



\_\_\_\_\_  
COMUNE DI ALA

Provincia di Trento

<i>PIANTA ORGANICA DEL PERSONALE DIPENDENTE</i>
---

- <i>aggiornamento 2023</i> -
-------------------------------

Approvato ed allegato alla deliberazione della giunta comunale n.17...di data21/02/2023

IL SEGRETARIO GENERALE  
A. M.Flavia Brunelli

IL SINDACO  
Claudio Soini

<b>INDICE</b>	
<b>A. Relazione illustrativa</b>	
1. Principi generali	<i>pag.</i> 3
2. Principi statutari	<i>pag.</i> 4
3. La dotazione organica ed il contesto di riferimento normativo e contrattuale	<i>pag.</i> 7
4. La Pianta organica e le modifiche adottate	<i>pag.</i> 9
5. L'organigramma della pianta organica e tabelle dotazione organica	<i>pag.</i> 17
<b>B. Pianta organica - Attribuzioni e funzioni:</b>	<i>pag.</i> 19
1. Area segreteria generale	<i>pag.</i> 19
2. Area finanziaria - tributi	<i>pag.</i> 23
3. Area tecnica	<i>pag.</i> 25
4. Area servizi	<i>pag.</i> 30
5. Area Polizia municipale	<i>pag.</i> 37
6. Tabella riassuntiva pianta organica	<i>pag.</i> 39
7. La progressione interna ed il fabbisogno di personale per le assunzioni all'esterno	<i>pag.</i> 39
8. I posti part – time e le categorie protette	<i>pag.</i> 41
9. Declaratoria delle figure professionali	<i>pag.</i> 47

## **A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **1. PRINCIPI GENERALI**

Il Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino Alto – Adige, approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018 n. 2 e s.m., al Titolo I (*Disposizioni generali*) – Capo II (*Autonomia statutaria e potestà regolamentare*) dispone:

#### ***Art.5 – Contenuto dello Statuto***

1. Lo Statuto stabilisce le norme fondamentali dell'organizzazione dell'Ente e in particolare specifica le attribuzioni degli organi e definisce la forma di gestione amministrativa nel rispetto del principio di separazione fra funzioni di direzione politica e funzioni di direzione amministrativa.

Lo stesso Codice al Titolo III (*Organizzazione e Personale*) – Capo I (*Disposizioni generali*) dispone altresì:

#### ***Art. 88 – Fonti***

1. Sono regolate con legge ovvero, sulla base di norme di legge, con regolamenti o atti amministrativi del Comune, le seguenti materie:
  - a) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
  - b) gli organi, gli uffici e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
  - c) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
  - d) i ruoli e le dotazioni organiche, nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica e profilo professionale sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
  - e) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
  - f) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

#### ***Art. 89 – Indirizzo politico – amministrativo***

1. La giunta, sulla base del documento programmatico approvato dal consiglio comunale, fissa gli obiettivi politico amministrativi e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

#### ***Art. 90 – Potere di organizzazione***

1. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti l'organizzazione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, tenuto conto nell'individuazione degli stessi organi di quanto eventualmente previsto nello Statuto comunale ai sensi dell'articolo 5, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi.

## 2. PRINCIPI STATUTARI

Gli articoli 30 e seguenti dello Statuto comunale vigente (*Capo IV – Organizzazione amministrativa*) dispongono quanto segue in ordine ai principi sulla organizzazione della struttura amministrativa.

### *Art. 30 - Principi*

1. L'attività amministrativa deve essere informata ai seguenti principi:
  - a) professionalità, autonomia, trasparenza, funzionalità ed economicità;
  - b) organizzazione del lavoro per progetti e programmi;
  - c) efficienza dell'azione ed efficacia dei risultati, in rapporto ai mezzi impiegati ed alle direttive impartite;
  - d) attribuzione di responsabilità strettamente collegata alla autonomia decisionale affidata ai singoli soggetti;
  - e) superamento della rigida divisione del lavoro e della sua ritualizzazione, ed invece massima flessibilità delle strutture del personale.
2. L'ordinamento degli uffici è disciplinato nel presente statuto, nel rispetto delle leggi vigenti e del principio della separazione delle competenze e quindi di distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dei risultati spettanti agli organi politici e le competenze gestionali appartenenti al segretario generale e ai responsabili delle strutture.
3. L'ordinamento degli uffici si ispira a principi di efficienza organizzativa, di decentramento organizzativo, gestionale ed operativo, nonché di economicità di gestione e di responsabilità personale, allo scopo di conseguire la massima efficacia nei risultati e la ottimizzazione dei servizi resi alla comunità.
4. L'organizzazione e il funzionamento delle strutture, orientate al soddisfacimento delle esigenze del cittadino-utente devono rispondere a principi di trasparenza, di partecipazione e di agevole accesso all'informazione e agli atti del comune
5. L'assetto organizzativo si informa ai criteri della gestione per obiettivi, del collegamento fra flussi informativi e responsabilità decisionali, della

corresponsabilizzazione di tutto il personale per il perseguimento degli obiettivi, della verifica dei risultati conseguiti, dell'incentivazione collegata agli obiettivi raggiunti e alla crescita della qualificazione professionale.

6. L'amministrazione, previo confronto con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro e la qualificazione professionale mediante processi di formazione del personale, rendendo operativo il principio delle pari opportunità.
7. La formazione e la qualificazione del personale sono assunti quale metodo permanente ai fini della valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali, nonché del più efficace espletamento dell'attività amministrativa, secondo gli accordi sindacali vigenti.
8. Il consiglio comunale determina, in apposito regolamento, la dotazione organica complessiva dell'ente e la disciplina del personale non riservata alla contrattazione collettiva.

#### *Art. 31 - Strutture organizzative*

1. Le strutture organizzative comunali sono ordinate per aree di attività omogenee in relazione alla natura ed all'entità dei compiti da svolgere in modo continuativo ed agli obiettivi da raggiungere.
2. L'organizzazione e il funzionamento delle strutture devono rispondere ad esigenze di trasparenza, di partecipazione e di agevole accesso dei cittadini all'informazione ed agli atti del comune.
3. La struttura amministrativa è finalizzata a rispondere in modo adeguato alle esigenze dei cittadini, orientando il proprio operato a criteri di tempestività, snellezza e semplificazione delle procedure.
4. La giunta comunale può allo scopo istituire particolari posizioni di lavoro che richiedano elevata responsabilità di prodotto e di risultato, individuando il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse, graduando le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo e individuando l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile; fissa i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:
  - per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
  - per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;

- per modifiche organizzative dell'ente, che richiedano la ridefinizione delle posizioni organizzative esistenti.
- 1. Il sindaco con proprio decreto nomina i preposti alle strutture organizzative dell'ente, ne individua le funzioni e per quanto non di competenza del segretario, l'adozione degli atti gestionali, i poteri e le responsabilità.
- 2. Il sindaco può attribuire a tempo determinato incarichi di direzione a soggetti, estranei all'amministrazione comunale, di comprovata competenza, preparazione ed esperienza, in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.
- 3. I responsabili del procedimento sono individuati con le modalità stabilite dal regolamento comunale sul procedimento amministrativo e sull'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi
- 4. La giunta comunale, con gli strumenti di programmazione, assegna obiettivi al segretario generale ed ai preposti alle strutture organizzative cui siano attribuite funzioni e atti di gestione, unitamente alle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per il rispettivo conseguimento.
- 5. Nel rispetto dei principi fissati dallo statuto, con apposito regolamento vengono individuati i criteri di organizzazione degli uffici.

#### *Art. 32 - Segretario generale*

1. Il segretario generale è il funzionario più elevato in grado del comune, è capo del personale ed ha funzione di direzione, di sintesi e di raccordo della struttura burocratica con gli organi di governo.
2. Il segretario generale attua le direttive ed adempie ai compiti affidatigli dal sindaco, dal quale dipende funzionalmente; esercita tutte le funzioni ad esso attribuite dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti comunali; se richiesto, roga i contratti nei quali l'ente è parte e autentica le sottoscrizioni nelle scritture private e negli atti unilaterali nell'interesse del comune.
3. Al fine dell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dagli organi di governo, perseguendo livelli ottimali di efficienza ed efficacia, il segretario generale sovrintende e coordina le strutture organizzative del comune e le attività dei funzionari ad esse preposti.
4. Il segretario generale è coadiuvato dal vicesegretario generale, il quale ne svolge le funzioni vicarie e regge la sede segretariale in caso di assenza o di vacanza della stessa. Ad esso è di norma attribuita la direzione di un settore e/o la direzione di progetti che interessano più settori.

## 1. LA DOTAZIONE ORGANICA ED IL CONTESTO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE

A partire dalla dotazione organica individuata dal Consiglio comunale, la Giunta procede alla formulazione della pianta organica tenendo conto dei seguenti riferimenti:

- a. il Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino Alto – Adige, approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018 n. 2 e s.m., con particolare riferimento al Titolo III (*Organizzazione e Personale*), Capo I (*Disposizioni generali*), Capo II, (*Dirigenti e funzionari dell'area direttiva*), Capo III (*Segretari comunali*) e Capo IV (*Contrattazione collettiva*);
- b. il contratto collettivo provinciale di lavoro per il triennio giuridico – economico 2016/2018 relativo al personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali e l'accordo di settore stralcio per i comuni e comunità della Provincia Autonoma di Trento, sottoscritti in data 1° ottobre 2018, dei quali la Giunta comunale ha preso atto con deliberazione n. 152 di data 22 ottobre 2018, dichiarata immediatamente eseguibile;
- c. il contratto collettivo provinciale di lavoro il triennio giuridico – economico 2016/2018 relativo all'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto autonomie locali, sottoscritto in data 29 ottobre 2018 dei quali la Giunta comunale ha preso atto con deliberazione n. 172 di data 27 novembre 2018, dichiarata immediatamente eseguibile,

Rispetto a questi riferimenti, meritano di essere sottolineati alcuni elementi fortemente innovativi rispetto al passato:

- l'esigenza di una maggiore flessibilità nella gestione del personale ha portato al trasferimento dal consiglio comunale alla giunta delle competenze relative alla consistenza delle singole unità organizzative dell'ente e quindi alla formulazione della pianta organica;
- l'applicazione del nuovo ordinamento contabile e finanziario, a decorrere dal 1° gennaio 2001, ha comportato l'attuazione del principio della separazione dei compiti di indirizzo e di controllo, spettanti agli amministratori, dai compiti gestionali, affidati ai dirigenti;
- La riformulazione del sistema di valutazione del personale: a seguito della sottoscrizione dell'Accordo di data 14 novembre 2013 ("Accordo per la revisione del sistema di valutazione del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale") e nello specifico art. 3), a partire dall'anno di valutazione 2013, la valutazione del personale si sostanzia in un giudizio complessivamente positivo o negativo. Ciò in considerazione del fatto che la partecipazione ed il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi generali e specifici dell'ente risulta già valorizzata nell'ambito delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per la riorganizzazione e

l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.) La formalizzazione della valutazione mediante apposita scheda, allegata agli Accordi stessi, avviene quindi unicamente nel caso in cui la valutazione del dipendente sia negativa; la valutazione del dipendente ha cadenza annuale (1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno) e qualora a metà del periodo annuale di valutazione, il responsabile di struttura rilevi un andamento negativo della prestazione lavorativa, dovrà obbligatoriamente darne comunicazione per iscritto al dipendente ed effettuare con l'interessato un colloquio per individuare le possibili azioni di miglioramento, che andranno formalizzate mediante la compilazione di apposita scheda; la conferma del giudizio negativo al termine del periodo di valutazione dovrà essere obbligatoriamente formalizzata dal responsabile della struttura/responsabile valutatore mediante la compilazione di ulteriore apposita scheda nella quale dovranno essere indicate le motivazioni sottese al giudizio negativo;

- il contratto di lavoro dei dirigenti e segretari comunali prevede un diverso sistema di valutazione dell'operato dei dirigenti/segretari, che avviene da parte della giunta comunale sulla base di apposita scheda di valutazione che viene sottoscritta dal sindaco e alla quale è collegata la corresponsione della retribuzione di risultato.



## 1. LA PIANTA ORGANICA E LE MODIFICHE ADOTTATE

Il Consiglio comunale, con deliberazione n. 51 di data 29 novembre 2018 ha approvato il la nuova dotazione organica del Comune di Ala, affiancata da un piano di riorganizzazione dei servizi e di ristrutturazione della pianta organica del personale dipendente ed ha individuato un disegno organizzativo forte e preciso, sul quale procedere per l'adeguamento della struttura organizzativa alle nuove esigenze normative ed operative.

La nuova pianta organica prevedeva 78 posti, suddivisi nella segreteria generale ed in quattro aree articolate in servizi e dirette da quattro figure direttive (posizioni organizzative).

Il piano di riorganizzazione dei servizi è stato formulato sulla base della rilevazione dello stato attuale e andrà attuato con una serie di atti amministrativi da adottare nell'immediato futuro, per consentire all'amministrazione comunale di raggiungere i seguenti fondamentali risultati:

- \* un incremento sostanziale della capacità di risposta della macchina organizzativa alla domanda di servizi proveniente dai cittadini, ottenuta principalmente mediante l'inserimento nella struttura delle posizioni organizzative e di figure professionali ad alta qualificazione, capaci quindi di gestire la complessità e di orientare anche i propri collaboratori verso la soddisfazione dei bisogni dei cittadini;
- \* una autentica valorizzazione delle professionalità esistenti all'interno dell'ente, verificata ed attuata attraverso una serie di procedure di tipo concorsuale;
- \* l'apertura dell'ufficio relazioni con il pubblico – U.R.P. (destinato a diventare dal 2020 lo sportello polifunzionale di terza generazione pArLA) – che rappresenta un punto di contatto e di dialogo fra amministrazione e cittadini di fondamentale importanza;
- \* un contenimento del rapporto tra il numero dei dipendenti, che è stata ridotta da 82 a 78 ed il numero degli abitanti, che nel frattempo è cresciuto dai 7.348 residenti al 31 dicembre 2001 agli 8.824 residenti al 31 dicembre 2017, con un incremento assoluto di 1.476 abitanti, pari al 20,1% (i residenti al 31 dicembre 2021 sono 8.829).

Con deliberazione n. 52 di data 29 novembre 2018, il consiglio comunale di Ala ha approvato il "Regolamento organico del personale dipendente", nella versione adeguata alla normativa vigente, in quanto il testo precedente risultava datato e anacronistico rispetto alle novelle

legislative che nel tempo hanno interessato il rapporto di pubblico impiego, con particolare riguardo alla necessità di depurare il regolamento degli istituti che, per rinvio legislativo, sono normati dalla contrattazione collettiva; il nuovo testo recepisce inoltre i dettami del pacchetto anticorruzione (L. 190/2012 e decreti attuativi).

Questo impegnativo progetto risultava necessario per garantire servizi ulteriori e di qualità; la dotazione approvata prevede la riduzione dei posti esistenti in organico, accompagnata da una significativa ristrutturazione dei servizi al fine di garantire la complessiva specializzazione e responsabilizzazione del personale, la precisa e puntuale definizione dei servizi offerti nella consapevolezza che l'obiettivo di fondo, nel rispetto del Piano di miglioramento definitivamente approvato in allegato alla deliberazione consiliare n. 6 di data 30 giugno 2020, è quello di ridurre i costi fissi e di accrescere ulteriormente l'efficienza del sistema organizzativo comunale.

Il progetto di ristrutturazione e riorganizzazione dei servizi è partito dal nuovo organigramma, quale atto di macro-organizzazione, che rappresenta la cornice di riferimento del quadro futuro, che deve dare risposta alle seguenti esigenze e raggiungere i seguenti obiettivi:

- individuazione di un modello organizzativo per gruppi di lavoro, che consenta a ognuno dei membri di conoscere non solo le proprie mansioni, ma anche gli obiettivi che il gruppo deve raggiungere;
- articolazione per strutture complesse, costituite dalla segreteria generale e quattro aree: finanziario (per la gestione delle funzioni finanziarie e di programmazione economica, gestione dei tributi), tecnico (per la gestione del territorio e del patrimonio comunale), servizi (per la gestione dei campi di intervento inerenti le attività demografiche ed elettorali, lo sportello polifunzionale per il servizi al cittadino pArLA, le attività culturali, turistiche, sportive, le attività produttive) e polizia municipale intercomunale (per la gestione in forma associata del servizio di Polizia Locale);
- articolazione di ogni singola struttura complessa in settori operativi omogenei, organici e dotati di competenze tecniche specifiche, orientabili alla realizzazione di specifici progetti/obiettivo;
- previsione di quattro figure di coordinamento e responsabilità (posizioni organizzative);
- individuazione di una serie di figure ad alto contenuto professionale, per governare la complessità e rispondere alle esigenze della cittadinanza;
- realizzazione concreta del principio della distinzione dell'attività di gestione dell'ente, affidata ai funzionari, dall'attività di programmazione e controllo,

spettante agli amministratori, nello spirito espresso dalla normativa vigente e dallo Statuto comunale;

- valorizzazione delle risorse interne e della professionalità acquisita sul lavoro;
- potenziamento del servizio informatica e controllo di gestione interno all'ente;
- riconoscere lo sviluppo professionale alle risorse interne e riqualificare le figure di categoria inferiore: da qui anche la necessità di procedere a una riqualificazione di altre figure strategiche per l'amministrazione, meritevoli per l'impegno svolto nel tempo all'interno dell'ente, di una progressione di carriera attraverso l'istituto contrattuale delle progressioni verticali all'interno delle categorie, da livello base a livello evoluto, e, dove possibile, della progressione verticale fra categorie, fattispecie quest'ultima di più difficile attuazione in quanto assimilata alle assunzioni e per questo correlata al numero di personale assunto attraverso procedura concorsuale pubblica dalla quale si deve attingere con la riserva di posti.

Peraltro, per quanto riguarda le progressioni verticali va precisato che sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige Numero Straordinario n. 2 del 21 dicembre 2021 al Bollettino n. 50 è stata pubblicata la legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante *“Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”*, che prevede, all'articolo 6, (*Progressioni verticali negli enti locali*): “1. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le categorie o fra qualifiche diverse possono avvenire tramite concorso interno, fermi restando i requisiti previsti dall'articolo 96 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige)”.

Il Comune di Ala nella propria riorganizzazione ha tenuto conto di nuovi fattori ed esigenze, da valutare con grande attenzione perchè dovranno determinare ed indirizzare le scelte future per assicurarne l'efficacia:

- maturazione democratica dei cittadini, che esercitano un controllo attento e critico sugli atti del Comune;
- esigenza che il comune offra aiuto e sostegno alle categorie più deboli, giovani in cerca di lavoro, famiglie ed anziani ai quali vanno garantiti servizi maggiori e di qualità;
- l'autonomia tributaria che obbliga il Comune a reperire le risorse per i servizi ed a rendere conto ai cittadini del metodo di riscossione (giustizia tributaria) e dei criteri di utilizzo delle imposte;

- la crisi economica o comunque l'esigenza di ridurre il disavanzo pubblico, che ne ha diminuito la disponibilità delle risorse a tutti i livelli;
- il nuovo ruolo che il comune dovrà assumere, nel suo territorio, come promotore e coordinatore delle attività economiche private nel campo del turismo, dell'artigianato, del commercio dei trasporti, dell'agricoltura e dell'industria.

A fronte di questo quadro, è evidente che la struttura organizzativa del personale deve essere impostata sulla base di tre principi fondamentali:

1. riduzione degli sprechi, recupero dell'efficienza e attenta valutazione dei costi;
2. incremento della professionalità dei singoli dipendenti e appalto dei servizi a basso contenuto professionale;
3. piano continuo di aggiornamento e formazione.

Va tenuto conto, inoltre, che la dotazione organica è stata adeguata alla previsione del progetto organizzativo che ha previsto il passaggio di personale dal servizio di custodia forestale dalle dipendenze del disciolto Consorzio di vigilanza boschiva Ala-Avio e dall'incardinamento nella pianta organica comunale del personale addetto alla vigilanza urbana, per il quale è stato abrogato l'obbligo del trasferimento presso le Comunità (art. 39 della L.P. 13 novembre 2014, n.12).

La giunta comunale, con deliberazione n. 7 di data 16 gennaio 2020 ad oggetto: *"Mobilità interna con trasferimento di personale a seguito della riorganizzazione dei servizi del Comune di Ala, previa modifica della pianta organica"* ha introdotto alcune modificazioni alla pianta organica mediante la trasformazione dei seguenti posti:

- nell'area servizi - Servizio biblioteca: da collaboratore bibliotecario cat. C evoluto ad assistente bibliotecario cat. C base;
- nell'area tecnica - Servizio edilizia ed urbanistica: da assistente tecnico cat. C base ad assistente amministrativo cat. C base;
- nell'area tecnica - Servizio staff: da assistente amministrativo cat. C base a collaboratore amministrativo cat. C evoluto.

Il consiglio comunale, con deliberazione n. 12 di data 3 marzo 2022 ha modificato le tabelle allegato A) e B) precedentemente approvate con deliberazione n. 51 di data 29 novembre 2018 e allegate al regolamento organico del personale dipendente e di organizzazione dei settori e servizi, approvato con deliberazione n. 52 di data 29 novembre 2018, principalmente per adeguare la dotazione organica con la previsione di posti da

riservare ad assunzione di disabili e categorie protette, mantenendo tuttavia invariato il numero complessivo di 78 posti.

Nel corso del 2022, ad invarianza dei posti previsti nella dotazione organica, sono stati due gli aggiornamenti apportati dalla giunta comunale alla pianta organica del comune di Ala con le seguenti deliberazioni:

- n. 33 di data 24 marzo 2022 per primo aggiornamento, particolarmente con necessità di adeguamento in riferimento alle esigenze di adeguamento alla normativa vigente in materia di accesso all'impiego di disabili e categorie protette.
- n. 90 di data 9 agosto 2022 per secondo aggiornamento, per la necessità di modifica di alcune figure professionali, nel perseguimento del disegno complessivo di riorganizzazione interna nell'ottica del miglioramento continuo.

I posti risultano attualmente così ripartiti:

Categoria	Posti n.
Segretario generale	1
Categoria D	10 *
Categoria C	50 **
Categoria B	14
Categoria A	3
Totale	78 ***

- \* di cui 1 funzionario con funzioni di Vicesegretario e 1 con funzioni di Comandante del Corpo di polizia municipale associata
- \*\* di cui 11 assegnati al corpo di polizia municipale e 3 custodi forestali (al netto di questi i posti di categoria C sono 36)
- \*\*\* al netto del personale per il servizio di polizia municipale e servizio di custodia forestale (gestiti in forma associata) sono 64

Con l'organico a disposizione, senza ricorrere a nuove assunzioni extra-organico o comunque che comportassero un aumento della dotazione organica approvata, il processo di riorganizzazione interna ha visto l'introduzione di innumerevoli novità e miglioramenti nell'azione amministrativa a favore di cittadini ed imprese.

### **Da un modello burocratico ad una gestione per obiettivi:**

#### **il pensiero snello per il cittadino al centro.**

Il Comune di Ala, in coerenza con quanto avviene nelle realtà più evolute, è impegnato dal gennaio 2019 in un importante progetto di revisione e progettazione organizzativa per rispondere alle nuove esigenze di contesto i cui tratti caratteristici sono dati da: contrazione risorse, incremento esigenze e nuovi bisogni da parte dei cittadini, necessità di sviluppare nuove progettualità per attuare al meglio il nuovo ruolo del Comune quale agente dello sviluppo locale e acquisire risorse a livelli sovra comunale. Gli obiettivi principali del progetto di riorganizzazione interna sono sintetizzabili nell'esigenza di recuperare livelli di efficienza interna, migliorare la qualità dei servizi erogati alla comunità, motivare e valorizzare le persone che lavorano.

Sono stati adottati nuovi modelli organizzativi, è stata disposta la mappatura di tutti i processi dell'ente con individuazione dei prodotti/servizi erogati, dei volumi generati su base anno.

dell'impegno di ogni persona su ciascun prodotto/servizio e analisi del sistema organizzativo in atto.

Il tutto secondo i principi della Lean organization (organizzazione snella): un insieme di principi, metodi e tecniche per la gestione dei processi aziendali, che mirano a ridurre gli sprechi e ad aumentare il valore percepito dal cliente (nel nostro caso il cittadino). Il Lean Thinking o pensiero snello, è uno stile di management che mira all'abbattimento degli sprechi per creare processi standardizzati eccellenti a basso costo con il contributo delle persone. È adattabile a tutti i settori e contesti e si applica a tutte le aree aziendali, compresa la pubblica amministrazione.

La centralità del cliente è alla base della filosofia lean thinking: è attento e focalizzato sulle esigenze del cliente, è ricerca ossessiva degli sprechi e responsabilizzazione delle risorse aziendali per creare valore aggiunto, è miglioramento continuo. Interessa non solo l'aspetto operativo ma anche l'insieme di regole e valori, la cultura aziendale perché richiede un cambio di mentalità nell'erogazione dei servizi.

A ciò è stato affiancato un approccio spinto alla digitalizzazione, che è stata di grande aiuto per lo snellimento delle procedure, per ridurre gli sprechi, per velocizzare l'erogazione di servizi e liberare risorse umane da dedicare ad altro.

E' stato rifatto completamente il [sito web istituzionale](#), sono state messe al centro esigenze dei cittadini, con l'implementazione dell'identità e dei pagamenti digitali.

Oltre a rilasciare la **Carta di Identità Elettronica (CIE)**, il comune - da luglio 2020- rilascia a sportello anche il **Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID)** ai residenti ed anche ai cittadini dei comuni limitrofi. Con l'introduzione del sistema di presentazione delle **pratiche edilizie online (PEO)** non solo è stato snellito il procedimento a favore dei professionisti per il rilascio di titoli e autorizzazioni, ma anche il cittadino può consultare, scaricare e stampare gli atti nel fascicolo digitale, senza fare richieste di accesso o rilascio copie e senza recarsi in municipio: in pratica, come avere l'ufficio comunale dentro casa.

Grazie all'attivazione di **pagoPA**, è ora consentito ai cittadini di pagare non solo in banca ma anche presso negozi o da casa in qualsiasi momento: in corrispondenza è stato creato un sistema che consente in automatico l'accertamento del pagamento direttamente sui capitoli di bilancio.

Attraverso **"IO, l'App dei servizi pubblici"**, il Comune può avvisare i propri cittadini della scadenza della validità della carta d'identità, invierà comunicazioni inerenti pratiche in ambito di servizi demografici, consentirà di prenotare le sale pubbliche: è possibile richiedere inoltre

diversi certificati anagrafici e di stato civile, oltre ad alcuni servizi in ambito elettorale (richiesta tessere elettorali e disponibilità per l'incarico di scrutatori per le consultazioni elettorali).

Il tutto può avvenire anche sul sito istituzionale, dove è attiva la [Stanza del cittadino](#), una stanza virtuale nella quale i cittadini possono ottenere documenti e inoltrare istanze per i servizi demografici o di edilizia privata; e verificarne on-line in ogni momento lo stato.

Nel corso del 2022 è stata attivata la possibilità per i genitori di iscrivere i bambini al nido in via telematica, riducendo tempi e carichi burocratici per la presentazione delle domande; nel corso dei primi mesi del 2023 anche la presentazione di domande per la partecipazione a concorsi o selezioni indette dal comune di Ala potrà avvenire esclusivamente in via telematica e con accesso al portale dedicato tramite SPID.

Un comune alleato dei cittadini: per facilitare la digitalizzazione dei servizi, l'amministrazione comunale ha lavorato sin da subito anche sugli accessi fisici, aumentando il valore percepito dai suoi cittadini, che sono i nostri clienti.

*“Ala è un ente inclusivo, che offre soluzioni diverse ai cittadini che hanno difficoltà con le pratiche o nella mobilità: dall'operatore che con una bici elettrica raggiunge i cittadini consegnando pratiche e certificati, all' “amico in comune”, che assiste la popolazione over 70 e neo-residenti. Ai cittadini consegniamo un biglietto da visita con il nome e contatto dell'operatore, se desiderano essere seguiti dallo stesso la volta dopo, o finita la pratica, se ha tempo, spieghiamo come funzionano i servizi digitali, per fornire quel minimo di alfabetizzazione digitale che possa servire, la volta successiva, a renderli autonomi.”*

Da febbraio 2021 è attivo anche il servizio “[pArLAconWeb](#)” di supporto nell'utilizzo dei servizi digitali: un giovane operatore assunto con un progetto di servizio civile supporta e assiste chi ha bisogno non solo di accedere ai servizi, di prenotare un vaccino o di iscrivere i figli a scuola, ma anche nell'utilizzo di pc o posta elettronica. Il servizio fa parte dell'offerta dello **sportello pArLA**, accessibile senza appuntamento, con ampi orari di apertura (anche in pausa pranzo e il sabato mattina) lo sportello non solo dà informazioni ma eroga anche quei servizi che hanno tempi di produzione ed erogazione ridotti - dai 5 ai 30 minuti -, consentendo così al cittadino di risolvere gran parte delle pratiche più facilmente e agli altri uffici di dedicarsi a mansioni più complesse.

Una PA amica e attenta, dal caffè offerto se c'è fila allo spazio ristoro per gli amici a quattro zampe, alla macchina fotografica per la fototessera necessaria ad ottenere o rinnovare la CIE (senza costi per il cittadino) e, per i genitori che devono attivarla abbiamo anche l'angolo per i bimbi con giochi, libri, carta e colori per disegnare. Non solo, allo sportello pArLA è possibile ricevere informazioni anche in lingua inglese.



### **Il nuovo sportello per il cittadino @A@LA**

Per rispondere alle nuove esigenze della nostra comunità abbiamo intrapreso, come amministrazione comunale, un importante percorso di miglioramento organizzativo. Tra le soluzioni adottate, abbiamo attivato un sistema evoluto di accoglienza dei cittadini basato sullo sportello polivalente, chiamato “Punto Risposte del Comune di Ala (@A@LA)”, quale punto unico di accesso fisico, telefonico e telematico dei cittadini ai servizi del Comune. Per risposte veloci e concrete alle prime necessità dei cittadini.

Il nuovo modello organizzativo dello sportello @A@LA è finalizzato a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini attraverso:

- la realizzazione del punto unico di contatto, organizzato in più postazioni ed ampia fruibilità oraria;
- la unificazione delle professionalità relazionali di contatto con il pubblico dove il cittadino può trovare informazioni, ottenere risposte ai problemi posti, avviare e completare in un unico contatto le pratiche in modo semplice e veloce. Il personale dedicato è stato selezionato e formato a gestire al meglio le relazioni con i cittadini;
- la semplificazione del rapporto con i cittadini mediante la riduzione del numero di interlocutori a cui fare riferimento, l'adeguamento dell'orario di apertura alle loro esigenze, la possibilità di trovare una persona che si prende in carico il problema posto, il miglioramento dell'accoglienza e della privacy, la facilità di accesso, la possibilità di fruizione dei servizi on-line;
- l'assistenza continuativa e personalizzata a partire da alcune fasce di popolazione mediante l'attivazione del ruolo di “Amico in Comune” ovvero di una persona assegnata ad un nucleo familiare alla quale è possibile rivolgersi o direttamente o via mail o via telefono per richiedere informazioni e servizi. Il servizio inizia ad operare per i nuclei familiari con popolazione di età superiore ai 65 anni e per i neo-residenti. I nuclei familiari coinvolti riceveranno a breve la comunicazione con la segnalazione del loro “Amico in Comune” e di tutti i riferimenti telefonici e digitali al quale rivolgersi per mettersi in contatto;
- i servizi a domicilio su prenotazione per i nuclei familiari con popolazione anziana residenti nelle frazioni più lontane;
- la possibilità di prenotare via telefono o via mail i servizi al fine di ridurre i tempi di attesa.

I punti di forza di @A@LA sono:

- punto unico di contatto per i cittadini
- pluralità di accesso: fisico, telefonico, telematico
- prenotazione servizi via telefono o via mail, via internet oppure tramite app dal telefono cellulare
- attivazione figura 'Amico in Comune' personalizzato
- capacità di erogare servizi a domicilio per alcune fasce
- orari ampi a misura di cittadino
- postazione per servizi veloci
- punto di erogazione molto confortevole.

Gli orari sono pensati per favorire l'accesso dei cittadini a **©A@LA**, pertanto l'apertura è stata estesa dalle precedenti 23,40 ore settimanali alle 39 ore (incremento del 67%) con al giovedì apertura continuativa per dare la possibilità di fruire del servizio nella pausa pranzo e nelle ore pre-serali ed il sabato mattina per favorire la fruizione alle persone che lavorano.

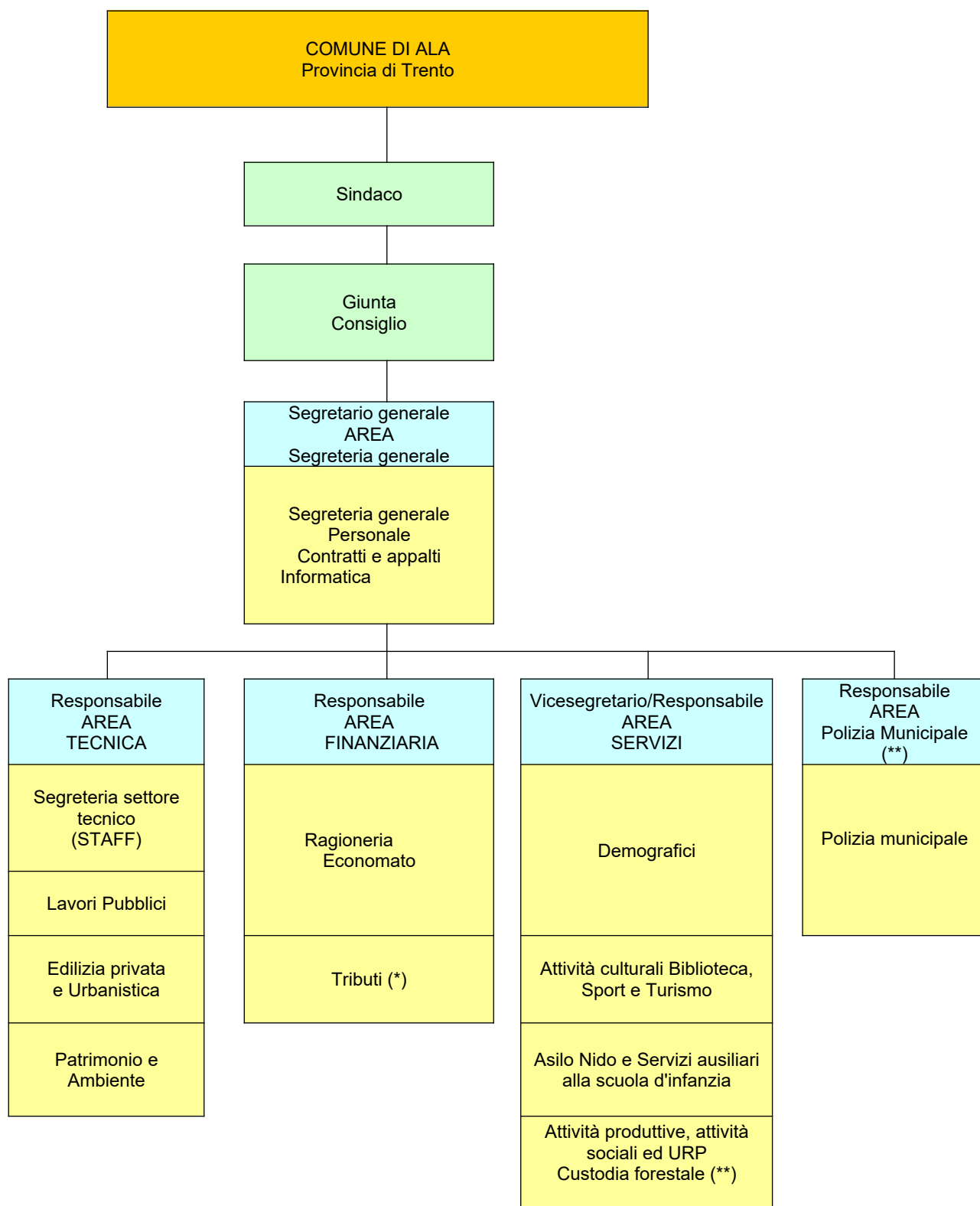
	<b>Mattino</b>	<b>Pomeriggio</b>
Lunedì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Martedì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Mercoledì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Giovedì	Continuato 08.30-18.30	
Venerdì	08.30 - 13.00	
Sabato	09.0 - 12.00	

## 1. L'ORGANIGRAMMA DELLA PIANTA ORGANICA

L'organigramma allegato rappresenta la struttura organizzativa del Comune di Ala in termini sintetici, ma certamente efficaci.

L'organigramma individua un disegno organizzativo che attua i seguenti principi generali:

- ❖ Articolazione per strutture complesse costituite da:
  - Area segreteria generale, per la gestione delle funzioni istituzionali, del personale, contratti e appalti, informatica;
  - Area finanziaria, per la gestione delle funzioni di ragioneria – finanza e tributi;
  - Area tecnica per la gestione del territorio e del patrimonio comunale;
  - Area Servizi alla persona, per la gestione delle funzioni di anagrafe e stato civile, nonché dei campi di intervento culturali, educativi e turistico sportivi, delle attività produttive e delle politiche sociali, custodia forestale, sportello **©A®LA**.
  - Area polizia municipale, per la gestione in forma associata con il comune di Avio del servizio di polizia locale, con il comune di Ala capofila della gestione associata intercomunale.
- ❖ Articolazione di ogni singola struttura complessa in Servizi operativi omogenei, organici e dotati di competenze tecniche specifiche, orientabili alla realizzazione di specifici progetti/obiettivo.
- ❖ Individuazione di un modello organizzativo per gruppi di lavoro che consenta ad ognuno dei membri di conoscere non solo i propri compiti ma anche gli obiettivi che il gruppo deve raggiungere, con contestuale superamento di un modello organizzativo di tipo chiuso e settorialmente definito.
- ❖ Realizzazione concreta del principio della separazione dell'attività di gestione dell'Ente, affidata al sgenerale e ai responsabili di area e di servizio, dall'attività di programmazione e di controllo spettante agli amministratori.



(\*) Dopo il recesso da parte del comune di Avio, dal 1° gennaio 2023 il servizio non è più gestito in forma associata (non sono necessarie modifiche alla pianta organica in quanto il personale da parte del comune di Avio era in posizione di comando).

(\*\*) Servizio gestito in forma associata tra i comuni di Ala ed Avio, con capofila Ala. La convenzione sottoscritta prevede (articolo 4) che il personale in servizio presso i comuni aderenti venga inquadrato nella pianta organica del comune di Ala, ente capofila. Il contingente numerico programmato per il Corpo di "Polizia Locale Ala-Avio", così come previsto dal "Progetto Sicurezza del Territorio" è quello individuato nel Regolamento Speciale del Corpo di Polizia Municipale, approvato dal comune di Ala con delibera consiliare n. 21 del 21 marzo 2006 e dal comune di Avio con delibera consiliare n. 13 del 22 marzo 2006

**A. PIANTA ORGANICA**  
Attribuzioni e funzioni

**1 - AREA SEGRETERIA GENERALE**

La segreteria generale comprende i servizi del personale, dell'informatica, di segreteria, che agiscono di supporto a tutta la struttura organizzativa comunale.

In quanto servizio considerato "trasversale" e di supporto a tutta la struttura amministrativa del Comune, è compreso nell'area il servizio gare e appalti, contratti e provveditorato.

**SEGRETARIO GENERALE**

Le funzioni del segretario generale sono stabilite dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai contratti di lavoro.

POSTI PREVISTI			
N°	CATEGORIA	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	Segretario generale di II classe	Segretario generale	coperto

**SERVIZIO PERSONALE**

Le principali funzioni affidate al servizio sono le seguenti:

- gestione giuridica, economica, previdenziale ed assistenziale del personale;
- gestione fondo pensione complementare/sanifond;
- gestione pratiche relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, pagamento del premio INAIL annuale, cura del registro infortuni;
- gestione procedure concorsuali e di selezione;
- pianificazione del personale;
- gestione relazioni sindacali, vertenze e permessi sindacali;
- gestione procedimenti disciplinari;
- gestione presenze;
- formazione ed aggiornamento del personale;
- adempimenti connessi all'anagrafe delle prestazioni;
- adempimenti telematici e statistici inerenti il personale;
- gestione del servizio di somministrazione pasti al personale dipendente;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.
- 

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo/contabile	coperto
1	C	base	Assistente amministrativo/contabile	coperto
1	C	base	Assistente amministrativo/contabile	vacante

**POSTI COPERTI**  
**POSTI VACANTI**

**2**  
**1**

**TOTALE POSTI : 3**

## **2 - SERVIZIO INFORMATICA**

Le principali funzioni affidate al servizio sono le seguenti:

- individuazione, coordinamento e monitoraggio delle strategie informatiche e selezione delle tecnologie idonee all'implementazione di una amministrazione innovativa, digitale, aperta, efficace ed efficiente
- sviluppo, manutenzione, monitoraggio, nonché la sicurezza, disponibilità ed integrità dell'intero sistema informatico dell'Ente (hardware e software);
- gestione del portale internet: gestione tecnica dei siti Internet e della Intranet e dei servizi veicolati su di esse. Gestione dei canali social facebook, youtube, twitter, ecc
- gestione del sistema telefonico (interamente VOIP) integrato su tutti gli uffici comunali (centrali, terminali telefonici, menu vocali ad albero IVR); telefonia cellulari ed i servizi relativi; le linee telefoniche di asili, istituti scolastici, impianti sportivi e per l'allarmistica;
- gestione del sistema di posta elettronica (inclusa PEC) e centrale groupware Communigate;
- gestione del parco software applicativo e gestionale (anagrafe, ragioneria, tributi, iter degli atti, pratiche edilizie, ecc.); controllo delle procedure ed elaborazione dati
- implementazione e sviluppo dell'archivio digitale, ai fini della progressiva riduzione di quello cartaceo;
- la messa in conservazione degli archivi digitali che siano nel tempo conformi alla normativa vigente;
- il sistema GIS per la gestione integrata ed analisi di dati e cartografia;
- il sistemi per il monitoraggio, alerting, antintrusione (firewall), antivirus, ecc.
- formazione e supporto del personale nell'ambito dell'informatica
- Il servizio cura anche l'assistenza (incluso help-desk telefonico) agli utenti interni (inclusa la componente politica) ed esterni;
- l'adozione delle misure informatiche richieste dalla normativa per la tutela dei dati personali (privacy) nei trattamenti automatizzati di dati.
- si occupa degli apparati, software, servizi e dei relativi contratti di manutenzione ed assistenza, nonché i contratti e le bollette della telefonia fissa e mobile e mantiene l'inventario dell'hardware e delle licenze software;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica;
- aggiornamento del sito internet del Comune;
- responsabile del servizio della transizione al digitale organizzando all'interno dell'Ente dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale e garantendo del contempo l'integrazione dei diversi sistemi.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Funzionario informatico	coperto

**POSTI COPERTI**  
**POSTI VACANTI**

**1**  
**0**

**TOTALE POSTI : 1**

## **SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI**

Le principali funzioni affidate al servizio sono le seguenti:

- gestione del protocollo;
- gestione delle deliberazioni e delle determinazioni dirigenziali;
- controlli interni sugli atti;
- gestione attività amministrativa degli organi;
- predisposizione e aggiornamento dei regolamenti comunali;
- notifiche atti (messo comunale) e centralino telefonico;
- acquisto di beni di consumo e di cancelleria e degli abbonamenti a giornali e riviste;
- segreteria consiglio, giunta, sindaco, presidente del consiglio e segretario generale;
- analisi e approfondimento degli atti normativi, statutari e regolamentari di interesse generale per l'ente;
- espletamento delle funzioni di indirizzo e controllo attribuite al Sindaco e alla Giunta comunale nonché attività non riconducibili nell'ambito di specifici servizi dell'amministrazione;
- cura dell'organizzazione, del protocollo del cerimoniale e delle spese di rappresentanza nelle manifestazioni a carattere istituzionale;
- gestione archivio corrente;
- anticorruzione e trasparenza;
- accesso agli atti;
- privacy;
- affari legali;
- stipulazione e gestione dei contratti di assicurazione.
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

<b>POSTI PREVISTI</b>				
<b>N°</b>	<b>CAT.</b>	<b>LIVELLO</b>	<b>FIGURA PROFESSIONALE</b>	<b>SITUAZIONE ATTUALE</b>
1	D	base	Funzionario amministrativo	vacante
3	C	base	Assistente amministrativo	coperto coperto coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>3</b>	<b>TOTALE POSTI : 4</b>
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>1</b>	

## **SERVIZIO GARE E APPALTI – PROVVEDITORATO - CONTRATTI**

Il servizio gestisce tutte le procedure amministrative di supporto nell'individuazione delle procedure e delle modalità di scelta del contraente per l'acquisizione di servizi, di prodotti e lavori, fino alla definizione della graduatoria e al calcolo della soglia di anomalia.

Il servizio si occupa altresì della verifica dei requisiti.

La determina a contrarre, la proposta di aggiudicazione, la verifica di congruità, la determina di aggiudicazione, la stipula dei contratti, la gestione della fase esecutiva e la gestione dei beni e dei servizi restano in carico al servizio competente.

Le principali funzioni attribuite al servizio sono le seguenti:

#### Gare e appalti:

l'articolazione del servizio in tema di gare e appalti ha il compito di espletare le procedure di gara e appalto per l'acquisizione di beni, servizi e lavori, nonché per gli incarichi professionali, per tutto l'Ente e per le gestioni associate nelle quali l'Ente è capofila, in forma telematica e tradizionale (cartacea), sia di importo sotto la soglia a rilevanza comunitaria, che sopra tale soglia, sulla base di indicazioni e specifiche fornite dagli uffici competenti e/o dagli enti associati e/o convenzionati; predispone gli atti preordinati e conseguenti all'espletamento delle gare, presta assistenza e assume le funzioni di segreteria delle sedute di gara (anche per conto di enti associati e/o convenzionati).

#### Contratti:

l'articolazione del servizio in tema di contratti ha il compito di tenere e aggiornare l'albo fornitori; predisporre i contratti di ogni genere, a rogito del Segretario Generale in forma pubblica amministrativa e in forma privata per conto dei Settori dell'Ente e per le gestioni associate nelle quali l'Ente è capofila, inclusi i contratti di servizio, i contratti di appalto, quelli relativi a convenzioni e concessioni; cura gli adempimenti successivi alla stipulazione (repertorio, registrazione, trascrizione e degli adempimenti fiscali); fornisce collaborazione nelle funzioni di segreteria nelle commissioni di gara; pubblica i bandi di gara. Provvede all'archiviazione, conservazione e rilascio copie di contratti; cura le procedure atte a garantire la trasparenza in materia di gare e contratti.

#### Provveditorato:

l'articolazione del servizio in tema di provveditorato ha il compito di rilevare i fabbisogni per le forniture di beni e di servizi di carattere generale per gli uffici dell'ente; di gestire gli appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione ed in particolare di gestire l'attività di approvvigionamento di beni e servizi occorrenti al funzionamento degli uffici e dei servizi comunali di interesse generale per l'ente, quali a titolo esemplificativo le forniture di cancelleria, di beni consumabili, della carta e degli stampati tipografici, del materiale informatico, dei prodotti per la pulizia e l'igiene degli edifici, dei carburanti per veicoli, della telefonia, del vestiario ed indumenti da lavoro, i servizi di pulizia, i servizi di noleggio di fotocopiatori, fax e macchine da stampa, l'acquisto di attrezzature per ufficio, di beni mobili e di arredi; gestire e conservare i beni rinvenuti e abbandonati nel territorio comunale, nonché provvedere alla loro alienazione a mezzo di asta pubblica o distruzione degli stessi.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Funzionario amministrativo	coperto
1	D	base	Funzionario amministrativo	coperto
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo	coperto



<b>POSTI COPERTI</b>	<b>3</b>
<b>POSTI VACANTI</b>	<b>0</b>
<b>POSTI AD ESAURIMENTO</b>	<b>0</b>

**TOTALE POSTI : 3**

---

**DOTAZIONE ORGANICA SEGRETERIA GENERALE**

Segretario generale + n. 11 dipendenti	totale posti	12
	posti coperti	10
	posti vacanti	2

## 2 - AREA FINANZIARIA – TRIBUTI

L'area finanziaria - tributi comprende i servizi finanziari (bilancio e tributi) del comune.

La direzione dell'area è affidata ad un responsabile di area le cui funzioni sono individuate dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai contratti di lavoro.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	evoluto	Funzionario esperto contabile	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>1</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>0</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 1</b>

### SERVIZIO FINANZIARIO

In particolare il servizio dovrà svolgere le seguenti funzioni:

- programmazione finanziaria;
- gestione contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale;
- predisposizione dei documenti programmatori del bilancio di previsione annuale e pluriennale e relative variazioni;
- verifica finanziaria sullo stato di attuazione del bilancio e monitoraggio, nel corso della gestione, della permanenza degli equilibri di bilancio
- predisposizione del rendiconto di gestione sotto il profilo finanziario ed economico patrimoniale;
- gestione rendicontazioni, certificazioni e rapporti con la Tesoreria comunale;
- attività di consulenza nei confronti di tutti i servizi e supporto all'organo di revisione;
- controllo degli atti sotto il profilo contabile;
- raccolta ed elaborazione dati per controllo di gestione e controlli interni in collaborazione con il servizio segreteria generale;
- gestione servizio economato;
- tenuta dell'inventario dei beni mobili ed immobili;
- gestione ruoli per la riscossione coattiva delle entrate dell'ente, ad esclusione delle sanzioni al Codice della strada e dei tributi comunali;
- gestione e ricognizione delle partecipazioni societarie dell'ente;
- gestione ed aggiornamento contenuti delle piattaforme dati finanziari della pubblica amministrazione;
- gestione delle tariffe del servizio idrico integrato;
- gestione entrate degli altri servizi comunali;
- ogni altra attività prevista dalla normativa vigente e dal regolamento di contabilità vigente;
- riscossione delle entrate patrimoniali (compresi i canoni di locazione e concessione);
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE

1	C	evoluto	Collaboratore contabile/amministrativo	coperto
1	C	base	Assistente contabile/amministrativo	coperto
1	C	base	Assistente contabile/amministrativo	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>				<b>3</b>
<b>POSTI VACANTI</b>				<b>0</b>
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

## SERVIZIO TRIBUTI

Con deliberazione del consiglio comunale n. 72 di data 25 novembre 2015 è stata approvata una convenzione che costituisce il Servizio intercomunale per la gestione associata e coordinata dei tributi tra i comuni di Ala ed Avio, con capofila il comune di Ala.

Le principali funzioni affidate al servizio sono le seguenti:

- l'istituzione, l'accertamento, la liquidazione e la riscossione dei tributi comunali, ivi compresa la costituzione di una anagrafe ed una banca dati tributaria intese quali strumenti essenziali di un efficiente sistema tributario locale; nello specifico:
  - imposta sugli immobili
  - imposta sulla pubblicità e diritti per le pubbliche affissioni, ovvero il canone patrimoniale ad essa alternativo;
  - tassa o tariffa per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, per quanto non di competenza del soggetto gestore del servizio;
  - tassa o canone di occupazione di spazi ed aree pubbliche;
  - eventuali altri tributi che disposizioni di legge dovessero attribuire ai Comuni;
- istruzione dei procedimenti in materia di contenzioso e alla rappresentanza in giudizio del Comune interessato;
- gestione delle entrate e dei tributi comunali e del relativo contenzioso tributario;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo/contabile	coperto
2	C	base	Assistente amministrativo/contabile	coperto
	C	base	Assistente amministrativo/contabile	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>				<b>3</b>
<b>POSTI VACANTI</b>				<b>0</b>
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

DOTAZIONE ORGANICA AREA FINANZIARIA/TRIBUTI		
n. 1 Responsabile + n. 6 dipendenti		totale posti
		posti coperti
		posti vacanti
		7
		7
		0

### 3 - AREA TECNICA

L'area tecnica comprende i servizi connessi alla gestione del territorio e del patrimonio comunale.

La direzione dell'area è affidata ad un responsabile di area le cui funzioni sono individuate dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai contratti di lavoro.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	evoluto	Funzionario Esperto Tecnico	coperto (*)
POSTI COPERTI			1	
POSTI VACANTI			0	
				<b>TOTALE POSTI : 1</b>

(\*) a t.d. art. 132 CEL

#### SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI AMMINISTRATIVI (STAFF)

Svolge le funzioni istruttorie e di supporto delle attività amministrative affidate all'intera area tecnica (predisposizione proposte di delibera e determine, ordinanze, atti autorizzatori, certificati, elenchi); ne cura gli adempimenti successivi (pubblicazioni, convenzioni, contratti).

Gestione della corrispondenza in ingresso ed uscita (protocollo).

Segue le procedure di finanziamento dei lavori e delle opere pubbliche.

Collabora con il servizio finanziario per gli aspetti contabili e finanziari di competenza dell'area tecnica.

Appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	base	Assistente tecnico	coperto
1	C	base	Assistente amministrativo	vacante
1	B	base	Coadiutore amministrativo	vacante
POSTI COPERTI			1	
POSTI VACANTI			2	
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

#### SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Le principali funzioni attribuite al servizio sono le seguenti:

- definizione degli strumenti di programmazione generali (piani opere pubbliche);

- progettazione e direzione delle opere pubbliche;
- convenzioni con i liberi professionisti;
- procedure espropriative connesse con opere pubbliche;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Funzionario tecnico	vacante
1	C	evoluto	Collaboratore tecnico	coperto
1	C	base	Assistente tecnico	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>2</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>1</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

## SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA

Le principali funzioni attribuite al servizio sono le seguenti:

- procedure autorizzative per l'edilizia privata;
- verifiche e certificazioni di agibilità/abitabilità;
- commissione edilizia comunale;
- controllo e repressione degli abusi edilizi;
- gestione pianificazione generale (varianti PRG, studi settore, aggiornamenti cartografici e normativi);
- gestione pianificazione attuativa (piani attuativi, lottizzazioni, accordi pubblico/privati)
- perequazione e compensazione urbanistica;
- pianificazione commerciale in sinergia con il Servizio attività economiche;
- archivio urbanistico e cartografico;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

Nello specifico:

### A) Disciplina delle modificazioni dell'uso del territorio

- Permesso di Costruire
- Segnalazione Certificata di Inizio Attività (S.C.I.A.)
- Comunicazione Opere Libere (C.O.L.)
- Comunicazione Inizio Lavori Asseverata (C.I.L.A.)
- Volturazione atti abilitativi edilizi
- Restituzione del contributo di costruzione
- Consulenza a tecnici e utenti esterni

### B) Opere pubbliche o di interesse pubblico

- Permesso di costruire in deroga agli strumenti urbanistici
- Parere di conformità urbanistica - Comunicazione

#### C) Vigilanza sull'attività urbanistico edilizia

- Definizione di abuso edilizio
- Ordinanza di sospensione dei lavori dopo la constatazione dell'inosservanza delle norme
- Ingiunzione di demolizione dopo l'ordine di sospensione dei lavori
- Rilascio Permesso di costruire/provvedimento in sanatoria
- Acquisizione gratuita al patrimonio del Comune di opere eseguite in assenza di concessione, in totale difformità o con variazioni essenziali
- Demolizione di opere abusive: predisposizione elaborati tecnico economici e proposta di deliberazione
- Esecuzione d'ufficio di demolizione di opere abusive
- Recupero spese a carico di privati per demolizioni

#### D) Agibilità

#### E) Condoni edilizi

#### F) Urbanistica

- Elabora tutte le indagini e gli studi necessari per la conoscenza del territorio in tutti i suoi aspetti e per l'elaborazione e l'attuazione dei piani urbanistici sul territorio stesso secondo le linee e gli obiettivi indicati dall'Amministrazione
- Fornisce assistenza tecnico-amministrativa per la realizzazione di programmi di edilizia popolare ed economica e per la reperibilità di aree
- Gestisce le dichiarazioni urbanistiche

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore tecnico	coperto
1	C	base	Assistente amministrativo	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>2</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>0</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 2</b>

#### SERVIZIO PATRIMONIO E AMBIENTE

Le principali funzioni attribuite al servizio sono le seguenti:

- gestione amministrativa del patrimonio comunale (beni demaniali, patrimoniali indisponibili e disponibili); compravendite, locazioni, concessioni, prelazioni, convenzioni patrimoniali, pratiche patrimoniali per opere pubbliche e per servizi a rete;
- rapporti con I.T.E.A. s.p.a. per la gestione degli alloggi comunali;
- manutenzione stabili ed immobili di proprietà comunale;
- manutenzione strade e segnaletica stradale;
- sgombero neve;
- manutenzione impianti sportivi e scolastici;
- manutenzione cimiteri;
- gestione delle utenze e delle pulizie del patrimonio comunale;
- gestione dei beni mobili, compresa la dismissione;
- cura la manutenzione dell'intero autoparco comunale; provvede alla gestione delle pratiche amministrative per effettuare i collaudi e le revisioni periodiche previsti dalle norme sui veicoli, i collaudi ISPELS su gru e piattaforme, il pagamento della tassa di possesso dei veicoli e la gestione del distributore carburanti. Fornisce all'Amministrazione un supporto tecnico ed economico per effettuare l'acquisto degli automezzi predisponendo le necessarie gare.
- gestione dei subappalti ad esclusione di quelli dei lavori pubblici;
- acquisto di beni e servizi;
- procedure espropriative;
- perizie di stima connesse alle operazioni immobiliari di cui è parte il Comune;
- attività tavolari e catastali;
- progettazione e gestione spazi verdi (giardini, parchi);
- manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade forestali e del patrimonio silvo-pastorale (boschi, malghe, baite);
- sicurezza dei lavoratori dipendenti;
- viabilità
- acquisto vestiario del personale ad eccezione del vestiario relativo al personale della polizia locale;
- gestione dei servizi cimiteriali in rapporto con il soggetto affidatario;
- gestione dei traslochi;
- inventariazione dei beni mobili
- coordinamento con i soggetti titolari della gestione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica (distribuzione energia elettrica, distribuzione gas metano, ciclo integrale delle acque, trasporto pubblico e pulizia strade);
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

In particolare per quanto di competenza in ambito ambientale:

Gestione delle competenze comunali in materia di tutela e salvaguardia dell'ambiente (aria, acque, suolo e sottosuolo), di tutela dagli agenti fisici (inquinamento acustico, inquinamento elettromagnetico), di geologia e bonifiche dei siti inquinati, di valutazioni ambientali e di tutela degli ecosistemi naturali.

Promozione degli interventi in materia di diminuzione delle emissioni in atmosfera e di adattamento ai cambiamenti climatici.

Gestione delle competenze comunali in materia di igiene ambientale e tutela degli animali.

Controllo dell'attività della società che gestisce il ciclo di gestione dei rifiuti urbani.

Gestione e controllo del sistema di gestione ambientale EMAS (Sistema ambientale di gestione e verifica europeo)

Fornisce supporto tecnico e operativo per la gestione degli accordi di programma inerenti le Reti delle riserve (L.P. 23 maggio 2007 n. 11)

Svolge azione finalizzate alla promozione e sostegno della sensibilizzazione, educazione ed informazione nelle materie di competenza con particolare riguardo all'ambito ambientale.

Gestione della numerazione civica e più in generale nell'ambito delle attività riferibili alla toponomastica svolgimento degli adempimenti topografici ed ecografici previsti dalla normativa vigente in materia di anagrafe della popolazione

CAVE (Suolo e sottosuolo)

- adempimenti di competenza comunale relativi alle procedure previste dalla normativa in materia di cave, discariche, centri di rottamazione, bonifica dei siti contaminati ed in materia di rifiuti per quanto non rientra nella gestione integrata dei rifiuti
- valutazione degli aspetti geologici

PIANO DI PROTEZIONE CIVILE: esecuzione e programmazione delle attività comprese nel PPC

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
2	C	evoluto	Collaboratore tecnico	coperto
	C	evoluto	Collaboratore tecnico	coperto
2	C	base	Assistente tecnico	coperto
	C	base	Assistente tecnico	coperto
1	C	base	Coordinatore specializzato di squadra operaia	coperto
6	B	evoluto	Operaio specializzato	coperto
	B	evoluto	Operaio specializzato	coperto
	B	evoluto	Operaio specializzato	coperto
	B	evoluto	Operaio specializzato	coperto
	B	evoluto	Operaio specializzato	vacante
	B	evoluto	Operaio specializzato	vacante
6	B	base	Operaio qualificato	coperto
	B	base	Operaio qualificato	coperto
	B	base	Operaio qualificato	coperto
	B	base	Operaio qualificato	coperto
	B	base	Operaio qualificato	coperto
	B	base	Operaio qualificato	coperto



1 n.i.	A	unica	Operaio (*)	vacante
(*) riservato categorie protette (art. 18 L.68/1999)				
<b>POSTI COPERTI</b>		<b>15</b>		
<b>POSTI VACANTI</b>		<b>3</b>		
				<b>TOTALE POSTI : 18</b>

DOTAZIONE ORGANICA AREA TECNICA			
n. 1 Responsabile di area + n. 25 dipendenti		totale posti	27
		posti coperti	21
		posti vacanti	6

#### 4 - AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Questo settore comprende le attività culturali, sportive, turistiche, economiche e sociali, settori nell'ambito dei quali il comune può assumere un ruolo propulsivo e strategico rispetto alle iniziative private.

Comprende inoltre le attività demografiche ed elettorali, che sono istituzionali ma coinvolgono diritti soggettivi della popolazione, e l'ufficio relazioni con il pubblico.

La direzione dell'area è affidata al Vicesegretario, le cui funzioni sono individuate dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti e dai contratti di lavoro.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Vicesegretario / Funzionario amministrativo (con abilitazione all'esercizio delle funzioni di segretario comunale)	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>1</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>0</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 1</b>

#### SERVIZIO ATTIVITA' CULTURALI, SPORT E TURISMO

Il servizio gestisce le seguenti funzioni:

- programmazione delle attività culturali svolte direttamente dal Comune;
- rapporti con le associazioni culturali;
- programmazione manifestazioni di carattere turistico e sportivo;
- rapporto con le associazioni sportive;
- gestione contributi e vantaggi economici alle associazioni locali;
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo	coperto
1	C	base	Assistente amministrativo	coperto
1 n.i.	A	unica	Addetto ai servizi ausiliari p.t. 20 ore (*)	vacante
(*) riservato categorie disabili (art. 1 L. 69/1999)				
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>2</b>	
<b>POSTI VACANTI PART-TIME</b>			<b>1</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

## SERVIZIO BIBLIOTECA e ARCHIVIO STORICO

Le funzioni attribuite al Servizio sono stabilite dalla legge e ineriscono la gestione della Biblioteca comunale.

La Biblioteca comunale collabora con il Servizio attività culturali, sport e turismo.

La Biblioteca cura la tenuta dell'archivio storico e di deposito.

Appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Funzionario bibliotecario	coperto
1	C	evoluto	Collaboratore bibliotecario	coperto
1	C	base	Assistente bibliotecario	coperto
POSTI COPERTI			2	
POSTI VACANTI			1	
				<b>TOTALE POSTI : 3</b>

## SERVIZIO ASILO NIDO

Il Comune di Ala ha provveduto all'istituzione del servizio di asilo nido con deliberazione del consiglio comunale n. 32 di data 25 giugno 1997.

Il servizio viene garantito secondo le disposizioni contenute nel nuovo ordinamento dei servizi socio – educativi per la prima infanzia approvato con L.P. 12 marzo 2002, n. 4 e s.m. e in base al regolamento disciplinante le modalità di effettuazione del servizio, approvato con la medesima, che stabilisce lo strumento dell'affidamento a terzi quale forma gestionale.

Attualmente il servizio viene gestito in forma associata con il Comune di Avio (delibera del consiglio comunale n. 16 di data 20 maggio 2021) in base a convenzione sottoscritta in data 25 giugno 2021 – atti priv. n. 26). La scadenza della gestione in forma associata è stata fissata in convenzione al 31 agosto 2025: la medesima è rinnovabile per ulteriori anni 5 (cinque) previa espressa volontà di entrambe le amministrazioni comunali.

Coerentemente con la scelta dell'affidamento a terzi, nessuna unità di personale viene assegnata al servizio asilo nido.

## SERVIZIO ATTIVITA' ECONOMICHE E SOCIALI, CUSTODIA FORESTALE – SPORTELLO POLIFUNZIONALE AL CITTADINO - PARLA

Le principali funzioni attribuite al servizio sono le seguenti (oltre alla gestione degli appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica):

### ATTIVITA' ECONOMICHE

#### PUBBLICI ESERCIZI

- Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande aperti al pubblico: presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per apertura, trasferimento e variazione pubblici esercizi;
- Esercizi alberghieri: presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per apertura, trasferimento e variazione esercizi alberghieri;
- Pubblici esercizi ed esercizi alberghieri: presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per subingresso (a seguito di cambio della gestione o della proprietà, della variazione titolare); presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per la variazione dell'insegna ovvero per la modifica della classificazione;
- Esercizi di somministrazione aperti al pubblico: presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per variazione del giorno di riposo;
- Settore separato di un pubblico esercizio: presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per la gestione
- Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande in locali non aperti al pubblico (circoli privati, mense aziendali, ecc.): presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per l'apertura e modifiche varie; Comunicazione orari di apertura degli esercizi pubblici e relative variazioni;
- Somministrazione temporanea di alimenti e bevande (in occasione di manifestazioni, fiere, feste, mercati o altre riunioni straordinarie di persone): presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA);
- Presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) per installazione di distributori automatici per la somministrazione di alimenti e bevande;

#### COMMERCIO AL DETTAGLIO SU AREA PRIVATA

- Rilascio autorizzazione per centri commerciali al dettaglio, per esercizi di grande dettaglio (+ 800 mq.) e per esercizi di medio dettaglio (da 151 a 800 mq.);
- Orari delle attività commerciali (norma attualmente sospesa);
- Presentazione comunicazione inizio attività per esercizi di vicinato;
- Presentazione comunicazione inizio attività per vendita per corrispondenza, televisione o altri sistemi di comunicazione (anche Internet );
- Presentazione comunicazione inizio attività per spacci interni;
- Presentazione inizio attività per installazione apparecchi automatici;
- Rilascio autorizzazione per rivendite in sede fissa di quotidiani e periodici;
- Verifica modulistica e tariffe per la raccolta funghi.

#### COMMERCIO AL DETTAGLIO SU AREA PUBBLICA

- Rilascio di autorizzazioni per l'esercizio del commercio su area pubblica in forma itinerante e/o al domicilio dei consumatori (tipo A: posteggi fissi o isolati o del mercato e tipo B: commercio in forma itinerante su area pubblica);
- Rilascio autorizzazione sanitaria per la vendita di funghi freschi epigei spontanei;

- Presentazione segnalazione certificata di inizio attività per la vendita temporanea in occasione di manifestazioni o eventi particolari;
- Presentazione comunicazione di subingresso in autorizzazioni di commercio su area pubblica (tipo A e/o B);
- Presentazione segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) ai sensi D.lgs 228/01 e s.m.i. per i produttori agricoli diretti;
  - Rilascio concessione posteggi al mercato settimanale ed ammissione graduatoria;
  - Rilascio autorizzazioni all'occupazione suolo pubblico per: spettacoli viaggianti (circhi e luna park); pubblicità, striscioni, cavalletti, cartelli; pubblici esercizi (tavolini, sedie); partiti politici (raccolta firme);
  - Rilascio autorizzazioni alla partecipazione a fiere - posteggi isolati e manifestazioni varie.
- pianificazione commerciale;
- gestione autorizzazioni commerciali, pubblici esercizi e pubblica sicurezza;
- piano degli orari della città;
- sportello unico delle imprese;
- iniziative promozionali in campo economico;

#### ATTIVITA' SOCIALI

- lavoro: "progetto 3.D – progetto 3.3.F", stages professionali, avviamento al lavoro;
- giovani: gestione piano giovani, informazione e formazione;
- gestione servizio civile;
- programmazione delle attività sociali (famiglia, anziani, rapporti con le associazioni, università della terza età, ricoveri in strutture per anziani)
- stage formativi e professionali
- gestione del servizio di nido d'infanzia comunale
- attività di sportello al cittadino
- concessioni cimiteriali.

#### CUSTODIA FORESTALE

- sorveglianza e tutela del patrimonio silvo-pastorale compreso nelle zone assegnate;
- esecuzione dei compiti previsti dalle prescrizioni di massima e di polizia forestale per i boschi e i terreni sottoposti a vincolo nella Provincia di Trento
- in generale, compiti analiticamente specificati nel Regolamento di servizio.

Per effetto dello scioglimento del Consorzio Forestale Ala-Avio, il servizio di vigilanza boschiva è gestito mediante convenzione con il comune di Avio ai sensi dell'articolo 106 della L.P. 11/2007, con il comune di Ala capofila.

La Legge provinciale 23 maggio 2007, n. 11, così come modificata dalla L.P. 30 dicembre 2014 n. 14 "Legge Finanziaria 2015", ha previsto lo scioglimento dei consorzi per la gestione del servizio di custodia forestale previsti dalla L.P. n. 23 di data 16 agosto 1976 e, nel disciplinarne le modalità di svolgimento, specifica che detto servizio può essere espletato mediante convenzione, con riferimento ai territori individuati dalla Giunta provinciale in applicazione del relativo regolamento attuativo.

A conclusione del percorso intrapreso, gli enti interessati hanno approvato uno schema di convenzione per la gestione associata e coordinata del servizio di custodia forestale Ala-Avio il quale prevede l'assorbimento nell'ambito dell'organico del Comune di Ala, capofila della gestione associata, del personale già in forza del Consorzio in fase di scioglimento e con attribuzione delle funzioni di custodia forestale previste dalla specifica normativa in materia, la

Legge provinciale 23 maggio 2007, n. 11 e ss.mm., da svolgersi in sinergia con i competenti Servizi/Uffici provinciali, ed in particolare:

- servizio di vigilanza boschiva nell'ambito del territorio della circoscrizione n. 34 di cui al D.P.G.P. n. 18-48/leg di data 11 novembre 1991;
- attività selvicolturali effettuate secondo i criteri e gli indicatori della gestione forestale sostenibile, finalizzate all'utilizzazione del bosco;
- attività di supporto per la valorizzazione commerciale dei prodotti forestali previste dalla vigente normativa;
- eventuali altri compiti correlati attribuiti ai Comuni o soggetti proprietari di boschi e foreste previsti dalla LP 23 maggio 2007, n. 11 e s.m. o da nuove disposizioni di legge, purché coerenti con quanto stabilito nel regolamento per il servizio di custodia forestale.

## **SPORTELLO POLIFUNZIONALE PER I SERVIZI AL CITTADINO – pArLA**

Lo sportello polivalente di terza generazione si chiama pArLA – Punto Risposte del Comune di Ala, proprio per evidenziare la funzione del dare risposte alle esigenze dei cittadini.

Si tratta di un modello organizzativo unico e innovativo, che ha rivoluzionato il modo di operare dell'ente pubblico. In un punto unico di accesso possono essere ottenute informazioni e risposte ai problemi posti, avviare e completare in un unico contatto le pratiche in modo semplice e veloce.

Presso lo sportello pArLA è possibile:

- richiedere il rilascio di certificati anagrafici;
- presentare le dichiarazioni di ospitalità e la dichiarazione di dimora abituale;
- ottenere la carta d'identità elettronica (CIE);
- ottenere la tua identità digitale SPID;
- presentare e ritirare la documentazione;
- richiedere le visure catastali;
- richiedere il rilascio del certificato di destinazione urbanistica (CDU);
- procedere ai pagamenti (contravvenzioni, diritti di segreteria, ecc.);
- presentare le pratiche relative alle manifestazioni pubbliche, lotterie e manifestazioni di sorte locale;
- prenotare le sale pubbliche;
- richiedere l'ammissione al servizio nido d'infanzia e/o al servizio Tagesmutter;
- richiedere il permesso per il transito su strade forestali;
- richiedere concessioni / servizi cimiteriali.

Lo sportello pArLA è punto cliente INPS e pertanto rilascia il Certificato unico (CU) necessario per la dichiarazione dei redditi, l'estratto contributivo per una verifica della posizione previdenziale e per conoscere i pagamenti della pensione.

### **Elenco delle attività/servizi (con indicazione del servizio di originaria competenza)**

Servizio demografico	atti notori
	autentiche foto e firma
	carta d'identità
	certificati anagrafici
	comunicazione ospitalità straniero - cessione fabbricato
	dichiarazione dimora abituale
	iscrizione albo scrutatori, presidenti di seggio e giudici popolari
	iscrizione per immigrazione - cambio indirizzo all'interno del Comune
	passaggi di proprietà
	prenotazione passaporto

Servizio tecnico	ritiro e consegna assegnazione numero civico
	ritiro e consegna attestazione idoneità alloggio
	ritiro e consegna autorizzazione scavo
	ritiro e consegna autorizzazioni occupazione suolo
	ritiro e consegna certificato destinazione urbanistica
	ritiro e consegna comunicazione opere libere
	richiesta elenco atti
	ritiro e consegna richiesta accesso atti in materia edilizia
	ritiro posa specchio
	richiesta autorizzazione posa lapide
	ritiro consegna pratiche edilizie (scia, cessione edilizia, cila etc)
	trasmissione documentazione integrativa/sostitutiva
Servizio segreteria	accesso civico e generalizzato
	accesso di atti da parte di consiglieri
	ritiro deposito atti nella casa comunale
	protocollo pratiche/documentazione/ricieste consegnate allo sportello
	servizio notarile
Servizio tributi	IMIS modulo comodato uso gratuito immobile
	IMIS modulo istanza rimborso
	TARI dichiarazione variazione
	TARI sostituzione dispositivi/mastelli
	TARI modulo compostaggio
	Ritiro mandati pagamento automatico (SEPA)
	TARI modulo istanza rimborso - consegna modulo
	TARI modulo richiesta sospensione - consegna e ritiro
Servizio attività economiche	ritiro e autorizzazione (=protocollo) modello SCIA vendita temporanea
	ritiro modello contributo kit pannolini lavabili
	ritiro comunicazione vendita cose usate da parte associazione
	ritiro modello vendita merci e prodotti di modico valore da associazioni/parrocchie/onlus
	ritiro e consegna modulistica opere ingegno
	ritiro, rilascio e consegna tesserino hobbisti/associazioni
Sportello polifunzionale	informazioni generali
	prenotazione appuntamenti sportello
	segnalazioni disservizi/reclami
	attivazione cps
	attivazione spid
	consegna pastiglie per zanzare
	consegna sacchetti umido
	occupazione suolo pubblico manifestazioni/associazioni/partiti politici
	occupazione suolo pubblico partiti in periodo elettorale
	pratica per manifestazione
	pratica per tombola, lotteria e pesca di beneficenza
	richiesta e rilascio autorizzazione alla macellazione a domicilio
	richiesta utilizzo sale pubbliche
	rilascio permesso raccolta funghi
	rilascio visure catastali/tavolari

	pratiche accettazione/rinuncia/ritiro servizio asilo nido
	ritiro richiesta ammissione al sostegno servizio tagesmutter
	ritiro richiesta iscrizione asilo nido
	ritiro, predisposizione e consegna autorizzazione/contrassegno transito strade forestali
	rilascio/rinnovo/proroga concessioni cimiteriali
	servizi cimiteriali
	riscossioni entrate comunale a mezzo contanti o POS
	Assistenza all'utilizzo del canale digitale di accesso ai servizi
	ritiro modulo richiesta assegnazione orto urbano
	sportello inps
Polizia locale	ritiro richiesta contrassegno invalidi
	ritiro richiesta ordinanze modifica temporanea della viabilità
	ritiro richiesta iscrizione/cancellazione anagrafe canina
Servizio cultura	prenotazione visite, spettacoli ed eventi segnalati dal servizio cultura
	ritiro/protocollazione pratica richiesta contributi per attività culturali e sportive
	consegna materiale promozionale spettacoli ed eventi

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo	coperto
2	C	base	Assistente amministrativo	coperto
			Assistente amministrativo	coperto
2	C	base	Assistente amministrativo/contabile	vacante
			Assistente amministrativo/contabile	vacante
3	C	base	Custode forestale	coperto
			Custode forestale	coperto
			Custode forestale	coperto
1	B	evoluto	Coadiutore amministrativo/contabile (*)	coperto
1	A	unica	Addetto ai servizi ausiliari p.t. 20 ore(**)	vacante
(*) il posto verrà trasformato in caso di copertura del posto vacante di assistente amministrativo contabile di Cat. C liv. base con concorso interno				
(**) riservato categorie disabili (art. 1 L. 68/1999)				
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>7</b>	
<b>POSTI VACANTI PART-TIME (*)</b>			<b>1</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>2</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 10</b>

## SERVIZI DEMOGRAFICI

Le principali funzioni affidate al servizio sono le seguenti:

- gestione anagrafe, stato civile, elettorale leva e statistica;
- autocertificazioni ed autentiche.
- appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica.

Nessuna variazione rispetto all'attuale pianta organica.



POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	C	evoluto	Collaboratore amministrativo	coperto
2	C	base	Assistente amministrativo	coperto coperto
POSTI COPERTI			3	
POSTI VACANTI			0	
				TOTALE POSTI : 3

---

**DOTAZIONE ORGANICA AREA ALLA PERSONA**

n. 1 Responsabile di area + n. 19 dipendenti	totale posti	20
	posti coperti	16
	posti vacanti	4

## 5 - AREA POLIZIA LOCALE

Con deliberazione n. 39 di data 16 dicembre 2004, il Consiglio comunale di Ala ha deliberato di aderire alla gestione associata del servizio intercomunale di polizia locale Ala – Avio, approvando conseguentemente il relativo schema di convenzione tra gli Enti, ai sensi dell'art. 59 del D.P.Reg. 1 febbraio 2005, n. 3/L, con capofila il Comune di Ala.

La Giunta provinciale di Trento con deliberazione n. 713 di data 15 aprile 2005 ha approvato il progetto proposto, con la contestuale concessione del finanziamento, come previsto dalla legge.

In data 28 aprile 2005 la convenzione è stata sottoscritta da entrambi enti aderenti alla gestione associata e coordinato del servizio di Polizia Locale, per una durata di anni otto decorrenti dalla data di stipulazione.

Con atto repertorio atti privati n. 68 di data 24 novembre 2017, i Comuni di Ala ed Avio, sulla base delle deliberazioni consiliari n. 43 di data 16 ottobre 2017 e n. 51 di data 16 novembre 2017, hanno convenuto di proseguire nella gestione in forma associata il servizio di polizia locale al fine di assicurare funzionalità ed economicità nella gestione del servizio oltre ad assicurare le rispettive prestazioni nell'ambito territoriale di appartenenza con carattere di continuità e di uniformità.

Il contingente numerico programmato per il Corpo di "Polizia Locale intercomunale Ala-Avio", così come previsto dal "Progetto Sicurezza del Territorio" è quello individuato nel Regolamento Speciale del Corpo di Polizia Municipale, approvato dal comune di Ala con delibera consiliare n. 21 del 21 marzo 2006 e dal comune di Avio con delibera consiliare n. 13 del 22 marzo 2006.

Il Corpo di Polizia Locale Intercomunale Ala – Avio è costituito da 12 unità di cui un 1 Funzionario inquadrato nella categoria D con funzioni di Comandante, 2 Coordinatori inquadrati nella categoria C Evoluto, 8 Agenti inquadrati nella Categoria C Base e 1 dipendenti amministrativi e/o contabili inquadrato nella categoria C base.

In caso di scioglimento della presente convenzione ovvero nel caso di recesso da parte di un'amministrazione, i Comuni si impegnano ad incardinare nella propria dotazione organica il seguente personale:

- Comune di Ala: il comandante, l'impiegato amministrativo, un ispettore e 2/3 degli agenti;
  - Comune di Avio: un ispettore ed 1/3 degli agenti
- con arrotondamento all'unità più prossima.

Il servizio, esercitato in forma associata secondo il "Progetto sicurezza del territorio" elaborato dalla Provincia Autonoma di Trento in base alle disposizioni della L.P. 27 giugno 2008 n. 8 (Legge quadro sull'ordinamento della Polizia Municipale) e della L.R. 19 luglio 1992 n. 5 (Norme sull'ordinamento della Polizia Municipale), garantisce comunque le funzioni previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali, regionali e provinciali per la polizia municipale ed in particolare le seguenti:

- salvaguardia e tutela dell'ambiente
- controllo della viabilità e parcheggi
- controllo del territorio
- rilevamento dei sinistri

- mercato e polizia annonaria
- controllo in materia edilizia, ambientale, commerciale e attività di informazione
- verbalizzazioni e sopralluoghi
- funzioni di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza
- gestione delle procedure sanzionatorie e del relativo contenzioso
- promozione dell'educazione stradale

In capo all'area segreteria generale rimangono i compiti di indirizzo e controllo dell'Ente capofila della gestione associata, nonché i servizi accessori al servizio fatta eccezione per gli appalti relativi alle funzioni affidate ivi compresa la fase di programmazione, progettazione ed esecuzione, con il supporto del servizio gare per la fase di evidenza pubblica che restano di competenza dell'Area Polizia Locale.

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
1	D	base	Funziionario polizia municipale	coperto
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>0</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>1</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 1</b>

POSTI PREVISTI				
N°	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SITUAZIONE ATTUALE
2	C	evoluto	Coordinatore polizia municipale	coperto vacante
8	C	base	Agente polizia municipale	coperto
	C	base	Agente polizia municipale	coperto
	C	base	Agente polizia municipale	coperto
	C	base	Agente polizia municipale	coperto
	C	base	Agente polizia municipale	coperto
	C	base	Agente polizia municipale	vacante
	C	base	Agente polizia municipale	vacante
	C	base	Agente polizia municipale	vacante
1	C	base	Assistente amministrativo	vacante
<b>POSTI COPERTI</b>			<b>6</b>	
<b>POSTI VACANTI</b>			<b>5</b>	
				<b>TOTALE POSTI : 11</b>

Nessuna variazione rispetto all'attuale pianta organica.

DOTAZIONE ORGANICA AREA POLIZIA LOCALE		
n. 1 Responsabile di area e + n. 11 dipendenti	totale posti posti coperti	12 7

	posti vacanti	5
--	---------------	---

<b>6 -Tabella riassuntiva pianta organica</b>						
	<b>Segreteria generale</b>	<b>Area finanziaria- tributi</b>	<b>Area tecnica</b>	<b>Area servizi alla persona</b>	<b>Area Polizia municipale</b>	<b>TOTALE</b>
	<b>n. posti</b>	<b>n. posti</b>	<b>n. posti</b>	<b>n. posti</b>	<b>n. posti</b>	<b>n. posti</b>
Pianta organica	12	7	27	20	12	78
Posti coperti	10	7	21	18	7	63
Posti vacanti	2	0	6	2	5	15

## **7-LA PROGRESSIONE INTERNA ED IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER LE ASSUNZIONI DALL'ESTERNO.**

B. Rispetto al numero complessivo dei posti previsti nella pianta organica – 78 – la situazione attuale dei posti vacanti è la seguente:

	<b>Dipendenti a tempo pieno</b>	<b>Dipendenti a tempo parziale definitivi</b>	<b>Totale posti</b>
Posti coperti	63	0	63
Posti vacanti	13	2	15
Totale	76	2	78

### **Assunzioni dall'esterno.**

Alla copertura dei posti tuttora vacanti si procederà, se necessario, mediante accesso dall'esterno (concorsi o mobilità), nel rispetto dei limiti posti dalle norme vigenti in materia ed, in particolare, le disposizioni in materia di finanza locale, contenute nel Protocollo d'intesa

sottoscritto di anno in anno fra la Provincia Autonoma di Trento e il Consiglio delle Autonomie Locali e trasfusa nella legge finanziaria provinciale.

### **Progressioni verticali interne.**

L'Ordinamento Professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali disciplinato dall'accordo provinciale sottoscritto il 20 aprile 2007, ha individuato due forme di progressione verticale interna:

- la prima, da livello base a livello evoluto nell'ambito della stessa categoria professionale, è disciplinata dall'art. 15;
- la seconda, da categoria inferiore a categoria superiore, è disciplinata dall'art. 16.

Per il passaggio da livello base a livello evoluto, è richiesta una anzianità di almeno cinque anni nel livello di provenienza, una coerenza di percorso professionale previsto con apposito atto concertativo di settore, il titolo di studio previsto ed il superamento di apposita procedura selettiva per titoli ed esami oppure per esami tra gli aventi diritto.

Per il passaggio da categoria inferiore a categoria superiore è richiesta una anzianità di servizio di almeno cinque anni nel livello evoluto della categoria inferiore, una coerenza di percorso professionale determinato con apposito atto concertativo, il titolo di studio previsto ed il superamento di apposita procedura concorsuale.

In particolare, per quanto riguarda le progressioni verticali va precisato che sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige numero straordinario n. 2 del 21 dicembre 2021 al Bollettino n. 50 è stata pubblicata la legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante *“Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”*, che prevede, all'articolo 6, *(Progressioni verticali negli enti locali)*: *“1. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le categorie o fra qualifiche diverse possono avvenire tramite concorso interno, fermi restando i requisiti previsti dall'articolo 96 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige)”*.

Va ricordato infine che l'Amministrazione comunale è disponibile a valutare nuove forme gestionali attraverso l'attivazione di progetti organizzativi peraltro non ancora formalizzati e approvati dal consiglio comunale, che consentano il raggiungimento degli obiettivi di mandato e l'ottimizzazione delle risorse a disposizione, sia umane che economiche e strumentali.

Nel caso di esternalizzazione di servizi o di diverse modalità di gestione dei medesimi attraverso forme innovative, anche associate, il personale addetto a questi servizi potrebbe quindi trovare una diversa collocazione istituzionale.

Per quanto riguarda nuove forme gestionali, l'Amministrazione comunale ha attualmente in corso (dopo il recesso del comune di Avio dalla gestione associata del servizio tributi a far data dal 1° gennaio 2023) i seguenti progetti organizzativi di esternalizzazione/gestione associata dei servizi:

- a) Polizia locale
- b) Custodia forestale
- c) Asilo nido

## **8. I POSTI A PART – TIME E LE CATEGORIE PROTETTE.**

Negli anni più recenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale (part - time) è stato fortemente incentivato sia dal legislatore nazionale e regionale che dal contratto di lavoro.

La legislazione in materia di impiego pubblico e le norme contenute nei contratti relativi al comparto pubblico hanno introdotto, negli anni più recenti, disposizioni innovative in materia di lavoro a tempo parziale, tese a favorire ed agevolare questa tipologia di rapporto di lavoro, sia in termini di occupazione che di adeguata valutazione delle esigenze familiari e funzionali dei dipendenti.

Sul fronte contrattuale, l'articolo 28 del C.C.P.L. 1° ottobre 2018 prevede, tra l'altro quanto segue:

- a) in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm. Le Amministrazioni costituiscono o trasformano, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dagli ordinamenti degli enti, con un limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno cui si applica il contratto collettivo del comparto autonomie locali – area non dirigenziale, arrotondato per eccesso all'unità superiore; non concorrono alla determinazione del limite minimo del 15% i rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dall'amministrazione dopo la data di sottoscrizione del C.C.P.L. di data 1 ottobre 2018;
- b) fatti salvi specifici accordi decentrati a livello di ente, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano

temporanee e di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti.

La dotazione organica cui fare riferimento, al fine di verificare il rispetto del limite minimo previsto dal citato art. 28 del C.C.P.L., è quella determinata con deliberazione del consiglio comunale n. 12 di data 3 marzo 2022, la quale prevede n. 78 posti, costituiti da n. 76 posti a tempo pieno e n. 2 posti definitivi a tempo parziale a 20 ore settimanali. Dal numero complessivo di posti a tempo pieno, pari a 76, devono essere dedotti n. 1 posto corrispondente alle figure dirigenziali (cui non si applica il contratto del comparto autonomie locali – area non dirigenziale - ).

La dotazione organica da considerare risulta quindi pari a 75 posti a tempo pieno e, conseguentemente, la percentuale minima di posti a tempo parziale che l'amministrazione deve garantire - pari al 15% - corrisponde a n. 11 posti (dato arrotondato per eccesso all'unità superiore).

Ciò considerato, si evidenzia che il limite minimo di lavoratori con rapporto di lavoro part-time (15%) stabilito dall'accordo provinciale di lavoro è stato elevato dall'amministrazione comunale con l'applicazione pari al 20% come da verbale di concertazione sindacale protocollo n. 21258 di data 11 novembre 2021, garantendo in questo modo la trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale temporaneo, per n. 15 posti. Tale percentuale (20%) in base agli accordi tra le parti sarà valida fino a nuova concertazione.

Per quanto riguarda le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro, l'amministrazione comunale finora ha accolto le domande presentate dai dipendenti nel rispetto della normativa citata valutando positivamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in linea con il principio di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, sostenuto e promosso dalla recente normativa provinciale (L.P. di data 2 marzo 2011 n. 1 e di data 1 agosto 2011 n. 11),

La giunta comunale non si è finora attivata attraverso l'approvazione di criteri di ordine generale per la concessione del part-time oppure con l'adozione di misure organizzative atte a garantire la copertura delle frazioni orarie residue nell'ambito delle singole strutture comunali, quali parziali riorganizzazioni interne oppure corrispondenti assunzioni di personale a tempo determinato, senza ulteriori costi per l'amministrazione.

Tali valutazioni dovranno formare oggetto di attenta riflessione stante il mutato quadro normativo in materia di assunzioni di personale nei comuni che circoscrive di fatto la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, peraltro comunque ammesse per i casi di sostituzione di personale che ha diritto alla conservazione del posto (fatte salve le eccezioni stabilite).

Con decorrenza dall'anno 2020 l'Amministrazione comunale ha proceduto secondo quanto stabilito dall'articolo 28 del C.C.P.L. sottoscritto in data 1° ottobre 2018 che ai commi 4 e seguenti prevede:

4. *Il dipendente a tempo parziale copre una frazione del posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore a 14 ore né superiore a 32 ore, di norma suddividendo l'orario giornaliero in modo da costituire un multiplo dell'orario settimanale, tenuto conto dell'articolazione della prestazione lavorativa su cinque o sei giorni. La somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il monte ore complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.*

6. *Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'articolazione dell'orario. La stipulazione per iscritto è richiesta anche per la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno e per la modificazione successiva delle tipologie di articolazione della prestazione.*

6. *Il dipendente può concordare con l'Amministrazione, ove ciò sia possibile, anche lo spostamento ad altra attività o sede ai fini di rendere possibile la prestazione part time. L'Amministrazione può differire la trasformazione del rapporto di lavoro part time in caso di oggettive ragioni organizzative.*

7. *Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, correlate alle esigenze dell'Amministrazione:*

*- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti o in alcuni giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);*

*- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o con la concentrazione della stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura da realizzare comunque la durata media del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).*

8. *L'Amministrazione ed il dipendente possono concordare modalità di collocazione temporale della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie di orario giornaliero, settimanale o annuale praticabili presso ciascuna Amministrazione, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.*

In particolare dall'anno 2020 sono state accolte le domande presentate avvalendosi di quanto disposto dal comma :

9. *Fatti salvi specifici accordi decentrati a livello di ente, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano temporanee e di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti. Le richieste*



di trasformazione del rapporto da tempo pieno in tempo parziale saranno accolte nel rispetto delle percentuali previste al comma 1 e secondo le risultanze di apposita graduatoria formulata sulla base dei titoli e punteggi di seguito indicati o stabiliti in sede di accordo decentrato:

<b>Punti 12</b>	<i>Dipendenti diversamente abili Dipendenti invalidi: - invalido civile in misura pari o superiore al 46% - invalido del lavoro in misura superiore al 33% - invalido per causa di servizio Dipendenti affetti da patologia grave e cronica richiedenti la trasformazione non temporanea Dipendenti affetti da grave debilitazione psico-fisica, e/o gravi patologie, anche temporanee</i>
<b>Punti 10</b>	<i>Dipendenti ai quali sono stati riconosciuti i benefici della legge 104 per un proprio familiare</i>
<b>Punti 6</b>	<i>Dipendenti che assistono un proprio familiare (coniuge/convivente, figli, genitori, fratelli, suoceri) affetto da grave debilitazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcoolismo o affetto da gravi patologie o non autosufficiente o con invalidità riconosciuta al 100%</i>
<b>Punti 8</b> <b>Punti 6</b> <b>Punti 5</b> <b>Punti 2</b>	<i><u>Carichi di famiglia</u> Per ogni figlio in età compresa tra 0 e 3 anni Per ogni figlio in età compresa tra 3 e 8 anni Per ogni figlio in età compresa tra 8 e 14 anni Per ogni figlio di età compresa tra 14 e 18 anni</i>
<b>Punti 3</b>	<i>Per ogni familiare convivente di età superiore a 80 anni</i>
<b>Punti 4</b>	<i>Dipendenti che abbiano superato i 50 anni di età</i>
<b>Punti 0,5</b>	<i>Per ogni anno, o frazione d'anno superiore a sei mesi per un massimo di punti 10 pari a 20 anni di servizio-</i>

Con l'articolo 10 comma 2 della L.R. n. 2 del 25 maggio 2012 (comma ora confluito nell'articolo 92 del Codice degli enti locali approvato con L.R. 3 maggio 2018 n. 2) è stato introdotto un diritto di precedenza nella copertura dei posti vacanti a tempo pieno, nella medesima qualifica o categoria, a favore dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale concesso per esigenze familiari.

Si evidenzia che la durata dell'orario di lavoro per i dipendenti a tempo parziale deve essere compresa fra le 14 e le 32 ore settimanali, con l'articolazione dell'orario in tutti i giorni lavorativi (part – time orizzontale) o solo su alcuni giorni della settimana o del mese o dell'anno (part - time verticale).

Si espongono di seguito i prospetti relativi ai contratti di lavoro a tempo parziale definitivi, precisando che le trasformazioni temporanee vengono concesse o rinnovate di anno in anno con apposito provvedimento dirigenziale.

E' intenzione dell'amministrazione predisporre un atto organizzativo che definisca in maniera univoca le modalità di fruizione e gestione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A. Tempo parziale definitivo: n. 2 posti categoria A

(\*)istituiti con deliberazione consiglio comunale n. 12 di data 3 marzo 2022)

N.	SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	ORARIO SETTIMANALE
1	Servizio attività culturali sport e turismo	Addetto ai servizi ausiliari	20 (*)
1	Sportello polifunzionale per i servizi al cittadino - pArLA	Addetto ai servizi ausiliari	20 (*)

B. Tempo parziale temporaneo (determina n. 892 di data 28 novembre 2022 con riferimento all'anno 2023):

N.	SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	n. ore part-time richieste
1	Segreteria generale	Assistente amm.vo	32
2	Segreteria generale	Assistente amm.vo	30
3	Personale	Assistente amm.vo/cont.	32
4	Lavori Pubblici	Collaboratore tecnico	32
5	Lavori Pubblici	Assistente tecnico	28
6	Servizio patrimonio e ambiente	Collaboratore tecnico	30
7	Servizio patrimonio e ambiente	Assistente tecnico	30
8	PARLA	Coadiutore amministrativo	32
9	Polizia municipale	Agente polizia municipale	30

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie di disabili e categorie protette equiparate, vanno richiamati gli obblighi posti a carico dei datori di lavoro dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'articolo 3 della L. 68/1999 (*Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva*) espressamente prevede:

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'*articolo 1* nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Il prospetto seguente evidenzia i conteggi per la determinazione della quota di riserva alla data del 31 dicembre 2021, a seguito della comunicazione del prospetto informativo on line al Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lavoratori in servizio alla data del 31.12.2021 (t. indet. e det.)</li> <li>– Lavoratori da escludere dal calcolo:</li> </ul>	n. 68
a) segretario generale - n. 1	
b) dipendenti appartenenti al Corpo di PM - n. 8	
c) dipendenti appartenenti alle categorie protette - n. 2	- 14
d) dipendenti appartenenti alla categoria di custodi forestali - n. 3	
– Riproporzionamento numero lavoratori operanti ad orario ridotto: + n. 12	
a) numero lavoratori part-time + n. 10	- 2
b) numero lavoratori part-time corrispondenti a tempo pieno	<b>n.52</b>
– <b>Base di calcolo per la quota di riserva</b> .....	
– Quota di riserva:	
– Quota riserva art. 3: (oltre 50 dipendenti è previsto la copertura del 7% dei posti	n. 4
– <b>Totale posti riservati</b> .....	<b>n. 4</b>
– <b>Posti occupati da disabili al 31 dicembre 2021 ....</b> .....	<b>n. 2</b>
– <b>Posti da coprire disabili L. 68/99 (*)</b>	<b>n. 2</b>
– <b>Posti da coprire art. 18 L. 68/99 (**)</b>	<b>n. 1</b>
– <b>Posti da coprire per adeguamento quota di scoperta</b>	<b>n. 3</b>

(\*) a seguito di procedura riservata ai sensi della Legge n. 68/99 espletata dal comune di Ala nel corso del 2022 è attualmente in fase di esperimento il percorso di tirocinio formativo e di orientamento finalizzato all'assunzione in ruolo per la copertura di 1 posto

(\*\*) in corso di verifica nominativi inviati da Agenzia del lavoro con nota dd. 21/11/2022 n. S178/24.4-2022 (comunicazione inviata agli interessati in data 10/1/2023 n. 367 di protocollo)

#### NOTA BENE:

Per quanto riguarda il calcolo per la determinazione della quota di riserva alla data del 31 dicembre 2022, a seguito della comunicazione del prospetto informativo on line al Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettuato nel corso del mese di gennaio sono in corso le verifiche sull'aggiornamento delle quote di scoperta sul 2023.

## **9 - DECLARATORIA DELLE FIGURE PROFESSIONALI**

### **C. Categoria “A”**

1. Appartengono alla categoria A, i dipendenti che svolgono attività caratterizzata da:
  - Conoscenza di tipo operativo generale (la base teorica di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo) e conoscenze pratiche acquisibili sul campo o attraverso brevi corsi di addestramento;
  - contenuto di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
  - problematiche lavorative di tipo semplice, con bassa ampiezza delle soluzioni possibili;
  - relazioni organizzative interne di tipo semplice tra due soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni o con gli utenti) nulle o di tipo informale o informatico;
- guida di automezzi che richiedono la patente B.

### **Categoria “B”**

1. La categoria B identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di conoscenze e abilità tecniche implicanti il ricorso ad una preparazione che garantisca la capacità di una basilare comprensione delle specifiche situazioni di intervento. Tale preparazione presuppone il conseguimento del diploma di scuola media inferiore, generalmente accompagnato da attestati di qualificazione professionale o esperienza professionale o corsi di formazione specialistici.
2. Le attività riconducibili alla categoria B sono caratterizzate da:
  - contenuti di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
  - gestione ed utilizzazione di sistemi elettronici semplici – ivi inclusi i centralini;
  - discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
  - relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con gli utenti;
3. La categoria B è ordinata in due livelli:
  - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi qualificati, ma non specialistici;
  - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che presuppongono la maturazione di competenze derivanti da crescente specializzazione ed esperienza professionale.

### **Categoria “C”**

1. La categoria C identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di approfondite conoscenze e capacità tecniche specialistiche, implicanti il ricorso ad una preparazione concettuale derivante dal conseguimento del diploma di scuola media superiore.
1. Le attività riconducibili alla categoria C sono caratterizzate da:
  - contenuti di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
  - media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
  - relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale, relazioni esterne (con altre istituzioni), anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

1. La categoria C è ordinata in due livelli:
  - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e svolgimento in autonomia di compiti secondo metodi e procedure soltanto parzialmente definiti;
  - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e approfondimenti specialistici, o, comunque esperienza specialistica consolidata nelle problematiche connesse all'attività da svolgere. Questo livello prevede notevole autonomia operativa e può comportare il coordinamento e la supervisione di gruppi di operatori, nonché la progettazione e la direzione lavori nell'ipotesi di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria in via non prevalente.

### **Categoria “D”**

1. La categoria D identifica insiemi di figure professionali che implicano il riconoscimento di elevate capacità tecniche e di preparazione e conoscenze derivanti da cicli formativi di livello universitario con il conseguimento del diploma di laurea di durata almeno triennale. Ciò comporta la maturazione della capacità di rispondere a sequenze di situazioni molteplici soggette a forme pronunciate di incertezza e della sensibilità a curare tutti gli aspetti di una attività complessa.
2. Le attività riconducibili alla categoria D sono caratterizzate da:
  - contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
  - elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
  - relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;
  - progettazione e direzione lavori, nell'ipotesi di opere di rilevante complessità.
3. La categoria D è ordinata in due livelli:
  - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono approfondite conoscenze teoriche e specialistiche e la capacità di integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi;
  - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono l'innesto, su una forte preparazione teorica, di esperienze maturate nell'attività lavorativa. E' richiesta una notevole capacità propositiva ed un atteggiamento attivo per integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi.

### **DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI. FLESSIBILITA'.**

Spetta ai responsabili di area attuare gli obiettivi ed i programmi definiti dagli organi di governo, adottando le misure organizzative che ritengono adeguate per l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali, con connessa responsabilità per i risultati ottenuti.

Per svolgere i compiti loro affidati, responsabili di area devono poter organizzare le risorse a loro disposizione con criteri di massima flessibilità.

Quindi sia responsabili di area che i responsabili dei vari servizi, limitatamente alle funzioni loro affidate, sono autorizzati ad organizzare il lavoro dei dipendenti per progetti ed obiettivi, nel rispetto delle declaratorie delle qualifiche funzionali.