



CITTA' DI ALESSANDRIA

Conto Consuntivo 2004

ASSESSORATO

PERSONALE – LAVORO - FORMAZIONE PROFESSIONALE – PUNTO LAVORO E
IMPRESA - RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA - UFFICIO RELAZIONI CON IL
PUBBLICO

Ass. Ezio BRUSASCO

CENTRI DI COSTO APPARTENENTI ALL'ASSESSORATO:

CODICE	DESCRIZIONE	RESPONSABILE
C1401	Rapporti con comunità europea, lavoro ed interventi speciali	dr.ssa Orietta BOCCHIO
I2701	Personale	dr.ssa Orietta BOCCHIO
I2702	Organizzazione	dr.ssa Orietta BOCCHIO
O3101	Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.)	arch. Elio TARDITO

RELAZIONE AL CONSUNTIVO ANNO 2004

RAPPORTI UNIONE EUROPEA, LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

1) Monitoraggio e segnalazione finanziamenti comunitari

Le attività legate a monitoraggio, segnalazione e ricerca di finanziamenti comunitari sono state svolte secondo le previsioni, grazie anche all'elevato grado di informatizzazione raggiunto.

I documenti estratti vengono periodicamente pubblicati sulla rete comunale Infocom. I programmi di finanziamento sono stati tempestivamente segnalati agli assessorati e uffici competenti per settore.

Le procedure in atto tendono a consolidarsi ed hanno raggiunto buoni livelli di efficienza: Il Nucleo Rapporti Unione Europea ha segnalato tempestivamente le opportunità di finanziamento a tutti i soggetti potenzialmente interessati ed ha risposto con prontezza ai quesiti, talvolta complessi, posti dagli altri Servizi.

Una delle criticità di questo filone di attività è l'interesse da catturare da parte degli altri Servizi per la possibilità di incrementare i propri fondi tramite co-finanziamenti europei. Pertanto, è stato prorogato il progetto Europartecipazione (vedi punto n. 3), finalizzato a creare le condizioni per una maggiore partecipazione dell'Ente e del territorio alessandrino ai programmi dell'Unione Europea e, contestualmente, a promuovere le attività svolte dal Nucleo Rapporti Unione Europea.

2) Assistenza tecnica ed amministrativa nella richiesta e gestione di sovvenzioni comunitarie

L'amministrazione comunale ha risposto al bando di candidatura per la seconda fase dell'Iniziativa Comunitaria Equal (scadenza 26/06) predisponendo in qualità di soggetto capofila, insieme alla partnership del progetto "AL V.I.A." una nuova proposta progettuale denominata "NUVOLA – nuovi valori ai nuovi lavori" per la riqualificazione e la valorizzazione delle forme di lavoro atipiche all'interno delle pubbliche amministrazioni: tale proposta non è stata ammessa a finanziamento per esaurimento dei fondi disponibili.

Esito positivo ha invece avuto la partecipazione in qualità di partner locale ad una candidatura sul medesimo filone di finanziamento, gestita dal Comune di Asti, : il progetto, denominato “Start Up - Go Far” (asse 2 – imprenditorialità) ha l’obiettivo di sviluppare nuovi settori produttivi dell’impresa sociale: il turismo sociale, il turismo culturale, la manutenzione del verde pubblico, le attività legate al recupero e alla tutela del patrimonio ambientale. Il progetto è stato approvato e prevede un budget di € 71.500 a favore della zona di Alessandria: la partenza operativa è prevista per l’estate 2005.

Inoltre l’amministrazione comunale fa parte della rete di sostegno di un altro progetto Equal finanziato, denominato “V.A.L.I. – Sistemi innovativi per la valorizzazione delle risorse umane”, gestito da API Alessandria.

Inoltre è stata completata l’istruttoria, in collaborazione con il Comune spagnolo di Lugo, del progetto “Avanza”, che aveva lo scopo di favorire l’accesso all’istruzione superiore delle persone con gravi disabilità, che purtroppo non è stato ammesso a finanziamento dalla Commissione Europea per esaurimento dei fondi.

Nel mese di giugno è stata completata l’istruttoria per la richiesta di sovvenzione di un progetto, sul programma LIFE AMBIENTE 2004, denominato LI.N.F.A. - (Life-environment Interventions for Fraschetta Area) – Misure Innovative per il miglioramento della qualità dell’aria e la riduzione del rumore nella Zona Fraschetta, in collaborazione con l’Ufficio Ecologia. In data 24/09 il progetto è stato approvato in via definitiva dalla Commissione Europea con una sovvenzione pari a € 484.119,00. Le attività, partite nel mese di gennaio 2004, si sono intensificate successivamente, e sono illustrate al successivo punto 5.

3) Progetto Europartecipazione

In riferimento al progetto Europartecipazione è stata costituita una rete qualificata di interlocutori del Servizio mediante l’attivazione di 2 corsi di formazione, sulle politiche ed i finanziamenti comunitari, destinati al personale dell’Ente e delle aziende ad esso collegate, completati nel mese di maggio; sempre nell’ambito del medesimo progetto interno sono state stipulate due convenzioni con gli atenei interessati (“Amedeo Avogadro” e Politecnico) finalizzate all’erogazione di sei borse di studio per Tesi di Laurea che dovranno sviluppare progetti/studi di fattibilità applicabili al territorio alessandrino e realizzabili nel quadro delle politiche

e dei programmi di finanziamento dell'Unione Europea (settori energia, ambiente, cultura): il bando di selezione è stato pubblicato con scadenza 30/11 ed ha ricevuta una buona risposta da parte degli studenti. Le procedure di assegnazione saranno completate nel 2005.

4) Iniziativa Comunitaria EQUAL - Progetto AL V.I.A.

Negli corso del 2004 si sono completate, secondo la tempistica prestabilita, tutte le attività previste dal formulario di candidatura del progetto.

L'Amministrazione Comunale si è assunta il difficile compito di coordinare tutti i membri della partnership (associazioni di categoria, agenzia formative, università, servizi sociali e Provincia), ognuno dei quali è portatore di esigenze diverse che devono essere mediate allo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati dal progetto.

La creazione ed il rafforzamento della partnership di sviluppo ha portato risultati positivi per gli interventi a favore delle fasce deboli nell'alessandrino, creando una sede stabile e dinamica di confronto fra i soggetti attivi del mondo del lavoro.

La durata dell'intervento è stata determinata in 24 mesi fino alla scadenza del 03/06/04.

L'amministrazione comunale ha ottenuto dei risultati positivi dalla collaborazione transnazionale instaurata con il Comune di La Coruña (Spagna) e il Consiglio Generale Loire Atlantique (Francia) nell'ambito del progetto transnazionale "Equal opportunities for working and living in Europe". Per le sole attività transnazionali, a causa di alcuni ritardi imputabili ai partner, è stata concessa dalla Regione Piemonte la proroga delle attività sino al 25/11/04.

Di seguito si espone una sintesi delle attività svolte suddiviso per le Macrofasce previste dal formulario di candidatura:

OBIETTIVI	RISULTATI
<p><u>Macrofase 1:</u> Attivazione della rete denominata "Job network" e operatività del "Villaggio per l'integrazione e l'adattabilità;</p>	<p>L'amministrazione comunale ha continuato nella sua opera di ideazione e coordinamento della rete, occupandosi di tenere i contatti tra i vari soggetti. Il team di lavoro dell'amministrazione comunale si è curato di mantenere i contatti con i referenti di ogni singolo partner locale sia per gli aspetti tecnici che per quelli amministrativi relativi al progetto nel suo complesso. Le riunioni del Comitato tecnico scientifico del progetto per discutere</p>

	<p>della programmazione ed esecuzione delle azioni previste convocate nel corso del 2004 sono state 5, oltre a numerose riunioni ristrette ad alcuni membri della partnership su argomenti particolari.</p> <p>Il “Villaggio per l'integrazione e l'adattabilità” (situato in c.so 100 cannoni presso la sede cittadina del FOR.AL) ha completato la sua funzione di sportello e centro servizi, garantendo un'apertura di circa 30 ore settimanali.</p> <p>La dotazione organica era composta di n. 2 addetti di livello universitaria ed esperienza nel campo dell'orientamento e formazione professionale, che hanno elaborato la banca dati e gli altri servizi a disposizione degli utenti.</p> <p>Per quanto riguarda l'ipotesi di creazione di un nuovo soggetto collettivo con proprio statuto, che continuasse e sviluppasse l'esperienza del progetto (la c.d. “Job Network”) sono emerse una serie di difficoltà che, malgrado l'ampio e meditato dibattito, non hanno consentito il passaggio ad una deliberazione.</p> <p>Si è in primo luogo notato come la partecipazione ad una associazione comportasse vincoli troppo stringenti sul piano organizzativo: molti dei soggetti che avrebbero dovuto farne parte, spesso essi stessi articolazione di enti a carattere provinciale e regionale, si sarebbero trovati nella difficoltà di non riuscire a partecipare con libertà di movimento alle deliberazioni necessarie.</p> <p>Dopo avere comunemente concluso che il problema in questo modo si spostava di livello e si poneva su un piano latamente politico, di elaborazione cioè di interventi che non impegnassero i singoli enti in una struttura istituzionale definita, ci si è interrogati sulla compatibilità con le finalità del progetto delle nuove esigenze manifestate.</p> <p>In questa prospettiva si è immaginata una forma diversa che consentisse, da un lato di mantenere una pur essenziale struttura istituzionale, dall'altro di non creare vincoli eccessivamente stringenti per gli enti partecipanti.</p> <p>Si è pertanto proposta una seconda ipotesi con la quale si proponeva di pensare ad una convenzione quadro, o più genericamente una lettera di intenti tra i soggetti interessati che desse vita ad un comitato permanente strutturato in vista di due differenti livelli di impegno: al primo livello si sarebbe posto un Ente responsabile per la progettazione (il Comune di Alessandria) sul quale sarebbero ricaduti gli oneri e le responsabilità di organizzazione delle diverse azioni; al secondo livello si sarebbero posti gli altri enti che, stipulando di volta in volta specifiche convenzioni, si sarebbero impegnati a partecipare alle azioni promosse e stimulate dell'Ente responsabile per la progettazione.</p> <p>Questa seconda possibilità è stata accolta con favore e si è pertanto proceduto all'elaborazione della versione definitiva della lettera di intenti.</p>
<p>Macrofase 2: Formazione di “facilitatori di reti”;</p>	<p>I nove facilitatori di rete, che avevano completato il loro iter formativo nel corso del 2003, hanno svolto sino al termine del progetto la loro opera di mediazione tra i lavoratori deboli e le imprese, per conto delle rispettive associazioni datoriali di competenza.</p>

<p><u>Macrofase 3:</u> Analisi dell'esistente e predisposizione software di elaborazione dati sociali;</p>	<p>Il Dipartimento di Ricerca Sociale ha elaborato il questionario composto da una scheda di rilevazione dei fabbisogni delle aziende e da un'indagine sulle caratteristiche dei lavoratori. Inoltre sono stati somministrati ai beneficiari finali questionari di valutazione sui corsi di formazione svolti.</p> <p>Sono state contattate, da parte del Dipartimento, delle Associazioni di categoria, dei facilitatori di rete e dall'Amministrazione Comunale, circa 600 aziende sul territorio: il contatto è avvenuto sia direttamente che indirettamente tramite lettera o comunicazione telefonica.</p> <p>E' stato realizzato, da parte dell'Amministrazione Comunale, il software S.I.S. (Social Information System), che permette una lettura integrata dei fabbisogni espressi dalle imprese e dalle fasce deboli sul mercato del lavoro alessandrino; è stato allestito, in un locale adiacente al "Villaggio", l'ufficio che ha utilizzato questo database.</p>
<p><u>Macrofase 4:</u> Elaborazione del modello di "Quaderno delle Competenze";</p>	<p>Il Dipartimento di Studi Giuridici ha sviluppato ulteriormente la fase di studio dei modelli di certificazione sostanziale delle competenze in uso in Italia ed all'estero, raccogliendo altresì la legislazione e altra documentazione correlata, impegnando due ricercatori finanziati da borse di ricerca. Le conclusioni dello studio hanno portato alla elaborazione di una proposta di legge regionale in materia da proporre agli organi competenti.</p>
<p><u>Macrofase 5:</u> Sperimentazione di percorsi formativi individualizzati e certificazione delle competenze;</p>	<p>Nel corso del 2004 si sono completati gli interventi riqualificativi a favore dei lavoratori "a rischio" individuati dal progetto.</p> <p>A partire dal mese di gennaio è stato attivato un nuovo intervento formativo, denominato "Perché mi curo di te?", progettato a cura dei partner Cnos e C.I.S.S.A.C.A. L'obiettivo è stato la rimotivazione professionale e la prevenzione del rischio di obsolescenza degli operatori socio sanitari che operano presso le case di riposo. Sono stati effettuati quattro corsi, della durata di 21 ore ciascuno, di cui i primi tre hanno coinvolto i dipendenti della Casa di Riposo Comunale, mentre il quarto è stato dedicato ai dipendenti di strutture assistenziali private presenti sul territorio: il totale dei partecipanti ammonta a 34.</p> <p>Nel mese di marzo 2004 sono altresì partiti alcuni moduli formativi specificatamente dedicati ai tirocinanti appartenenti a categorie protette assunti in situazione di tirocinio lavorativo presso l'amministrazione comunale, ai sensi della legge 68/99, che hanno superato una selezione pubblica per titoli e colloquio: sono stati avviati un modulo di informatica, della durata di 45 ore, a cui hanno partecipato n. 5 tirocinanti comunali più un uditore esterno, ed un modulo di comunicazione a cui hanno partecipato n. 11 tirocinanti e 1 dipendente del Ministero del Lavoro. Nell'ultimo periodo sono stati avviati infine un corso dedicato a dipendenti di imprese private del settore artigiano ed edile (13 partecipanti), un corso di aggiornamento CAD per dipendenti comunali a rischio di obsolescenza (11 partecipanti) e un corso speciale dedicato a lavoratori immigrati extra comunitari (12 partecipanti), nel quale è stato tenuto conto delle particolari esigenze formative e di orario di questa categoria.</p> <p>Complessivamente, durante tutto l'arco del progetto, 120 soggetti</p>

	hanno frequentato i corsi di formazione "AL V.I.A." e a coloro che hanno completato l'iter formativo, frequentando almeno i 2/3 del totale delle ore previste è stato consegnato un attestato di partecipazione
<u>Macrofase 6:</u> Accreditamento del "Villaggio";	In data 19/05 il "Villaggio per l'integrazione e l'adattabilità" ha ottenuto la certificazione di qualità "Vision 2000", mentre in data 01/06 è stato ottenuto, da parte della Regione Piemonte, l'accREDITamento dello stesso come nuova unità locale formativa dell'amministrazione comunale di Alessandria.
<u>Macrofase 7:</u> Monitoraggio dell'intervento;	La seconda riunione del Comitato di Pilotaggio si è tenuta in data 01/03/04 allo scopo di individuare il soggetto incaricato, da parte dell'amministrazione comunale, del monitoraggio degli obiettivi e dei risultati finali del progetto. La scelta è ricaduta su di un collegio composto dalla dott.ssa Nuria Mignone, responsabile Ufficio Progetti Europei della Provincia di Alessandria e dal dott. Giorgio Barberis, ricercatore di Storia del Pensiero Politico presso l'Università di Alessandria; il coordinamento del collegio è stato affidato al prof. Flavio Ceravolo, professore a contratto di Metodologia della Ricerca Sociale presso la Facoltà di Scienze Politiche in Alessandria. Il collegio ha elaborato un'approfondita analisi delle attività del progetto illustrata in una relazione scritta.
<u>Macrofase 8:</u> Pubblicizzazione e diffusione dei risultati, diffusione buone prassi;	Nel corso del 2004, allo scopo di diffondere le iniziative ed i risultati del progetto è stato progettato un cineforum dedicato ai temi del lavoro e della adattabilità. La rassegna, ad ingresso gratuito, si è tenuta al cinema Ambra in collaborazione con gli Assessorati alle Pari Opportunità ed alle Politiche Sociali. Dal 4/03 al 21/04 sono stati proiettati sette film che toccano temi inerenti il progetto, seguiti da un dibattito condotto dal prof. Nuccio Lodato, noto critico cinematografico e professore di Storia del Cinema all'Università di Pavia. Le serate hanno riscosso un grande successo, con una presenza media di circa 200 persone a serata, ed hanno permesso una rilevante diffusione e pubblicità delle attività del progetto. Nelle ultime settimane di vita del progetto, il Dipartimento di Ricerca Sociale dell'Università "A. Avogadro" ha monitorato, tramite interviste telefoniche, l'impatto dell'intervento e la sua conoscenza da parte della cittadinanza mediante una serie di interviste telefoniche. Il 27/05/04, a pochi giorni dal termine del progetto, è stato realizzato un seminario pubblico dal titolo "L'occasione di Equal per lavorare in rete" presso la Sala Provinciale di Palazzo Guasco: con questo tipo di evento si è cercato di raggiungere il maggior numero di persone, addette ai lavori e non, per dare una chiara visione del progetto AL V.I.A., degli obiettivi preposti e dei traguardi raggiunti, delle difficoltà incontrate e delle strategie attuate per superarle. Il seminario è stato un'occasione per riflettere sulle azioni realizzate nell'alessandrino a favore dei lavoratori occupati e delle imprese coinvolte, i partecipanti hanno potuto seguire alcuni interventi tematici che riguardavano non solo l'iniziativa in oggetto ma anche il ruolo della rete territoriale per i servizi all'impiego, con un focus specifico sui modelli organizzativi e le

	<p>professionalità coinvolte; l'incontro, a detta dei partecipanti, ha offerto spunti critici interessanti a creare un raccordo rispetto alla prossima programmazione dell'Iniziativa Comunitaria Equal e alla conseguente attività di progettazione; sono inoltre intervenuti inoltre rappresentanti della regione Piemonte che hanno esposto una valutazione generale delle prime esperienze piemontesi sull'Iniziativa Comunitaria Equal e le prospettive per la progettazione futura della seconda fase di finanziamento.</p> <p>Durante lo stesso seminario è stata presentata la pubblicazione finale del progetto denominata "L'esperienza di Equal AL V.I.A. – il percorso di una ricerca" elaborata dal Dipartimento di Ricerca Sociale con la collaborazione del Comune di Alessandria e dell'Amministrazione Provinciale: tale pubblicazione illustra ed analizza in modo scientifico le ricerche e le rilevazioni svolte dal Dipartimento universitario sui lavoratori atipici, sulle imprese, sui partecipanti ai percorsi di riqualificazione, oltre ad esaminare la campagna pubblicitaria del progetto.</p>
<p>Macrofase 9: Cooperazione transnazionale</p>	<p>La cooperazione transnazionale si è svolta tramite lo sviluppo di alcune tematiche comuni con i progetti Equal "Coruna Solidaria" (Spagna) e " Vivre et travailler - projets de vie et parcours de compétences" (Francia).</p> <p>Nel corso del 2004 si sono svolti due meeting tecnici con i partner del progetto a Nantes (gennaio) e a La Coruna (novembre) per discutere dello stato di avanzamento delle azioni e per programmare il completamento delle attività.</p> <p>Sulla base dei risultati di una ricerca scientifica svoltasi nell'anno precedente, è stata avviata la redazione della "Guida alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" elaborata da tutti e tre i paesi partecipanti. La guida, edita in tre lingue in formato cartaceo ed elettronico, è stata concepita come uno strumento per identificare le linee guida di supporto alla conciliazione tra famiglia e vita professionale sviluppate nei tre stati partner ed a sviluppare elementi innovativi per facilitare lo scambio di buone prassi.</p> <p>La pubblicazione è stata presentata il giorno 26/03, nel corso di un affollato evento pubblico, in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità, ed ha visto altresì la partecipazione delle delegazioni dei due partner transnazionali. La Guida è stata stampata, nella sua versione italiana, in n. 7000 copie che è stata diffusa sul territorio mediante una distribuzione mirata (partnership, edicole, enti pubblici, istituti scolastici e per l'infanzia, ditte private).</p> <p>Una delegazione composta da rappresentanti dell'amministrazione comunale e provinciale e dalla presidente della Consulta Comunale per le P.O. ha partecipato al "Forum sulle Pari Opportunità" tenutosi a Nantes dal 21 al 24/04 specializzato sui temi del lavoro, della mobilità, vita sociale e cura dell'infanzia.</p> <p>Il convegno finale della partnership, previsto per Maggio 2004, è stato rinviato all'autunno a causa di problemi interni del partner spagnolo ed è stato successivamente sdoppiato in due eventi distinti tenutisi in autunno.</p>

	<p>Il primo evento si è svolto il 22/09 presso il Centro Civico Municipale di La Coruña: in quell'occasione è stato presentato il SEIS "Sello de Empresas para la Insercion Social" (Sigillo per le imprese sensibili all'inclusione sociale). Il SEIS è stato uno dei prodotti innovativi sperimentati dal progetto nazionale spagnolo e rappresenta una certificazione che distingue le imprese particolarmente virtuose e sensibili al problema dell'inclusione sociale delle fasce deboli nel mondo del lavoro.</p> <p>Il secondo e conclusivo evento è stato il seminario "Strumenti per la gestione in rete di itinerari personalizzati di inserimento sociale", svoltosi il 24/11 sempre a La Coruña: in quell'occasione è stato presentato il modello transnazionale di "Quaderno delle Competenze" e sono state altresì illustrate alcune buone pratiche locali e le sperimentazioni condotte dal socio spagnolo nell'ambito dell'Azione 3.</p>
--	--

5) Altri progetti a gestione diretta

Il servizio ha gestito direttamente, in collaborazione con il Servizio Sviluppo Risorse Umane, il progetto La.M – Lavoro su Misura (vedasi punto successivo) e ha supportato l'ufficio Pari Opportunità nella gestione e contabilità del progetto "Etica e P.O.", entrambi finanziati dal bando "Misura E" del FSE gestito dalla Regione Piemonte. L'ufficio inoltre si è occupato della contabilità e della rendicontazione finale dei due progetti il cui consuntivo finale di spesa ammonta a € 78.353 (La.M) e € 191.379 (Etica e P.O.).

L'ufficio Rapporti U.E. collabora attivamente con il servizio Ecologia nella gestione del progetto L.IN.F.A., curando in particolare i rapporti con la partnership e le procedure amministrative e contabili.

Il progetto è articolato in 9 macroazioni (task), di seguito si fornisce lo stato di avanzamento del progetto al 31.12.2004:

TASK 1	<p>TITOLO: Sistema di gestione e valutazione del Progetto e presentazione delle relazioni alla Commissione Europea DATE PREVISTE: DAL 01/12/2003 AL 30/11/2005 (attività) (28/06/2006 reports finali) DATE EFFETTIVE: DAL 01/12/2003 AL 30/11/2005 (attività) (28/06/2006 reports finali) RESPONSABILE: Comune di Alessandria</p>
STATO	In corso

COSA E' STATO FATTO	In data 06/10/2004 è stato costituito il Comitato di Pilotaggio e sono stati formalmente indicati i membri dello Staff Operativo per ciascun partner del Progetto. In data 06/10/2004 è stato anche firmato anche l'Accordo di Cooperazione tra i soggetti attuatori del Progetto L.IN.F.A., approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n°364 del 05.10 .2004 , che attualmente si trova in fase di registrazione ufficiale. La prima riunione del Comitato di Pilotaggio si è tenuta in data 28/10/2004.
DOCUMENTI PRODOTTI	Accordo di cooperazione tra i soggetti attuatori del Progetto L.IN.F.A.

TASK 2	TITOLO: Approfondimenti circa lo stato dell'arte DATE PREVISTE: DAL 01/01/2004 AL 30/04/2004 DATE EFFETTIVE: DAL 01/01/2004 AL 30/04/2004 RESPONSABILE: Comune di Alessandria
STATO	Conclusa
COSA E' STATO FATTO	In data 30/04/2004 sono stati inviati alla CE il "Report sulle migliori pratiche di settore messe in atto dagli Enti locali" e il "Report sui risultati delle più innovative ricerche scientifiche e tecnologiche di settore"
DOCUMENTI PRODOTTI	<ul style="list-style-type: none"> • Report sulle migliori pratiche di settore messe in atto dagli Enti locali • Report sui risultati delle più innovative ricerche scientifiche e tecnologiche di settore

TASK 3	TITOLO: Sviluppo ed utilizzo di modellistica per la dispersione di inquinanti in atmosfera e per la valutazione dell'inquinamento a microscala DATE PREVISTE: DAL 01/12/03 AL 31/07/2005 DATE EFFETTIVE: DAL 01/12/03 AL 31/07/2005 RESPONSABILE: Università 'A. Avogadro'
STATO	In corso

<p>COSA E' STATO FATTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività è consistita in una prima fase in cui si è posta l'attenzione alla messa a punto della stazione di remote sensing, al censimento e raccolta di tutti i dati della rete meteorologica e delle emissioni dovute al traffico della Provincia. Sono state effettuate dall'ARPA due delle quattro campagne di monitoraggio della qualità dell'aria previste: primaverile dal 20/03/2004 al 01/04/2004 ed autunnale dal 17/09/2004 al 30/09/2004. In attesa di poter utilizzare i modelli tridimensionali previsti dal Progetto, è stata svolta una simulazione di dispersione di inquinanti con un modello gaussiano che ha permesso di fornire una prima mappa di ricaduta al suolo degli inquinanti. In parallelo è stata svolta un'attività di sviluppo del modello statistico-probabilistico. Inoltre è stata svolta un'analisi delle immagini multispettrali della zona per calcolare l'indice NDVI.
	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi raggiunti: funzionamento della stazione di remote sensing e trasmissione dei dati, calcolo dell'indice NDVI da immagini multispettrali, mappa prodotta con modello gaussiano, test del modello statistico-probabilistico per valutarne la capacità di individuazione delle condizioni che inducono inquinamento. • Prodotti (deliverables) dell'attività: in data 15.04.2004 è stato inviato il "Rapporto tecnico sullo stato dell'arte del monitoraggio ambientale nella Provincia di Alessandria", in data 24.05.2004 è stato inviato il "Progetto del sistema di monitoraggio", con la presente relazione viene inviato il "Primo rapporto sul funzionamento del sistema: interconnessione, flussi di dati, eventuali variazioni rispetto al Progetto" • Risultati dell'attività: Con l'utilizzo del modello gaussiano è stato possibile ottenere una prima mappa di ricaduta al suolo degli inquinanti prodotti dalle principali sorgenti emmissive presenti nella zona. E' stato quindi possibile evidenziare zone più interessate dalla ricaduta degli inquinanti in corrispondenza delle direzioni prevalenti del vento, in analogia con quanto ottenuto dall'analisi delle immagini multispettrali e dal successivo calcolo dell'indice NDVI. Dal confronto dei risultati ottenuti con il modello gaussiano e con il modello statistico-probabilistico è, inoltre, stato possibile fare una prima valutazione sulle condizioni che inducono inquinamento nella zona in esame, permettendo quindi di avere uno strumento in grado di fare una previsione di inquinamento basandosi sulle sole condizioni meteorologiche.
<p>DOCUMENTI PRODOTTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Rapporto tecnico sullo stato dell'arte del monitoraggio ambientale nella Provincia di Alessandria" • "Progetto del sistema di monitoraggio" • "Primo rapporto sul funzionamento del sistema: interconnessione, flussi di dati, eventuali variazioni rispetto al Progetto" • Risultati della campagna di monitoraggio della qualità dell'aria primaverile • Risultati della campagna di monitoraggio della qualità dell'aria autunnale

TASK 4	<p>TITOLO: Valutazione degli effetti biologici degli inquinanti e sviluppo di nuove tecniche di analisi chimica di inquinanti presenti in atmosfera</p> <p>DATE PREVISTE: DAL 01/07/2004 AL 30/09/2005</p> <p>DATE EFFETTIVE: DAL 01/07/2004 AL 30/09/2005</p> <p>RESPONSABILE: Università</p>
STATO	In corso
COSA E' STATO FATTO	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività ha portato alla definizione delle metodiche analitiche che maggiormente si adattano alla descrizione del rischio ecologico derivante da una situazione di inquinamento atmosferico da traffico veicolare, sia per quanto concerne i dati chimici, atti alla caratterizzazione e quantificazione del rilascio di inquinanti di rilevanza ecologica in atmosfera, che per i dati biologici, la cui finalità è quella di definire e caratterizzare lo stato di stress di differenti classi di organismi, sia animali che vegetali, esposti a fattori di stress ambientali, quali la presenza di sostanze tossiche in aria. Inoltre sono stati definiti i punti di campionamento su cui effettuare la batteria di saggi biologici previsti ai fini della valutazione del rischio, sulla base dei dati bibliografici riguardanti l'area della Frascetta e dei risultati di dispersione degli inquinanti nella zona. • Obiettivi raggiunti: definire la batteria di metodiche analitiche da applicare nella fase operativa "su campo" del Progetto. Inoltre i punti da cui prelevare i campioni di terreno da sottoporre all'analisi biologica sono stati individuati ed è stata pianificata la campagna di campionamento. • Prodotti (deliverables) dell'attività: "Rapporto tecnico circa le metodologie di analisi standardizzate" • Risultati dell'attività: al fine di definire le metodologie analitiche da applicare, si è proceduto alla raccolta di materiale bibliografico specifico e alla sua analisi critica. Tale procedura ha portato, grazie al parere tecnico dei soggetti coinvolti nello sviluppo del programma, all'individuazione delle migliori tecniche analitiche applicabili per lo studio del problema in oggetto. Inoltre è stato definito il reticolo di campionamento di terreno su cui effettuare le analisi previste e su cui valutare il rischio ecologico connesso alla dispersione di inquinanti in atmosfera. Tale reticolo è stato definito attraverso l'analisi dei dati utili presenti in bibliografia. I test che verranno applicati sono stati selezionati sulla base dello specifico problema oggetto dello studio.
DOCUMENTI PRODOTTI	<ul style="list-style-type: none"> • "Rapporto tecnico circa le metodologie di analisi standardizzate"

TASK 5	<p>TITOLO: Elaborazione e utilizzo di una metodologia integrata per il controllo e la previsione della qualità acustica a scala locale</p> <p>DATE PREVISTE: DAL 01/11/2004 AL 15/10/2005</p> <p>DATE EFFETTIVE: DAL 01/11/2004 (le attività di monitoraggio congiunto rumore-qualità dell'aria sono state avviate in data 20/03/2004 al fine di coordinare le misurazioni dei livelli acustici con quelle di inquinamento atmosferico previste) AL 15/10/2005</p> <p>RESPONSABILE: ARPA</p>
STATO	In corso
COSA E' STATO FATTO	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività ha realizzato n°2 campagne di misurazione del rumore stradale in concomitanza delle rilevazioni di inquinamento dell'aria (dal 20/03/2004 al 01/04/2004 e dal 17/09/2004 al 30/09/2004) • Obiettivi raggiunti: realizzazione delle misurazioni congiunte rumore-qualità dell'aria previste dall'attività • Alla data di oggi non era previsto alcun prodotto (deliverables) dell'attività da inviare alla CE • Risultati dell'attività: sono state elaborate 7 tabelle contenenti i livelli orari di inquinamento acustico (livelli equivalenti, massimi, minimi su base oraria)

TASK 6	<p>TITOLO: Stima dell'impatto sulla salute dell'esposizione a inquinamento atmosferico e rumore.</p> <p>DATE PREVISTE: DAL 01/05/2004 AL 31/10/2005</p> <p>DATE EFFETTIVE: DAL 01/05/2004 AL 31/10/2005</p> <p>RESPONSABILE: ASL n°20</p>
STATO	Avviata

<p>COSA E' STATO FATTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività ha realizzato: Competenza tecnica: avvio di un censimento delle attività produttive e delle lavorazioni di tipo insalubre che scaricano effluenti in atmosfera, effettuato attraverso i dati d'archivio ASL presenti e di altri Enti partecipanti al Progetto. Competenza epidemiologica: ricerca di dati epidemiologici tratti dalla documentazione presente in letteratura sulle evidenze scientifiche che correlano l'inquinamento atmosferico ed acustico con gli effetti sanitari nocivi in soggetti esposti; raccolta di materiale scientifico; realizzazione dello studio avente per oggetto la popolazione pediatrica (0-14 anni d'età) residente nella circoscrizione della Fraschetta con definizione della sua consistenza e distribuzione anagrafica e territoriale; elaborazione di un campione statistico stratificato, omogeneo per sesso e per quartiere di residenza, rappresentativo della popolazione pediatrica complessiva della Fraschetta; preparazione di una scheda sanitaria, ad uso dei medici pediatri sentinella, destinata alle rilevazioni periodiche sui bambini dell'area sorvegliata; incontri di sensibilizzazione per la creazione della rete informativa costituita dai medici pediatri sentinella partecipanti all'indagine; costituzione della rete dei medici pediatri sentinella con loro standardizzazione sulle metodiche della raccolta dei dati; realizzazione di un'indagine per questionario sulla percezione della qualità abitativa nel Comune di Alessandria, con inclusione valutativa di un sottocampione derivato dalla popolazione generale della circoscrizione della Fraschetta. • Obiettivi raggiunti: la definizione delle ipotesi di rischio per esposizione ad inquinamento atmosferico ed acustico tratte dalla letteratura nazionale ed internazionale; la caratterizzazione demografico-epidemiologica della popolazione pediatrica dell'area indagata; la costruzione del campione statistico pediatrico per la pianificazione dello studio; la costituzione della rete dei pediatri sentinella; la realizzazione della scheda di rilevazione ad uso dei pediatri • Alla data di oggi non era previsto alcun prodotto (deliverables) dell'attività da inviare alla CE • Risultati dell'attività: l'appaiamento del campione statistico ai medici pediatri sentinella coinvolti nell'indagine in rapporto di distribuzione statisticamente omogeneo per le variabili sesso e quartieri di appartenenza.
<p>DOCUMENTI PRODOTTI</p>	<p>“La popolazione pediatrica della Circoscrizione Fraschetta del Comune di Alessandria nell'anno 2004” “Scheda di indagine pediatrica”; “Protocollo: indagine pediatrica nell'area della Fraschetta”</p>

<p>TASK 7</p>	<p>TITOLO: Definizione e sostegno di uno sviluppo sostenibile della Fraschetta DATE PREVISTE: DAL 01/11/2004 AL 31/10/2005 DATE EFFETTIVE: DAL 01/11/2004 AL 31/10/2005 RESPONSABILE: Comune di Alessandria</p>
<p>STATO</p>	<p>Da avviare</p>

COSA E' STATO FATTO	L'incertezza del finanziamento sino alla Decisione definitiva della Commissione pervenuta il 29/09/04 ha determinato un ritardo nelle attività di acquisizione ed analisi dei dati, pertanto si rende necessaria una ridefinizione delle date di inizio e fine del Compito e dei termini di presentazione di milestones and deliverables, che sarà elaborata nel Piano Esecutivo in fase di redazione.
---------------------------	--

TASK 8	TITOLO: Implementazione di indirizzi operativi nei documenti di programmazione e prosecuzione delle attività progettuali DATE PREVISTE: DAL 01/07/2005 AL 30/11/2005 DATE EFFETTIVE: DAL 01/07/2005 AL 30/11/2005 RESPONSABILE: Comune di Alessandria
STATO	Da avviare
COSA E' STATO FATTO	La data prevista per l'avvio delle attività del Compito n°7 è il 01/07/2005

TASK 9	TITOLO: Informazione e comunicazione in tutte le fasi del Progetto – Divulgazione DATE PREVISTE: DAL 01/12/2003 AL 30/11/2005 DATE EFFETTIVE: DAL 16/01/2004 AL 30/11/2005 RESPONSABILE: Comune di Alessandria – Provincia di Alessandria
STATO	In corso
COSA E' STATO FATTO	<ul style="list-style-type: none"> È stato realizzato il "Piano delle attività di comunicazione del progetto LINFA nell'ambito del programma europeo LIFE – Ambiente". Un Comunicato stampa per l'avvio del progetto (01/12/2003) è stato pubblicato sulla stampa locale/regionale ("Il Piccolo" 16 gennaio 2004). È stata organizzata una Conferenza Stampa ed un Comunicato Stampa del 6 Ottobre 2004 (Pubblicato su "Il Piccolo" e "La Voce" dell'8 Ottobre 2004) Diverse informazioni sono apparse sui siti Internet informativi locali. Presentazione del progetto 13th World Clean Air and Environmental Protection Congress and Exhibition e al 12th International Symposium on Acoustic Remote sensing and associate techniques of the atmosphere and Oceans.

6) Progetto LA.M – Lavoro su Misura

In coerenza con gli orientamenti comunitari in materia di politiche occupazionali per la qualificazione delle risorse umane, la Giunta Comunale con delibera

n.277/111457 del 3.10.2003 aveva approvato la presentazione da parte del Comune di Alessandria della candidatura del progetto "L.A.M Lavoro su misura" nel quadro delle linee di intervento del Piano Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo 2000-2006.

Il progetto LA.M. – Lavoro su misura si colloca nell'ottica del monitoraggio delle misure specifiche per aumentare il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, introducendo il criterio della flessibilità nell'attività lavorativa, favorendo la conciliazione tra i tempi del mondo del lavoro ed i tempi della vita familiare e personale.

Le azioni previste dal progetto LA.M. Lavoro su misura, hanno avuto l'obiettivo generale di mettere a punto un modello di organizzazione incentrato sulla flessibilità degli orari lavorativi all'interno della Pubblica Amministrazione e la sperimentazione di soluzioni operative per integrare il part-time nell'organizzazione aziendale, incentivare e semplificare l'accesso alle opportunità di utilizzo del part-time per i/le dipendenti con figli in età scolare e prescolare

Il progetto è stato valutato positivamente dalla Regione Piemonte che con lettera n. 232092 del 24/6/03 ne ha comunicato l'ammissione a finanziamento per l'importo complessivo di €. 100.000, totalmente a carico del Fondo Sociale Europeo, a cui si sono aggiunti € 3.000 di cofinanziamento comunale.

Le attività previste sono state regolarmente realizzate fino alla data di conclusione del Progetto inizialmente prevista per il 12/09/ 2004 ed effettivamente concluse il 22/09 secondo la proroga concessa dalla Regione Piemonte al fine di consentire lo svolgimento di ulteriori attività di monitoraggio e valutazione dei risultati del progetto.

LA.M. è stato connotato fin dalla stesura iniziale come un progetto di tipo sperimentale, un'iniziativa volta a valutare la possibilità di rendere operativo un processo organizzativo complesso all'interno di un ente locale titolare di numerose responsabilità nei confronti dei cittadini, che quindi deve fare i conti con la necessità di garantire al pubblico l'accesso ad alcuni servizi in orari compatibili con le esigenze. Questo si è tradotto fin da subito nella necessità di pensare il progetto come un banco di prova per soluzioni di politica di erogazione delle prestazioni al cittadino che consentissero la conciliazione con le esigenze di cui sono portatori i lavoratori all'interno dell'ente stesso. L'obiettivo perseguito è stata la definizione di

possibili strumenti di modifica dell'attuale assetto degli orari di lavoro in occasione di particolari momenti della vita (figli e familiari da accudire).

Da un lato quindi si sono tenute nella debita considerazione le esigenze degli utenti rispetto all'accessibilità dei servizi di sportello e di apertura degli uffici e dall'altro è stata valutata la percorribilità di percorsi organizzativi in grado di consentire ai lavoratori dell'Ente di fare fronte ad esigenze individuali di conciliazione lavoro-famiglia.

Per il conseguimento degli obiettivi il progetto ha previsto tre macrofasi: l'esame del contesto, lo studio delle metodologie e la sperimentazione.

Per quanto riguarda la prima macrofase sono stati effettuati due livelli di monitoraggio: il monitoraggio della banca dati del personale dell'ente per l'analisi e la ricerca dell'esistente relativo al livello di attuazione dell'istituto del part-time e percentuale delle motivazioni che conducono i lavoratori a ricorrere al part-time e sulle soluzioni organizzative attualmente adottate dal Comune; la ricerca sulle soluzioni organizzative adottate da altri Enti in merito alle richieste di utilizzo di part-time (hanno fornito i propri dati INPS – INAIL – INPDAP – ASL 20– Azienda Ospedaliera).

Per quanto riguarda lo studio delle metodologie, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università A. Avogadro è stato compiuto uno studio giuridico e normativo sulla disciplina del lavoro a tempo parziale a livello internazionale nazionale e locale e lo studio delle nuove tipologie di lavoro a tempo parziale applicabili ai dipendenti del Comune e le relative proposte da inserire in caso di eventuale modifica del Regolamento in materia di lavoro a tempo parziale del Comune di Alessandria.

Il periodo di sperimentazione si è suddiviso in tre momenti:

- l'indagine preliminare svolta su tutti i dipendenti
- la sperimentazione vera e propria effettuata sui soggetti volontari
- l'analisi consuntiva dei dati e la valutazione comparativa dei risultati con la situazione originaria.

Le principali iniziative che hanno coinvolto i dipendenti del Comune di Alessandria nel corso del progetto si sono concretizzate soprattutto nell'attivazione della sperimentazione di forme di orari flessibili individuate in seguito alle esigenze emerse dall'elaborazione scientifica e sociologica dei dati dei questionari compilati

dai dipendenti comunali nel corso della prima fase del progetto e mirata a rilevare i bisogni e le relative soluzioni, anche individuali.

Scopo del questionario, elaborato in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università A. Avogadro di Alessandria, è stata la rilevazione delle indicazioni offerte dai dipendenti comunali sul grado di soddisfazione dell'orario di lavoro osservato, sulla possibilità di conciliare l'impegno lavorativo con le necessità familiari e sui possibili miglioramenti che, secondo i dipendenti, potevano essere adottati.

Il questionario è stato distribuito a gennaio 2004 a 758 dipendenti del Comune di Alessandria aventi diritto all'istituto del part-time ai sensi del vigente Regolamento (ad esclusione dei Dirigenti e del personale di vigilanza della Polizia Municipale), l'indagine si è conclusa nel mese di febbraio con una buona risposta da parte dei dipendenti, i questionari che sono stati restituiti compilati sono stati 453.

I risultati del questionario sono stati presentati ai dipendenti il 23/06 in sala Consiglio, nel corso dell'incontro è stata data comunicazione riguardo le modalità di adesione alla sperimentazione orarie.

In totale hanno aderito a titolo volontario alla sperimentazione di orari flessibili commisurati alle proprie esigenze di conciliazione n. 15 dipendenti (12 donne e 3 uomini) in possesso dei requisiti specifici (donne e uomini con problemi di conciliazione vita familiare – vita lavorativa), che sono stati autorizzati dietro specifica richiesta sottoposta a giudizio di ammissibilità da parte dei propri Dirigenti di riferimento, in base alle esigenze di organizzazione dei Servizi. E' altresì rilevante il fatto che nel corso dell'anno di svolgimento delle attività del progetto ci sia stato un incremento del numero dei dipendenti che hanno richiesto, ed ottenuto, di usufruire del part-time:

– Settembre 2003 totale dei dipendenti in part-time: n. 18 (di cui 15 donne e 3 uomini)

– Settembre 2004 totale dei dipendenti in part-time . n.30 (tutte donne)

Tutto il progetto è stato supportato da un'ampia e capillare diffusione delle informazioni che ha fatto uso di tutti gli strumenti della comunicazione interna con comunicazioni dirette ad ogni destinatario (lettere ed e-mail), ed incontri informativi. I contenuti del progetto sono stati diffusi anche attraverso comunicati stampa e la pubblicazione di articoli sui giornali locali.

I risultati del progetto e le linee metodologiche adottate, sono stati presentati durante l'incontro del 13/09 presso la sala Consiglio del Comune di Alessandria. All'incontro hanno partecipato ed un buon numero di dipendenti del Comune fra i quali coloro che hanno aderito alla sperimentazione ed i rappresentanti della Provincia e del Comune di Tortona.

Nel corso dell'evento sono stati presentati i dati del progetto ed i risultati della sperimentazione, la gestione degli orari di lavoro innovativa e le modalità organizzative applicate sono state confrontate con altre realtà territoriali (INPS e Provincia).

L'intera esperienza dell'iniziativa è stata raccolta nel manuale scientifico "Flessibilità e Conciliazione l'esperienza del Comune di Alessandria" distribuito a tutti i dipendenti del Comune ed inviato ai responsabili del personale dei Comuni capizona, dei Comuni facenti capo al territorio del CISSACA e dei Comuni delle regioni limitrofe, a tutte le Aziende e agli Enti pubblici e privati interessati alle tematiche ed a tutti i soggetti che operano in materia di organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane.

La sperimentazione si è conclusa il 22/09 in concomitanza con il termine delle attività del progetto. Al termine di questo periodo è stato possibile incontrare alcuni dipendenti che hanno aderito alla sperimentazione, nel corso di due focus group di valutazione che hanno consentito di rilevare pregi e criticità dell'applicazione di tali orari.

7) Lavoro e formazione professionale

L'ufficio Lavoro e formazione professionale continua nella sua opera di sostegno dei progetti che esprimono il più efficace collegamento tra il mondo della formazione e quello del lavoro.

In particolare, nel corso di quest'anno si segnala il sostegno dato alle seguenti attività:

- Il "Progetto Stage" a cura dell'Istituto di Istruzione Superiore "Leonardo da Vinci" per consentire agli studenti delle scuole superiori di conoscere direttamente il mondo del lavoro (a.s. 2004/2005), tramite il finanziamento di n. 4 borse di tirocinio a favore di altrettanti studenti.

- La seconda edizione del progetto “La lingua francese per tutti” a cura dell’Istituto di Istruzione Superiore “Leonardo da Vinci” destinato a n. 20 soggetti inoccupati per favorire la diffusione delle certificazioni ufficiali del livello di conoscenza rilasciate dalla Camera di Commercio di Parigi.
- L’edizione 2004/2005 del “Master in Sviluppo Locale” organizzato dall’Università “Amedeo Avogadro” tramite il COREP (Consorzio per la ricerca e l’Educazione) per la formazione di una o più figure professionali che possano essere successivamente utilizzate in un progetto di sviluppo locale e di logistica di città.
- Un contributo per la ricerca in materia di mutua assistenza giuridica in ambito penale internazionale a favore del Dipartimento di Studi Giuridici ed Economici dell’Università del Piemonte Orientale.

8) Ufficio Pi.Elle.I – Punto Lavoro ed Impresa

L’attività di sportello ricerca-offerta di lavoro continua a svilupparsi, adattandosi alla rinnovata normativa sulle politiche del lavoro.

Lo sportello PI.ELLE.I. (Punto Lavoro e Impresa) è nato nell’estate 1999 per proseguire e incrementare, alla luce della nuova normativa sulle politiche del lavoro, le attività del C.I.L.O. avviate dal 1997.

L’attività di sportello ricerca-offerta di lavoro si è sviluppata adattandosi alla rinnovata normativa sulle politiche del lavoro. Lo sportello è rimasto aperto regolarmente per 16 ore settimanali. Il numero degli utenti, tra i quali figurano disoccupati, inoccupati, persone in cerca di nuova occupazione o di informazioni sul mondo del lavoro rivoltisi per la prima volta agli operatori del servizio ammonta in totale a n. 497.

Le segnalazioni di nominativi di utenti a fini occupazionali presentate ad aziende, agenzie per il lavoro interinale e altri soggetti sono state circa n. 40 mentre le segnalazioni dirette a singoli utenti sono state circa n. 350, per un totale complessivo di circa n. 700 nominativi.

Lo sportello ha inoltre provveduto a gestire la fase finale del Cantiere di Lavoro avviato nel 2003 ed ha dato corso alla progettazione e realizzazione di un nuovo Cantiere di Lavoro ai sensi della L. R. 55/84 procedendo ad avviare complessivamente n. 25 disoccupati a esperienze di lavoro temporaneo presso le

diverse strutture comunali, per un totale di circa n. 560 giornate lavorative. Nel mese di dicembre è stato avviato un nuovo ciclo di cantieri di lavoro per n. 15 figure professionali della durata di quattro mesi.

Lo sportello settimanale (apertura n.3,5 ore) dedicato allo sviluppo dell'imprenditorialità ha proseguito la propria attività di consulenza e consigliato per l'avvio di progetti d'impresa. Il numero degli utenti ammonta a n. 48.

L'ufficio ha inoltre proseguito nella attività di collaborazione con i Centri di Formazione Professionale per la diffusione di informazioni relative ai corsi formativi attivati sul territorio.

RELAZIONE AL CONSUNTIVO ANNO 2004

DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

Ufficio Selezioni e Reclutamento Personale

La convenzione è stata lo strumento adottato dal Comune di Alessandria per la determinazione di un programma triennale mirante al rispetto da un lato della percentuale d'obbligo previsto dalla legge 68/1999 (7% disabili rispetto al totale degli occupati) e dall'altro al conseguimento dell'obiettivo del collocamento mirato. Per il raggiungimento di questo obiettivo si è pensato ad un progetto d'inserimento lavorativo in tirocinio personalizzato e diversificato in funzione dei diversi bisogni delle persone svantaggiate.

Le n. 16 unità indicate nella convenzione stipulata nel Febbraio 2004 sono state inserite con progetto specifico tenuto conto delle diverse patologie.

Obiettivo primario è stato quello di permettere a tali unità di poter costruire una propria identità socio - professionale, facilitando lo sviluppo delle loro competenze nell'ambito lavorativo e favorendone allo stesso tempo un adeguato grado di autonomia.

Nella prima fase dell'inserimento si è focalizzato l'attenzione sugli aspetti di relazione e socializzazione per favorire l'integrazione nel contesto aziendale del soggetto; attualmente invece si è più orientati a sviluppare conoscenze e competenze richieste dal ruolo ricoperto.

Il monitoraggio del tirocinio è stato attuato attraverso colloqui individuali e incontri di verifica con il Tutor Aziendale finalizzati a momenti di riflessione sull'esperienza in atto e alla gestione di problematiche ed imprevisti.

Per ogni tirocinante sono stati raccolti:

- dati sul livello di apprendimento raggiunto e sviluppo di competenze, sul clima e le dinamiche relazionali;
- scheda di bilancio orientativo personale (scheda di auto valutazione del percorso di tirocinio).

Alla data del 31.12.2004 si è provveduto:

- -all'adeguamento della dotazione organica da parte dell'ufficio competente con previsione dei posti che dovevano essere stabilmente ricoperti dalla n. 16 unità inserite in tirocinio;
- all'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità a decorrere dal 05.06.2004 e alla proroga del tirocinio di un'unità per 9 mesi;
- all'attivazione della procedura per l'assunzione a tempo indeterminato di ulteriori n. 6 unità dalla data del 05.08.2004 e proroga del tirocinio di un'unità per 6 mesi;
- all'attivazione delle procedure per l'assunzione delle ultime 6 unità nei primi mesi dell'anno 2005.

Si precisa, inoltre, che le unità continuano ad essere seguite per quanto riguarda il supporto psicologico anche dopo l'assunzione.

Vengono altresì inserite nel piano di formazione del personale, mediante la programmazione di specifici corsi di aggiornamento, tenendo conto delle loro potenzialità.

Parallelamente l'Ufficio Concorsi ha continuato ad occuparsi delle selezioni a tempo determinato ed indeterminato ed in particolare ha provveduto a bandire:

- selezione per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Archivista Fotografico (cat. D1) e di n. 3 Aiuto Archivista Fotografico (cat. C1);
- selezione a tempo determinato di n. 1 Traduttore Interprete (cat. D1), n. 1 Tecnico del suono (cat. C1) e n. 3 Organizzatore di Eventi (cat. C1);

A tempo indeterminato è stata bandita la selezione per n. 3 Agenti di Polizia Municipale (cat. C1) a cui hanno partecipato n. 170 candidati;

A seguito dell'approvazione del fabbisogno personale 2004 si è provveduto all'assunzione delle seguenti unità:

- n. 2 Geometri (categoria C1) e n. 2 Assistenti all'Infanzia (categoria C1).

Relativamente al fabbisogno personale a tempo determinato sono stati assunti:

- n. 6 Animatori Socio – Educativo (cat. C1) presso Ludoteca;
- n. 2 Geometri (cat. C1);
- n. 1 Archivista Fotografico (cat. D1) presso Fototeca;
- n. 3 Aiuto Archivista Fotografico (cat. C1) presso Fototeca;

- n. 17 Istruttori Amministrativi (cat. C1) presso Servizio Tributi;
- n. 2 Istruttori Amministrativi (cat. C1) presso Informagiovani;
- n. 1 Funzionario Tecnico (cat. D3) presso Ufficio Ecologia;
- n. 1 Istruttore in Attività Turistiche e Culturali (cat. C1) presso IAT;
- n. 1 Specialista in Attività Turistiche e Culturali (cat. D1) presso IAT;
- n. 5 Operai Esecutori Servizi Cimiteriali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo (cat. C1) presso Centro Servizi Integrati alle Imprese;
- n. 1 Esecutore Servizi Lavanderia (cat. B1) presso C.C.S.A.;
- n. 2 Istruttori Amministrativi (cat. C1) presso il Servizio Elettorale per servizio straordinario elezioni;
- n. 2 Giardinieri Esecutori (cat. B1);
- n. 1 Ragioniere (cat. C1);
- n. 1 Traduttore Interprete (cat. D1) presso Scambi Internazionali, n. 3 Organizzatore di Eventi (cat. C1) e n. 1 Tecnico del Suono (cat. C1) presso PUNTO D.

Si è provveduto altresì all'adozione di tutte le procedure relative all'assunzione del Direttore generale e a seguito dell'adozione del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di tutti gli atti relativi all'assunzione dei Direttori d'area.

Inoltre sono state stipulate convenzioni con Facoltà Universitarie e Agenzie di formazione al fine dell'inserimento in stage di diplomati, laureandi e neo-laureati nei diversi Servizi che hanno dato la disponibilità. Questi ragazzi hanno potuto avere un inserimento nel mondo del lavoro attraverso un'applicazione pratica delle competenze acquisite.

RELAZIONE AL CONSUNTIVO ANNO 2004

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

L'obiettivo di PEG che si propone la riprogettazione dell'ordinamento dell'Ente prevede nella II fase, la predisposizione di un nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, aggiornato e rivisto alla luce dei cambiamenti normativi intervenuti con l'entrata in vigore del Decreto lgs.vo n.267/2000 - Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali – e del Decreto lgs.vo n.165/2001 sulla privatizzazione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni ma anche adeguato al ridisegno della struttura organizzativa dell'Ente.

CONTENUTI

Alla base della revisione del Regolamento suddetto e della struttura organizzativa dell'Ente, all'inderogabile necessità di aggiornamento sul piano normativo e all'applicazione del principio generale di revisione periodica (triennale) dell'assetto degli uffici e servizi comunali in conformità all'art.6 del decreto lgs.vo n.165/01 sopra citato, assume particolare rilievo l'esigenza fondamentale di prevedere gli strumenti e le regole per :

- rafforzare l'operatività dell'Ente al fine di promuovere e favorire lo sviluppo economico-produttivo, sociale e culturale del territorio comunale;
- individuare nuove funzioni e compiti per la graduale realizzazione del processo di decentramento di alcune delle attività amministrative in risposta alla crescente domanda esistente sul territorio;
- potenziare conseguentemente le funzioni dei controlli interni dell'Ente, individuandone la corretta collocazione in capo alla direzione Generale dell'Ente e le relative attività;
- dare flessibilità alla struttura organizzativa sufficiente per rispondere con azioni positive agli indirizzi degli Organi di governo ed al programma amministrativo;
- impostare l'assetto organizzativo secondo logiche di progettualità, che consentano la realizzazione dell'attività gestionale e la sua valutazione;

- creare, attraverso l'impianto regolamentare, l'integrazione e la semplificazione dell'assetto organizzativo, anche attraverso la fusione e l'accorpamento delle funzioni, al fine di ottenere la massima cooperazione tra le unità organizzative e lo stretto collegamento tra i diversi ruoli dirigenziali;
- sviluppare le professionalità e le responsabilità interne, al fine di valorizzare adeguatamente le risorse umane e renderle idonee al processo di cambiamento e al loro ottimale utilizzo;
- adottare gli strumenti necessari ad assicurare la comunicazione all'interno della struttura comunale, in particolare tra questa e gli Organi di governo al fine di ottenere il pieno coinvolgimento e responsabilizzazione del personale ai diversi livelli;
- adeguare l'organizzazione alla diffusione delle tecnologie informatiche e telematiche ed al loro utilizzo al fine di ottenere una tempestiva informazione all'utenza, nel rispetto della trasparenza delle procedure;

Tali principi traducono in modo più dettagliato i criteri approvati dal Consiglio C/le e sono indicati espressamente all'art. 2 del Regolamento che prevede, rispetto al testo precedente, l'introduzione di varie parti decisamente innovative:

- 1) un complesso di misure organizzative che contribuiscano all'affermazione di un modello orientato all'obiettivo, al prodotto e al raggiungimento del risultato atteso anche con l'introduzione di un nuovo sistema "direzionale" che definisca i rapporti tra Organi di governo e Dirigenza, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art.107, comma 1 del TUEL sulla distinzione dei poteri, e preveda il ruolo Dirigenziale strutturato sulla differenziazione delle competenze per ambiti gestionali;
- 2) la creazione nell'assetto organizzativo delle aree funzionali, articolazioni di primo livello alle quali fa capo la responsabilità di programmazione, pianificazione operativa, coordinamento delle funzioni e attività aggregate per insiemi omogenei e controllo;
- 3) elevata flessibilità della struttura, che consenta di fronteggiare adeguatamente nuove e sopravvenute competenze istituzionali e di attivare piani e progetti

specifici legati alla realizzazione del programma di mandato, mediante l'individuazione di apposite Unità di progetto;

4) introduzione di un sistema decisionale e di responsabilità strutturato attraverso le relative attribuzioni agli Organi di Governo e alla Dirigenza, nelle figure dei Direttori di Area e dei Direttori e creazione di una forte Direzione Generale, nuova per il Comune di Alessandria, con funzioni di coordinamento della Dirigenza ma anche di supporto alla pianificazione strategica, alla programmazione operativa e alla direzione gestionale;

5) flessibilizzazione del rapporto per il livello dirigenziale, con la previsione di modalità di conferimento degli incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art.110 del TUEL in particolare per i direttori di Area;

6) riconoscimento di responsabilità e autonomia operativa al personale di categoria D attraverso l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 9 e 10 del CCNL 31/3/99, e le modalità di conferimento degli incarichi ;

7) valorizzazione delle risorse umane, sviluppo e riconoscimento delle competenze professionali a tutti i livelli attraverso la predisposizione di interventi formativi e di aggiornamento professionale mirati ed un sistema integrato di valutazione delle prestazioni che riconosca il contributo professionale e lavorativo individuale;

8) istituzione del Sistema Informativo comunale che attraverso l'integrazione delle diverse banche dati dell'Ente, si costituisca quale strumento di supporto ai processi decisionali degli Organi di governo e della Direzione;

9) attuazione del principio del miglioramento continuo della qualità nell'erogazione dei servizi attraverso azioni mirate e monitoraggio dei risultati.

PROCEDURA DI APPROVAZIONE

La proposta di Regolamento degli Uffici e dei Servizi, insieme con la proposta di Organigramma, costituente la rappresentazione grafica della Macrostruttura

dell'Ente, ha seguito un complesso iter procedurale prima della definitiva approvazione da parte della Giunta comunale, con deliberazione n.496 del 22/12/2004, secondo quanto segue:

- presentazione del progetto di riorganizzazione alla Dirigenza da parte dell'Amministrazione in data 10/11/2004 con la relativa consegna di copia delle proposte;
- informazione preventiva, notificata alla medesima data con la relativa documentazione, alla RSU aziendali, alla RSA della Dirigenza, alle OO.SS. di categoria ed ai Sindacati Autonomi, ai sensi dell'art. 3, comma 3 del CCNL 1994/97, dell'art.7, comma 1 del CCNL 1/4/99 per il comparto Regioni-Autonomie Locali, e dell'art.7 del CCNL 1998/2001 relativo all'Area della Dirigenza, nonché dell'art.6 del decreto lgs.vo n.165/2001 e s.m.i.;
- seconda riunione dell'Amministrazione con la dirigenza in data 24/11/2004 nella quale sono state esplicitate da parte dei dirigenti tutte le osservazioni in merito;
- richiesta di concertazione da parte dell'O.S. CISL FP del comparto in data 11/11/2004 e delle Organizzazioni CGIL CISL e UIL comparto della Dirigenza in data 22/11/2004, accolte dall'Amministrazione, che ha provveduto ad attivare i relativi incontri con le Organizzazioni Sindacali del comparto e con quelle della Dirigenza separatamente;

Dagli incontri citati sia da parte della Dirigenza che delle OO.SS.del Comparto e della Dirigenza sono emerse indicazioni di cui l'Amministrazione ha tenuto conto nella definizione del testo finale del Regolamento (e nella stesura dell'Organigramma) che è stato approvato in data 22/12/2004.

La procedura è stata completata con la predisposizione e l'attribuzione, successivamente alla deliberazione della Giunta comunale, degli incarichi dirigenziali da parte del Sindaco alla Dirigenza e con la contestuale sottoscrizione dei contratti individuali dei Direttori di Area.

L'obiettivo di competenza dell'ufficio Formazione, fissato nel PEG per l'anno 2004, si poneva la finalità di sviluppare la professionalità dei dipendenti e la diffusione delle competenze in rapporto all'evoluzione normativa.

In relazione al raggiungimento di tale obiettivo e in rapporto al perseguimento di tale finalità, le azioni dell'ufficio Formazione si sono concretizzate nelle attività di seguito specificate.

All'inizio dell'anno 2004 si è data diffusione, sottoponendole al personale dirigenziale e direttivo, delle linee guida contenute nel rapporto conclusivo sull'analisi dei bisogni formativi effettuata da un esperto in materia appositamente incaricato.

Da tale indagine è emerso, per sommi capi, che tre sono le aree tematiche di precipuo interesse e che necessitano di un costante aggiornamento del personale dell'Ente: informatica, comunicazione e aggiornamento normativo.

Proprio su tali aree tematiche l'Ufficio Formazione, a stralcio del Piano di formazione di Ente e considerando alcune priorità indicate dalla dirigenza e dall'Amministrazione, ha organizzato una serie di interventi avviando a formazione complessivamente circa 300 dipendenti.

In particolare sono stati organizzati i seguenti corsi:

- AREA INFORMATICA:

(ripartizione dei corsi alle Agenzie formative effettuata in base all'esito di una procedura di cottimo fiduciario conclusasi nel mese di giugno 2004):

<i>MS-OFFICE</i>	<i>n. 2 corsi</i>	<i>dipendenti interessati: 30</i>
<i>WORD</i>	<i>n. 1 corso</i>	<i>dipendenti interessati: 15</i>
<i>EXCEL</i>	<i>n. 1 corso</i>	<i>dipendenti interessati: 15</i>
<i>ACCESS</i>	<i>n. 2 corsi</i>	<i>dipendenti interessati: 15</i>
<i>AUTOCAD</i>	<i>n. 3 corsi</i>	<i>dipendenti interessati: 25</i>

Inoltre sono stati avviati altri 3 corsi di informatica di base inerenti gli applicativi Word, Excel e Windows e due ulteriori edizioni di Access e Autocad che saranno completati nei primi mesi del 2005.

- AREA COMUNICAZIONE:

Servizi pubblici per l'immigrazione n. 3 corsi dipendenti interessati: 35
Adempimenti ex Legge 150/2000 n. 1 corso dipendenti interessati:
20

Il percorso iniziato nel 2003 con le 90 ore di formazione di base per il personale addetto alla funzione di comunicazione e informazione pubblica è stato portato a termine, nel corso dell'anno 2004, con la partecipazione di detto personale ad un ulteriore percorso formativo di 30 ore per un totale di 120 ore di formazione. L'Amministrazione ha inteso infatti estendere tale opportunità non solo ai responsabili, secondo quanto previsto dalla legge, ma a tutto il personale addetto, al fine di preparare professionalità spendibili anche per necessità future.

- AREA AGGIORNAMENTO NORMATIVO e TECNICO:

Le modifiche al T.U.O.EE.LL. n. 2 corsi dipendenti
interessati: 40

La redazione degli atti amministrativi n. 2 corsi dipendenti
interessati:40

Il nuovo ordinamento finanziario e contabile degli EE.LL n. 1 corso dipendenti
interessati: 20

Protocollazione, archivio e scarto degli atti amministrativi n. 1 corso
dipendenti interessati:20

I Fondi Comunitari e la progettazione Europea n. 1 corso dipendenti
interessati:20

Negli ultimi mesi dell'anno 2004 è stata predisposta la bozza di Piano di formazione di Ente (valevole per il triennio 2005/2007) anche sulla base delle disposizioni contenute nel nuovo Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione G.C.n. 496 del 22/12/2004.

Oltre alla descrizione delle fasi del processo formativo, alla descrizione delle competenze in capo ai vari soggetti coinvolti in tale processo e alla disciplina organizzativa per quanto attiene la partecipazione ai corsi da parte del personale dell'Ente, tale Piano contiene una serie di proposte di interventi formativi che interesseranno il prossimo triennio e sono state sottoposte per le decisioni in merito al Direttore Generale, al Direttore della Direzione Risorse Umane e organizzazione e all'Assessore al personale.

Oltre la realizzazione degli obiettivi di cui sopra, secondo le linee e le indicazioni contenute nelle schede degli obiettivi operativi, l'attività degli uffici Organizzazione e Formazione, così come individuata nella Relazione revisionale e programmatica, si è svolta regolarmente.

RELAZIONE AL CONSUNTIVO ANNO 2004

DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE ***Ufficio Contenzioso del Lavoro e Consulenza Giuridica***

Con riferimento all'anno 2004, l'Ufficio Contenzioso del Lavoro e Consulenza Giuridica ha svolto le seguenti attività istituzionali:

- 1) Ha gestito circa n. 120 vertenze di lavoro promosse dai dipendenti nei confronti dell'Amministrazione con adesione al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 65 D. Lgs. 165/2001 e successiva, eventuale costituzione in giudizio da parte del Dirigente del Servizio in rappresentanza dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 42 D. Lgs. n. 80/1998 (alcune cause sono ancora in corso, altre sono già state definite). Nel caso in cui sia stato affidato l'incarico professionale ad un legale esterno l'Ufficio ha svolto funzioni di supporto e di ricerca.
- 2) Ha svolto pratiche di natura meramente amministrativa di cui:
 - n. 12 in materia di accesso;
 - n. 4 vertenze stragiudiziali;
- 3) Ha svolto oltre n. 20 ricerche giuridiche in materia di diritto del lavoro e diritto amministrativo;
- 4) Ha redatto alcuni pareri scritti e orali sulle suddette materie per altre Direzioni e/o Uffici e per il Direttore Generale;
- 5) Ha gestito circa n. 20 pratiche di pignoramento presso terzi dei dipendenti per cui vi è stata:
 - comparizione all'udienza per rendere la dichiarazione di cui all'art. 547 c.p.c.;
 - conteggio delle somme pignorate, trattenute e versate, di concerto con l'Ufficio Stipendi;
 - rapporti con i creditori pignoranti;

6) Ha svolto, in modo autonomo, molte pratiche inerenti il rapporto di lavoro, anche in materia di contratti decentrati, oltre che effettuato ricerche in materia di interpretazione di specifiche norme;

In conclusione, è possibile affermare che presso questo Ufficio, oltre alla ordinaria gestione delle controversie di lavoro promosse dai dipendenti, si è riscontrata una sempre maggiore richiesta, da parte di Dirigenti e altri Uffici dell'Ente, di ricerche giurisprudenziali, di pareri legali, di risoluzione di questioni giuridiche stragiudiziali anche in materia avulsa dal diritto del lavoro.

Nell'anno 2004, all'Ufficio Contenzioso del Lavoro sono stati assegnati i seguenti obiettivi speciali:

- 1) Regolamento delle incompatibilità e del servizio ispettivo;
- 2) Disciplina del trattamento di trasferta;
- 3) Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e per la gestione del contenzioso del lavoro;
- 4) Disciplina organizzativa per la concessione di permessi retribuiti per motivi di studio.

1) Il Regolamento delle incompatibilità è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 24/02/2004.

Tale atto consta di n. 25 articoli e concerne le incompatibilità derivanti dall'assunzione e dal conferimento di incarichi esterni ai dipendenti dell'Ente, nonché la costituzione ed il funzionamento del Servizio Ispettivo; tutto ciò alla luce delle disposizioni contenute nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

Quale corollario del Regolamento delle incompatibilità il gruppo di lavoro ha, altresì, provveduto a redigere una bozza di convenzione tra il Comune di Alessandria ed altri Comuni per lo svolgimento del servizio di Polizia municipale.

Tale convenzione, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 è finalizzata alla collaborazione per lo svolgimento del servizio sopra menzionato presso il Comune convenzionato, da disciplinarsi ai sensi della Legge-quadro sull'Ordinamento della Polizia municipale n. 65/1986, nonché degli artt. 1 e 2 della L.R. Piemonte n. 58/1987,

al fine di un migliore controllo del territorio, con riferimento alla circolazione stradale e al fine della prevenzione dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Tale atto è stato proposto dalla Giunta al Consiglio comunale e approvato con deliberazione n. 74 del 19/07/2004.

- 2) La Disciplina del trattamento di trasferta, invece, è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 469 del 16/12/2003 ed ha avuto decorrenza ed applicazione a far tempo dall'01/01/2004.

Tale regolamentazione, in attuazione dell'art. 35, comma 11, CCNL 23/12/1999 – Area della Dirigenza e dell'art. 41, comma 12, CCNL 14/09/2000 – Area Categorie, costituisce la disciplina organizzativa per il personale dipendente dell'Amministrazione comunale e si applica ai dipendenti ed ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio.

- 3) Il Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e per la gestione del contenzioso del lavoro, infine, approvato in data 19/02/2002, è stato rivisto con particolare riferimento alla legge n. 97/2001, relativa al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed, in particolare, con le disposizioni contenute nel nuovo CCNL approvato in data 23/01/2004 e tenendo conto del Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt. 59 bis, 69 e 69 bis del D.Lgs. n. 29/1993 nonché dell'art. 412 c.p.c..

La bozza del Regolamento è stata completata e trasmessa, all'inizio del mese di dicembre 2004, alle Organizzazioni sindacali ed ai competenti Organi ai fini di procedere all'approvazione;

- 4) In merito a tale regolamento, è stato iniziato unicamente lo studio della normativa vigente in materia e della Giurisprudenza emersa sul punto, in quanto la redazione vera e propria è avvenuta nell'anno 2005.