profondamente ridisegnati gli strumenti di politica passiva tramite una revisione degli ammortizzatori sociali per chi perde il lavoro (NASpl), 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 NASpl 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 2021 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.

Il pesante impatto della crisi prodotta dalla pandemia da COVID-19 sul contesto socio-economico veneto ha indotto la Regione del Veneto a trasferire le risorse programmate della politica di coesione regionale 2014-2020 e del bilancio regionale verso misure urgenti in risposta agli effetti dell'emergenza per il sistema socio-sanitario, le attività economiche, i lavoratori e le famiglie.

L'emergenza pandemica ha infatti profondamente riorientato l'azione regionale e la programmazione che era stata definita per dare una risposta tempestiva a chi ha subito e sta ancora subendo gli effetti della pandemia. Al contempo, la Regione si è mossa anche per promuovere, in una prospettiva di sviluppo, la crescita sostenibile e la resilienza del sistema socio-economico del nostro territorio.

In un primo momento, immediatamente dopo i primi provvedimenti nazionali in materia di contenimento e gestione dell'emergenza da Covid-19 - e prendendo atto delle prime modifiche al quadro normativo europeo che hanno introdotto ampi margini di flessibilità nell'utilizzo dei Fondi Strutturali - la Regione del Veneto ha adottato le prime linee di indirizzo per trasferire le risorse ancora disponibili sui Programmi Operativi Regionali (POR) FESR e FSE 2014-2020, per misure urgenti in risposta agli effetti dell'emergenza a favore del sistema socio-sanitario, delle attività economiche, dei lavoratori e delle famiglie della nostra Regione (DGR n. 404 del 31 marzo 2020, DGR n. 745 del 16 giugno 2020, DGR n. 1332 del 16 settembre 2020).



Con l'accordo Governo-Regione firmato a luglio 2020 dal Presidente Luca Zaia e dal Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale, Giuseppe Provenzano (DGR n. 786 del 23 giugno 2020), si è poi giunti ad una riprogrammazione vera e propria dei Fondi europei Strutturali in risposta alla crisi pandemica. Sulla base di tale Accordo e grazie alle modifiche regolamentari tempestivamente adottate dalla Commissione europea, insieme alle norme contenute nel Decreto Rilancio, la Regione del Veneto ha ri-programmato risorse del POR FSE 2014-2020 per 119,7 milioni di euro modificando il POR FSE 2014-2020 (decisione di esecuzione della Commissione europea C(2020)7421 del 22/10/2020).

Gli interventi programmati nell'ambito dell'Accordo grazie alle risorse del POR FESR e del POR FSE, sono stati tutti tempestivamente avviati nel 2020 secondo le quattro priorità individuate: emergenza sanitaria, attività economiche, lavoro e sociale.

Con l'accordo "Provenzano" Governo-Regione, il Veneto si è assicurato al contempo la riprogrammazione e l'assegnazione di corrispondenti risorse nazionali del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC), di cui alla delibera CIPE n. 39 del 28 luglio 2020, che consentono la prosecuzione degli impegni già assunti nell'ambito dei POR FSE 2014-2020. Le misure ex FSE, ora da attuare con le risorse FSC, con DGR n. 241 del 9 marzo 2021 la Giunta regionale sono state riclassificate sulla base delle Aree Tematiche del "Piano Sviluppo e Coesione" e inserite nella Speciale 2 del Piano, che con riferimento alle politiche attive prevede due specifiche aree tematiche: "9 - Lavoro e occupabilità" con una dotazione di circa 45,8Meuro e "10 - Sociale e salute" con una dotazione di circa 39Meuro in favore in particolare dei soggetti più fragili.

Questo modello ha consentito di sostenere gli interventi già a suo tempo programmati, in modo tale da non interrompere attività fondamentali per lo sviluppo e la coesione del nostro territorio e con l'obiettivo di promuovere la resilienza e la crescita sostenibile del sistema socio-economico della nostra Regione, così duramente provato.

Nello specifico, i principali interventi promossi dalla Regione del Veneto nel corso del 2021 per sostenere l'occupazione comprendono:

- Interventi a sostegno dei lavoratori e delle imprese e in particolare per favorire la permanenza e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi
- Sostegno al reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi
- Rafforzamento delle politiche attive
- Inserimento lavorativo delle persone con disabilità
- Occupabilità dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo

Nell'ambito degli interventi a sostegno dei lavoratori e delle imprese e in particolare per favorire la permanenza e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi la Regione del Veneto ha continuato a sostenere l'iniziativa promossa negli anni precedenti attraverso la DGR 604 del 12 maggio 2020 volta alla realizzazione di percorsi personalizzati di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro e auto imprenditorialità per lavoratori coinvolti da processi di crisi aziendale e a rischio di disoccupazione. Con DGR n. 541 del 27 aprile 2021 è stata ampliata la platea dei destinatari degli interventi promossi dalla DGR 604 del 12 maggio 2020, includendo i lavoratori occupati sospesi in CIGO o CIG in deroga (limitatamente alle imprese del terziario maggiori di 50 dipendenti) con causale COVID-19, a zero ore, per i quali l'azienda avesse sottoscritto un Accordo sindacale che ne avesse dichiarato l'esubero. L'obiettivo era sostenere il notevole aumento del ricorso da parte delle aziende del territorio agli ammortizzatori con causale COVID-19 a seguito del persistere della condizione emergenziale dovuta alla pandemia. Con successiva DGR n. 1430 del 19 ottobre 2021 sono stati rifinanziati gli interventi promossi dalla DGR 604 del 12 maggio 2020, con ulteriori Euro 1.500.000,00 a valere sull'Asse I "Occupabilità" del POR FSE Regione Veneto 2014-2020, al fine di dare continuità alle politiche a favore dei lavoratori coinvolti da processi di crisi e a rischio di disoccupazione, considerando il persistere della condizione emergenziale dovuta alla pandemia, al termine



del blocco dei licenziamenti per quasi tutti i settori economici ma anche in considerazione del continuo evolversi della normativa sugli ammortizzatori. Nell'ambito degli interventi di outplacement sono stati finanziati 22 progetti, impegnando complessivamente risorse pari a Euro 2.050.325,60, a valere sull'Asse I – Occupabilità del POR FSE Veneto 2014-2020, e coinvolgendo circa 800 lavoratori.

In riferimento al medesimo ambito con DGR n. 540 del 27 aprile 2021 sono stati promossi interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, attraverso l'aggiornamento delle loro competenze e la promozione di interventi di innovazione delle imprese appartenenti principalmente alle filiere dell'occhialeria, sistema moda TAM (tessile, abbigliamento, moda) calzaturiero e concia. Inizialmente i destinatari degli interventi previsti erano i lavoratori occupati sospesi percettori di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), i lavoratori occupati sospesi percettori di ammortizzatori con causale COVID-19, a zero ore e i titolari e lavoratori occupati con ruoli chiave nelle stesse imprese. Per tale intervento sono stati stanziati complessivamente Euro 2.000.000,00 a valere sulle risorse del Fondo di Sviluppo e Coesione FSC in continuità con gli interventi programmati POR FSE Veneto 2014-2020 (ex Asse 1 Occupabilità del POR FSE 2014-20, Obiettivo Tematico 8). Il bando ha previsto due linee di intervento: LINEA 1 "Il Lavoro che cambia", la cui finalità è quella di favorire il mantenimento dei posti di lavoro principalmente nelle imprese delle filiere/settori previsti, attraverso il rafforzamento delle competenze dei lavoratori sospesi in CIGS o in cassa COVID-19, a zero ore e LINEA 2 "Workers buyout (WBO)", il cui obiettivo è supportare i lavoratori coinvolti nei percorsi di WBO già avviati per garantire continuità all'impresa colpita da situazioni di crisi o che presenta problematiche riferite al ricambio generazionale. Con successiva DGR n. 1106 del 09 agosto 2021 è stata ampliata la platea dei destinatari degli interventi della LINEA 1 di cui alla DGR 540/2021, includendo tutti i lavoratori occupati nelle imprese delle filiere/settori previsti dal bando che al momento della presentazione della domanda stavano utilizzando un qualsiasi ammortizzatore sociale. Sono stati finanziati 6 progetti per un importo complessivo pari a Euro 385.468,00 coinvolgendo 8 imprese e 167 lavoratori.

Con riferimento al sostegno al reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi, la Regione del Veneto con DGR n. 176 del 16 febbraio 2021 ha destinato ulteriori risorse, per complessivi Euro 3.650.000,00 a sostegno dei lavoratori dello spettacolo al fine di erogare una seconda indennità a tutti i lavoratori interessati all'Accordo approvato con DGR n. 932 del 9 luglio 2020 e all'Addendum approvato con DGR n. 1567 del 17 novembre 2020, nonché estendendo la medesima indennità agli ulteriori lavoratori dello spettacolo non ricompresi nel precedente intervento di cui art. 15 del Decreto-Legge 20 ottobre 2020, n. 137, commi 1, 3 e 6, convertito con modificazioni della Legge 18 dicembre 2020, n. 176. Con tale provvedimento si è inteso dare continuità al sostegno alle categorie di professionisti che operano nel mondo della cultura e dello spettacolo per i quali gli effetti delle misure di contenimento della pandemia hanno continuato ad impattare duramente anche nel corso dell'anno 2021. La platea complessiva ammonta a 3.614 lavoratori, di cui 3.280 rientranti nelle DGR nn. 932 del 09 luglio 2020 e 1258 del 1 settembre 2020 e i restanti n. 334 sono i lavoratori interessati all'indennità di cui al Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137. Infine, con DGR n. 1686 del 29 novembre 2021 è stato approvato l'Accordo tra la Regione del Veneto e INPS per la disciplina delle modalità di erogazione dell'indennità a sostegno dei lavoratori dello spettacolo come previsto dalla DGR n. 176 del 16 febbraio 2021.

Nell'ambito del rafforzamento delle politiche attive al fine di garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità e un'equa remunerazione per lavori di equo valore, con DGR n. 736 del 08 giugno 2021 la Regione del Veneto ha rifinanziato per un importo di Euro 3.277.900,00 l'iniziativa "Il Veneto Giovane: start-up", approvata con DGR n. 1879 del 29 dicembre 2020 a valere sul Piano di Attuazione Regionale (PAR) Veneto del Programma Operativo Nazionale (PON) Iniziativa Occupazione Giovani - seconda fase. Con successiva DGR n. 1794 del 15 dicembre 2021 è stato disposto uno stanziamento aggiuntivo pari a Euro 34.000 di risorse regionali per spese connesse alla creazione di nuove imprese di cui alla DGR 1879 del 29 dicembre 2020, complementari rispetto a quelle riconosciute a valere sul PON IOG. Nell'ambito del bando "Il Veneto Giovane: start-up" sono stati finanziati 222 progetti, per un impegno di risorse complessive pari a Euro 7.952.493,10, e con il coinvolgimento di 1.114 giovani NEET.



Con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stata data attuazione al Programma in tema di collocamento mirato 2020-2021 (DGR n. 1125 del 06 agosto 2020). Con DGR n. 1100 del 09 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la realizzazione di interventi di assistenza per le transizioni scuola lavoro di studenti con disabilità" con uno stanziamento di Euro 500.000,00 a valere sul Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. L'iniziativa ha promosso una serie di servizi a sostegno della transizione scuola-lavoro degli studenti con disabilità da attivare prima del conseguimento del titolo di studio per poi completare in seguito all'inserimento lavorativo, agevolando in questo modo l'ingresso nel mercato del lavoro. Le azioni previste sono state pensate a supporto dei percorsi di PCTO (Art 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145) avviati dalle scuole nell'ultimo anno del percorso di studio per il conseguimento della qualifica oppure del diploma. Sono destinatari gli alunni con disabilità per i quali nel Piano educativo individualizzato (PEI) sia stato previsto un percorso curriculare conforme o anche semplificato ad obiettivi minimi, con rilascio finale, comunque, della qualifica professionale o del diploma di maturità. Con DGR n. 1101 del 9 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida per la sperimentazione del voucher per il lavoro rafforzato" L'intervento è finanziato con le risorse del Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Il valore massimo di ogni voucher è pari a Euro 12.614,00 sono previsti almeno 200 destinatari. L'intervento raccoglie l'esperienza positiva maturata con l'Assegno per il Lavoro (DGR n. 1095 del 13 luglio 2017 e DGR n. 396 del 02 aprile 2019 e s.m.i) di personalizzazione dei percorsi e prevede un'approfondita fase di profilazione da parte del Case manager del CPI, da cui scaturisce una proposta di politica attiva "tailor made" che potrà prevedere corsi di formazione e/o un'esperienza di tirocinio. Con DGR n. 1102 del 9 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida destinate a finanziare le iniziative imprenditoriali delle persone con disabilità", azione sperimentale a sostegno di iniziative imprenditoriali promosse da persone con disabilità ed infine con DGR n. 1103 del 9 agosto 2021 sono state approvate le "Linee guida finalizzate all'attuazione dell'intervento di accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità", per agevolare la stabilità degli inserimenti lavorativi. A tal fine è prevista la figura del disability job coach. Infine con DGR n. 1576 del 11 novembre 2021 è stato approvato il Programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato anno 2021-2022 (art. 4 della LR 3 agosto 2001 n.16). Le risorse a disposizione del programma sono € 1.700.000,00 e sono destinate al finanziamento di interventi finalizzati all'inserimento lavorativo.

Nell'ambito delle politiche attive per favorire l'occupabilità dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché di sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata e tenuto conto delle indicazioni contenute nelle componenti che definiscono la sostenibilità competitiva definite nell'ASGS la Regione del Veneto prosegue nell'impegno di finanziare l'iniziativa denominata "Assegno per il Lavoro" di cui alla DGR 396 del 02 aprile 2019 con DGR n. 1104 del 09 agosto 2021 e DGR n. 1429 del 19 ottobre 2021. Con tali delibere si è provveduto ad approvare la proroga e il rifinanziamento della sperimentazione dell'Assegno per il lavoro, riservando l'accesso alle persone disoccupate con più di 30 anni, disoccupati da almeno 120 giorni beneficiari e non di prestazioni di sostegno al reddito nonché di stanziare ulteriori 8.200.000,00 euro ed infine di prorogare la sperimentazione al 31 marzo 2022 della misura, che vanta ormai oltre 70.000 assegni rilasciati e oltre 60.000 assegni attivati.

Con riferimento al Contrasto alla povertà e innovazione sociale ed in particolare per promuovere l'integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, compresi gli indigenti e i bambini e promozione dell'innovazione sociale in raccordo con la Raccomandazione del Consiglio del 20 luglio 2020 sul programma nazionale di riforma 2020 dell'Italia al fine di garantire l'offerta a costi accessibili di servizi di educazione e cura della prima infanzia e servizi di assistenza a lungo termine, la Regione del Veneto, dando seguito a quanto realizzato con DGR 960 del 14 luglio 2020, ha inteso con DGR n. 205 del 24 febbraio 2021 garantire alle famiglie la possibilità di continuare ad accedere a servizi ai propri familiari non autosufficienti, sicuri, di qualità, sostenibili e abordabili, evitando l'aumento delle tariffe per effetto delle perdite e dei maggiori costi sostenuti dalle strutture a seguito dell'impatto del COVID-19. A tal fine sono stati concessi i contributi ai soggetti che gestiscono servizi socio-assistenziali rivolti alle persone anziane non autosufficienti e sono state finanziate 126 strutture per un totale di Euro 1.900.000,00.



Per il medesimo ambito ed in particolare per incentivare l'inclusione attiva per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità in particolare delle persone svantaggiate, la Regione del Veneto ha stanziato ulteriori risorse a valere sulla DGR n. 16 del 12 gennaio 2021 Interventi di "Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva. Progetti per l'inserimento lavorativo temporaneo di disoccupati privi di tutele - Anno 2021" con Dgr n. 700 del 31 maggio 2021 pari a € 2.049.468,91. Il provvedimento si è reso necessario per garantire uno stanziamento adeguato rispetto alle richieste pervenute. L'iniziativa infatti ha riscosso un forte interesse e una partecipazione importante da parte delle Amministrazioni comunali, frutto delle buone esperienze sperimentate in occasione dei bandi precedenti, ultimo quello promosso con DGR n. 541 del 30 aprile 2019. I progetti di pubblica utilità, grazie alla partecipazione pubblico - privata degli attori sociali, si confermano un efficace strumento di innovazione sociale, portano benefici per il territorio e la collettività, oltre ad essere un'opportunità lavorativa importante per i destinatari, disoccupati di lunga durata e soggetti svantaggiati che versano in particolare stato di necessità. Alla scadenza prevista del 31 marzo 2021, sono state presentate n. 37 progettualità che coinvolgono n. 733 destinatari per un importo totale di € 5.049.468,91.

Rientra nello stesso ambito la Dgr n. 701 del 31 maggio 2021 Direttiva per la presentazione di interventi di "Lavoro a Impatto Sociale - LIS. Interventi per l'inserimento lavorativo temporaneo di soggetti svantaggiati presso gli Uffici Giudiziari del Veneto - Anno 2021" con uno stanziamento pari a Euro 1.100.000,00. L'iniziativa era rivolta ai disoccupati di lunga durata privi sprovvisti della copertura degli ammortizzatori sociali e di trattamento pensionistico e ai disoccupati svantaggiati a rischio di esclusione sociale coinvolgendoli in un percorso di politica attiva attraverso l'impiego a tempo determinato presso gli Uffici Giudiziari del Veneto, con correlate azioni di orientamento, formazione, accompagnamento e ricerca attiva di lavoro per favorire l'inclusione attiva dei cittadini maggiormente in difficoltà.

Con deliberazione n. 73 del 26/01/2021 è stato approvato il bando per la presentazione di progetti di "Azioni Integrate di Coesione Territoriale - AICT - Anno 2021". L'iniziativa intende contribuire alla riduzione della disuguaglianza, della povertà e del rischio di marginalità sociale dei soggetti maggiormente vulnerabili, composti sia da soggetti svantaggiati già presi in carico dai servizi territoriali, sia da nuovi gruppi a rischio di esclusione la cui situazione, economica e sociale, si è aggravata per effetto della pandemia da COVID-19. Tra gli obiettivi generali si iscrive la necessità di sperimentare un'offerta di servizi "tailor made" per le persone a rischio di esclusione sociale attraverso l'attuazione di interventi ad hoc che mirino a migliorare la capacità capillare e tempestiva di intercettare in tempi rapidi l'utenza, di rafforzare l'occupabilità dei soggetti e di rispondere alle molteplici esigenze di inclusione sociale delle nuove fragilità. L'iniziativa, inoltre, mira a potenziare la governance complessiva degli interventi rafforzando la rete degli attori sociali coinvolti nei processi di case management degli utenti, favorendo la sinergia tra i servizi al lavoro regionale con gli ambiti territoriali sociali, i servizi sociali delle AULSS (SIL in particolare) e altri operatori pubblici e privati competenti che operano in sussidiarietà con i servizi pubblici. Tra gli elementi di novità del bando AICT rispetto alle precedenti edizioni, vi è il coinvolgimento territoriale delle ULSS attraverso gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) per il raggiungimento dei destinatari e l'introduzione di due linee di azione integrate, tra loro complementari denominate "UNITI" e "INSIEME". L'azione "UNITI" è finalizzata a contribuire al rafforzamento della rete di servizi pubblici e privati al fine di definire una modalità di intervento mirata che favorisca l'incremento della capacità di risposta della rete stessa nei confronti dell'utenza a rischio di esclusione, anche in ragione dell'emergere di nuove povertà e fragilità. L'azione "INSIEME" consiste, invece, nell'attuazione e concretizzazione dei modelli di intervento personalizzati condivisi sin dalla fase di progettazione delle proposte progettuali.



2.3. DISOCCUPAZIONE SECONDO GLI ELENCHI DEI CPI

Al 31 dicembre 2021 i disoccupati disponibili registrati presso i Centri per l'impiego e domiciliati in Veneto risultano circa 396.500, dei quali 50.000 inoccupati.¹ Si tratta soprattutto di donne (225.000, pari al 57%); gli stranieri sono 110.000 (28%) (tab. 2.1). Per quanto concerne la distribuzione per classe di età, la prevalenza (51%) è degli adulti fra i 30 e i 54 anni (202.000), i giovani rappresentano il 20% e gli anziani il 29%. I laureati sono quasi 35.600 (il 9%) mentre è ancora assai consistente il numero di soggetti in possesso al massimo della licenza di scuola media inferiore (46%). Tra i soggetti privi di titolo di studio e tra quelli a cui esso non è attribuibile (8%) prevalgono i disponibili stranieri.

Tab. 2.1 – I disoccupati secondo gli elenchi dei Centri per l'impiego: stock al 31 dicembre 2021 per provincia (val. in migliaia)

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto
Totale	13,7	70,2	21,2	68,2	87,7	76,1	59,5	396,5
Inoccupati	1,5	11,8	3,2	9,7	7,6	7,3	9,0	50,0
Maschi	6,4	29,9	8,8	29,6	38,2	32,4	26,3	171,7
Femmine	7,2	40,3	12,4	38,6	49,6	43,7	33,1	224,8
Italiani	10,5	49,7	16,6	49,2	62,8	53,8	43,7	286,3
Stranieri	3,2	20,5	4,5	19,0	24,9	22,3	15,8	110,2
Giovani	2,6	13,7	3,8	13,8	18,3	14,5	11,9	78,5
Adulti	6,2	36,6	10,3	34,2	44,7	40,2	29,9	202,0
Maturi	4,9	19,9	7,1	20,2	24,7	21,5	17,7	116,1
Nessun titolo	1,2	7,6	2,0	6,6	8,3	8,5	6,1	40,3
Lic. elementare	0,2	1,4	0,8	1,1	1,5	1,4	1,3	7,7
Lic. media	4,3	21,8	8,1	21,8	32,0	25,6	20,0	133,6
Qualifica	1,1	3,9	1,2	4,0	4,1	5,0	4,0	23,2
Diploma	4,9	21,5	6,1	21,6	30,1	24,5	17,7	126,4
Laurea	1,2	8,0	1,3	6,1	6,7	6,7	5,5	35,6
n.d.	0,8	6,0	1,7	7,1	5,0	4,4	4,8	29,8
Fino a 1 mese	0,8	3,2	1,1	3,1	4,0	4,6	2,8	19,6
Tra 2 e 4 mesi	2,0	7,5	2,8	8,0	21,1	13,7	6,3	61,4
Tra 5 e 12 mesi	2,0	9,9	2,9	8,7	10,2	9,7	8,1	51,5
Tra 1 e 2 anni	1,8	9,1	2,3	8,4	10,5	9,6	7,2	48,9
> 2 anni	7,1	40,6	11,9	40,0	41,9	38,5	35,1	215,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

La durata dell'episodio di disoccupazione² dei disponibili è nel 20% dei casi inferiore ai 5 mesi, mentre per il 54% è superiore ai due anni.

La distribuzione territoriale risulta abbastanza omogenea in quattro delle province più grandi, oscillando tra i 59.500 disoccupati di Vicenza e i 76.100 di Verona, mentre Venezia tocca gli 87.700; ovviamente inferiori sono le consistenze di Rovigo (21.200 disoccupati) e Belluno (13.700 disoccupati).

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	55,0	35,3	33,8	12,9	81,9	13,5	150,5
2016	49,5	32,2	31,2	12,5	75,9	14,0	139,5

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.



2017	53,4	31,5	30,2	12,5	74,1	14,8	142,3
2018	50,1	29,6	29,2	13,0	71,8	16,7	138,6
2019	51,1	30,6	30,4	13,8	74,7	18,3	144,1
2020	41,3	26,2	24,4	10,9	61,5	14,9	117,8
2021	45,1	26,3	25,1	11,7	63,1	18,0	126,2
2019 - 1° trim.	11,7	7,3	7,3	3,4	18,0	4,5	34,2
2019 - 2° trim.	9,4	6,0	5,8	2,7	14,4	3,8	27,6
2019 - 3° trim.	14,1	8,4	8,3	3,5	20,2	4,3	38,6
2019 - 4° trim.	15,9	8,8	9,1	4,2	22,1	5,7	43,6
2020 - 1° trim.	9,7	6,4	6,3	3,0	15,6	4,1	29,4
2020 - 2° trim.	7,6	5,0	4,2	1,8	11,0	2,4	20,9
2020 - 3° trim.	11,6	7,8	7,3	3,0	18,2	3,9	33,6
2020 - 4° trim.	12,5	6,9	6,7	3,1	16,8	4,6	33,8
2021 - 1° trim.	9,2	5,6	5,4	2,4	13,4	4,2	26,9
2021 - 2° trim.	9,4	5,3	4,9	2,3	12,5	3,7	25,6
2021 - 3° trim.	13,7	8,9	8,1	3,6	20,6	4,8	39,1
2021 - 4° trim.	12,8	6,6	6,6	3,3	16,6	5,3	34,6
Inoccupati							
2015	20,1	2,0	1,4	0,6	4,1	0,8	24,9
2016	18,3	2,3	1,3	0,6	4,2	0,8	23,3
2017	18,7	2,4	1,3	0,6	4,3	0,9	23,9
2018	17,2	2,4	1,3	0,7	4,4	1,0	22,6
2019	14,9	2,4	1,5	0,7	4,6	1,0	20,5
2020	9,8	1,4	0,8	0,4	2,6	0,6	13,0
2021	12,0	1,3	0,8	0,4	2,5	0,7	15,2
2019 - 1° trim.	3,3	0,7	0,5	0,2	1,4	0,3	5,0
2019 - 2° trim.	2,9	0,6	0,4	0,2	1,2	0,3	4,3
2019 - 3° trim.	4,7	0,4	0,3	0,1	0,9	0,2	5,8
2019 - 4° trim.	4,0	0,6	0,4	0,2	1,2	0,3	5,5
2020 - 1° trim.	2,2	0,4	0,3	0,1	0,8	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	0,4	0,2	0,1	0,7	0,1	4,3
2020 - 4° trim.	3,0	0,5	0,3	0,1	0,9	0,2	4,1
2021 - 1° trim.	2,3	0,3	0,2	0,1	0,6	0,2	3,1
2021 - 2° trim.	3,0	0,4	0,2	0,1	0,7	0,2	3,9
2021 - 3° trim.	3,8	0,3	0,2	0,1	0,6	0,2	4,6
2021 - 4° trim.	2,9	0,3	0,2	0,1	0,6	0,2	3,7

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

Analizzando il flusso delle dichiarazioni di immediata disponibilità (Did), vale a dire degli ingressi in condizione di disoccupazione,³ si osserva che nel 2021 ne sono state rilasciate 126.200, un valore inferiore del -12% rispetto al 2019, ma in incremento del +7% rispetto al 2020. Alla riduzione degli ingressi di disponibili rispetto al 2019 concorre innanzitutto la caduta dei flussi di inoccupati (-26%), prevalentemente giovani (tabb. 2.2, 2.3 e 2.4). Risultano in calo anche i disoccupati veri e propri (-10% sul 2019).

Sempre rispetto al 2019 questa tendenza è comune a tutte le province, massima a Treviso (-19%) e minima a Belluno (-2%). Il 58% delle Did risulta rilasciata dopo la conclusione di un rapporto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione. Il numero di disoccupati provenienti dalla perdita di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato si riduce di -3.700 unità (-13%); sul totale dei flussi tali situazioni pesano per il 22% (rappresentavano il 22% anche nel 2019). Stabile la quota dei lavoratori provenienti da rapporti di collaborazione (1%) e in leggera crescita quella da lavoro domestico (+9% contro il +7% del 2019).

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	6,3	26,3	7,5	26,5	31,9	28,9	23,2	150,5
2016	5,7	24,0	7,1	23,7	29,0	27,4	22,5	139,5
2017	6,0	25,2	7,0	23,8	29,4	28,5	22,3	142,3
2018	5,5	24,6	7,7	24,5	29,3	26,0	20,9	138,6
2019	5,7	26,1	7,6	25,6	29,2	27,3	22,6	144,1
2020	5,4	21,8	5,7	20,8	23,7	22,1	18,3	117,8
2021	5,6	22,9	6,5	20,8	25,9	24,8	19,8	126,2
2019 - 1° trim.	1,2	6,9	1,9	6,3	6,1	6,3	5,5	34,2
2019 - 2° trim.	1,3	5,4	1,5	5,2	4,4	5,0	4,8	27,6
2019 - 3° trim.	1,7	7,2	2,2	7,6	6,9	6,1	6,8	38,6
2019 - 4° trim.	1,5	6,7	1,9	6,4	11,7	9,9	5,5	43,6
2020 - 1° trim.	1,3	5,5	1,5	5,2	5,7	5,7	4,5	29,4
2020 - 2° trim.	1,0	3,9	0,9	4,3	3,8	3,8	3,2	20,9
2020 - 3° trim.	1,5	6,5	1,8	6,2	6,2	5,5	5,8	33,6
2020 - 4° trim.	1,6	5,8	1,5	5,1	8,0	7,0	4,8	33,8
2021 - 1° trim.	1,2	5,0	1,4	4,6	4,8	5,4	4,4	26,9

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.





Relazione annuale 2021

2021 - 2° trim.	1,1	5,3	1,4	4,5	4,3	4,8	4,2	25,6
2021 - 3° trim.	1,7	7,3	2,1	6,7	7,5	7,2	6,6	39,1
2021 - 4° trim.	1,5	5,3	1,6	5,0	9,2	7,4	4,6	34,6
Inoccupati								
2015	1,0	5,4	1,2	5,0	3,6	3,7	4,9	24,9
2016	0,8	5,1	1,2	4,6	3,5	3,2	4,9	23,3
2017	0,8	5,5	1,2	4,7	3,4	3,3	4,9	23,9
2018	0,9	5,1	1,2	4,7	3,4	3,2	4,2	22,6
2019	0,7	4,7	1,1	4,3	3,0	3,0	3,9	20,5
2020	0,4	3,0	0,6	2,6	1,9	2,0	2,4	13,0
2021	0,5	3,6	0,7	3,0	2,2	2,3	2,9	15,2
2019 - 1° trim.	0,2	1,1	0,3	1,0	0,8	0,7	0,9	5,0
2019 - 2° trim.	0,1	0,9	0,2	0,9	0,6	0,7	0,8	4,3
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	5,5
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	1,0	0,2	0,9	0,6	0,7	0,8	4,3
2020 - 4° trim.	0,2	1,0	0,2	0,8	0,6	0,6	0,8	4,1
2021 - 1° trim.	0,1	0,7	0,2	0,6	0,4	0,5	0,6	3,1
2021 - 2° trim.	0,1	0,9	0,2	0,7	0,6	0,6	0,7	3,9
2021 - 3° trim.	0,1	1,1	0,2	0,9	0,6	0,7	0,9	4,6
2021 - 4° trim.	0,2	0,9	0,2	0,7	0,5	0,5	0,7	3,7
Disoccupati								
2015	5,3	20,9	6,2	21,4	28,3	25,1	18,3	125,5
2016	4,9	19,0	5,9	19,1	25,5	24,2	17,6	116,2
2017	5,2	19,8	5,8	19,1	26,0	25,2	17,4	118,5
2018	4,7	19,6	6,5	19,8	25,9	22,8	16,7	116,0
2019	5,1	21,5	6,5	21,3	26,2	24,3	18,7	123,5
2020	5,0	18,8	5,1	18,2	21,8	20,1	15,9	104,8
2021	5,1	19,3	5,8	17,8	23,6	22,5	16,9	111,0
2019 - 1° trim.	1,1	5,7	1,6	5,3	5,3	5,6	4,6	29,2
2019 - 2° trim.	1,1	4,5	1,3	4,3	3,8	4,3	4,0	23,3
2019 - 3° trim.	1,5	5,9	2,0	6,4	6,1	5,3	5,7	32,8
2019 - 4° trim.	1,3	5,4	1,6	5,3	10,9	9,1	4,5	38,2
2020 - 1° trim.	1,2	4,9	1,3	4,6	5,2	5,2	3,9	26,3
2020 - 2° trim.	1,0	3,5	0,8	4,0	3,6	3,6	2,9	19,4
2020 - 3° trim.	1,4	5,6	1,6	5,3	5,6	4,8	5,0	29,3
2020 - 4° trim.	1,5	4,8	1,3	4,3	7,4	6,4	4,0	29,7
2021 - 1° trim.	1,1	4,3	1,3	4,0	4,4	5,0	3,8	23,8
2021 - 2° trim.	1,0	4,4	1,2	3,8	3,7	4,2	3,5	21,8
2021 - 3° trim.	1,6	6,2	1,9	5,8	6,9	6,5	5,7	34,5
2021 - 4° trim.	1,4	4,4	1,4	4,3	8,7	6,9	3,9	31,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

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	52,0	7,7	10,0	3,2	4,6	125,5
2016	37,3	5,4	50,3	7,6	9,5	2,0	4,2	116,2
2017	31,6	5,8	55,5	9,5	9,0	1,5	5,7	118,5
2018	27,5	5,3	54,5	10,2	8,2	1,3	9,0	116,0
2019	27,7	6,2	58,5	13,5	8,3	1,3	8,0	123,5
2020	21,2	5,1	52,5	10,9	7,9	1,3	5,9	104,8
2021	24,0	5,6	53,4	10,9	9,7	1,3	6,0	111,0
2019 - 1° trim.	7,5	1,3	12,1	3,5	2,3	0,4	2,2	29,2
2019 - 2° trim.	6,3	1,2	9,1	2,6	2,0	0,3	1,8	23,3
2019 - 3° trim.	6,7	1,6	16,8	3,8	2,0	0,4	1,7	32,8
2019 - 4° trim.	7,2	2,1	20,6	3,7	2,0	0,4	2,3	38,2
2020 - 1° trim.	7,3	1,2	11,0	3,1	1,9	0,3	1,4	26,3
2020 - 2° trim.	2,9	0,8	10,2	2,8	1,5	0,3	1,0	19,4
2020 - 3° trim.	4,7	1,3	17,0	2,3	2,1	0,4	1,5	29,3
2020 - 4° trim.	6,2	1,8	14,3	2,7	2,4	0,4	1,9	29,7
2021 - 1° trim.	5,9	1,2	9,5	2,8	2,4	0,4	1,6	23,8
2021 - 2° trim.	5,0	1,1	9,3	2,2	2,4	0,3	1,5	21,8
2021 - 3° trim.	6,1	1,4	19,9	3,0	2,3	0,4	1,4	34,5
2021 - 4° trim.	7,0	2,0	14,6	3,0	2,6	0,2	1,6	31,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

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).

Le domande di NASpl sono state nel 2021 pari a 150.100, -14% rispetto al 2019. Quelle di DisColl hanno raggiunto quasi le 1.700, il +7% rispetto al 2019.



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

	DS ordinaria	DS ordinaria a r. r.	ASpi	MiniASpi	NASpi	Anticipazioni NASpi	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
2021	612	2	29	4	150.120	3.255	1.693
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
2021 - 1° trim.	141	0	11	1	29.168	984	474
2021 - 2° trim.	81	0	1	2	25.439	796	342
2021 - 3° trim.	72	1	4	0	47.123	738	493
2021 - 4° trim.	318	1	13	1	48.390	737	384

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2022)

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, al 14 gennaio 2022 risultano complessivamente 14.443. Di questi, 10.712 hanno un Patto per il lavoro in corso (74%) e in 6.839 (26%) sono in attesa di prima convocazione o di riconvocazione a seguito di mancata presentazione all'appuntamento previsto (con o senza giustificazione), oppure di verifica della sussistenza dei requisiti per la stipula del Patto.

I beneficiari 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 sono 8.752. In 15.882 risultano decaduti dal beneficio in quanto non più in possesso dei requisiti per poter ricevere il RdC. In 7.900 circa hanno terminato il periodo di fruizione del Reddito di Cittadinanza senza più richiederlo.

Complessivamente circa 12.300 percettori risultano attualmente occupati rispetto al totale dei percettori soggetti alla convocazione presso il Centro per l'Impiego, che secondo gli elenchi comunicati da Anpal ammontavano complessivamente a 46.951 persone. Si tratta prevalentemente di soggetti esonerati o esclusi dalla stipula del patto perché lavoratori con contratti brevi, ad orario ridotto o comunque nei limiti di reddito previsti per l'accesso al RdC, di soggetti ancora da convocare per il primo appuntamento o di persone occupate successivamente all'accoglimento della domanda o della stipula del Patto per il lavoro e quindi decadute dal beneficio.



Tabella 2.6 Dati Veneto Lavoro al 14 gennaio 2022

	VENETO	BELLUNO	PADOVA	ROVIGO	TREVISO	VENEZIA	VERONA	VICENZA
Totale percettori in carico ai CPI	14.443	3.120	317	2.891	1.251	2.174	2.869	1.820
Con Patto per il lavoro in corso	10.712	1.964	275	2.420	1.035	1.585	2.017	1.416
In attesa di convocazione o da verificare	3.731	1.156	42	471	216	589	852	404
Esonerati /esclusi / reinviati ai servizi sociali	8.752	1.417	224	1.791	565	1.236	1.960	1.559
Decaduti	15.882	3.118	401	2.989	1.158	2.500	3.527	2.189
RdC terminato	7.874	1.360	224	1.570	589	1.144	1.701	1.286
Totale percettori RdC trattati	46.951	9.015	1.166	9.241	3.563	7.054	10.057	6.854
Occupati totali ⁴ <i>(sul totale dei percettori RdC soggetti a convocazione da parte dei CPI)</i>	12.654	2.151	330	2.542	870	1.871	2.967	1.923

⁴ Numero percettori RdC che risultano occupati sul totale dei percettori soggetti alla convocazione da parte del CPI, pari al 14 gennaio 2022 a 46.951 persone; 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.



Dati Inps Osservatorio sul Reddito e Pensione di cittadinanza

Tabola 2.7 - Nuclei percettori di almeno una mensilità di Reddito di Cittadinanza* nell'anno di riferimento per regione

Regione e Area geografica	Anno 2019 (Aprile - Dicembre)			Anno 2020 (Gennaio - Dicembre)			Anno 2021 (Gennaio - Dicembre)		
	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
Piemonte	53.958	125.076	500,60	77.959	172.561	537,27	86.877	182.540	548,35
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	1.036	2.296	419,32	1.299	2.796	436,63	1.329	2.761	461,58
Lombardia	79.649	197.259	465,01	127.128	287.798	494,90	138.734	301.579	506,51
Trentino-Alto Adige/Südtirol	3.442	9.176	379,62	4.761	12.309	416,15	5.580	13.847	412,09
Veneto	26.653	64.690	446,81	37.343	86.995	478,52	39.995	87.963	486,45
Friuli-Venezia Giulia	10.394	21.814	408,65	12.995	26.413	458,31	13.128	25.462	467,63
Liguria	19.545	42.620	490,49	29.677	62.203	519,36	32.091	65.077	530,68
Emilia-Romagna	33.776	83.594	431,24	46.522	109.044	465,60	50.888	111.881	479,18
Toscana	35.056	84.588	462,98	48.316	111.997	490,80	52.469	115.572	500,88
Umbria	10.205	24.646	493,30	14.392	33.126	522,24	15.332	33.561	535,18
Marche	14.180	35.571	448,26	19.004	45.608	484,16	19.966	45.131	498,83
Lazio	84.930	201.770	514,37	136.754	307.186	544,18	167.860	355.332	551,90
Abruzzo	20.538	48.904	493,95	27.768	63.293	527,65	30.308	65.389	545,57
Molise	5.713	13.580	502,75	7.975	17.799	524,74	8.481	18.018	547,94
Campania	193.448	587.063	600,97	289.561	822.292	637,41	331.973	888.114	645,77
Puglia	91.327	244.765	535,89	128.902	327.486	566,63	142.685	345.253	579,61
Basilicata	9.912	22.914	468,50	12.362	27.310	493,09	12.933	27.020	518,72
Calabria	67.337	178.075	518,16	92.669	229.732	550,89	102.655	239.433	563,89
Sicilia	172.004	476.602	583,91	250.326	657.743	618,83	281.686	702.078	626,45
Sardegna	41.963	94.208	500,28	54.705	117.541	531,30	59.247	121.463	541,67
Italia	975.066	2.559.211	530,02	1.420.418	3.521.232	566,57	1.594.217	3.747.474	577,73
Nord	228.453	546.525	464,92	337.684	760.119	498,71	368.622	791.110	510,34
Centro	144.371	346.575	493,87	218.466	497.917	525,70	255.627	549.596	536,69
Sud e Isole	602.242	1.666.111	562,52	864.268	2.263.196	599,17	969.968	2.406.768	609,99

(*):La classificazione per Reddito di Cittadinanza o Pensione di Cittadinanza si riferisce all'ultima tipologia di trattamento percepita nell'anno



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 e 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 e 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 e attività ha consentito la stesura del POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, adottato nel 2021 come previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, avviando il percorso di programmazione e monitoraggio delle attività a distanza.

A seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 in Veneto Lavoro la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, come nelle amministrazioni pubbliche, è tornata ad essere quella svolta in presenza, nel rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il rientro in presenza del personale, a seguito adozione di linee guida condivise con le organizzazioni sindacali e la sottoscrizione di accordi individuali con il personale autorizzato allo svolgimento del lavoro agile nel rispetto delle percentuali previste, ha cercato di equilibrare la prestazione lavorativa in presenza/lavoro agile secondo modalità organizzative che tenessero conto, da un lato, dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo e, dall'altro lato, le esigenze della presenza dei dipendenti nei centri per l'impiego come risposta per sopperire al *digital divide* degli utenti.



4. SERVIZI PER IL LAVORO

SINTESI DEI RISULTATI

- Messa a regime del nuovo modello di servizio dei CPI con rafforzamento del legame a disoccupati ed imprese:
 - a. Presa in carico di tutti i nuovi utenti/clienti secondo il modello del Case Manager personale, per le persone, e dell'Account Manager dedicato, per le imprese;
 - b. Applicazione di un sistema per obiettivi e risultati sul singolo CPI: Patti di servizio stipulati, portafoglio imprese e vacant raccolti;
 - c. Attivazione a regime del servizio disabili incardinato presso il CPI con attenzione alle persone e imprese;
 - d. Piena operatività del servizio di preselezione CV per le imprese e segnalazione autocandidature agli intermediari autorizzati.
- 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.;
- Rafforzamento e consolidamento processi di digitalizzazione servizi per utenti CPI con riguardo a:
- erogazione servizi per il lavoro dei CPI a distanza (es. accesso a distanza per la sottoscrizione dei documenti on line: patto di servizio, candidatura alle offerte di lavoro, proposte di politica attiva; 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;
- gestione a regime 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;
- completamento gestione della Misura "Art. 60" riguardante l'aiuto temporaneo alle imprese in settori particolarmente colpiti dalla pandemia di COVID-19 con il contributo ai costi salariali delle imprese e destinate a 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");
- predisposizione e avvio piano di formazione per la riqualificazione di tutti gli operatori dei CPI
- ampliamento rete sportelli operativi dei CPI attraverso l'attivazione di convenzioni con i Comuni per l'erogazione dei servizi ai lavoratori presso le sedi comunali (sportelli lavoro).



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 è dedicata 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 l'attività dell'U.O.8 ha 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 2021 l'attività si è concentrata principalmente nella "messa a regime" della riorganizzazione dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego avviata nei due anni precedenti e nella implementazione di soluzioni organizzative "di convivenza" con la pandemia di COVID-19. Altro elemento particolare che ha focalizzato l'impegno operativo della U.O. ha riguardato l'avvio di un percorso di riqualificazione di tutte le risorse umane che avrà il suo fulcro di realizzazione nel corso del 2022. Sul piano della gestione diretta di servizi di politica attiva, nel corso dell'anno è stata avviata la realizzazione di quattro linee di intervento nell'ambito del collocamento mirato nell'ambito delle iniziative finanziate con il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

Programmazione e controllo servizi CPI

Nel corso del 2021 l'attività di programmazione e controllo dei servizi si è focalizzata, dopo lo shock provocato dalla pandemia di Covid19, a garantire di nuovo piena operatività dei servizi secondo il nuovo modello di erogazione adottato dall'ente che si basa sulla presa in carico "personalizzata" di utenti lavoratori e aziende clienti tramite le due figure professionali tipo del case manager e dell'account manager.

A questo riguardo ha trovato piena applicazione il sistema di convocazione e agenda che era stato messo a punto a fine 2020. Il sistema adotta un approccio proattivo di convocazione degli utenti che entrano in disoccupazione ed ha sostituito il precedente modello che per buona parte si affidava all'iniziativa di contatto degli utenti. Con ciò ogni nuovo utente viene convocato direttamente dal CPI e contestualmente viene assegnato ad uno specifico case manager che lo seguirà nel percorso di ricollocazione per l'intero periodo di disoccupazione.

A supporto delle attività di presa in carico e di accompagnamento al lavoro, è stato arricchito ulteriormente il sistema di analisi delle informazioni così da permettere un livello di conoscenza delle caratteristiche dei nuovi utenti e delle attività di ricollocazione in grado di semplificare e rendere più tempestiva l'erogazione dei servizi da parte dei case manager.

Il processo di forte spinta alla digitalizzazione dei servizi impresso dall'emergenza Covid-19 è continuato mettendo a sistema le molteplici sperimentazioni condotte. In particolare è stata posta attenzione alla digitalizzazione delle attività ripetitive riguardanti le funzioni di controllo e la produzione/distribuzione di informazioni standardizzate.

Sempre con riguardo ai processi di digitalizzazione dei servizi, l'U.O.8 insieme alle singole U.O.T ha dato continuità all'attività di progettazione e sviluppo di interventi formativo-orientativi a distanza per supportare l'attivazione dei nuovi utenti nella ricerca di impiego. Le edizioni dei webinar *Il lavoro al centro* sono state proposte ai nuovi utenti



durante tutto il 2021. Accanto a tali iniziative anche gli interventi di orientamento a distanza secondo una formula con maggiore interattività riservati a piccoli gruppi di utenti sono diventati sistematici e vengono proposti con cadenza normalmente settimanale dai singoli Cpl.

All'interno dei processi di innovazione dei servizi un focus particolare è stato posto sull'innalzamento qualitativo delle attività di accompagnamento al lavoro con particolare riguardo alla capacità di sviluppare una offerta di occasioni di impiego e/o di politiche attive adeguata alle caratteristiche quantitative e qualitative degli utenti lavoratori.

A questo riguardo nel corso del 2021 ha trovato compiutezza l'azione degli account manager, che ora sono operativi presso tutti i Cpl in una percentuale che si aggira intorno al 20% delle risorse umane dedicate all'erogazione diretta dei servizi all'utenza. L'attività dell'U.O.8 si è focalizzata in particolare nel supportare gli account manager disegnando le componenti del sistema informativo necessarie a disporre: a) di una base di conoscenza del sistema produttivo con riguardo alle singole imprese attive sul territorio; b) di servizi digitali per la raccolta della domanda di lavoro e per la fornitura dei servizi di preselezione.

È stato anche messo a punto uno schema di servizi di incontro domanda-offerta per aziende e intermediari che ne delinea con precisione i contenuti, le modalità e gli standard di erogazione. Lo sviluppo di tale ambito di servizi è stato accompagnato da una specifica campagna informativa, utilizzando in particolare i servizi webinar dell'ente e il portale Cliclavoro, che ha permesso di aver da subito un riscontro positivo. In tale contesto è compreso anche lo sviluppo e il potenziamento del servizio digitale rivolto alle imprese e agli intermediari denominato CPI Online aziende al quale hanno aderito nel corso dell'anno oltre 600 aziende e intermediari. Nell'attuale fase di utilizzo a regime del servizio, oltre un terzo delle richieste di personale arriva al Centro per l'Impiego attraverso il canale digitale.

Sempre nell'ambito dei servizi di incontro domanda ed offerta 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 e sono stati organizzate attività di marketing che comprendono l'analisi del mercato e l'avvio di campagne di contatto con le aziende.

L'ampliamento dei servizi e la maggiore focalizzazione sul "cliente" ha richiesto il parallelo sviluppo di un sistema di produzione e distribuzione di informazioni agli operatori circa le caratteristiche degli utenti, siano essi lavoratori o datori di lavoro, i servizi erogati e il loro impatto. A questo scopo l'U.O.8 ha sviluppato nel corso dell'anno un'attività di continua crescita delle informazioni raccolte ed analizzate producendo nuovi strumenti di conoscenza (dashboard e reportistica) utilizzabili da tutti gli operatori nelle loro attività quotidiane. Analisi specifiche sono state inoltre condotte a supporto delle attività di programmazione generale dei servizi rendendole disponibili ai ruoli direttivi dell'Ente.

L'adozione della nuova modalità operativa ha comportato un uso più esteso delle competenze professionali dei singoli operatori e a questo riguardo è stato predisposto e avviato un piano generale di crescita professionale alla cui realizzazione presiede una specifica struttura operativa - Academy di Veneto Lavoro - dell'U.O.8. Dato il particolare rilievo assunto in questa fase dell'Ente, all'attività dell'Academy è stato dedicato il paragrafo "Formazione del personale" che ne illustra l'attività svolta contestualizzandola nel più ampio piano di attività che si estende nel prossimo anno.

Per ottenere omogeneità nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei servizi all'utenza, l'U.O.8 ha curato il costante aggiornamento delle procedure operative e della relativa manualistica. L'attività è svolta tramite il costante coinvolgimento delle U.O.T. e allo scopo sono attivi diversi gruppi di lavoro tematici.

Relativamente ai servizi di collocamento mirato, nel corso del 2021 è proseguita l'omogeneizzazione del modello di intervento che ora è pressoché in tutto il territorio regionale allineato ad una impostazione che vede i servizi di collocamento mirato pienamente integrati negli abituali servizi all'utenza. Il risultato di tale impostazione è che i processi d'inserimento lavorativo delle persone disabili sono sostanzialmente i medesimi che per gli altri utenti con



la diversità di poter disporre, al bisogno, di risorse e strumenti aggiuntivi in grado di supportare la gestione di problematiche particolari e/o di maggiore complessità.

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 2021 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. Per gli altri aspetti, come già evidenziato per le persone disabili, anche in questo caso la direzione intrapresa è quella di fornire i servizi a questa fascia d'utenza nell'ambito dei normali processi di erogazione dei servizi agendo sull'intensità e la specializzazione delle attività per affrontare le esigenze particolari che eventualmente emergono.

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 2021 ammontano a circa 38.000, mentre quelli a favore degli operatori dei servizi per il lavoro sono stati circa 7.000.

Sviluppo e gestione progetti

Nel corso del 2021 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 2021 sono state gestite le operazioni di gestione del finanziamento di 475 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 stati 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.

Nella seconda parte dell'anno è stata avviata l'implementazione di quattro nuove misure che la Regione ha programmato nell'ambito dell'utilizzo delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili e che ne ha affidato l'attuazione a Veneto Lavoro. Si tratta di misure innovative sia nei contenuti che nelle modalità gestionali prospettate che in entrambi i casi sono pensati in funzione di offrire servizi e interventi personalizzabili e adattabili agli specifici contesti d'inserimento lavorativo in cui gli strumenti messi a disposizione verranno utilizzati.

Nel 2021 il lavoro svolto ha riguardato l'attivazione di una prima linea d'intervento dedicata agli studenti disabili nella fase di completamento del percorso scolastico e di successiva attivazione per un inserimento nel mondo del lavoro. Contemporaneamente è stata avviata la predisposizione degli strumenti organizzativi per poter avviare le altre tre misure che diverranno operative nel corso della prima metà del 2022.



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. Nella prima parte del 2021 sono state completate le procedure istruttorie e si è provveduto a liquidare oltre il 90% dei contributi richiesti. L'istruttoria, che ha riguardato le 2.319 domande pervenute dei due sportelli previsti dall'avviso pubblico, ha verificato la finanziabilità di 2.213 domande. In esito alle verifiche sulla regolarità contributiva, sono state liquidate 2.131 imprese per un totale di oltre 28.800.00,00 euro. Per le restanti domande è stato avviato l'iter per l'attivazione degli interventi sostitutivi (art. 31 co. 8-bis, L. n. 98-2013).

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 2021, 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 delle nuove richieste di personale trattate dai Centri per l'impiego. Ugualmente un'azione informativa mirata è stata condotta con riferimento all'offerta di politiche attive con particolare riguardo alle iniziative di qualificazione-riqualificazione professionale.

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.



Per quanto riguarda la formazione destinata al personale dell'Ente, nel 2021 l'Academy ha dedicato parte della propria attività alla stesura del Piano triennale 2021-2023 per la formazione e l'aggiornamento del personale di Veneto Lavoro, il quale, partendo dal processo che ha portato all'identificazione di determinati fabbisogni formativi, identifica le competenze da acquisire/sviluppare nel personale e la loro traduzione in un catalogo di proposte formative che guideranno la progettazione e la realizzazione degli interventi formativi che saranno attivati nel periodo indicato.

Tra le proposte formative, è stato annoverato anche il percorso "Induction training" (durata: 38 ore), già messo a punto nell'annualità precedente per supportare i dipendenti neo-assunti con profilo di Operatore mercato del lavoro e Specialista in mercato e servizi per il lavoro nell'acquisizione delle competenze fondamentali richieste dal ruolo, trattando varie tematiche di interesse, dalla presa in carico del lavoratore all'incrocio domanda/offerta di lavoro, passando per l'erogazione delle politiche attive per i lavoratori.

In particolare, nel corso del 2021 l'Academy ha curato l'organizzazione di questo percorso, che è stato realizzato interamente con modalità online – sia sincrona che asincrona – in 14 edizioni, erogate in concomitanza alla presa di servizio dei neo-assunti e che ha visto complessivamente la partecipazione di 89 dipendenti.

Oltre a ciò, nel periodo di riferimento l'Academy ha progettato e realizzato alcuni interventi per l'aggiornamento del personale già in forza presso i Centri per l'Impiego, occupandosi nello specifico delle seguenti attività:

1. progettazione, realizzazione e pubblicazione nella piattaforma Forma SPI di un percorso formativo online (fruibile a distanza in modalità asincrona) dedicato a case ed account manager sulla "Promozione e gestione di tirocini da parte del Centro per l'Impiego";
2. organizzazione di un percorso di formazione in modalità online sincrona, erogato tramite la piattaforma Google Meet, per Operatori del servizio di prevenzione alla dispersione scolastica, della durata di 9 ore distribuite nel periodo giugno-novembre 2021, cui hanno partecipato in totale di 74 dipendenti;
3. progettazione, organizzazione ed erogazione in modalità online sincrona del percorso formativo "La gestione di un evento online", attivato a favore degli operatori dei CPI coinvolti nell'organizzazione, promozione, gestione e/o conduzione di eventi online. Il percorso, della durata di 10 ore, è stato realizzato in due edizioni, coinvolgendo complessivamente circa 50 dipendenti;
4. progettazione, realizzazione e pubblicazione nella piattaforma Forma SPI di un percorso formativo online (fruibile a distanza in modalità asincrona) sulla gestione delle comunicazioni provenienti dal sistema CO Veneto, destinato agli operatori dei CPI con ruolo di case manager o account manager.

Inoltre, a partire dal secondo semestre del 2021 è stata avviata la progettazione di un intervento formativo, a favore degli operatori dei CPI che ricoprono il ruolo di case manager e account manager, per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze necessarie per l'analisi dei profili professionali e la realizzazione delle attività di incontro domanda/offerta di lavoro. In particolare le attività hanno riguardato l'analisi dei fabbisogni formativi, la progettazione e la validazione del modello formativo che supporterà l'intervento descritto, in previsione per il secondo trimestre del 2022.

Sempre con riferimento alla formazione interna, si segnala che nel corso del 2021 l'Academy ha gestito la procedura di adesione da parte di Veneto Lavoro sia al bando dell'INPS "Valore PA", che mette a disposizione per il personale delle Pubbliche Amministrazioni aderenti la possibilità di partecipare gratuitamente a dei percorsi di alta formazione progettati da Enti ed Università per rafforzare le competenze legate agli ambiti di attività della PA, sia al programma formativo predisposto per il 2021 dalla Regione del Veneto in collaborazione con la Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (GARI), iscrivendo alcuni dipendenti alle giornate formative organizzate per l'anno 2021. L'Academy ha inoltre collaborato con l'Università di Verona, nell'ambito del progetto Farm sull'emersione del lavoro irregolare e del caporalato in agricoltura, per definire il coinvolgimento degli operatori dei CPI del Veneto nella formazione prevista dal progetto allo scopo di restituire ai partecipanti un quadro normativo del fenomeno.



Si evidenzia che nel corso del 2021 è stata avviata anche un'azione di revisione della piattaforma web Forma SPI, dedicata alla formazione degli operatori di Veneto Lavoro, sia dal punto di vista grafico e di usabilità, sia dal punto di vista dell'architettura informativa per rendere facilmente accessibili i contenuti relativi ai corsi di formazione predisposti per il personale dell'Ente, ciò in linea con quanto contenuto nel Piano triennale 2021-2023 per la formazione e l'aggiornamento del personale di Veneto Lavoro.

Rispetto invece alla formazione esterna, nel 2021 è continuata l'attività dell'Academy per la gestione 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, avviato nel mese di novembre del 2020, ha visto nel corso del 2021 sia la conclusione della parte seminariale con il webinar inerente le testimonianze di disability manager provenienti dal mondo aziendale (febbraio 2021), sia la realizzazione del laboratorio previsto dal progetto, che si realizzò, con riferimento all'intero territorio regionale, in 15 edizioni di 3 ore ciascuna per un totale di 188 partecipanti.

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 2021 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 2021 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

In tab. 4.1 sono riportati gli indicatori quantitativi delle principali attività dei CPI. Le attività dei CPI svolte 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.

Nel corso del 2021 i CPI hanno dato particolare impulso alle attività finalizzate all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Il numero di richieste di lavoratori (vacancy) ha infatti superato i risultati degli ultimi anni pre-covid19, segnalando un risultato in linea con l'investimento fatto nell'introduzione delle figure degli account manager presso tutti i CPI. In linea con i dati sull'utenza è la pubblicazione dei CV nel sistema d'incontro tra domanda ed offerta descritto nei paragrafi precedenti.

Nel corso del 2021 per gran parte dell'utenza si è tornati ad una erogazione in presenza dei principali servizi, che ora sono sempre forniti su appuntamento. Rimane tuttavia la possibilità di fornire, per gli utenti che dotati della strumentazione e delle competenze digitali necessaria, servizi in modalità a distanza. Tra questi si segnala la gestione del Patto di servizio online per il personale della scuola (docenti a tempo determinato) che consente di ridurre il flusso fisico presso i CPI per la sottoscrizione del PSP.

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.



Tab. 4.1 – Principali attività di gestione di Politiche Attive svolte dai CPI per provincia al 31.12.2021

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

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nel corso del 2021 si è rafforzata l'attività di orientamento tramite l'offerta di un importante pacchetto di servizi di orientamento e di laboratori per l'occupazione realizzata in forma digitale tramite webinar tematici e il canale digitale Il lavoro al Centro. L'attività formativa/informativa condotta tramite webinar è stata estesa anche al mondo delle imprese con un pacchetto di iniziative specifico.

Tab. 4.2 Webinar dei Centri per l'Impiego

I WEBINAR DEI CENTRI PER L'IMPIEGO "IL LAVORO AL CENTRO"	DATA	PARTECIPANTI
Gli strumenti del collocamento mirato: assunzione, somministrazione e nulla osta	20/01/2021	203
Le opportunità di lavoro con i CPI e ClicLavoroVeneto	27/01/2021	460
Incentivi all'assunzione: le novità della Legge di Bilancio 2021	17/02/2021	550
Orientarsi con i CPI nella ricerca mirata di lavoro	24/02/2021	701
ARS: istruzioni per l'uso	15/03/2021	208
Collocamento mirato: esonero e nuove modalità di pagamento con PagoPA MyPay	17/03/2021	333
Come accedere alle politiche attive con i CPI	24/03/2021	599
Orientarsi con i CPI nella ricerca mirata di lavoro	14/04/2021	434
Gli strumenti del collocamento mirato: il computo in quota d'obbligo di lavoratori già in forza	21/04/2021	482

31



616532fb



I WEBINAR DEI CENTRI PER L'IMPIEGO "IL LAVORO AL CENTRO"	DATA	PARTECIPANTI
Studenti a un passo dal lavoro	28/04/2021	203
I servizi digitali per le imprese offerti dai Centri per l'Impiego del Veneto	05/05/2021	274
Le opportunità di lavoro con i CPI e ClicLavoroVeneto	12/05/2021	476
Incentivi all'assunzione di giovani e donne: chiarimenti amministrativi e casi particolari	19/05/2021	465
Come accedere alle politiche attive con i CPI	16/06/2021	323
Gli strumenti del collocamento mirato: la compensazione territoriale e la compensazione intergruppo	23/06/2021	245
ARS: istruzioni per l'uso	01/07/2021	233
Orientarsi con i CPI nella ricerca mirata di lavoro	15/09/2021	579
Incentivi alle assunzioni: il contratto di rioccupazione e le altre tipologie di assunzione agevolata	29/09/2021	626
Le opportunità di lavoro con i CPI e ClicLavoro Veneto	13/10/2021	441
Collocamento mirato: la convenzione ex art. 14 d.lgs. 276/2003 dalla teoria alla pratica	20/10/2021	385
Come accedere alle politiche attive con i CPI	10/11/2021	415
Il contratto a tempo determinato: la disciplina vigente	15/12/2021	326
Orientarsi con i CPI nella ricerca mirata di lavoro	22/12/2021	314

Personale

La consistenza del personale coinvolto nella gestione dei servizi è rappresentata nella tabella che segue. Il personale di ruolo in forza presso i 39 CPI del Veneto al 31/12/2021 era pari a **501 unità**, per un totale di **607 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 e del 2021 passando da 357 a 501 con una media operatori per CPI da 9,2 a 12,1 e un rapporto operatori/10.000 residenti in età lavorativa da 1,3 a 1,5.



Tab. 4.3 – Personale in forza a Veneto Lavoro che opera presso i Cpi delle province al 31/12/2021

	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	VENETO
Numero CPI	4	7	3	6	7	6	6	39
Totale dipendenti	33	96	38	84	90	79	81	501
Media operatori per CPI	78,25	13,71	12,67	14	12,86	13,17	13,50	12,85
Popolazione residente in età lavorativa	131.000	620.000	154.000	588.000	558.000	570.000	613.000	3.237.000
Operatori per 10.000 residenti in età lavorativa	2,52	1,55	2,47	1,43	1,61	1,39	1,32	1,55

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 118.770 lavoratori, di cui circa due terzi beneficia della NASpI. La diminuzione si conferma nel primo semestre 2021 per il quale si registrano 51.575 rilasci di DID.

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) – Anni 2018 – 2021 (parziale)

	2018	2019	2020	2021
TOTALE	138.510	143.900	118.770	51.575
Precedente occupazione				
SI	107.070	115.590	100.045	41.630
NO	31.440	28.310	18.725	9.945
Mese				
Gennaio	13.510	15.480	13.875	10.805
Febbraio	9.155	9.515	8.370	8.030
Marzo	9.495	9.185	7.095	7.620
Aprile	7.810	8.935	7.335	7.225
Maggio	8.595	9.195	5.365	7.165
Giugno	9.120	9.405	8.190	10.725
Luglio	16.905	16.610	15.240	-
Agosto	8.825	8.450	6.115	-
Settembre	12.615	13.455	12.460	-
Ottobre	18.415	18.045	13.525	-
Novembre	14.770	16.225	12.485	-
Dicembre	9.300	9.405	8.715	-
Tipologia ultimo rapporto di lavoro				
Tempo indeterminato	27.480	27.615	21.145	10.615
Apprendistato	5.350	6.190	5.190	2.170
Tempo determinato	54.575	58.680	53.580	18.570
Somministrato	10.155	13.495	10.890	4.915
Domestico	8.180	8.270	7.895	4.680
Parasubordinato	1.330	1.340	1.340	680

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 lo stock dei disoccupati che hanno rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità (Did) al sistema pubblico dei servizi per il lavoro dei CPI in Veneto ammonta attualmente a poco meno di 400.000 unità che depurato dalla componente di coloro che hanno un'anzianità di disoccupazione oltre i 3 anni e che nel corso di tale periodo non risulta avere alcuna attivazione nel mercato del lavoro⁵ si riduce a circa 300.000.

Quasi l'80% dello stock di utenti ha sottoscritto un patto di servizio con il CPI, avendo quindi con ciò concordato un percorso di attivazione che da un lato impegna l'utente a svolgere una qualche attività di ricerca attiva d'impiego e/o di qualificazione/riqualificazione e dall'altro impegna il CPI ad offrire i servizi garantendo i Livelli Essenziali delle Prestazioni. Probabilmente con il diminuire degli effetti del COVID nel limitare l'accesso ai servizi, la quota di utenti disoccupati con il patto di servizio attivo potrà avvicinarsi al 90% di chi ha rilasciato una DID, rimanendo ancora esclusi solo gli utenti più prossimi all'ingresso in disoccupazione e pertanto ancora in attesa del colloquio di presa in carico.

⁵ La Regione del Veneto con delibera n. 1220 del 07 settembre 2021 ha regolamentato la permanenza della validità della Did prevedendo la cancellazione dall'elenco dei disoccupati di tutti coloro che ragionevolmente si possano ritenere non essere alla ricerca di lavoro, in quanto si trovino in una delle seguenti situazioni:

- abbiano rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro da oltre 36 mesi, senza che ad essa abbia fatto seguito la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, né alcuna attività di ricerca attiva di lavoro;
- abbiano sottoscritto il patto di servizio personalizzato da oltre 36 mesi, senza che risulti, in esito alle azioni di monitoraggio poste in essere dal CPI, alcuna attività di ricerca attiva di lavoro tra quelle concordate.

La disposizione regionale non interessa gli iscritti al collocamento mirato.



Tab. 4.5 - Stock disoccupati per anzianità di disoccupazione

Anzianità di disoccupazione	Totale		Attivi*	
	tutti	con PS	tutti	con PS
a) 1-90 gg	26.498	17.130	26.498	17.130
b) 91-180 gg	23.252	20.502	23.252	20.502
c) 181-365 gg	35.940	30.784	35.940	30.784
d) 1-2 anni	59.913	48.780	59.913	48.780
e) 2-3 anni	52.856	46.444	52.856	46.444
f) > 3 anni	201.206	150.269	101.825	63.860
Totale	399.665	313.909	300.284	227.500

* sono esclusi gli utenti che negli ultimi 3 anni non risultano aver svolto alcuna attività

Collaborazione con i comuni

Con l'introduzione del reddito d'inclusione e, in un secondo momento, con la competenza condivisa dei percettori di reddito di cittadinanza è stata avviata una cooperazione tra CPI e Servizi sociali dei Comuni nella gestione dei casi al fine di armonizzare gli interventi tipicamente di carattere sociale con la partecipazione a percorsi d'inserimento lavorativo. La cooperazione comporta lo scambio di informazioni sui casi, la definizione attraverso incontri d'équipe multidisciplinare di percorsi di supporto integrati sociale-lavoro, l'attivazione coordinata di risorse specialistiche.

Sempre nell'ambito delle misure di reddito di cittadinanza è stata avviata l'attivazione da parte dei Comuni dei PUC (progetti utili alla collettività) a cui i CPI inviano i propri utenti percettori di RDC. L'invio avviene secondo le procedure previste da Anpal mantenendo al contempo una stretta cooperazione tra Servizi per il monitoraggio dell'andamento della partecipazione alle attività previste.

L'attività della U.O. comprende la gestione delle convenzioni con i comuni per l'accesso al sistema, l'attività di formazione e assistenza per gli operatori dei Servizi Sociali sull'utilizzo del SILS, l'analisi e implementazione di nuove funzioni, anche sulla base delle esigenze e dei feedback degli operatori.

Un secondo piano di collaborazione avviata con i Comuni riguarda l'apertura di sportelli decentrati dei CPI presso sedi comunali (sportelli lavoro) dove poter offrire agli utenti servizi ravvicinati nonché erogati in collaborazione con organismi dell'associazionismo e del non-profit.



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 2021 la produzione dei principali documenti di programmazione e controllo, il rapporto con la Regione del Veneto, le altre 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, gestendo i documenti di programmazione dell'Ente e svolgendo compiti di carattere sia organizzativo che esecutivo.

Coordinamento U.O./U.O.T

Ha verificato la programmazione e 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

Ha gestito le attività di registrazione dei documenti, sia digitali che cartacei, PEC in entrata e in uscita e protocollazione interna. In ottemperanza a quanto prescritto dalle Linee Guida AgID, ha prodotto il Manuale di Gestione Documentale e, tramite il Piano di Classificazione, in esso contenuto, ha introdotto e omologato la funzione della titolazione.

Ha attivato il processo di conservazione a norma presso Aruba e ha iniziato un processo per la individuazione di un sistema onnicomprensivo di gestione documentale per uniformare il trattamento di ciascun documento informatico sin dal momento della sua formazione.

Ha gestito, tramite il servizio di portineria, il centralino e l'accoglienza dell'utenza esterna.



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 2021 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. È stato infine avviato il CANTIERE PROCEDURE allo scopo di mappare e proceduralizzare quante più attività svolte da Veneto 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.

Ha altresì fornito supporto nell'adeguamento della struttura dell'Ente alla normativa emergenziale prodotta nell'ultimo anno per fronteggiare la pandemia covid-19.

5.2. U.O. 1 - BILANCIO E APPROVVIGIONAMENTI

L'U.O. 1 è articolata in:

1. Bilancio;
2. Approvvigionamenti.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

1. Competenze del Bilancio

- Redige il bilancio di previsione, le variazioni al bilancio ed il conto consuntivo. Assicura la regolare tenuta delle scritture contabili del bilancio di funzionamento.
- Cura i rapporti con i Revisori dei Conti.
- Assicura i flussi finanziari necessari al funzionamento dell'Ente
- Garantisce la conformità alla normativa comunitaria e nazionale di tutte le attività inerenti ai pagamenti e agli incassi.
- Cura i rapporti con il tesoriere.
- Cura inoltre la tenuta dell'inventario dell'Ente e le rendicontazioni dei progetti assegnati dalla regione Veneto.
- Inoltre la UO si sta occupando della gestione delle convenzioni con i Comuni per la messa a disposizione delle sedi dei CPI e degli accordi per la manutenzione straordinaria prevista nel Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego.

SINTESI DEI RISULTATI

Patrimonio, inventario e beni mobili

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

In particolare si è completato l'iter per il trasferimento dei beni delle seguenti province:

- Beni informatici e beni mobili della Città Metropolitana di Venezia,



- Beni informatici e beni mobili della Provincia di Verona,
- Beni informatici e beni mobili della Provincia di Treviso,
- Beni informatici della Provincia di Vicenza,
- Beni informatici della Provincia di Belluno.

Si è in attesa di riscontro da parte delle province di Padova e Rovigo.

Bilancio, 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 e da altre risorse previste da leggi nazionali e relativi decreti attuativi che definiscono attendibilmente le risorse assegnate in via continuativa ai servizi per il lavoro e che sono trasferite dalla Regione.

Altre risorse derivano da assegnazioni vincolate regionali, nazionali e comunitarie per la realizzazione di specifiche attività.

Di seguito i principali provvedimenti adottati nel 2021:

Provvedimenti	
Adozione del Rendiconto anno 2020	Decreto Direttoriale n. 91 del 28/04/2021
Adozione del bilancio di previsione 2022-2024	Decreto Direttoriale n. 161 del 06/12/2021

Provvedimenti di variazione di bilancio adottati nel 2021

DECRETO DIRETTORIALE	OGGETTO
10/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – I° provvedimento
23/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – II° provvedimento
38/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – III° provvedimento – agg.to Avanzo vincolato
Determina 12/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 - IV provvedimento
95/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – V° provvedimento
100/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – VI° provvedimento
104/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – VII° provvedimento
117/2021	Assestamento di bilancio
131/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 - VIII provvedimento
140/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – IX° provvedimento
154/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – X° provvedimento
Determina 328/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – XI° provvedimento
158/2021	Variazione di bilancio per l'esercizio 2021-2023 – XII° provvedimento

Nel 2021 è stato adottato il nuovo regolamento di contabilità come previsto dal Regolamento organizzativo.

Altri fatti salienti dell'anno 2021:

- Sono stati emessi 5416 mandati di pagamento per un totale di € 72.941.731,32 e 1384 reversali di incasso per un totale di € 96.854.019,26;
- Sono state registrate nel registro unico nr. 2054 fatture;
- Lo stock del debito al 31/12/2021 è pari ad € 6.918,47.

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, e ha proceduto alla raccolta, sistematizzazione e archiviazione della documentazione di natura cartacea scaturente dai progetti stessi. 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, 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. In aggiunta a quanto sopra, nel corso del 2021 l'Ufficio ha anche provveduto a svolgere le funzioni di gestione per i progetti PON Inclusione 2014-2020 e POC Spao 2014-2020 in qualità di Organismo Intermedio.

L'ufficio ha provveduto alle rendicontazioni trimestrali delle spese per il personale e per le infrastrutture per il "Piano di Potenziamento dei CPI".

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 e ha collaborato con la U.O.8 per le operazioni relative alle check list per l'implementazione della DGR n. 958/2020 "Sostegno alle imprese venete".

Altri progetti rendicontati:

- Unità di Crisi;
- ClicLavoroVeneto;
- Assistenza tecnica FSE.

2. Organizzazione e attività Approvvigionamenti

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.

Si è provveduto con costante impegno alla gestione delle operazioni di manutenzione ordinaria delle sedi nonché all'approvvigionamento dei prodotti dedicati al contrasto della pandemia da covid -19.

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 cd. 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.

E' stato istituito l'albo operatori economici per dare maggiore attuazione alla fase di acquisto.

5.3. U.O. 2 - PERSONALE

SINTESI DEI RISULTATI

Nel corso dell'anno 2021 l'U.O.2 ha gestito l'espletamento dei concorsi per "Specialista in comunicazione", cat. D e "Specialista nei rapporti con i media", cat. D con successive contrattualizzazioni dei candidati a partire dall'anno 2022. Sempre nel 2021 sono stati avviati e conclusi i concorsi a tempo indeterminato per "Dirigente di Unità organizzativa Territoriale" e per "Dirigente di Unità di Crisi e Servizi alle Imprese".

Nell'anno si è lavorato al "Cantiere delle procedure" al fine di permettere di gestire tutti i flussi informativi in entrata ed in uscita. Tutte le procedure sono state pianificate al fine di stabilire il modo migliore per svolgere ogni singola attività e determinare quali risorse dedicare ad ognuna di esse. Proprio perché le stesse devono stabilire "chi fa cosa" e "in che modo e quanto", sono state standardizzate, tramite la redazione di un manuale scritto e condivise per definire quindi l'iter da seguire per ogni azione messa in atto.

Sempre nel 2021 sono state gestite più di 50 pratiche di cessazione per pensionamento o dimissioni per altro motivo.



A fronte della progressiva digitalizzazione, molti compiti della gestione delle risorse umane sono stati semplificati e grazie alla dematerializzazione i fascicoli del personale sono stati convertiti in formato digitale. In questo modo l'amministrazione centrale dei dati ha alleggerito il carico della gestione del personale, poiché il file digitale può essere elaborato contemporaneamente da più funzionari. Le persone autorizzate possono ora accedere in qualsiasi momento alla cartella personale digitale. L'accesso può essere concesso solo ai funzionari individuati attraverso un sistema di diritti. Anche in questo caso è stato previsto un accesso limitato, in modo che solo alcuni dati possano essere visualizzati da un utente. Nel campo della gestione dell'orario di lavoro e delle assenze, alcuni processi sono stati gestiti in digitale: calcolo delle assenze, numero di ore di lavoro straordinario, malattia, utilizzo delle ferie maturate, gestione del cartellino. I servizi self-service per i dipendenti sono stati un altro modo per alleggerire l'onere amministrativo del personale. Con l'aiuto di determinati strumenti, i dipendenti possono quindi svolgere autonomamente singole attività amministrative. Ad esempio, il personale è in grado di visualizzare e modificare i propri dati personali, visualizzare il proprio cartellino e cedolino mensile. In questo modo si evitano errori di immissione dei dati, in particolare da parte del personale della gestione delle risorse umane. Inoltre, tramite la creazione nell'intranet di Veneto Lavoro di una sezione specifica del Personale sono stati caricati documenti come richieste di congedi, legge n. 104/92 e vari regolamenti in materia di rapporto di lavoro. I dipendenti poi on line possono effettuare le richieste di ferie, permessi, ecc.

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 programmatica 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. 1547 del 17 novembre 2020.

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 2021 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.

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.

OIV e gestione Performance, Formazione Sicurezza

Con la misurazione e valutazione della performance, si consegue il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, in un quadro di trasparenza dei risultati stessi e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Questi elementi sono fra i cardini del processo di riforma della Pubblica Amministrazione avviato con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente sviluppato con la legge 7 agosto 2015, n. 124.

Il 22 giugno 2017 è entrato in vigore il D.lgs. n. 74/2017, che modifica il D.lgs. n. 150/2009 imponendo alle amministrazioni di adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Il nuovo ruolo dell'OIV, che la normativa ha ridefinito nel corso degli ultimi anni, recepisce, dalle culture sulla "Corporate Governance", l'importanza del ruolo dei soggetti esterni ed indipendenti.

Il programma di gestione della salute e della sicurezza si basa sulla corretta applicazione all'interno dell'ente delle normative in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di assicurare la massima tutela e proteggere quanti operano all'interno dell'ente dai rischi in cui sono esposti durante l'attività lavorativa. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ovvero i suoi estratti, sono il mezzo di informazione principale utilizzato per diffondere, al personale e a tutte le parti interessate, la politica e gli obiettivi di sicurezza dell'Ente. Ruolo altrettanto importante ricopre l'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori per lo svolgimento dei loro compiti in sicurezza e per l'assunzione delle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, con specifico riferimento alla mansione svolta. Obiettivo principale del programma è di modificare l'approccio culturale al vasto mondo della sicurezza: non più semplice adempimento ma valore aggiunto, non più mera adesione ad una norma ma opportunità di crescita organizzativa e sistemica dell'Ente.



6. SERVIZI AL SISTEMA

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

SINTESI DEI RISULTATI PIÙ EVIDENTI

- Architettura di sistema in cloud:
 - strumenti di collaboration google workspace;
 - passaggio generalizzato al cloud;
 - utilizzo del desktop personale virtuale;
 - disponibilità del telefono virtuale;
 - rafforzamento dei collegamenti in rete geografica dei Cpl.
- Potenziamento sicurezza informatica:
 - implementazione dell'autenticazione a più fattori;
 - adeguamento dei profili degli utenti;
 - verifiche sulla gestione password e accessi;
 - formazione del personale e verifica dell'attenzione al rischio.
- Convenzione RV su Convergenza:
 - rafforzamento del Datacenter regionale;
 - integrazione e uniformità delle piattaforme;
 - migrazione su piattaforma Iper-Convergenza: indipendenza della struttura HW da SW;
 - implementazione delle piattaforme abilitanti (SPID e PagoPA).
- Sviluppo software:
 - miglioramento degli applicativi in ottica di servizio al cittadino e alle imprese;
 - verifiche e adeguamenti accessibilità e usabilità dei siti;
 - implementazione del Mydesk;
 - adeguamento agli Standard Nazionali di Borsalavoro;
 - integrazione con i sistemi regionali;
 - cassa in deroga;
 - art. 60;
 - accesso agli atti;
 - verifichePA;
 - repertorio regionale degli standard professionali;
 - SILS.
- Innovazione digitale: sviluppo dell'assistente digitale Chatbot di Veneto Lavoro.
- Potenziamento degli strumenti in mobilità e supporto al lavoro agile.

ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Nell'arco del 2021 la U.O. si è fatta carico dei seguenti obiettivi principali:

- messa a disposizione dei CPI di servizi tecnico-amministrativi necessari alla loro gestione (rete, telefonia, pc, mail, strumenti di collaboration, applicativi gestionali). Oltre al costante lavoro su conduzione, gestione, miglioramento e rafforzamento, è stata potenziata la connettività dei Cpl capoluogo di provincia e di quanti avessero un maggior numero di operatori; è stato inoltre aumentato il numero di device mobili a disposizione degli operatori (telefoni e notebook);
- potenziamento del portale www.ClicLavoroVeneto.it e di tutti gli applicativi che lo compongono con interventi sugli stessi per adeguarli alla normativa e farli progredire attraverso nuove e migliori tecnologie. Gli interventi sono stati rivolti all'implementazione delle tecnologie abilitanti al servizio di cittadino (SPID e PagoPA) e impresa (Mydesk); sono stati incrementati i servizi on-line, sono state fatte verifiche sull'accessibilità e sull'usabilità dello strumento portale.



Gli specifici obiettivi operativi, definiti nel piano delle attività dell'Ente per l'anno 2021 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 ed 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 verso internet, rete che è stata ulteriormente potenziata nel 2021;
- di un sistema di telefonia Voice Over Internet Protocol VOIP esteso con servizi di soft-phone per i Centri per l'Impiego;
- di un sistema di collaboration su piattaforma Google Workspace (mail, condivisioni, chat, webmeeting,...) per i Centri per l'Impiego;
- di sistemi di gestione: del personale, del protocollo, delle delibere, delle presenze ed economico patrimoniale per Veneto Lavoro; nel 2021 sono stati particolarmente migliorati gli scambi informativi e la comunicazione fra applicativi con funzioni diverse ma cooperanti;
- del portale www.cliclavoroveneto.it, punto di accesso per cittadini, imprese e operatori, dove sono disponibili tutte le informazioni e i servizi online per Lavoro, Formazione e Istruzione della Regione del Veneto. In particolare il completamento degli interventi ha riguardato:
 - implementazione delle piattaforme abilitanti con l'accesso unico attraverso SPID ed i pagamenti con il sistema PagoPA secondo le prescrizioni di AGID;
 - Centro per l'Impiego on Line (CPI OnLine) con l'aumento del numero di servizi a disposizione di cittadini e imprese anche attraverso le figure dell'account manager e del case manager;
 - 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;
 - realizzazione ed implementazione di nuovi servizi applicativi, adeguamento e manutenzione evolutiva degli applicativi esistenti basandosi 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;
- dell'architettura software e hardware adeguate e aggiornate al fine di garantire con continuità il supporto ai servizi e alle prestazioni, il corretto funzionamento dei sistemi, l'integrazione dell'intero sistema SILV in una base dati uniforme;
- del servizio di assistenza tecnico- informatica a supporto degli utenti dei servizi informatici anche in funzione delle mutate e cresciute esigenze;
- del sistema informativo generale con l'integrazione ai sistemi di Regione del Veneto all'interno del sistema di Direzione ICT e Agenda Digitale con tecnologie adeguate a garantire l'affidabilità dei servizi; molte energie sono state profuse al fine della migrazione (ancora in itinere) su piattaforme "iperconvergenti" in attuazione delle delibere e degli indirizzi regionali;
- della gestione degli interventi manutentivi correttivi ed evolutivi per tutti i software dell'Ente, sia interni che verso il pubblico;
- del sito aziendale di Veneto Lavoro con la nuova sezione di Amministrazione Trasparente gestita in modo automatico, con popolamento diretto dagli applicativi gestionali, e della rete intranet aziendale con nuove funzionalità: una sezione documentale suddivisa per competenze, la rubrica contatti dei dipendenti e la possibilità di accedere a tutti gli atti dell'amministrazione;



- di un nuovo sistema di gestione degli accessi ad alcune sedi e di timbratura completamente integrato con il software di gestione presenze;
- di controllo di tutta l'infrastruttura hardware e software a disposizione del personale di Veneto Lavoro: apparati di rete, stampanti, device fissi (thin client, monitor, webcam, cuffie) e mobili (notebook, smartphone e tablet); tale infrastruttura è stata ulteriormente potenziata nel 2021;
- del processo di dematerializzazione che avviene automatizzando flussi informativi diversi integrandoli ed implementando i sistemi di firma digitale sia per le "pratiche" interne dell'Ente sia per i processi verso i cittadini;
- di avvio per l'implementazione di un servizio di archiviazione e conservazione sostitutiva a norma, ad iniziare dalle comunicazioni inviate tramite PEC (Posta Elettronica Certificata) fino a comprendere tutta la documentazione prodotta da Veneto Lavoro;
- del processo di transizione al Digitale con la pianificazione e il coordinamento delle attività utili a conseguire la transizione alla modalità operativa digitale ed i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta;
- dei sistemi legati alla conduzione del "sistema privacy" e alla raccolta e gestione delle informazioni previste per il GDPR, si sono automatizzati i processi in materia di tutela della privacy e delle attività di trattamento dati nell'ambito delle diverse sedi territoriali dell'Ente e delle piattaforme software.

Lavoro Agile ed 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 di strumenti ibridi di lavoro (Lavoro Agile e in sede), Veneto Lavoro ha implementato strumenti sicuri alla fine di assicurare i servizi telematici distribuiti ed i servizi di comunicazione (telefonia, messaggistica, collaboration, webinar).

La dotazione hardware è stata potenziata acquisendo e distribuendo al personale di Veneto Lavoro smartphone, tablet e notebook portatili al fine di garantire la mobilità dei dipendenti in modo da consentire sia il lavoro da casa sia il lavoro in altre sedi consentendo l'apertura di nuovi spazi nel territorio (recapiti).

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 comunicazioni obbligatorie (CO), del prospetto informativo dei disabili, della scheda anagrafico-professionale (SAP) del sistema delle politiche attive di sostegno al reddito a cui si sono aggiunte nel tempo i percorsi Youth Guarantee e la gestione del reddito di cittadinanza.

I sistemi di cooperazione sono stati mantenuti aggiornati ed 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 un completo repertorio dei corsi e delle iniziative relative ai percorsi finanziati dalla Regione stessa.

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 2021 Veneto Lavoro ha continuato ad utilizzare il Contratto Quadro CONSIP per Servizi in ambito Sistemi Gestionali Integrati per le Pubbliche Amministrazioni - ID SIGEF 1607` (SGI) - Lotto 2 e un successivo contratto per Servizi Complementari al Contratto - Gestione, Manutenzione ed Evoluzione del Sistema Informativo Veneto Lavoro 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);
- Cpl on-line;
- portale istituzionale di Veneto Lavoro;
- sistema di accesso ai servizi / accordo di servizio (AdS -SSO);
- incrocio domanda offerta su Cpl on-line;
- comunicazioni obbligatorie (COVeneto);
- sistemi di interoperabilità (PdD);
- anagrafe regionale degli studenti (ARS);
- accreditamento online (SIA);
- collocamento mirato (GeDI);
- apprendistato (Apprendiveneto);
- verifiche PA e accesso agli atti;
- repertorio regionale degli standard professionali (RRSP);
- bacheche informative su corsi e opportunità regionali.

Particolare attenzione negli sviluppi è stata dedicata allo strumento di back office dei Cpl (IDO-SILL) e alla sua parte di front office denominata CPI-Online al 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 2021 si è proseguito nella migrazione degli ambienti verso la nuova struttura hardware e software realizzata in ambienti "iperconvergenti", in modo da dismettere la vecchia ed ormai critica struttura in housing. Le migrazioni si completeranno nel 2022 con il passaggio del DB Oracle su nuova piattaforma.

Nel 2021 si è completata la migrazione dei portali pubblici, realizzati con tecnologia Liferay (top di gamma dei portali), sulla nuova release 7 denominata DXP (Digital Experience Platform) che consente una 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) ed 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 turn-over 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, in collaborazione con il Contact Center, ha supportato la conduzione delle applicazioni ed è finalizzato ad individuare le problematiche evidenziate dall'utenza non "gestibili" in primo acchito, facendosi carico della individuazione delle criticità degli applicativi e del livello di intervento (applicativo, sistemistico, architetturale, 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)

Nel 2021 la manutenzione del portafoglio applicativo del SILV è stata gestita con il già citato contratto attuativo di cui alla convenzione CONSIP SGI con mandataria Engineering SpA ed al successivo incarico per servizi complementari. 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 rende il 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 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.

La collaborazione con la U.O. 8, che per sua natura di Coordinamento e Gestione della rete dei servizi per il lavoro, è un punto di conoscenza importante dei processi di servizio, è diventata quanto mai importante nello sviluppo degli applicativi.

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, di indirizzo sulle priorità di intervento e ha verificato le attività svolte con particolare attenzione alle attività di implementazione MEV rilasciate, l'implementazione degli ambienti hardware e software, i test degli applicativi rilasciati e da mettere in esercizio, ha inoltre assunto l'ufficio di responsabile della transizione al digitale (RTD).

Ha 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 nell'evoluzione e nell'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

- Standardizzazione produzioni congiunturali mensili e trimestrali *La Bussola* ed *Il Sestante*;
- Produzione nuovo trimestrale *La Clessidra*, con Unioncamere Veneto;
- Produzione 5 numeri di *Misure*, di 3 numeri di *Tartufi* per rendicontazione ricerche;
- Mantenimento ed ampliamento dell'aggiornamento dati consultabili via web;
- 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, 7 report.

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 2021 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 dalla necessità di conoscere con tempestività gli andamenti del mercato del lavoro al fine di valutare gli effetti delle politiche messe in atto per contrastare gli effetti della pandemia. 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, 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, attuando percorsi di affiancamento dimostratisi di grande utilità in questi anni di grandi sollecitazioni sul versante della produzione informativa;
- sviluppare l'analisi del mercato del lavoro (veneto) prestando particolare attenzione all'evoluzione congiunturale determinatasi con le varie fasi pandemiche, individuando le fasce di lavoratori maggiormente esposte a rischio di riduzione del reddito o a perdita del lavoro e documentando il loro percorso a cavallo tra disoccupazione e occupazione;
- 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, guardando poi alle differenze tra attese ed e effetti reali;
- 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;
- istituzionalizzare la collaborazione, già esistente nei fatti, col sistema camerale regionale e con la filiale regionale della Banca d'Italia, per mettere a sistema le diverse sensibilità e competenze nell'ambito della ricerca e fornire un quadro sempre più completo ed univoco dell'economia regionale.

Le specifiche attività svolte nel corso del 2021 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"). Anche quest'anno. Con il perdurare delle limitazioni alle manifestazioni in presenza non si è prodotta la scheda relativa all'elenco delle iniziative esterne (convegni, seminari etc.), dato che i numerosi webinar cui si è stati chiamati a partecipare sembrano meno significativi da riportare. Ci attendiamo un veloce ritorno alla normalità per riprendere la tradizionale documentazione.



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;
- una periodica estrazione dell'archivio Parix (derivato dal Registro imprese detenuto dalle camere di commercio) trasmesso dalla Regione Veneto che ne acquisisce il diritto di utilizzo da Infocamere.

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

- delle tendenze della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato, nonché di quella espressa attraverso altre forme contrattuali diversamente regolate (lavoro a chiamata, domestico, ecc.);
- dei principali segmenti dell'offerta di lavoro (occupati dipendenti e parasubordinati, disoccupati);
- dell'impatto delle politiche del lavoro, nazionali e regionali,
- alcune caratteristiche salienti del sistema produttivo regionale.

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. La possibilità di incrociare questa base dati proprietaria (ben conosciuta) con altre acquisite (universi da indagare) richiede un'intensa attività di apprendimento e di verifica che da tempo si è messa in atto, anche con la collaborazione di chi su queste ultime (registro imprese) da più tempo si applica. Ciò ha consentito di individuare punti di forza e di debolezza di ciascuna, operazione che in futuro ci si augura consentirà un miglior uso integrato delle stesse.

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, con un'estrazione che si è ora standardizzata con cadenza mensile;
- 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; lato imprese con Registro imprese).



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, che nel tempo si arricchisce di nuove funzionalità e capacità esplorative.

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 anche nel corso dell'anno appena trascorso.

In modo particolare è stata ulteriormente perfezionata 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 macro-modalità di lettura: territorio, settore, professione e che ad oggi consente anche l'esportazione delle "viste" create tramite file pdf e confronti inter-temporali personalizzabili.

Nel corso del 2021 si è consolidata la collaborazione con la Camera di Commercio di Treviso-Belluno, come sopra accennato, volta allo studio del Registro imprese 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). Nel corso dell'anno si è acquisita anche una banca dati prodotta da Cerved relativa all'universo delle aziende di più consistente dimensione, che già contiene indicazioni sul loro andamento economico tratte dall'analisi dei bilanci presentati: su di essa ci si è già esercitati per poterne trarre indicazioni sugli andamenti economici complessivi.

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

A febbraio si è concluso con la pubblicazione un lungo lavoro di analisi e confronto tra fonti diverse relativo alle variazioni occupazionali, *Tempi&Metodi n. 8, Grammatica delle comunicazioni obbligatorie /8 flussi e variazioni occupazionali in due fonti amministrative assai simili: il confronto tra Silv e osservatorio precariato di Inps con alcune indicazioni di editing*

Un'ampia e dettagliata disamina dell'offerta di lavoro presente presso i Centri per l'impiego è confluita nella pubblicazione *I Tartufi n.51, I disoccupati amministrativi dei Centri per l'impiego*, pubblicata nel mese di marzo.

Una documentata ricerca sulla inclusione lavorativa delle persone con disabilità predisposta per la collana *Tartufi*, n. 52, *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto 2019*, è stata pubblicata ad aprile .



Sempre ad aprile si è prodotto un primo lavoro di più ampio respiro, che troverà nuovi sviluppi nel tempo, relativo al lavoro stagionale Misure n. 100, *Il lavoro stagionale. Caratteristiche e tendenze nel periodo 2008-2019. Le principali evidenze dai dati Inps-Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo.*

A maggio si concluso un percorso di ricerca dedicato all'espansione dei rapporti a tempo determinato, *Misure n. 101, Le determinanti settoriali della crescita dei rapporti a termine.*

Ad ottobre è stato pubblicato un lavoro relativo alla ricostruzione di lungo periodo relativa allo strumento degli stage extracurricolari *I Tartufi n. 53, I tirocini extracurricolari in Veneto 2016 – 2020.*

Sempre ad ottobre si è prodotto un lavoro d'indagine, con documentazione anche cartografica, relativo alla mobilità geografica determinata dai processi di reclutamento delle imprese *Misure n. 104, Domanda di lavoro e mobilità geografica dell'offerta. Un'analisi alla luce dell'informazione sul domicilio dei lavoratori assunti in Veneto.*

A novembre si è dato forma ad un processo di analisi che voleva dare conto del potenziale delle banche dati dei disponibili al lavoro presenti nei Centri per l'impiego rispetto all'utilizzo di possibili benefici previsti dalle norme in caso di loro assunzione a tempo indeterminato *Misure n. 105, Giovani under 36 e le agevolazioni per assumerli con rapporti di lavoro stabili.*

b. ANALISI CONGIUNTURALI

È diventato ormai uno standard la produzione mensile della nota congiunturale *La Bussola*, così come la trimestralizzazione, in contemporanea all'aggiornamento dei dati navigabili nel sito web dell'Ente, de *Il Sestante*. Le analisi si basano essenzialmente sui dati CO-SILV anche se estratte e "lavorate" in maniera diversa. *La 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, dà una visione sintetica delle altre forme contrattuali e monitora i flussi di ingresso in disoccupazione; *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 oltretutto alla situazione di flusso e stock dei disponibili.

Nel corso del 2021 ha visto la luce, frutto della collaborazione con Unioncamere del Veneto e la Camera di commercio di Belluno e Treviso, la nuova pubblicazione periodica *La Clessidra*, che offre una sintetica illustrazione periodica dell'andamento economico regionale. Ne sono stati realizzati 4 numeri.

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 2021 sono stati pubblicati tre report trimestrali, dato il permanere dell'inconsueta situazione che ha parzialmente "congelato" il mercato del lavoro.

Il sintetico catalogo dei principali Indicatori del mercato del lavoro è stato continuamente aggiornato così come le banche dati navigabili relative ad occupazione e disoccupazione.

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 regime del nuovo flusso di dati per le analisi di Placement generato a partire dal Siu. Questa attività ha generato 4 report trimestrali che documentano gli esiti delle politiche regionali tramite gli indicatori concordati, oltre alla analisi per la predisposizione annuale degli indicatori RAA-FSE. Sono stati poi ulteriormente prodotti 2 ulteriori report metodologici dedicati all'illustrazione delle modalità di trattamento dei dati ed un report su uno specifico bando:

- Doc 2021_1 - IndiFse e nuovo tracciato da Siu;
- Doc 2021_3 - Forniture dati tra Gafse e Siu;
- Doc 2021_4 - Attività occasionale. Dgr Oss – 688/2017.

d. COLLABORAZIONE CON BANCA D'ITALIA

Nel corso del 2021 si è consolidata la collaborazione tra Veneto Lavoro e la Banca d'Italia, al fine di condividere informazioni aggiornate sulla condizione occupazionale, così che l'Istituto centrale potesse valutare le proprie elaborazioni effettuate sui dati nazionali, loro rilasciati dal Ministero del Lavoro.

Contemporaneamente si è rafforzata la collaborazione con la sede di Venezia, tramite lo scambio di informazioni e la partecipazione alle reciproche iniziative di divulgazione dei dati congiunturali.

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

e. 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, ricercatori, etc.). Nel corso del 2021 sono state svolte diverse sessioni e, date le particolari condizioni, principalmente via web:

- all'interno della convenzione con Unioncamere (con cadenza trimestrale);
- all'interno delle attività dei tavoli provinciali di Treviso e Belluno;
- nella collaborazione con Banca d'Italia sede del Veneto.

f. 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 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 ha trovato sintesi nella pubblicazione nei Quaderni IRVAPP, 2021, *La Garanzia Giovani nel quadro delle agevolazioni contributive negli anni recenti*;
- nel corso dell'anno è proseguita la collaborazione con Unioncamere del Veneto, la Camera di Commercio I.A.A. di Treviso-Belluno, Unioncamere nazionale e Infocamere S.C.p.A., per la condivisione delle informazioni desumibili da Silv e dall'indagine Excelsior, con finalità di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro;
- si è fornito al Cnel un contributo sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità che ha trovato collocazione nel Rapporto annuale, *Cnel, XXII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2020*.



g. OSSERVATORIO IMMIGRAZIONE, OSSERVATORIO VENETI NEL MONDO

Nel corso del 2021 è proseguita l'attività di coordinamento e di ricerca nell'ambito dell'**Osservatorio regionale immigrazione**, fornendo alle strutture regionali ampia assistenza in materia di reperimento e aggiornamento delle informazioni disponibili al fine di garantire un aggiornato presidio conoscitivo sulla consistenza, le caratteristiche e l'evoluzione del fenomeno migratorio in regione. Nello specifico, per quanto riguarda l'annualità oggetto di questa relazione, il programma delle attività ha visto la conclusione di quanto previsto nell'ambito della Dgr n. 1166 dell'11 agosto 2020, i cui termini sono stati successivamente prorogati, e l'avvio delle attività relative al "Programma annuale 2021 di iniziative e di interventi nel settore dell'immigrazione" di cui alla Dgr n. 1114 del 9 agosto 2021 relativamente all'Osservatorio Regionale Immigrazione.

Nel dettaglio, le attività realizzate per far fronte alle esigenze di aggiornamento statistico e monitoraggio dei flussi migratori in regione, sono state articolate sulla base di specifiche azioni a valere su tre principali linee di intervento:

a. il presidio informativo. Aggiornamento dell'infrastruttura conoscitiva presidiata dall'Osservatorio Regionale Immigrazione garantita attraverso:

- la realizzazione e la pubblicazione nel portale regionale (alla sezione www.venetoimmigrazione.it/oss-immigrazione-frecce) di approfondimenti tematici aperiodici, nell'ambito della collana "Frecce" – 7 pubblicazioni nel corso del 2021 – sulla base degli aggiornamenti statistici disponibili e/o sulla base di tematiche di particolare interesse e attualità;
- l'aggiornamento delle basi dati fruibili on-line alla sezione www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-immigrazione-statistiche relativamente a demografia, occupazione e disoccupazione/disponibili.

b. l'approfondimento tematico. La realizzazione di specifici approfondimenti di ricerca ha visto, nel corso del 2021, la prosecuzione delle attività di analisi volte a monitorare l'evoluzione dell'emergenza sanitaria e l'impatto del Covid-19 sulla popolazione straniera. A tale scopo – anche con il contributo di risorse esterne – si è cercato di valorizzare al massimo le informazioni quantitative disponibili integrandole con analisi qualitative svolte attraverso indagini sul campo. Nello specifico sono stati realizzati 5 percorsi di approfondimento relativamente a: i risvolti della pandemia tra la popolazione di origine straniera; il processo di invecchiamento della popolazione straniera; le ricadute della pandemia tra i lavoratori stranieri; l'impatto della pandemia per l'imprenditoria immigrata; la prevenzione della dispersione scolastica.

Nel corso del 2021, è stata avviata l'attività di analisi finalizzata alla ricognizione sulle attività progettuali avviate nel triennio 2019-2021, nonché l'individuazione degli elementi essenziali di cui tener conto per la programmazione di settore nel triennio 2022-2024. Tale attività, in fase di realizzazione con la collaborazione di risorse esterne, ha previsto il coordinamento interno delle attività di ricerca, garantendo il necessario supporto informativo.

c. la redazione del "Rapporto annuale": nel mese di giugno 2021 è stato pubblicato nel portale regionale alla sezione www.venetoimmigrazione.it/rapporto-annuale il Rapporto 2020 dell'Osservatorio Regionale Immigrazione "Immigrazione straniera in Veneto ...alla prova del Covid". Nella parte finale dell'anno si sono avviate le attività di analisi relative agli aggiornamenti necessari per la redazione del Rapporto 2021, con pubblicazione prevista a fine marzo 2022.

Oltre al presidio informativo e all'attività di documentazione, è stato garantito il raccordo con gli altri osservatori, le università e gli enti di ricerca. Più in generale, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio, è stata garantita attività di supporto alle strutture della Regione del Veneto nell'ambito della definizione delle linee programmatiche ed è stato assicurato il necessario supporto per richieste di informazioni ed elaborazioni da parte di istituzioni, associazioni, operatori e studenti.

Nell'ambito dell'**Osservatorio Veneti nel Mondo**, nei primi mesi del 2021 si è concluso il piano delle attività di cui alla Dgr n. 1192 del 18 agosto 2020, con scadenza successivamente prorogata, che ha previsto la realizzazione di attività di analisi e ricerca volta a:

- garantire il monitoraggio e raccolta di documentazione sui temi oggetto di attenzione da parte dell'Osservatorio Veneti nel mondo;



- effettuare una ricognizione statistica sui principali movimenti migratori verso l'estero, a partire dalle fonti informative ufficiali. Nello specifico sono stati aggiornati, con le ultime informazioni disponibili, i "Focus" statistici con l'analisi dei dati di fonte Istat (movimenti migratori) ed AIRE (Anagrafe degli italiani residenti all'estero), i principali riferimenti quantitativi per il monitoraggio del fenomeno nel contesto nazionale e regionale;
- mantenere un presidio costante sul dibattito in corso e sui principali temi oggetto di analisi. A tal fine, nell'ambito della programmazione conclusasi nel 2021, sono stati realizzati alcuni brevi approfondimenti tematici, destinati alla collana "Istantanee" e corredati dalle relative "Infografiche". Gli approfondimenti realizzati nel 2021 hanno avuto ad oggetto: la propensione dei giovani alla mobilità verso l'estero; le prime evidenze in merito all'impatto della pandemia sui movimenti migratori; una ricognizione sulle misure adottate in Italia e sugli esiti delle stesse in tema di *brain drain* e *brain circulation*;
- comprendere maggiormente le dinamiche in atto, in particolare con riferimento alle trasformazioni socio-economiche e politiche più recenti. A tal fine, sono stati realizzati – avvalendosi anche di competenze esterne – tre percorsi di ricerca sul campo. Nello specifico, sono state realizzate tre analisi di tipo qualitativo volte ad approfondire il quadro conoscitivo emerso nel corso della prima annualità, oltre che ad integrare le informazioni sulla base dei più recenti avvenimenti nel contesto internazionale. I temi oggetto degli approfondimenti sono stati: le relazioni familiari transnazionali nelle recenti migrazioni dal veneto: prospettive a confronto; i percorsi di espatrio in alcune aziende venete; gli effetti della Brexit nelle migrazioni verso il Regno Unito: il caso veneto.

A conclusione del lavoro di ricerca, è stato elaborato un Report conclusivo, intitolato "Le recenti emigrazioni dei veneti all'estero: comprendere il fenomeno guardando al futuro. Percorsi di approfondimento sulle relazioni familiari transnazionali, il ruolo delle imprese e gli effetti della Brexit", Report di ricerca – Febbraio 2021, in cui sono stati fatti confluire gli esiti delle tre indagini sopra descritte. Il report è stato presentato e discusso nell'ambito di un webinar curato da Veneto Lavoro e dalla Regione del Veneto (cui hanno partecipato esponenti dell'emigrazione veneta nei diversi paesi del mondo) il 16 aprile 2021. Tutti i materiali prodotti sono reperibili nella sezione dedicata del portale www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo.

h. ALTRI PROGETTI DI RICERCA IN PARTENARIATO

Attività di coordinamento, ricerca e supporto tecnico nell'ambito di progetti svolti in collaborazione con realtà esterne a Veneto Lavoro per approfondimenti su tematiche specifiche inerenti il mercato del lavoro regionale. L'impegno in quest'ambito, nel corso del 2021, ha riguardato:

- la conclusione della collaborazione con la Fondazione Toniolo di Verona riguardante l'attività di ricerca sul mercato del lavoro nel settore turistico veronese. Il percorso quali-quantitativo di ricerca ha portato alla realizzazione e pubblicazione del report "Un futuro sospeso: il settore turistico veronese tra ripartenza e cambiamento. Un'indagine su occupazione, percorsi professionali e possibilità di valorizzazione delle risorse umane", giugno 2021. Il report è stato presentato e discusso in occasione di un convegno tenutosi nel mese di dicembre presso la sede della Fondazione Toniolo a Verona;
- l'avvio della collaborazione nell'ambito del "Protocollo per il superamento delle criticità della filiera della logistica" per il supporto tecnico al monitoraggio e presidio conoscitivo delle dinamiche occupazionali che interessano il settore della logistica in Veneto;
- il supporto operativo alla realizzazione delle attività previste nell'ambito della collaborazione tra Veneto Lavoro e l'Università di Padova, Dipartimento di Scienze politiche, giuridiche e studi internazionali, nell'ambito del progetto "POLBIS The Politics and Policy of Basic Income Schemes: lessons from Italian and European cases" tra le cui azioni rientra il tentativo di analizzare come viene gestito il processo di attuazione del Reddito di Cittadinanza da parte delle pubbliche amministrazioni in esso coinvolte;
- l'avvio della collaborazione nell'ambito del protocollo d'intesa per l'Osservatorio Turistico Regionale Federato.



i. ALTRE ATTIVITÀ DI ANALISI E DOCUMENTAZIONE

Attività di ricerca per approfondimenti tematici e supporto tecnico alle attività delle altre UO dell'Ente:

- collaborazione alle attività del progetto MED +Resilinet (U.O.5), in particolare in merito alla ricognizione sul tema del mismatch tra domanda ed offerta di lavoro oggetto dell'azione pilota prevista;
- collaborazione con la redazione di CliclavoroVeneto per la realizzazione di approfondimenti tematici (collana Focus) e la redazione di articoli (editoriali) su tematiche specifiche quali: le donne nel mercato del lavoro, le dinamiche occupazionali nel settore primario, la polarizzazione professionale, le dinamiche demografiche, ecc. Rispetto ai temi oggetto di approfondimento è stata assicurata la partecipazione (o il supporto) per webinar tematici organizzati nell'ambito di specifiche attività progettuali interne ed esterne;
- collaborazione alle attività informative sul mercato del lavoro nell'ambito delle attività di orientamento per studenti, scuole, aziende e disoccupati organizzate delle UOT e nell'ambito di iniziative progettuali varie. Predisposizione di analisi e partecipazione ai webinar regionali o di progetto. Supporto alle elaborazioni delle informazioni sui partecipanti e gradimento dei webinar realizzati dai Centri per l'impiego.



ALLEGATO 1 – Pubblicazioni prodotte dall'Osservatorio Mercato del Lavoro ⁶

Pubblicazioni nel 2021					
Collana	Titolo	Anno Pubblicazione	Autore/i	Editore	mese
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto. Un primo bilancio del 2020	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Gennaio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di gennaio 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Febbraio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di febbraio 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Marzo
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel 1° trimestre 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Aprile
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di aprile 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Maggio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di maggio 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Giugno
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel 2° trimestre 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Luglio
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di luglio 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Agosto
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di agosto 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Settembre
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel 3° trimestre 2021	2021	a cura di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	VL	Ottobre
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di ottobre 2021	2021	a cura di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	VL	Novembre
La Bussola	Il mercato del lavoro veneto nel mese di novembre 2021	2021	a cura di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	VL	Dicembre
Il Sestante	IL SESTANTE 1/2021 - 4° trimestre 2020	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Febbraio
Il Sestante	IL SESTANTE 2/2021 - 1° trimestre 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Maggio
Il Sestante	IL SESTANTE 3/2021 - 2° trimestre 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Agosto
Il Sestante	IL SESTANTE 4/2021 - 3° trimestre 2021	2021	a cura di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	VL	Dicembre
La Clessidra	La Clessidra - marzo 2021	2021	Unioncamere Veneto, Veneto Lavoro, Camera di Commercio BL-TV	UV-VL	Marzo
La Clessidra	La Clessidra - maggio 2021	2021	Unioncamere Veneto, Veneto Lavoro, Camera di Commercio BL-TV	UV-VL	Maggio
La Clessidra	La Clessidra - agosto 2021	2021	Unioncamere Veneto, Veneto Lavoro, Camera di Commercio BL-TV	UV-VL	Settembre
La Clessidra	La Clessidra - dicembre 2021	2021	Unioncamere Veneto, Veneto Lavoro, Camera di Commercio BL-TV	UV-VL	Dicembre
Crisi aziendali	Quarto trimestre 2020	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Aprile
Crisi aziendali	Primo trimestre 2021	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Luglio
Crisi aziendali	Secondo trimestre 2021	2021	a cura di Maurizio Rasera e Paola Rocelli	VL	Novembre
Placement	Doc 163 - Indicatori di Placement	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Gennaio
Placement	Doc 2021_1 - Indifse e nuovo tracciato da Siu	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Aprile
Placement	Doc 2021_2 - Indicatori placement	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Maggio
Placement	Doc 2021_3 - Forniture dati tra Gafse e Siu	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Luglio

⁶ Sono segnalate solo le prime richieste, non i rinnovi della richiesta a seguito di aggiornamento dei dati disponibili



Placement	Doc 2021_4 - Attività occasionale. Dgr Oss – 688/2017	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Luglio
Placement	Doc 2021_6 - Indicatori placement e Fse. III trim 2021	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Agosto
Placement	Doc 2021_5 - Indicatori placement e Fse. II trim 2022	2021	di Maurizio Gambuzza e Francesco Gatti	VL	Novembre
I Tartufi/51	I DISOCCUPATI AMMINISTRATIVI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	2021	di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Ilaria Rocco, Maurizio Rasera	VL	Marzo
I Tartufi/52	L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA' IN VENETO 2019	2021	di Maurizio Gambuzza, Francesco Gatti, Maurizio Rasera	VL	Aprile
I Tartufi/53	I TIROCINI EXTRACURRICULARI IN VENETO 2016 – 2020	2021	di Maurizio Gambuzza, Anna Guglielmi, Laura Mulas, Maurizio Rasera	VL	Ottobre
Tempi&Metodi	GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE /8 FLUSSI E VARIAZIONI OCCUPAZIONALI IN DUE FONTI AMMINISTRATIVE ASSAI SIMILI: IL CONFRONTO TRA SILV E OSSERVATORIO PRECARIATO DI INPS CON ALCUNE INDICAZIONI DI EDITING	2021	di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Maurizio Rasera	VL	Febbraio
Tempi&Metodi	GRAMMATICA DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE /9 REVISIONE DEI CRITERI DI UTILIZZO DELLE DATE DI CESSAZIONE ED EFFETTI SUI SALDI	2021	di Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio, Maurizio Rasera	VL	Maggio
Misure/100	Il lavoro stagionale. Caratteristiche e tendenze nel periodo 2008-2019. Le principali evidenze dai dati Inps-Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Aprile
Misure/101	Le determinanti settoriali della crescita dei rapporti a termine	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Maggio
Misure/102	Lo sblocco dei licenziamenti: primissimi impatti	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Luglio
Misure/103	Gli effetti dello sblocco dei licenziamenti nei primi 10 giorni di luglio	2021	Osservatorio Mercato del Lavoro	VL	Luglio
Misure/104	Domanda di lavoro e mobilità geografica dell'offerta. Un'analisi alla luce dell'informazione sul domicilio dei lavoratori assunti in Veneto	2021	di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	VL	Ottobre
Misure/105	GIOVANI UNDER 36 E LE AGEVOLAZIONI PER ASSUMERLI CON RAPPORTI DI LAVORO STABILI Dimensione e caratteristiche del bacino di giovani eligibili alla misura	2021	di Maurizio Gambuzza, Anna Guglielmi, Ilaria Rocco, Maurizio Rasera	VL	Novembre
Documenti interni 1/2021	La fornitura Cerved: Aziende e CGS. Caratteristiche, consistenza e potenzialità di utilizzo	2021	di Maurizio Gambuzza, Maurizio Rasera, Ilaria Rocco	VL	Novembre
Cnel, XXII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2020	L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto	2021	di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	Cnel	Gennaio
Quaderni IRVAPP/3, Il programma Garanzia Giovani in Toscana, Trentino e Veneto. Contesto, attuazione e risultati	La Garanzia Giovani nel quadro delle agevolazioni contributive negli anni recenti	2021	di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	Quaderni IRVAPP	Settembre
MutaMenti 2021. Friuli Venezia Giulia e Veneto: ter(re)agenti	Dalla crisi finanziaria a quella epidemica: il mondo del lavoro tra stress e trasformazione	2021	di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	Marsilio	Novembre

ALLEGATO N. 2

RICHIESTE PERVENUTE DELLA BANCA DATI GIOVE/PLANET/MERCURIO					
	ANNO	RESP. PROGETTO	RICHIEDENTE o LEGALE RAPPRESENTANTE	ORGANIZZAZIONE	DATI
1	2021	Matteo Sartori	Matteo Sartori	Centro de Estudios Monetarios y Financieros	anonimi
2	2021	Alessandro Minello	Emiliano Conte - Marco Fioravanti	EconLab - Treviso	anonimi
3	2021	Paola Valbonesi	Roberto Antonietti	Uni. Padova Dip. Scienze Economiche "Marco Fanno"	anonimi
4	2021	Andrea Garnerò		OCDE	anonimi



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:

1. l'Assistenza Tecnica (AT) alla programmazione e gestione dei fondi strutturali FSE;
2. l'Assistenza Tecnica (AT) alla gestione dei Fondi della Direzione Relazioni Internazionali e della Direzione Servizi Sociali, 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 2021, ha proseguito il coordinamento del progetto e allo scopo ha collaborato 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 della Regione del Veneto - Direzione Relazioni Internazionali, U.O. Cooperazione internazionale.

Rete Informativa Immigrazione e Osservatorio Regionale Immigrazione. Nel corso del 2021 il programma delle attività ha visto la conclusione delle attività previste nell'ambito della Dgr n. 1166 dell'11 agosto 2020 (di affidamento della gestione della Rete informativa Immigrazione e dell'Osservatorio Regionale Immigrazione), i cui termini sono stati successivamente prorogati con Decreto direttoriale n. 142 del 24 novembre 2020 e Decreto direttoriale n. 87 del 5 agosto 2021. Inoltre, sono state avviate le attività relative al "Programma annuale 2021 di iniziative e di interventi nel settore dell'immigrazione" di cui alla Dgr n. 1114 del 9 agosto 2021 finalizzate alla prosecuzione delle attività nell'ambito del Progetto "Osservatorio Regionale Immigrazione".

Le attività previste nell'ambito della Dgr n. 1166 dell'11 agosto 2020, si sono concluse nel mese di agosto con la presentazione della relativa relazione finale sulle attività svolte. In particolare, per quanto riguarda le attività realizzate nell'ambito della Rete Informativa Immigrazione le azioni intraprese hanno puntato sul rafforzamento degli strumenti digitali in particolare sull'utilizzo del portale www.venetoimmigrazione.it che rappresenta il principale strumento informativo e di coordinamento per gli attori che operano nel contesto regionale. Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Regionale Immigrazione, nel corso del 2021 è proseguita l'attività di analisi e monitoraggio del fenomeno migratorio in regione attraverso:

- a. l'aggiornamento delle basi dati navigabili on-line;
- b. la realizzazione di approfondimenti tematici;
- c. la pubblicazione del Rapporto annuale (edito a giugno 2021).

Con l'avvio delle attività di cui alla Dgr n. 1114 del 9 agosto 2021 è stata garantita la prosecuzione dell'attività di analisi finalizzata a garantire il presidio conoscitivo in tema di immigrazione, oltre che il necessario supporto informativo agli uffici regionali per le attività di programmazione e progettazione. Nell'ambito del piano delle attività previste (da realizzarsi entro marzo 2022) è stato inoltre avviato uno specifico approfondimento per la ricognizione delle attività progettuali avviate nel triennio 2019-2020 nell'ambito del fondo FAMI, nonché delle azioni regionali realizzate a valere sui fondi regionali. In modo complementare è stata predisposta la realizzazione di una ricognizione in merito alle dinamiche evolutive e i fabbisogni di cui tener conto per la programmazione di settore nel triennio 2022-2024.

Nell'ambito dell'**Osservatorio Veneti nel Mondo**, nei primi mesi del 2021 si è concluso il piano delle attività di cui alla Dgr n. 1192 del 18 agosto 2020, con scadenza successivamente prorogata (con Decreto direttoriale n. 153 del 27 novembre 2020) al 28 febbraio 2021. Le attività progettuali si sono concluse così come descritte nella Relazione finale sulle attività svolte presentata a fine febbraio 2021. Nello specifico, l'attività svolta ha portato alla realizzazione di focus statistici ed approfondimenti tematici confluiti nella sezione dedicata del portale www.venetoimmigrazione.it/osservatorio-veneti-nel-mondo. La definizione delle attività progettuali avviate a fine 2020, ha visto inoltre la conclusione di tre percorsi analisi di tipo qualitativo volti ad approfondire alcuni fenomeni in atto, in particolare con riferimento alle trasformazioni socio-economiche e politiche più recenti.

Le attività di ricerca si sono concluse con la redazione, la pubblicazione e la presentazione in occasione di un apposito webinar, del Report annuale "Le recenti emigrazioni dei veneti all'estero: comprendere il fenomeno guardando al futuro. Percorsi di approfondimento sulle relazioni familiari transnazionali, il ruolo delle imprese e gli effetti della Brexit".

Osservatorio Regionale Immigrazione. Con DGR n. 1114 del 9 agosto 2021, la Regione del Veneto ha approvato un finanziamento a favore di Veneto Lavoro per la continuazione delle attività progettuali rivolte all'attività di studio ed analisi, all'aggiornamento statistico e al monitoraggio dell'evoluzione dei principali andamenti demografici, sociali ed occupazionali inerenti alla tematica dell'immigrazione. Inoltre, coerentemente alla previsione del Piano



Triennale, il Programma annuale 2021 di iniziative ed interventi in materia di immigrazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 551 del 27 aprile 2021, è stato previsto, nell'ambito dell'Obiettivo Specifico 6, la linea 6.a) "Promozione delle attività di ricerca e analisi del fenomeno migratorio", l'avvio di un'analisi documentaria volta al monitoraggio dell'attività e degli effetti dei progetti realizzati, lo studio del quadro d'insieme, l'acquisizione di elementi informativi da parte di attori coinvolti negli interventi in materia di immigrazione. Nell'arco del 2021 sono iniziate la realizzazione azioni di analisi, ricerca e presidio informativo volte essenzialmente a garantire:

a. l'aggiornamento statistico e il monitoraggio dei flussi migratori in regione con riferimento alle tre dimensioni "costitutive" del fenomeno migratorio: demografica, occupazionale e relativa al capitale umano. Il presidio informativo sarà realizzato attraverso: la realizzazione e la pubblicazione nel portale regionale di approfondimenti tematici aperiodici, nell'ambito della collana "Frecce", da realizzarsi in base agli aggiornamenti statistici disponibili e/o sulla base di tematiche di particolare interesse e attualità; l'aggiornamento delle basi dati già disponibili on-line alla sezione del portale regionale relativamente a demografia, occupazione e disoccupazione/disponibili;

b. una ricognizione sulle attività progettuali avviate nell'ultimo triennio 2019-2021, nonché l'individuazione degli elementi essenziali di cui tener conto per la programmazione di settore nel triennio 2022-2024. L'articolazione delle attività di analisi e ricerca sarà articolata attraverso due percorsi di analisi paralleli e tra loro complementari: una ricognizione quali-quantitativa volta ad acquisire utili elementi di valutazione per definire l'efficacia delle attività progettuali avviate nel triennio 2019-2021 nell'ambito del fondo FAMI, nonché delle azioni regionali realizzate a valere sui fondi regionali; un'analisi quali-quantitativa, a valere sulla documentazione disponibile, volta ad individuare gli elementi essenziali di cui tener conto per delineare i nuovi obiettivi delle politiche regionali nel settore dell'immigrazione per il triennio 2022-2024 identificando le azioni da promuovere e gli indicatori ad esse correlate.

c. la redazione del "Rapporto annuale 2021", una pubblicazione a carattere monografico, riguardante: gli aggiornamenti disponibili relativamente alle dimensioni costitutive del fenomeno migratorio; le principali evidenze emerse nel percorso di approfondimento condotto ai fini della ricognizione sulle attività progettuali realizzate nel triennio 2019-2021; un focus specifico sugli elementi essenziali di cui tener conto ai fini della programmazione di settore per il triennio 2022-2024; le considerazioni finali in merito ai nuovi obiettivi delle Politiche regionali nel settore dell'immigrazione per il triennio 2022-2024 con l'identificazione delle azioni da promuovere ed eventuali indicatori ad esse correlate.

d. il raccordo con gli Osservatori regionali e/o nazionali interessati sotto diversi profili al fenomeno migratorio;

d. l'aggiornamento, anche con articoli tematici di approfondimento, del sito www.venetoimmigrazione.it, area Osservatorio.

Nell'ambito del **progetto INGRiD**, finanziato dal Justice Programme (JUST), Rights, Equality and Citizenship Programme (REC), Veneto Lavoro ha programmato 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. Inoltre collaborerà con l'Osservatorio Antidiscriminazione della Regione del Veneto a favore delle attività di prevenzione e contrasto delle discriminazioni etnico-razziali.

Sul tema dell'integrazione dei cittadini immigrati, l'Ufficio è stato impegnato, anche, nel supporto alla gestione, conduzione e amministrazione di due progetti finanziati dal Fondo Asilo, Migrazioni e Integrazione FAMI (2014-2020) e promossi dall'U.O. Cooperazione internazionale 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 a 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. Veneto Lavoro, nell'ambito di un'azione sperimentale, si occuperà di attivare e sostenere reti territoriali di realtà che a diverso titolo verranno coinvolte con la finalità di promuovere l'orientamento dei cittadini immigrati ai corsi di italiano, realizzerà una formazione rivolta ai mentori di comunità e attiverà, nelle tre province coinvolte, laboratori di italiano volti a lavorare sulla motivazione all'apprendimento della lingua e all'accompagnamento ai percorsi istituzionali; sta inoltre realizzando moduli di lessico per il lavoro rivolti ai partecipanti ai corsi CIVIS e ha attivato un servizio di babysitting in supporto alle partecipanti ai corsi CIVIS.

- **Progetto FAMI IMPACT VENETO** (DGR n. 1505 del 16/10/2019 e successiva proroga D.G.R. n. 906/2021): 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 a giugno 2022.

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 giugno 2022 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 2021 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 2021, 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 RDCI). 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 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 2021:



- 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 2021, il rafforzamento delle progettualità e di sinergia con altre Reti è stato articolato 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".



Progetto Erasmus + CLIC Content and Language Integrated learning for Key Competences

Il progetto CLIC finanziato dal programma Erasmus + - Key Action 2 "Cooperation for innovation and the exchange of good practices". intende sperimentare una modalità innovativa per formare in modo efficace sulle competenze trasversali i disoccupati che non sono (ancora) caratterizzati da bisogni speciali, nel tentativo di accorciare la durata del periodo di disoccupazione e consentire al sistema delle politiche attive del lavoro di concentrarsi su categorie più deboli. Il progetto si propone di realizzare e sperimentare un catalogo didattico e uno strumento per la formazione a distanza nuovi nel loro genere. In particolare, si è deciso di concentrarsi su 2 innovazioni che riguardano la metodologia didattica e 2 che caratterizzano lo strumento di intermediazione. Il catalogo formativo si concentrerà su 4 skills specifiche dell'area Competenze di base personali e relazionali. I contenuti saranno realizzati attraverso l'integrazione con la formazione in lingua straniera attraverso il sistema Content-Language Integrated Learning. Saranno quindi disponibili contenuti in Italiano, Inglese, Spagnolo e Tedesco. Inoltre, i contenuti saranno suddivisi in oggetti didattici di 15 minuti (micro-learning) per consentire una fruizione in pillole erogata attraverso dispositivi ICT (desktop o mobile). I corsi saranno inseriti all'interno di una Web Application per la fruizione di e-learning asincrono. Il partenariato è rappresentato da Veneto Lavoro, 3 Enti di formazione Tecum srl, Accion Laboral, BIT Schulungcenter GmbH di 3 Paesi Membri (Italia, Spagna e Austria), supportati da una agenzia formativa maltese ETI (Executive Training Institute) esperta in formazione CLIL, NEXA Politecnico di Torino specializzato in tecnologie digitali per l'apprendimento, 1 società sviluppatrice di tecnologie ICT Quantitas srl e 1 Network Europeo di Enti di Formazione Professionale Association Europeenne pour la Formation. Il progetto è iniziato a giugno 2021 e terminerà a maggio 2023.



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 anche ai fini del contrasto alla crisi economica causata dall'emergenza COVID 19;
- Partecipazione, in qualità di relatori, ad eventi organizzati dalle Parti sociali attinenti la gestione delle crisi aziendali, territoriali e settoriali;
- 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 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: accogliamento 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, riconversione 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: 44 casi di singole imprese/gruppi industriali;
- settoriali: occhialeria, logistica, calzaturiero, scarpa tecnica (sport system), conca, turismo (in relazione alle dinamiche occupazionali), comparto Terme euganee, filiera veneta elettrodomestico del freddo, moda (TAM).

Nell'ottica della risoluzione e prevenzione di criticità settoriali e di filiera è stato garantito il supporto alla Regione per la definizione e la sottoscrizione con le Parti di un "Protocollo per il superamento delle criticità della filiera della logistica".

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, nello specifico:
 - sono state realizzate analisi e proposte finalizzate a definire strumenti di supporto ai processi di riqualificazione e ristrutturazione industriale di filiere "caratteristiche" regionali in crisi complessa o a rischio di obsolescenza;
 - sono state realizzate analisi e proposte finalizzate a definire strumenti di supporto ai processi di riqualificazione e ristrutturazione industriale di aziende in crisi;
 - è stato attivato un tavolo regionale con le Parti sociali finalizzato al rafforzamento delle pratiche di workers buyout –WBO;
 - è stato garantito il supporto al processo di identificazione delle aree 107.3 C venete.
- 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.

Monitoraggio ed Analisi

Con l'azione si è inteso 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.

Sono state realizzate 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 2021 sono proseguite le attività di implementazione ed aggiornamento della banca dati documentale relativa alle crisi aziendali territoriali e settoriali.

L'Unità di crisi ha 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 anche con riferimento al PNNR;
- gli strumenti di supporto alle imprese in crisi, con particolare riferimento al "Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa" di cui all'art. 43 del DI 34/2020, al decreto attuativo del MISE del 29/10/2020 pubblicato in GU il 14/12/2020 recante la "definizione dei criteri e delle modalità di gestione di funzionamento" del richiamato Fondo e, infine, al Decreto Direttoriale MiSE del 20 gennaio 2021 che ha fornito chiarimenti e indicazioni operative in relazione alle modalità e alle condizioni di accesso al Fondo e reso disponibili gli schemi per la presentazione della domanda di accesso. Le analisi e gli approfondimenti sono stati realizzati anche in relazione alle situazioni di crisi gestite dalla struttura e sono stati sintetizzati in schede e presentazioni;
- il DL 118/2021 relativo alla disciplina della crisi di impresa, la struttura ha anche provveduto alla definizione di ipotesi emendative.

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.

6.5. U.O. 7 – VENETO WELFARE

SINTESI DEI RISULTATI

- Avvio del sistema di accreditamento regionale, con piattaforma ad hoc e raggiungibile dal sito www.venetowelfare.com area "Sistema Regionale di Accreditamento";
- Valutazione e Approvazione delle Pratiche di accreditamento con costituzione del Comitato Tecnico così come previsto dalla normativa;
- Stampa del libro Veneto Welfare - le azioni dei protagonisti e consegna a tutto il sistema Politico e Istituzionale del Veneto;
- Avvio delle procedure per la stesura dei primi bandi finalizzati all'incentivazione della Previdenza Complementare, Sanità Integrativa, Bilateralità e Welfare Aziendale;



- 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 passaggio da una situazione Pandemica a una Endemica.
- 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;
- Partecipato a molteplici eventi nazionali con interventi di nostri esperti e pubblicazione dei documenti nel sito www.venetowelfare.com con relative 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;
- Organizzato l'evento del 7 ottobre 2021 sul tema Previdenza Complementare e investimenti nell' Economia Reale, con i massimi esperti in tema di Welfare e Previdenza Contrattuale e programmato l'evento con Ordine dei Commercialisti del Veneto sul tema "Dal Welfare Territoriale al welfare Aziendale".

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'accreditamento 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.

Gli eventi promossi e partecipati hanno favorito l'analisi di quali siano le dinamiche previdenziali in Veneto e come si stiano muovendo i Fondi rispetto all'economia reale. Nel contempo è stata valutata l'influenza della contrattazione collettiva aziendale/territoriale al fine di ridisegnare la bilateralità a tutti i livelli, con l'analisi dei limiti nell'investimento nell'economia reale e del ruolo dei fondi pensione.

Le varie testimonianze promozionali hanno favorito l'emergere dei settori e degli strumenti più interessanti nei vari investimenti, con un ruolo strategico e integrato di Veneto Sviluppo.

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), si è avuta una riflessione innovativa nel ruolo del sistema di Accreditamento promosso da Veneto Welfare e il ruolo della contrattualistica di secondo livello.

Nei vari momenti di confronto Nazionale e regionale sono emerse linee guida evolutive in atto che hanno creato significative discontinuità rispetto al passato.

Nello specifico:

- Il modello del passato prevede un processo di allineamento tra imprese e lavoratori su base negoziale e contrattuale: il valore aggiunto principale è l'incremento generato dalla singola unità produttiva. Tale sistema si conferma adeguato in una situazione congiunturale stabile caratterizzata da sistema bancario e sistema del welfare pubblico estremamente attivi su un territorio di riferimento nonché da un sistema imprenditoriale consolidato.
- La crisi pandemica ed il palesarsi di nuovi trend economici richiedono un ulteriore passo in avanti che include l'intervento di strumenti di gestione del risparmio ed assicurazione quali traini per la finanza operativa (non speculativa) e focus su supporto sanitario innovativo, in particolare per riabilitazione ed assistenza.
- Il rapido rimbalzo dei fatturati ed il veloce riposizionamento delle nostre imprese sui mercati internazionali hanno posto in rilievo come il fattore fiducia tra organizzazioni e l'integrazione tra generazioni mature e quelle più giovani si confermi quale fattore critico di successo del sistema Nord Est. La capacità di fare sintesi dei gruppi tra opposti interessi attraverso il dialogo intergenerazionali costituisce la chiave per affrontare situazioni imprevedibili così come la concorrenza internazionale.

Promozione, informazione e assistenza qualificata

L'attività di informazione, visto il perdurare della pandemia, si è caratterizzata con l'aggiornamento costante degli strumenti messi a disposizione dei cittadini offrendo i 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 un'analisi delle migliori pratiche rinvenibili in altri contesti territoriali, nel corso del 2021 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 Veneto Welfare 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 Veneto Welfare 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;
- Valutazione e Approvazione delle Pratiche di accreditamento con costituzione del Comitato Tecnico così come previsto dalla normativa;
- Stampa del libro "Veneto Welfare - le azioni dei protagonisti" e consegna a tutto il sistema Politico e Istituzionale del Veneto;
- Avvio delle procedure per la stesura dei primi bandi finalizzati all'incentivazione della Previdenza Complementare, Sanità Integrativa, Bilateralità e Welfare Aziendale;
- 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;
- 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.

Azioni di sistema

È stata avviata la procedura di accreditamento, accreditando le prime strutture alla sezione A relativa al sistema di Previdenza Complementare Regionale.

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 è 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.

