

DECRETI DEL DIRETTORE DELLA DIREZIONE LAVORO

(Codice interno: 397246)

DECRETO DEL DIRETTORE DELLA DIREZIONE LAVORO n. 456 del 21 giugno 2019

Rafforzamento dei Centri per l'Impiego attraverso il PON Inclusione. Validazione del Piano di Attuazione regionale pe il rafforzamento dei servizi per l'impiego.*[Formazione professionale e lavoro]***Note per la trasparenza:**

Con il presente provvedimento, si valida il Piano di attuazione regionale per il rafforzamento dei servizi per l'impiego, come previsto all'art. 4 co.2 lett. G dello Schema di convenzione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Veneto Lavoro (DGR n. 1789/2018 - All. A e ss.mm.)

Il Direttore

- Visto la D.G.R. n.1789 del 27 novembre 2018 con la quale si approva lo schema di convenzione proposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali destinato a regolare l'attribuzione di Organismo Intermedio nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Inclusione", e che attribuisce tale ruolo all'Ente regionale Veneto Lavoro, in coerenza con la competenza dello stesso sulla gestione dei Centri per l'Impiego;
- Visto il Decreto n. 378 del 31 maggio 2019 con cui si prende atto delle proposte di modifica, pervenute dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, allo schema di convenzione per l'attribuzione del ruolo di Organismo Intermedio del PON Inclusione conseguenti all'introduzione del Reddito di Cittadinanza (L.26/2019);
- Visto che il sopraccitato provvedimento incarica il Direttore di Veneto Lavoro alla sottoscrizione della Convenzione, avvenuta in data 10 giugno 2019;
- Preso atto che con nota ns. prot. n. 218412 del 4 giugno 2019 Veneto Lavoro ha inoltrato alla Direzione Lavoro il Piano di attuazione regionale per il rafforzamento dei servizi per l'impiego, come previsto all'art. 4 co.2 lett. G dello schema di convenzione (All. A - DDR 378/2019);
- Ritenuto valido il sopraccitato Piano, come da **Allegato A**;
- Attesa la compatibilità con la vigente legislazione comunitaria, statale e regionale;

decreta

1. che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di validare il Piano di attuazione regionale per il rafforzamento dei servizi per l'impiego, come da **Allegato A**;
3. di dare notizia del presente provvedimento tramite il sito istituzionale;
4. di disporre che il presente provvedimento venga pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione Veneto.

Alessandro Agostinetti



giunta regionale

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019

pag. 1/15



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo

PON
INCLUSIONE

M



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



VENETO LAVORO

Programma Operativo Nazionale Inclusionione 2014 - 2020

**PIANO DI ATTUAZIONE REGIONALE
PER IL RAFFORZAMENTO
DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO**

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 2/15

INDICE

INDICE	2
1. Principali riferimenti	3
2. Premessa.....	3
3. Contesto di riferimento	3
4. Contenuti del Piano di rafforzamento	6
5. Procedure di attuazione	8
6. Modalità di rendicontazione.....	9
7. Monitoraggio delle attività.....	9
8. Cronoprogramma	11
Appendice 1	12

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 3/15

1. Principali riferimenti

Organismo Intermedio	Ente Veneto Lavoro
Programma Operativo	Programma Operativo Nazionale Inclusion - CCI n.2014IT05SFOP001
Atto di approvazione	Decisione della Commissione C(2014)10130 del 17 dicembre 2014 e modificato con Decisione C(2017) n. 8881 del 15 dicembre 2017
Periodo di programmazione	2014-2020
Periodo di riferimento del Piano di attuazione	Da maggio 2019 alla conclusione della programmazione 2014-2020
Data di stipula della Convenzione con l'Autorità di Gestione	10 giugno 2019
Risorse finanziarie	€ 3.898.471,25

2. Premessa

La Convenzione sottoscritta con la Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 dicembre 2017, ha assegnato a Veneto Lavoro, in qualità di Organismo Intermedio, risorse complessive pari ad Euro 3.898.471,25.

In adempimento alle disposizioni contenute all'art. 4, co.2 lett. G della suddetta Convenzione, con il presente "Piano di attuazione" si descrivono nel dettaglio le modalità e i tempi di attuazione dell'intervento di rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego. Tale Piano verrà aggiornato, apportando le necessarie modifiche e/o integrazioni, in relazione a specifiche esigenze che dovessero manifestarsi nella fase esecutiva.

Nell'attuazione del Piano di rafforzamento, verranno osservate le disposizioni riportate in Convenzione in materia di gestione, controllo, monitoraggio e valutazione e le ulteriori istruzioni

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 4/15

operative fornite dalla Autorità di Gestione del Programma Operativo Nazionale (di seguito: “PON”) “Inclusione” individuata nella Divisione III del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3. Contesto di riferimento

3.1 Processo di riordino delle funzioni in materia di mercato del lavoro e attribuzione a Veneto Lavoro della gestione dei servizi per l’impiego pubblici e del personale

La Legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio), ha avviato la riforma delle funzioni degli enti territoriali e definito le funzioni fondamentali delle città metropolitane e delle province nella nuova veste di “Area vasta” e ha previsto che lo Stato e le Regioni, secondo le rispettive competenze, attribuiscono le funzioni provinciali diverse da quelle definite al comma 85, tra cui rientrano anche le funzioni e i compiti in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Nel processo di riordino delle funzioni in materia di mercato del lavoro si è innestata, quale tappa fondamentale, la Legge del 10 dicembre 2014 n. 183, nota come Jobs Act, con i relativi Decreti legislativi attuativi. Si è delineato un nuovo modello di politiche del lavoro che distingue tra politiche attive e passive ed è finalizzato a un approccio preventivo al tema dell’occupazione volto a intervenire sulle cause della disoccupazione (mediante cd. politiche attive) e non solo a fronteggiare i problemi legati all’assenza del lavoro (cd. politiche passive). Le politiche del lavoro in tale contesto non si rivolgono solo a specifici target di beneficiari, ma a tutte le persone inoccupate e disoccupate che si dichiarano immediatamente disponibili al lavoro e ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro a rischio di disoccupazione.

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 ha dato avvio al processo di trasferimento alle regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo agli articoli 11 e 18 le funzioni e i compiti di competenza delle Regioni e ridefinendo il sistema dei servizi per il lavoro.

Nel triennio 2015/2017 la gestione dei Centri per l’Impiego e l’erogazione dei servizi all’utenza sono stati garantiti mediante convenzioni tra Regione, Province e Città Metropolitana.

La legge di bilancio statale 2018 (L.27 dicembre 2017, n. 205) ha disposto il trasferimento alle Regioni o all’ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l’impiego, del personale a tempo indeterminato delle città metropolitane e delle province in servizio presso i CPI, altresì per il personale a tempo determinato è stato previsto il subentro nei relativi contratti di lavoro.

La Regione del Veneto, con l’art. 54 della Legge Regionale n. 45 del 29 dicembre 2017 (Collegato alla Legge di Stabilità regionale 2018), ha disposto che il personale a tempo indeterminato e

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 5/15

determinato dei servizi per il lavoro pubblici fosse trasferito al “sistema regionale” per effetto della richiamata legislazione statale e collocato nei ruoli dell’ente regionale Veneto Lavoro.

L’esercizio delle funzioni in ambito regionale in materia di servizi per il lavoro, riallocate in capo alla Regione dall’articolo 1, comma 1, della Legge Regionale 30 dicembre 2016, n. 30 sono state trasferite a Veneto Lavoro che è subentrato nelle funzioni attribuite alle province e alla Città Metropolitana di Venezia nella materia dei servizi per l’impiego a decorrere dalla data del trasferimento del personale.

Il trasferimento del personale dei servizi per l’impiego dalle province e dalla Città Metropolitana di Venezia all’ente regionale Veneto Lavoro ha avuto effetto dalla data del 1° maggio 2018 per i dirigenti e dal 1° luglio 2018 per il rimanente personale, come fissato nella convenzione stipulata tra Regione del Veneto, Veneto Lavoro, le province del Veneto e la Città Metropolitana di Venezia, siglata tra le parti il 10 maggio 2018, e prorogata il 30 giugno 2018, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge Regionale n. 45/2017.

3.2 Assetto organizzativo della rete pubblica dei servizi per il lavoro

La riforma dei servizi per l’impiego pubblici nella Regione del Veneto si caratterizza per una nuova distribuzione dei compiti. Nel disegno legislativo delineato, alla Regione spetta una funzione di indirizzo programmazione, controllo, monitoraggio e valutazione delle politiche e del mercato del lavoro.

All’ente strumentale Veneto Lavoro, dopo il trasferimento del personale dei servizi per l’impiego regionali, sono attribuiti la direzione, il coordinamento e il monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e l’assistenza al Sistema dei Servizi per il lavoro secondo il nuovo modello organizzativo generato dalla riforma.

L’attribuzione delle nuove funzioni e compiti nella gestione dei servizi per l’impiego hanno reso necessario un nuovo regolamento da parte dell’ente Veneto Lavoro predisposto secondo gli indirizzi contenuti nella D.G.R. 10 aprile 2018, n. 451.

Il regolamento di organizzazione ha lo scopo di disciplinare l’assetto organizzativo dell’Ente, il fabbisogno di personale con definizione della dotazione organica dell’Ente e i principi di funzionamento, come previsto all’art. 15, comma 5, lettera a) della Legge Regionale n. 3/2009 e s.m.i..

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 6/15

La proposta di regolamento, adottata con decreto direttoriale n. 139 del 12 giugno 2018, è stata approvata dalla Giunta regionale con D.G.R. 6 luglio 2018, n. 984.

Sono organi dell'ente il Direttore e il Collegio dei revisori. Il Direttore ha la rappresentanza legale dell'ente e poteri gestionali in merito all'organizzazione dei Centri per l'impiego. Al collegio dei revisori spetta il controllo sulla gestione economico-finanziaria dell'ente.

L'organizzazione di Veneto Lavoro è articolata in **dodici Unità Organizzative (U.O.)**.

Le U.O.1 Bilancio, Affari generali e Approvvigionamenti, U.O.2 Personale, U.O.3 Sistema Informativo Lavoro Veneto, U.O.4 Osservatorio regionale Mercato del Lavoro si occupano rispettivamente delle funzioni già consolidate dell'ente Veneto Lavoro. Tali funzioni ora divengono ancor più essenziali per la stretta connessione con la diretta gestione dei servizi del lavoro per i cittadini e le imprese.

L'U.O.5 AT Gestione Fondi Europei è dedicata all'assistenza tecnica programmazione e gestione dei fondi strutturali (FSE), all'assistenza tecnica fondi immigrazione, all'assistenza tecnica alla sede di Bruxelles della Regione del Veneto, all'assistenza tecnica sociale per il reddito di inclusione.

L'U.O.6 Unità di Crisi e Servizi alle Imprese ha il compito di fornire assistenza tecnica alla gestione dei tavoli delle crisi, supporto alla reindustrializzazione e riconversione, monitoraggio ed analisi.

L'U.O.7 Veneto Welfare dedicata all'Osservatorio Welfare, alla promozione del sistema regionale di welfare, accreditamento ai sistemi di welfare.

L'U.O.8 Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro dedicata sia ad attività di sistema che ad attività di sviluppo e gestione di progetti regionali. Tra le attività di sistema sono comprese la programmazione e il controllo delle attività dei servizi per l'impiego previste dalla programmazione regionale e dalle norme nazionali, la programmazione dei servizi a persone e imprese, il monitoraggio dei servizi di politiche attive a disoccupati, analisi della fabbisogno delle imprese e supporto marketing territoriale svolto dai CPI, servizi di assistenza di primo e secondo livello a utenti e CPI tramite Contact Center.

La rete dei 39 CPI sul territorio è articolata in **4 Unità Organizzative Territoriali (U.O.T)**, esercitate su aggregazioni provinciali, che costituiscono dimensione minima per le aggregazioni territoriali. A capo di ciascuna U.O.T. è posto un Dirigente, incaricato dal Direttore, **con funzione di programmazione e controllo dei CPI afferenti**, a cui spetta la presentazione di un Piano delle attività territoriali e la relazione conclusiva delle attività territoriali.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 7/15

Il fabbisogno di personale trova sintesi in un Piano triennale che definisce la dotazione organica del personale di Veneto Lavoro. La Giunta Regionale con Deliberazione n. 1332 del 10 settembre 2018 ha approvato il “Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2018–2020 e piano occupazionale 2018” derivante dal nuovo assetto dell’Ente.

Al 31 dicembre 2018 la dotazione organica di 393 unità a tempo indeterminato risulta così composta:

Dotazione organica	
Categorie	Personale
Dirigenti	6
Categoria D	80
Categoria C	199
Categoria B	107
Categoria A	1
Totale	393

4. Contenuti del Piano di rafforzamento

4.1 I servizi dei Centri per l’Impiego in relazione alle misure di contrasto alla povertà e all’esclusione sociale.

Le azioni e i servizi che i Centri per l’impiego sono chiamati a garantire nei confronti della pluralità d’utenza, dai giovani alla ricerca del primo inserimento lavorativo alle persone in transizione da lavoro a lavoro, dai disoccupati di lunga durata alle persone a rischio di disoccupazione, sono puntualmente elencate nell’art.18 del D. Lgs. n.150/2015.

Con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 dell’11.01.2018 sono stati inoltre definiti i livelli essenziali delle prestazioni -LEP-, da erogare su tutto il territorio nazionale alle persone in cerca di impiego, facendo seguito alle intese raggiunte in sede di Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2017.

Tra questi, in relazione al presente piano, si richiama il LEP “**Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità**” (lettera N, allegato B del D.M. 4/2018).

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 8/15

Il LEP prevede le seguenti attività:

- individuazione del fabbisogno informativo/orientativo del destinatario,
- analisi-valutazione approfondita del profilo di fragilità delle persone,
- attivazione/partecipazione ai lavori dell'equipe multiprofessionale,
- contributo all'elaborazione, in integrazione con gli altri componenti dell'equipe multiprofessionale, del programma personalizzato comprendente misure di politica attiva del lavoro/sociale e/o sanitario,

ed i seguenti prodotti/risultati:

- programma personalizzato sottoscritto dalla persona comprendente misure del lavoro, sociale e/o sanitarie,
- persona attivata e accompagnata nella costruzione di un programma personalizzato multi-azione finalizzato a superare le diverse condizioni di fragilità che la allontanano dal lavoro e dall'inclusione sociale.

Il dispositivo normativo e procedurale, previsto dal **Sostegno per l'Inclusione Attiva** prima e dal **Reddito di Inclusione** poi, ha favorito l'instaurazione ed il consolidamento di rapporti di collaborazione tra i Centri per l'Impiego ed i Servizi Sociali dei Comuni afferenti.

L'obiettivo è stato quello di garantire la rilevazione e la valutazione delle caratteristiche di fragilità del soggetto e di definire e condividere un programma personalizzato di intervento adeguato a contrastare le diverse vulnerabilità di cui la persona è portatrice.

Pur nelle diversità di contesto e strutturali dei 21 ambiti REI del Veneto, si sono potute concretizzare esperienze e sperimentazioni che consentono ora, con gli attesi supporti in termini di risorse umane qualificate e dedicate, di garantire un adeguato servizio di accoglienza, informazione, presa in carico e accompagnamento per l'utenza beneficiaria del Reddito di Inclusione, del **Reddito di Cittadinanza** e, più in generale, per le persone in condizione di vulnerabilità.

Si evidenzia in particolare che il **Piano Regionale di Contrasto alla Povertà**, adottato dalla Giunta Regionale nell'ottobre 2018 (DGR n.1504 del 16/10/2018), ha previsto la strutturazione del **N.O.A. (Nucleo Operativo d'Ambito)** quale struttura di coordinamento territoriale per facilitare la collaborazione di rete tra Ambito/Comuni/Servizi Impiego e altri servizi territoriali.

I Centri per l'Impiego sono inoltre attivi nello sviluppo di progetti di coesione territoriale, a favore di soggetti deboli/svantaggiati o disabili, strutturati su partenariati pubblico/privati a livello provinciale.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 9/15

4.2 Le tipologie di intervento dei Centri per l'Impiego per i soggetti svantaggiati o a rischio di povertà ed esclusione sociale.

In funzione dei livelli essenziali delle prestazioni richiamati al paragrafo precedente e delle attività sottese alle misure nazionali REI e RDC, pur in attesa di provvedimenti esplicativi e procedurali, le tipologie di intervento nelle quali sono impegnati i CPI e a cui saranno dedicati gli operatori qualificati assunti con le risorse del PON Inclusionione possono essere così sintetizzate:

- informazione e primo orientamento ai servizi per il lavoro e alle politiche attive per il lavoro disponibili (modalità: individuale e di gruppo),
- rilevazione e valutazione fragilità e risorse dell'utente (modalità individuale, anche in equipe con altri operatori),
- definizione del progetto personalizzato (anche in equipe con altri operatori),
- stipula del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro,
- sessioni di supporto alla ricerca attiva, job club, laboratori esperienziali (modalità in gruppo),
- accompagnamento al lavoro, scouting aziendale e matching,
- promozione di esperienze in situazione (tirocinio/progetti utili alla collettività¹),
- tutoraggio e monitoraggio degli interventi.

Oltre agli interventi diretti con l'utenza, il Centro per l'Impiego sarà parte attiva delle azioni di sistema in raccordo con gli altri soggetti territoriali, pubblici/privati e del privato sociale, a diverso titolo coinvolti nell'implementazione delle misure connesse al RDC e ad altri interventi comunque rivolti a target in condizione di svantaggio e a rischio di marginalità sociale.

4.3 Obiettivi del Piano di Rafforzamento attraverso il PON Inclusionione

La personalizzazione degli interventi con la definizione di progetti individualizzati e il loro successivo tutoraggio/monitoraggio comporta un rilevante impegno, in termini di ore di attività, che l'operatore deve dedicare all'utente sia nell'attività in front office che nel back office.

1

1 Progetti promossi dai comuni nell'ambito del Reddito di Cittadinanza.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 10/15

A marzo 2019, secondo i dati INPS, in Veneto risultavano aver beneficiato del REI 11.876 nuclei e 31.331 persone coinvolte.

Al 30 aprile, secondo i dati INPS, in Veneto risultano presentate 35.901 domande di RDC, con tasso di approvazione di circa il 75%. Non essendo disponibili altri dati in ordine al numero di soggetti coinvolti e alla tipologia di problematica sottesa (lavorativa/altri bisogni), risulta al momento difficile fare una proiezione sulla platea effettiva dei beneficiari RDC che saranno presi in carico dai CPI attraverso la sottoscrizione del Patto di Servizio e del Patto per il Lavoro.

Sulla scorta dell'esperienza REI e dei primi numeri sul RDC si può stimare che l'ordine di grandezza degli utenti da prendere in carico supererà le 10.000 unità a livello regionale.

Le risorse professionali che potranno essere assunte con le risorse del PON Inclusionione, quantificate in **30 unità con profilo professionale “Specialista in mercato e servizi per il lavoro”, Categoria D²** ed assegnate ai 39 CPI del territorio veneto, consentiranno di migliorare gli standard di servizio verso l'utenza e soddisfare i previsti LEP, in particolare quello connesso alla **“Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità”**.

5. Procedure di attuazione

L'intervento di rafforzamento dei CPI con le risorse del PON Inclusionione si inserisce in un più ampio programma di potenziamento strutturale dei servizi per il lavoro in Veneto.

L'approvazione da parte della Giunta regionale del “Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2018–2020 e piano occupazionale 2018” ha consentito a Veneto Lavoro di attivare l'iter concorsuale per l'assunzione a tempo indeterminato di personale da inserire nei Centri per l'Impiego. Sono già state esperite le procedure di mobilità per il personale in disponibilità, le procedure di mobilità volontaria, ai sensi rispettivamente dell'art. 34 bis e dell'art. 30 D.Lgs.165/2001, e si sono concluse le procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato avente i requisiti ai sensi del D. Lgs. 75/2017.

2

¹ La riduzione a 30 operatori, rispetto ai 34 operatori originariamente previsti dal riparto, è dovuta al calcolo del costo reale che risulta leggermente superiore rispetto ai 35.000 €/annui previsti da riparto in relazione al nuovo CCNL in vigore dal 2018.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 11/15

Entro il mese di giugno 2019 è previsto l'avvio del **bando di concorso** per l'assunzione di personale a tempo indeterminato su vari profili tra cui anche il profilo di "**Specialista in mercato e servizi per il lavoro**" (cat. D del CCNL Funzioni Locali), profilo che risulta maggiormente adeguato alle attività svolte nei Centri per l'Impiego e connesse al raggiungimento del citato LEP.

Nel bando di concorso sarà previsto che la graduatoria finale possa essere utilizzata anche per l'instaurazione di rapporti a termine per il medesimo profilo professionale. A questa graduatoria si ricorrerà per le assunzioni oggetto del presente Piano.

Il profilo professionale **Specialista in mercato e servizi per il lavoro** è dettagliatamente descritto in appendice al presente Piano.

L'impegno lavorativo richiesto sarà a tempo pieno, secondo l'orario di lavoro previsto per gli uffici territoriali di Veneto Lavoro.

La durata contrattuale, non inferiore a 12 mesi e non superiore a 36 mesi, sarà definita al momento della stipula dei singoli contratti in relazione ai termini di rendicontabilità delle attività e delle spese così come concordati con l'Autorità di Gestione del PON Inclusionione.

Le sedi di lavoro coincideranno con le 39 sedi dei Centri per l'impegno del Veneto comprendendo, eventualmente in aggiunta, anche la sede centrale dell'Ente sita a Venezia-Mestre.

Le attività connesse al PON Inclusionione saranno seguite dalla Direzione di Veneto Lavoro, in raccordo con la Direzione Lavoro dell'Area Capitale Umano della Regione Veneto.

La sopra citata procedura concorsuale sarà seguita dalla U.O.2 Personale, a cui è demandata la competenza in merito all'instaurazione e alla gestione dei rapporti di lavoro.

Le 30 unità assunte saranno destinate alle 4 U.O.T. in relazione ai fabbisogni dei singoli CPI. Per garantire la completa copertura territoriale si potrà valutare l'eventuale assegnazione a più sedi limitrofe.

Il personale assunto sarà inizialmente impegnato in affiancamento ad operatori esperti per acquisire la necessaria **formazione sugli strumenti informativi e sulle procedure di servizio** adottate nei Centri per l'Impiego.

Qualora dovesse presentarsi la necessità, l'Ente può ricorrere a personale mediante agenzia di somministrazione individuata tramite gara, evenienza al momento del tutto secondaria e subalterna rispetto alla citata procedura concorsuale.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 12/15

6. Modalità di rendicontazione

Richiamata la convenzione che sarà sottoscritta tra le parti, si precisa che la modalità di rendicontazione sarà a **costi reali**.

Le spese ammissibili sono relative alle spese sostenute per il personale inserito nei CPI per garantire il rafforzamento dei servizi per l'impiego. Trattandosi di costi di personale, si procede con la verifica di ammissibilità, mettendo a disposizione della Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale Autorità di Gestione, del PON "Inclusione" 2014-2020, tutta la documentazione necessaria per i controlli di primo livello. Veneto Lavoro predisporrà i riepiloghi della spesa sostenuta riportando tutti gli elementi identificativi relativi al costo del personale impegnato nel progetto, in base ai quali è possibile confermare l'univoca e chiara attribuzione delle relative spese e scongiurare il rischio del doppio finanziamento.

Veneto Lavoro si impegna a tenere un sistema contabile separato o una codificazione contabile appropriata dei costi correlati alla contabilità generale. Al fine di valutarne l'ammissibilità, tutti i costi devono essere documentati, trasparenti e suddivisi per voci, nel rispetto dei criteri di pertinenza, congruità e coerenza, così come previsto per la rendicontazione a costi reali.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali corrisponderà a Veneto Lavoro l'importo di € 3.898.471,25 tramite liquidazioni trimestrali sulla base della presentazione di idonea documentazione contabile, corredata da una relazione descrittiva delle attività svolte e dei relativi costi sostenuti (riepiloghi), specificando in particolare il numero di risorse impiegate e, di ciascuna, l'impegno lavorativo espresso in ore/persona e i relativi costi.

In sede di avvio il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali liquiderà, su richiesta di Veneto Lavoro, un anticipo pari al 5% del finanziamento complessivo per l'avvio delle attività.

7. Monitoraggio delle attività

Il monitoraggio delle attività, relativo al processo di rafforzamento a valere sul PON Inclusione, sarà assicurato mediante trasmissione trimestrale all'Autorità di Gestione dello stato di avanzamento (rapporti di lavoro previsti/effettivi, assegnazione ai vari CPI/servizi) comprensivo delle somme nel trimestre.

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 13/15

8. Cronoprogramma

Schedulazione		2019				2020				2021				2022			
Fasi procedurali / Attività		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Fase 1 – Svolgimento procedura di selezione																	
Descrizione	Data Inizio	Data Fine															
Procedura di Concorso	giu '19	dic '19	X	X	X												
Convocazioni da graduatoria e procedure di assunzione	gen '20	mar '20			X												
Fase 2 - Attuazione interventi																	
Formazione degli operatori assunti in affiancamento ad operatori esperti	gen '20	feb '20				X											
Sviluppo interventi con l'utenza degli operatori assunti	gen '20	dic '22				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 14/15

Appendice 1

Specialista in mercato e servizi per il lavoro Cat. D
--

TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER L'ACCESSO:

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

ATTIVITÀ

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

Allegato A al Decreto n. 456 del 21.06.2019 pag. 15/15

CONOSCENZE E COMPETENZE

- Conoscenza della normativa italiana e regionale in materia di lavoro e di politiche a sostegno dell'occupazione (con particolare riferimento al D. Lgs. 150/2015 e alla L.R. 3/2009).
- Conoscenza delle misure, dei programmi e degli incentivi a sostegno all'occupazione sia a livello nazionale che regionale, con riferimento agli ambiti di attività sopra descritti.
- Conoscenza della programmazione regionale in materia di servizi al lavoro e politiche attive a valere sul FSE.
- Conoscenza di elementi di rendicontazione di progetti a valere su fondi strutturali.
- Conoscenza delle caratteristiche del mercato del lavoro locale con particolare riguardo ai profili professionali richiesti/utilizzati e della rete dei servizi ivi disponibili.
- Conoscenza delle tecniche di ricerca attiva del lavoro.
- Capacità di analizzare l'andamento e le caratteristiche della domanda di servizi.
- Capacità di pianificare per l'Unità Operativa di riferimento servizi, fasi e attività in funzione della normativa, delle direttive, delle risorse assegnate.
- Capacità di coordinare il personale di una Unità Operativa anche complessa in funzione dei servizi da garantire.
- Capacità di aggiornare il personale su modifiche di natura normativa e/o procedurale utili allo svolgimento delle mansioni assegnate.
- Capacità di gestire il sistema di relazioni con la rete di soggetti istituzionali interni ed esterni e di soggetti privati funzionalmente alla efficacia dei servizi erogati.
- Capacità di monitorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati dalla Unità Operativa di riferimento intervenendo con eventuali azioni correttive.
- Conoscenza delle procedure di programmazione gestione e rendicontazione delle azioni finanziate dal FSE.
- Elementi di diritto amministrativo e di diritto pubblico con approfondimento sulla legge n. 241/1990, sulla normativa in materia di autocertificazione e sul trattamento dei dati personali e sensibili; conoscenza del CCNL Regioni ed Autonomie locali e del Codice di comportamento.
- Gestione dei servizi per l'impiego: servizi ai cittadini ed alle imprese, compreso il collocamento mirato, forniti dai centri per l'impiego come individuati dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n 4 dell'11/1/2018.
- Gestione dei servizi previsti dal D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26 del 30 marzo 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni".

COMPETENZE TRASVERSALI

- Capacità di: lavorare in gruppo, risolvere i problemi, gestire organizzazioni complesse, lavorare per risultati, comunicazione;
- Capacità di identificare problemi, anche complessi, e raccogliere le informazioni utili a proporre/valutare possibili opzioni di risoluzione.
- Competenze informatiche relative all'uso degli applicativi di ufficio e di specifici applicativi web in relazione ai servizi del lavoro.
- Competenze linguistiche: conoscenza della lingua inglese almeno a livello B1.

RESPONSABILITÀ E RISULTATI

- E' responsabile dell'organizzazione dell'attività di una o più unità operative.
- Definisce le procedure di erogazione dei servizi.
- Verifica l'erogazione dei servizi in funzione degli obiettivi e degli standard predefiniti.