



Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)

2026-2028



684c89d4



Indice

1	PREMESSA	3
1.1	PRESUPPOSTI DELL'ANALISI DEI FABBISOGNI	4
2	ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	5
2.1	CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL) APPLICATI	5
2.2	ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	5
2.3	DOTAZIONE ORGANICA.....	5
2.3.1	<i>Suddivisione attuale della dotazione organica, incluse le figure in distacco</i>	<i>6</i>
2.3.2	<i>Rappresentazione degli impieghi</i>	<i>6</i>
2.3.3	<i>Cessazioni / assunzioni previste e conseguenti procedure di reclutamento da attivare</i>	<i>7</i>
2.3.4	<i>Esuberi</i>	<i>7</i>
2.3.5	<i>Suddivisione prevista alla fine del triennio 2026-2028</i>	<i>8</i>
2.4	SPESE PER IL PERSONALE	8
2.4.1	<i>Costi del personale.....</i>	<i>8</i>
2.4.2	<i>Copertura dei costi per il personale</i>	<i>8</i>
3	ANALISI DI DETTAGLIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE	10
3.1	POSIZIONI IN ORGANIGRAMMA	10
	<i>Stima dei costi 2026-2028 in relazione agli impieghi.....</i>	<i>11</i>
3.2	CARATTERISTICHE DELLE FIGURE PROFESSIONALI	12
3.2.1	<i>Classificazioni come da CCNL.....</i>	<i>12</i>
	Dirigenti	12
	Quadri Direttivi	12
	Impiegati delle Aree Professionali	12
3.2.2	<i>Elementi caratteristici della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo e delle figure professionali responsabili delle strutture aziendali</i>	<i>12</i>
	Livelli di articolazione della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo	13
	Natura del ruolo di responsabile di Area / di Ufficio in Veneto Sviluppo.....	13



1 Premessa

Con DGR n. 1351 del 25/11/2024, la Regione del Veneto ha fornito specifiche direttive alle proprie Società Controllate in materia di personale dipendente, che di seguito si riportano integralmente.

- C-I Gli organi amministrativi delle società controllate dalla Regione predispongono, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, ai sensi dell'art. 8, comma 1, della LR 39/2013, i piani triennali dei fabbisogni di personale e loro eventuali variazioni, i quali devono contenere una specificazione dei costi collegati e una qualificazione delle risorse atte a coprirli. In tali piani, inoltre, deve essere indicato il contratto nazionale di lavoro applicato e, per ciascuna posizione nell'organigramma, indicata la qualifica, la RAL e il costo aziendale. I piani triennali devono inoltre rappresentare in maniera chiara il personale in essere al momento della predisposizione degli stessi, evidenziando inoltre gli eventuali esuberanti.*
- C-II Ove il piano triennale preveda un incremento del personale a tempo indeterminato rispetto a quello attualmente presente nella società, ai fini della sua sostenibilità, deve essere corredato da proiezioni economico-finanziarie di almeno cinque anni. Insieme al piano triennale le società presentano anche il proprio regolamento per il reclutamento del personale, la cui congruenza viene valutata dalla Struttura competente in materia di personale, che può prescrivere eventuali correttivi.*
- C-III L'organo di controllo emette il parere previsto dall'art. 8, comma 1, della LR 39/2013, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile previsto dal piano triennale nonché sulla sua sostenibilità economico-finanziaria, anche sulla base delle proiezioni economiche elaborate dalla società di cui al C-II.*
- C-IV La Giunta regionale, sulla base dell'istruttoria effettuata dalle Strutture regionali competenti nel settore in cui opera la società o che le abbiano affidato o debbano affidarle delle attività o che le eroghino dei contributi, con il coordinamento della Struttura avente compiti di vigilanza sulle società e con il parere della Struttura competente in materia di personale, approva i piani triennali, anche con l'inserimento di particolari prescrizioni che diventano parte integrante dei piani stessi.*
- C-V Le relazioni semestrali sullo stato di attuazione dei piani redatte dagli organi amministrativi delle società devono essere trasmesse alla Giunta regionale entro il termine di due mesi dalla scadenza del semestre di riferimento.*
- C-VI A seguito dell'analisi effettuata, da parte della Struttura avente compiti di vigilanza sulle società, con il parere della Struttura competente in materia di personale ed eventualmente dell'Avvocatura regionale, sulle relazioni semestrali di attuazione dei piani triennali inviate dalle società o su altra documentazione pervenuta inerente l'attuazione dei piani triennali, la Giunta regionale, ove rinvenga delle assunzioni avvenute in violazione di quanto previsto dai piani triennali, o in palese violazione della normativa nazionale vigente al momento delle assunzioni o di quanto previsto nei regolamenti per il reclutamento di personale o dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, decide con proprio provvedimento quali misure adottare in proposito, oltre alla revoca dei componenti dell'organo amministrativo ove abbia provveduto alla loro nomina o designazione.*
- C-VII I piani saranno presentati, ogni tre anni, entro il 31 ottobre dell'anno precedente al triennio considerato. L'eventuale variazione del piano triennale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*
- C-VIII Nel caso in cui il costo del personale previsto dal piano dei fabbisogni superi il valore medio dell'analogo costo registrato nel triennio 2011/2013 (vincolo di legge a cui è soggetta la Regione), la previsione di un incremento di personale è ammessa, fermo restando la condizione della sostenibilità economico-finanziaria, ove sia presente almeno una delle seguenti condizioni:*
- 1 Le proiezioni economico-finanziarie evidenziano un miglioramento dell'efficienza tramite un aumento del fatturato in termini percentuali superiore a quello dei costi da sostenere,*
 - 2 Le nuove assunzioni sono volte a migliorare la sicurezza, oppure sono dedicate ai fini della tutela dell'ambiente o del risparmio energetico, oppure sono necessitate per adempiere appositi obblighi normativi,*
 - 3 Rispetto al triennio considerato la società presenta un mutamento sostanziale della tipologia o del volume delle attività.*
- C-IX Alle società controllate dalla Regione si applicano i medesimi limiti al turn over a cui è soggetta la Regione, fatto salvo nei casi in cui l'assunzione sia una sostituzione necessaria per lo svolgimento di un'attività non prescindibile, oppure sia necessaria per svolgere una nuova attività prevista dall'oggetto sociale o affidata dalla Regione, oppure nei casi indicati ai punti 1) e 2) della precedente direttiva.*



Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (d'ora in avanti anche "PTFP") è stato redatto in conformità alle sopra riportate direttive, ha natura scorrevole e definisce i fabbisogni di Veneto Sviluppo S.p.A. (d'ora in avanti anche "Veneto Sviluppo" o "la Società") nella prospettiva del triennio 2026-2028. Si precisa le date rappresentate nel documento per l'attuazione delle azioni ivi definite devono considerarsi correlate alla data di approvazione del medesimo da parte della Giunta Regionale del Veneto. Conseguentemente, le tempistiche previste possono essere soggette ad uno slittamento temporale.

1.1 Presupposti dell'analisi dei fabbisogni

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

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

Premesso quanto sopra, in coerenza con l'attività di programmazione definita dal Consiglio di Amministrazione della Società, ai fini dell'analisi e per la definizione dei fabbisogni relativi al triennio 2026-2028 si presume:

- con riferimento al punto a), la continuità ed invarianza degli attuali ambiti operativi e dei relativi volumi di attività;
- con riferimento al punto b), l'assenza di adeguamenti o variazioni dell'assetto organizzativo ed operativo della Società;
- con riferimento al punto c), l'assenza di cessazioni programmate di personale, eccezion fatta per la cessazione correlata alla scadenza del contratto attualmente vigente con il dott. Mauro Trapani, Direttore Generale della Società (15 aprile 2026). Per individuare la figura che andrà a sostituire il dott. Trapani, è stata avviata una specifica procedura di selezione, a seguito della quale verrà sottoscritto il contratto di lavoro con il nuovo Direttore Generale.

A fronte di situazioni nuove e non prevedibili che dovessero far venir meno uno o più dei presupposti sopra elencati, la Società provvederà al necessario aggiornamento del PTFP 2026-2028 e ad attivare il procedimento di validazione ed approvazione definito dalle direttive regionali di riferimento.



2 Analisi dei fabbisogni di personale

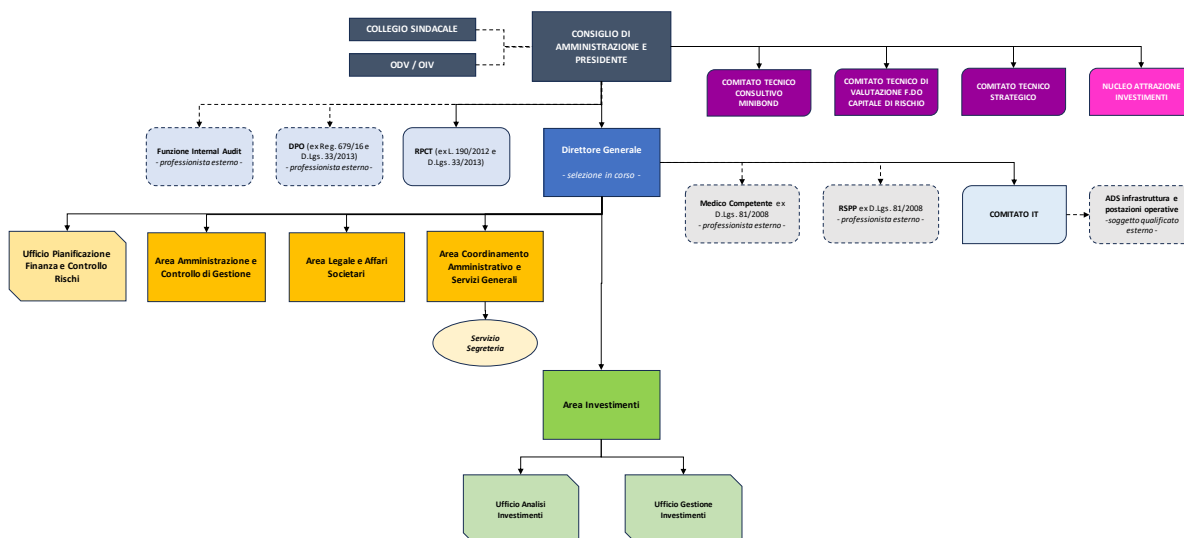
2.1 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati

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

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

2.2 Organigramma aziendale

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



2.3 Dotazione organica

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

A seguito del conferimento di ramo d'azienda "Business Unit Agevolazioni" a favore della propria controllata Veneto Innovazione S.p.A., avvenuto in attuazione della L.R. 14/2023 con atto del 30/11/2023, Veneto Sviluppo impiega - con decorrenza dal 01/01/2024 - una forza lavoro di 6 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (prima del conferimento d'azienda, la forza lavoro impiegata era di 25 dipendenti con contratto a tempo indeterminato). Ad essi si è aggiunta, nel 2024, la figura del Direttore Generale. Posto che inizialmente a tale figura era stato affidato principalmente il compito di seguire e gestire il piano di riorganizzazione del gruppo societario conseguente alle operazioni straordinarie che hanno avuto luogo nel 2023, il rapporto con la Società è stato disciplinato da un contratto a tempo determinato della durata massima di 24 mesi (con scadenza, come già anticipato, prevista in data 15 aprile 2026). Con decorrenza dal 15 maggio 2025 il Responsabile dell'Area Investimenti, dott. Marco Cavasin, ha rassegnato le proprie dimissioni. La Società ha quindi assegnato in via provvisoria l'interim delle funzioni in capo a tale figura al Direttore Generale, avviando una procedura di selezione che ad oggi non si è ancora conclusa e che è previsto giunga al termine entro il primo semestre 2026. In data 30 marzo 2026 è stato invece pubblicato



l'avviso di selezione per la figura del Direttore Generale, che prevede la possibilità di presentare candidature entro e non oltre il giorno 26 aprile 2026.

Di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 3 prestano servizio anche a favore della controllata Veneto Innovazione in regime di distacco parziale, mentre Veneto Sviluppo fruisce delle prestazioni di servizi rese a suo favore in regime di distacco parziale da 5 lavoratori dipendenti della controllata Veneto Innovazione (ex dipendenti di Veneto Sviluppo trasferiti alla controllata nell'ambito del citato conferimento d'azienda in possesso di specifiche competenze).

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

2.3.1 Suddivisione attuale della dotazione organica, incluse le figure in distacco

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

2.3.2 Rappresentazione degli impieghi

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

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



Società di appartenenza	n. risorse	Ruolo	Struttura di Veneto Innovazione	% Impiego in Veneto Innovazione	% Impiego in Veneto Sviluppo
Veneto Sviluppo S.p.A.	1	Direttore Generale	Direzione Generale	80%	20%
	1	Resp. d'Area	Area Amministrazione e Controllo di Gestione	70%	30%
	1	Resp. d'Ufficio	Ufficio Pianificazione, Finanza e Controllo Rischi	70%	30%
Veneto Innovazione S.p.A.	1	Resp. d'Area	Area Legale e Affari Societari	80%	20%
	1	Resp. d'Area	Area Coordinamento Amministrativo e Servizi Generali	90%	10%
	1	Addetto	Ufficio Segreteria e Protocollo	90%	10%
	1	Addetto	Ufficio Segreteria e Protocollo	90%	10%
	1	Resp. d'Ufficio	Ufficio Monitoraggio e Gestione Sistema Informatico	90%	10%

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

Fatte salve le eventuali esigenze straordinarie che si dovessero manifestare a fronte di cessazioni non programmate di personale e considerati i presupposti di cui al precedente paragrafo 1.1, ad eccezione di quanto già rappresentato con riferimento alla figura del Direttore Generale e del Responsabile dell'Area Investimenti, nel triennio 2026-2028 non sono previste né cessazioni né assunzioni di personale.

Con particolare riferimento alla figura del Direttore Generale, si precisa quanto segue.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne determina la durata, il compenso e i poteri, ai sensi dell'articolo 26 dello Statuto di Veneto Sviluppo. La nomina è poi oggetto di autorizzazione da parte dell'Assemblea.

Il Direttore Generale garantisce la gestione ordinaria della Società, assicurando l'implementazione delle strategie e il perseguimento degli obiettivi strategici, gestionali ed economico/finanziari assegnati dal Consiglio di Amministrazione, nel pieno rispetto della normativa in vigore e nell'ambito dei poteri delegati.

Il Direttore Generale intrattiene inoltre i rapporti con i principali stakeholder, al fine di garantire l'integrazione e l'allineamento delle politiche e degli indirizzi strategici al contesto in cui la Società opera; elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione i programmi finanziari, tecnici e organizzativi della Società; propone al Consiglio di Amministrazione l'Organigramma individuando il personale idoneo allo svolgimento delle diverse attività.

Inoltre, sulla base della posizione di controllo che Veneto Sviluppo S.p.A. ha assunto rispetto alla società Veneto Innovazione S.p.A. nella quale è confluito il ramo d'azienda di Veneto Sviluppo che si occupa della gestione dei fondi regionali, nazionali e comunitari, è previsto che il Direttore Generale di Veneto Sviluppo ricopra, tramite lo strumento del distacco di personale, anche la funzione di Direttore Generale di Veneto Innovazione S.p.A..

La procedura di selezione del Responsabile dell'Area Investimenti prevede l'avvio di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre la procedura di selezione del Direttore Generale prevede l'avvio di un rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di 3 anni, eventualmente prorogabile.

2.3.4 Esuberi

Considerati i presupposti di cui al precedente paragrafo 1.1, nel triennio 2026-2028 non sono previsti esuberi di personale.



2.3.5 Suddivisione prevista alla fine del triennio 2026-2028

In considerazione di quanto rappresentato al precedente paragrafo 2.3.3, al termine del triennio 2026-2028 non sono previste variazioni alle suddivisioni della dotazione organica rappresentate al precedente paragrafo 2.3.1, che rimane quindi invariata rispetto al precedente PTFP 2024-2026.

2.4 Spese per il personale

2.4.1 Costi del personale

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

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

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

Si rappresenta, tuttavia, che i dati 2023 si riferiscono alla Società nella configurazione precedente l’operazione di cessione del ramo d’azienda “Business Unit Agevolazioni” intervenuta con decorrenza 01/01/2024 e che, in quanto tali, non è possibile una comparazione diretta con i dati prospettici. Con riferimento al 2025, peraltro, le informazioni rappresentate costituiscono una stima non essendo stato ancora approvato il Bilancio d’Esercizio.

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

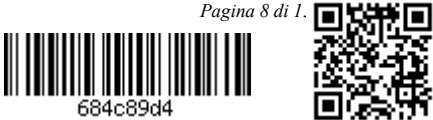
MEDIA 2011-13 (€)	DATI STORICI (€)			DATI PROSPETTICI (€)		
	BILANCIO 2023	BILANCIO 2024	STIME 2025	2026	2027	2028
2.660.407	1.841.331	760.748	900.000	950.000	950.000	950.000
	Importi al netto del riaddebito oneri per distacchi parziali in Veneto Innovazione S.p.A.:					
	1.841.331	704.846	555.000	600.000	600.000	600.000

2.4.2 Copertura dei costi per il personale

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

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

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



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

Lo schema seguente rappresenta i valori di tutte le Sezioni del Conto Economico come da Bilancio d'Esercizio relativamente agli anni 2023 e 2024, nonché le stime correlate alle medesime voci per l'anno 2025 ed i corrispondenti dati prospettici per il triennio 2026-2028. La stessa evidenza, inoltre, il valore dell'Utile di Esercizio (ante imposte). Si precisa che il dettaglio delle proiezioni rappresentate nel presente documento sarà ulteriormente esteso nell'ambito del budget di esercizio.

Sezioni del Conto Economico	DATI STORICI (€)			DATI PROSPETTICI (€)		
	BILANCIO 2023	BILANCIO 2024	STIME 2025	2026	2027	2028
A - valore della produzione	2.718.938	705.941	823.635	723.000	755.000	753.000
<i>Di cui proventi per distacchi in Veneto Innovazione S.p.A.</i>	0	55.902	345.000	350.000	350.000	350.000
B – costi della produzione	-3.747.542	-1.845.471	-2.103.280	-2.381.780	-2.151.280	-2.151.280
<i>Di cui costi per il personale</i>	-1.841.331	-1.139.530	-900.000	-950.000	-950.000	-950.000
C - proventi ed oneri finanziari	4.553.772	2.607.935	2.883.264	2.102.016	1.442.254	1.408.726
D - rettifiche di valore di attività finanziarie	-1.155.544	731.508	- 825.815	100.000	100.000	100.000
Utile d'esercizio (ante imposte)	2.369.624	2.199.913	777.805	543.236	145.974	110.446



3 Analisi di dettaglio della composizione del personale

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

3.1 Posizioni in organigramma

Personale alle dirette dipendenze della Società							
N.	Ruolo	Tipo rapporto	Livello come da CCNL applicato	Minimo contrattuale mensile (€)*	RAL mensile (€)*	RAL TEORICA 2026 (€)**	COSTO ANNUO 2025 (€)***
1	Direttore Generale	Tempo determinato max 24 mesi [#]	DIR	6.538	14.752	191.776	280.000
2	Resp.le di Area	Tempo indeterminato [#]	QD 4	5.113	7.600	98.800	90.000
3	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 3	4.356	6.823	88.699	134.000
4	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 3	4.356	6.285	81.705	113.000
5	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 1	3.706	4.285	55.705	84.000
6	Addetto	Tempo indeterminato	3A L4	3.307	3.991	51.883	73.000
7	Addetto	Tempo indeterminato	3A L4	3.307	3.556	46.228	66.000
Personale in distacco da Veneto Innovazione S.p.A.							
N.	Ruolo	Tipo rapporto	Livello come da CCNL applicato	Minimo contrattuale mensile (€)*	RAL mensile (€)*	RAL TEORICA 2026 (€)**	COSTO ANNUO 2025 (€)***
8	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 4	5.113	6.625	86.125	134.000
9	Resp.le di Area	Tempo indeterminato	QD 3	4.356	6.592	85.696	133.000
10	Resp.le di Ufficio	Tempo indeterminato	QD 2	3.927	5.126	66.638	97.500
11	Addetto	Tempo indeterminato	QD 4	5.113	5.744	74.672	93.000
12	Addetto	Tempo indeterminato	3A L4	3.307	3.955	51.415	74.600

[#] Informazioni riferite ai contratti attualmente in vigore. Con riferimento al Direttore Generale, a seguito della nuova procedura di selezione è previsto che il rapporto di lavoro possa essere disciplinato da un contratto a tempo indeterminato ovvero da un incarico a tempo determinato, con o senza possibilità di proroga. A prescindere dalla formula contrattuale che verrà individuata, il livello contrattuale ed i relativi importi corrisponderanno comunque a quelli rappresentati in tabella. Si precisa che, per il Direttore Generale è previsto un distacco all'80% presso la controllata Veneto Innovazione S.p.A. con un corrispondente ribaltamento del costo e che le proiezioni sono state determinate in continuità rispetto ai costi sostenuti in passato per la medesima figura.

* Minimo contrattuale e RAL sono riferiti alla mensilità di FEBBRAIO 2026.

** Calcolata sulla RAL di FEBBRAIO 2026 per 13 mensilità.

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



Stima dei costi 2026-2028 in relazione agli impieghi

La seguente tabella rappresenta la stima dei costi a carico di Veneto Sviluppo per le annualità 2026-2028 in relazione agli impieghi specificati al precedente par. 2.3.2.

Personale alle dirette dipendenze della Società							
N.	Ruolo	Impiego in Veneto Sviluppo	Livello come da CCNL applicato	Costo stimato 2026 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2027 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2028 a carico di Veneto Sviluppo	Totale costo stimato 2026-2028 a carico di Veneto Sviluppo
1	Direttore Generale	20%	DIR	88.000	88.000	88.000	264.000
2	Resp.le di Area	100%	QD 4	140.000	140.000	140.000	464.000
3	Resp.le di Area	30%	QD 3	47.650	47.650	47.650	142.950
4	Resp.le di Ufficio	30%	QD 3	41.350	41.350	41.350	124.050
5	Resp.le di Ufficio	100%	QD 1	84.000	84.000	84.000	252.000
6	Addetto	100%	3A L4	73.000	73.000	73.000	219.000
7	Addetto	100%	3A L4	66.000	66.000	66.000	198.000
Personale in distacco da Veneto Innovazione S.p.A.							
N.	Ruolo	Impiego in Veneto Sviluppo	Livello come da CCNL applicato	Costo stimato 2026 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2027 a carico di Veneto Sviluppo	Costo stimato 2028 a carico di Veneto Sviluppo	Totale costo stimato 2026-2028 a carico di Veneto Sviluppo
8	Resp.le di Area	20%	QD 4	24.200	24.200	24.200	72.600
9	Resp.le di Area	10%	QD 3	12.100	12.100	12.100	36.300
10	Resp.le di Ufficio	10%	QD 2	8.800	8.800	8.800	26.400
11	Addetto	10%	QD 4	8.100	8.100	8.100	24.300
12	Addetto	10%	3A L4	6.800	6.800	6.800	20.400
TOTALE				600.000	600.000	600.000	1.800.000



3.2 Caratteristiche delle figure professionali

3.2.1 Classificazioni come da CCNL

Dirigenti

Art. 2 CCNL di riferimento.

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

Quadri Direttivi

Art. 82 CCNL di riferimento.

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

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

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

Impiegati delle Aree Professionali

Artt. 91, 92 e 93 CCNL di riferimento.

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

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

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

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



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

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

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

Livelli di articolazione della struttura organizzativa di Veneto Sviluppo

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

- Aree: sono macro strutture che, presidiano e coordinano i processi, le attività e gli adempimenti afferenti a uno o più ambiti operativi, prestando supporto al Direttore Generale nella realizzazione degli obiettivi e delle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione e contribuendo alla pianificazione. Possono essere articolate in uno o più Uffici, dei quali curano il coordinamento operativo, e possono essere caratterizzate da differenti gradi di complessità organizzativa e gestionale, determinata anche in funzione del grado di rilevanza istituzionale dei propri referenti e destinatari, interni ed esterni. Ad esse è preposto un Responsabile, al quale è assicurato un adeguato grado di autonomia gestionale ed operativa.;
- Uffici / Servizi¹: sono strutture che gestiscono operativamente i processi, le attività e gli adempimenti afferenti ad uno o più ambiti operativi omogenei, prestando supporto al Direttore Generale nella realizzazione degli obiettivi e delle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione negli ambiti di competenza. In quanto tali, possono essere caratterizzate da differenti gradi di complessità organizzativa e gestionale, determinata anche in funzione del grado di rilevanza istituzionale dei propri referenti e destinatari, interni ed esterni. Ad esse, salvo casi di *interim* o collocazione alle dirette dipendenze del Direttore Generale, è preposto un Responsabile, al quale è assicurato un adeguato grado di autonomia gestionale ed operativa.

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

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

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

