

Divisione Personale
Area Personale
Servizio Formazione Ente e Organizzazione
MP
0

2020 02298/004

CITTÀ DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

29 ottobre 2020

Convocata la Giunta, presieduta dalla Vicesindaca Sonia SCHELLINO, sono presenti gli Assessori:

Antonietta DI MARTINO
Roberto FINARDI
Marco GIUSTA
Antonino IARIA

Francesca Paola LEON
Marco PIRONTI
Alberto SACCO
Alberto UNIA

Assenti per giustificati motivi, oltre la Sindaca Chiara APPENDINO, gli Assessori Maria LAPIETRA e Sergio ROLANDO.

Con l'assistenza del Vicesegretario Generale Giuseppe FERRARI.

OGGETTO: PROGETTO FORMARE PER INNOVARE. PIANO FORMATIVO ENTE 2020/2021. APPROVAZIONE.

Proposta dell'Assessore Rolando.

Dal 2017 sono state approvate le linee guida del Piano Formativo “*Formare per Innovare – una proposta tra il programma di base e progetto formativo speciale*” (Giunta Comunale mecc. 2017 04404/004); il progetto nasceva dalla consapevolezza di dover superare la vecchia logica della formazione esclusivamente tecnica, addestrativa, episodica e orientata al semplice aggiornamento del patrimonio di conoscenze a favore di un processo formativo continuo capace di fornire strumenti conoscitivi per leggere una realtà mutevole e complessa.

Negli anni successivi - con deliberazioni della Giunta Comunale (mecc. 2018 06075/004 e mecc. 2019/02246/004) - il progetto è stato ampliato a nuove prospettive che hanno posto il valore della formazione professionale con rilevanza sempre più decisiva e valorizzato la funzione multiruolo tipica del/della dipendente pubblico/a che si trova ad ottemperare da un lato agli obblighi connessi alla responsabilità amministrativa, dall’altro alle esigenze di interpretare il proprio ruolo in modo innovativo, facendosi promotore/trice del cambiamento anche attraverso percorsi non codificati e implicanti un maggior rischio decisionale.

Il progetto “*Formare per Innovare*” realizza in chiave innovativa un processo culturale e metodologico: dall’analisi dei ruoli, delle competenze fino alla pianificazione dei percorsi di sviluppo con l’obiettivo di realizzare un sistema permanente di formazione che accompagni il personale lungo tutto l’arco della vita professionale.

Fino ad oggi è stato realizzato un gran lavoro di ricerca, attività e programmi, volto a sviluppare la capacità dei/delle dipendenti di interpretare la realtà, stimolando a pensare a nuove modalità di lavoro e modelli organizzativi (Network Analysis, Team Cambiamento Organizzativo, Selezione aspiranti P.O., Focus Group, Progettare il Cambiamento attraverso la realizzazione di Project Work, Mappatura delle competenze dell’Ente, ...).

L’avvio delle attività per il 2020 ha visto interventi di valorizzazione del personale e un programma calibrato secondo le necessità espresse dalle varie articolazioni organizzative dell’Ente (tra i principali, “valutazione peer to peer dei project work realizzati da 500 funzionari in P.O.”, avvio “Executive Master in Management Pubblico per il Federalismo”, conclusione del percorso sul “Patrimonio Immobiliare”, formazione destinata a migliaia di dipendenti sui nuovi applicativi Stilo, Sicraweb e sulle app della Google Suite) sempre in una logica complementare tra il modello organizzato e quello organizzativo.

Parallelamente allo sviluppo del progetto formativo, gli avvenimenti degli ultimi mesi hanno creato una sorta di frattura con il passato, ponendo nuove sfide, che diventano altrettanti driver del cambiamento. L’emergenza Covid-19 e il lockdown hanno avuto un impatto molto forte da un lato sull’intera organizzazione della Città, in tutte le sue articolazioni operative e territoriali; il prevalente ricorso a modalità di lavoro remoto ha spinto verso l’adozione spontanea di modelli di interazione e collaborazione totalmente inedite e mai sperimentate. Le decisioni assunte circa il perdurare di questa condizione, rendono ancora più cogente passare ad una fase di stabilizzazione progettata di un nuovo modo di lavorare e di garantire continuità.

Sempre in relazione all'emergenza, si sta aprendo una stagione straordinaria nella quale i cambiamenti normativi, tecnologici e le fonti di finanziamento della Città creano contemporaneamente forti difficoltà di gestione e nuove opportunità. Snellimenti, semplificazioni, deroghe, disponibilità eccezionale di nuove soluzioni tecnologiche, possono rappresentare opportunità reali, tuttavia difficili da cogliere per tutte le complessità e per i tempi.

In particolare, per quanto riguarda l'uso efficace dei cambiamenti nel lavoro e nell'organizzazione dei servizi (smart working), la disciplina delle gare e degli appalti e i finanziamenti straordinari per la PA, si tratterebbe di sfruttare in modo appropriato nuove opportunità, in modo da favorire un miglioramento di carattere strategico della capacità di risposta della Città ai crescenti bisogni dei cittadini e delle imprese.

In ambito formativo si è resa palese la necessità di attuare nuove strategie per supportare i dipendenti a sviluppare conoscenza circa la gestione della crisi e la continuità dei servizi e accrescere nuove risorse per proseguire a dare una buona risposta alle richieste che la nuova organizzazione del lavoro si avvia ad affrontare nell'immediato futuro.

In tale contesto, per offrire un valido supporto operativo, il Servizio Formazione Ente, già a partire dal mese di marzo, ha preferito non acquistare pacchetti formativi generalizzati pronti all'uso ma si è impegnato a costruire percorsi mirati allo scopo di: offrire sostegno volto al superamento di difficoltà operative (tecnico - digitali); informare sulle nuove disposizioni emergenziali; dare supporto psicologico individuale e a gruppi distinti di professional; proseguire con tutte le attività miranti la selezione di personale idoneo alla P.O. dell'area di vigilanza; sostenere una formazione operativa trasversale per l'area Anagrafe-Stato Civile e altra di natura culturale dedicata ai Servizi educativi e alla Polizia Municipale.

Per la progettazione dei percorsi di formazione online è stato necessario approfondire il tema della didattica a distanza ed organizzare spazi virtuali diversificati a seconda del target da raggiungere, coinvolgendo, da un lato, relatori professionisti (soggetti che hanno già sottoscritto un rapporto contrattuale con l'Ente o che devono essere ancora individuati) e, dall'altro, attivando percorsi formativi realizzati internamente. Per la definizione dei contenuti si è tenuto conto della numerosità dei dipendenti ai quali rivolgersi (oltre 8500) e si è stabilito che i materiali didattici fossero per lo più di tipo generale e non di approfondimento specialistico ad eccezione dei casi per il quali è fatta espressa richiesta (Servizi Civici, Master Informatici, Percorso Valore PA,...).

Dal mese di settembre è ripresa la formazione in aula a piccoli gruppi; l'attività in modalità blended è tenuta da psicologi del lavoro ed è finalizzata a migliorare la competenza relativa all'orientamento al risultato, con la prospettiva di supportare il personale che lavora in smart working, con attenzione ai processi, attività e flussi di lavoro.

Sempre in ambito di psicologia del lavoro, in programma è imminente il webinar "Risorse per il futuro lab" destinato a Dirigenti e Funzionari P.O. e orientato a ricondurre il senso dell'agire individuale all'interno dell'organizzazione e metabolizzare il cambiamento che

stiamo vivendo.

Su quest'ultimo è stata progettata l'attività dei prossimi mesi che si inserisce nella pianificazione triennale 2021/2023 in approvazione con il Documento Unico di Programmazione e che si amplia a nuove prospettive di sviluppo delle capacità di lavoro, tenendo sempre presente i percorsi professionali già realizzati. Il nodo della formazione dedicata a persone che hanno già passato molti anni in attività diventa essenzialmente come sviluppare le loro capacità di leggere ed interpretare il flusso dell'esperienza per attivare nuovi schemi cognitivi e nuovi sistemi di pensiero e relazioni.

Per sostenere l'auspicato cambiamento culturale, da un lato c'è da investire sull'organico complessivo, dall'altro è necessario individuare risorse umane strategiche da coinvolgere e stimolare in processi partecipativi (es. coinvolgimento delle figure apicali e dei quadri, delle risorse invisibili, dei referenti interni della formazione, dei docenti interni, dei master expert, dei nuovi assunti). Con queste premesse il Piano di Formazione dell'Ente intende porsi come base di:

1. accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione;
2. innovazione formativa per la valorizzazione del capitale umano a livello individuale e di team;
3. aggiornamento e riqualificazione costante delle varie competenze professionali (obblighi di legge, qualità dei servizi da erogare ai cittadini, novità di carattere normativo e/o tecnologico) e trasversali per il soddisfacimento del fabbisogno formativo esplicito.

Per i prossimi mesi dell'anno 2020 e per il primo semestre del 2021 per le attività che verranno erogate, si individuano cinque aree d'interesse sotto indicate con le lett. a), b), c), d), e) ed alcuni progetti speciali. In osservanza delle numerose disposizioni della Funzione Pubblica fino al perdurare dell'emergenza epidemiologica saranno privilegiate modalità telematiche da remoto senza escludere la possibilità di formazione in presenza ove l'apprendimento deve avere un risvolto pratico (workshop, laboratori, ...).

a) **Area gestionale** legata allo sviluppo delle competenze manageriali e al cambiamento organizzativo; per rafforzare le competenze del personale al fine di renderlo più flessibile alle esigenze dell'Amministrazione, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare le attività di servizio secondo tempi e modalità condivisi; in programma un percorso dedicato alla dirigenza e alle Unità Operative, oltre alle pillole formative online da distribuire ad una platea più ampia.

b) **Area normativa** riguarda gli aggiornamenti delle materie di interesse professionale specifiche dell'Ente (area amministrativa e tecnica), per una riqualificazione indispensabile al regolare svolgimento dei servizi; l'attività continuerà per i nuovi assunti e prevalentemente personale inquadrato in cat C (privacy; accesso, codici di comportamento, appalti, bilancio,...).

c) **Area linguistica** per fornire e aggiornare le competenze relazionali dei/delle dipendenti che

hanno rapporto con l'utenza straniera o con l'estero, soprattutto per la realizzazione di progetti europei o per attingere a fondi comunitari. L'attività sospesa per l'emergenza Covid riprenderà con corsi in modalità blended destinati ad un centinaio di persone; il numero potrà ampliarsi con l'adesione da parte di Dirigenti e ai Funzionari in PO disponibili ad autonome forme di finanziamento.

d) **Area digitale/tecnologica** funzionale al cambio del paradigma, tutt'oggi in pieno sviluppo delle competenze digitali, nonostante la poca attitudine del personale over 60; dopo l'intensa formazione sull'utilizzo delle app di lavoro (google suite, sicraweb, stilo) particolare importanza rivestirà il percorso informativo sul Piano Triennale dell'Informatica e sull'attivazione dello sportello virtuale del cittadino.

e) **Area psicologica/della comunicazione** sarà oggetto di significativa attenzione soprattutto riguardo alla crescita delle competenze e al modo di affrontare un cambiamento radicale dell'organizzazione del lavoro.

Le persone in questa fase sono trasversalmente portatrici di una personale complessità emozionale, i cambiamenti del contesto di vita e di lavoro avverranno in modo differenziato e potrebbero incidere nelle dinamiche delle relazioni e della prestazione professionale.

Il percorso formativo mira all'apprendimento e allo sviluppo di competenze (emerse in fase della mappatura 2019), all'attivazione di tutte le risorse personali orientate al futuro e alla capacità di cogliere e valorizzare le opportunità possibili.

Si allega il piano corsi 2020/2021.

All'interno della cornice formativa saranno realizzati i seguenti progetti speciali:

1. La Revisione del curriculum come strumento di crescita professionale e il percorso formativo di job crafting. Anno 2020/2021

Il complesso delle conoscenze e competenze possedute dai dipendenti della Città va valorizzato e per tale motivo si ritiene che l'attuale strumento del Curriculum Professionale debba essere rivisto; inoltre per dare valore agli apprendimenti, comunque acquisiti e riconoscere lo sviluppo del capitale umano il dipendente chiamato in formazione o valutato in determinati ambiti potrà ottenere una certificazione digitale per il riconoscimento della frequenza e superamento di taluni corsi o per il possesso di specifiche competenze. Sono in fase di sperimentazione gli open digital badge, certificati digitali delle conoscenze e delle competenze che arricchiranno i curriculum dei funzionari che negli ultimi anni sono stati partecipi a impegnativi percorsi formativi di carattere gestionale. Attraverso lo strumento digitale del badge saranno tracciati gli obiettivi formativi raggiunti e visibili all'intera comunità d'interesse, diventando nel contempo leva motivazionale.

Parallelamente verrà attivato un percorso formativo di job crafting volto a promuovere una riprogettazione dell'esperienza lavorativa finalizzata a migliorare i vissuti emotivi e cognitivi ad essa associati e adattare il proprio ruolo nell'organizzazione.

2. Ricerca Future+, una valutazione sullo smart working.

Il lavoro agile in emergenza ha determinato cambiamenti nelle abitudini e nelle modalità di

lavoro che gli oltre 5000 smart worker della Città di Torino hanno affrontato con impegno. Tuttavia si può migliorare la capacità di gestire e organizzare il lavoro a distanza al fine di garantire continuità all'attività e tutelare il benessere personale. Ora è importante rilevare gli aspetti principali che stanno caratterizzando le attività professionali espletate fuori ufficio per orientare meglio le prospettive future anche in termini formativi.

La ricerca, avviata nella seconda metà di ottobre, vuole identificare in modo sintetico il posizionamento dei lavoratori su aspetti legati agli elementi strutturali e funzionali che incidono sulla performance a distanza, come gli strumenti di direzione e comunicazione, fino agli stili di leadership e alle rappresentazioni culturali dominanti che si sono sviluppate in questo tempo.

3. *Alta formazione dedicata alla Dirigenza. Anno 2020/2021*

Una classe dirigente preparata è condizione indispensabile per attuare la tanta auspicata semplificazione nel rapporto tra cittadini/e, imprese e istituzioni e nella gestione dei processi di *governance*. Attualmente c'è la necessità di sperimentare modelli di apprendimento organizzativo che riescano a conciliare il bisogno di dinamicità dovuto dal continuo confronto con l'esterno, con i cambiamenti normativi/tecnologici e dalla staticità legata ai modi verticistici di gestire e pensare l'organizzazione.

Il progetto pensato per la squadra dirigente della Città di Torino si fonda sulla strategia di creare maggior valore per i cittadini e il territorio attraverso innovazione e miglioramento continuo delle pratiche di lavoro. Tale scenario richiede maggiore conoscenza e cooperazione tra le persone e quindi il miglioramento dei processi di apprendimento (osservazione, riflessione, sperimentazione e valutazione), delle competenze individuali e organizzative e dei livelli di fiducia e motivazione.

La logica formativa vuole dapprima fare il punto sugli scenari attuali e sulle visioni del cambiamento cittadino e i driver legati all'impatto della pandemia, sviluppare poi una riflessione in cui ciascun gruppo (organizzato per competenze) espliciti i trend fondamentali che riguardano la propria area di responsabilità e le implicazioni che ne derivano per le priorità di una strategia di medio periodo.

In seconda battuta occorrerà assumere ed analizzare con metodo l'esperienza di innovazione dei progetti svolti in massa dalle PO ed esplicitare ciò che insegnano sull'innovazione possibile dai diversi punti di vista (coinvolgimento delle persone, organizzazione dei processi primari e di supporto, procedure, tecnologie, digitalizzazione, comunicazione, motivazione, strumenti organizzativi, ecc.).

Successivamente, sarà necessario creare specifiche aree-linee di lavoro da seguire con metodo con un approccio di action learning e cooperative learning, per alzare il livello e l'integrazione dell'innovazione avviata, promuovendo priorità di accelerazione e convergenza verso un disegno di interdipendenze virtuose tra aree diverse di ambiti amministrativi e tra attori interni ed esterni all'amministrazione sempre più organico.

In ultimo, occorrerà sostenere i dirigenti riguardo all'uso appropriato degli strumenti

organizzativi di coordinamento, monitoraggio e misurazione dell'innovazione organizzativa e nelle competenze trasversali per gestire la cooperazione, l'incentivazione e il sostegno alle motivazioni, al fine di rendere efficaci gli sforzi orientati all'innovazione e aumentare l'integrazione del gruppo di dirigenti.

Il progetto si innesta nel percorso di collaborazione con la S.A.A. Scuola di Amministrazione Aziendale quale soggetto attuatore, congiuntamente all'Università degli Studi di Torino Dipartimento di Cultura, Politica e Società (deliberazioni mecc. 2018 06075/004 e mecc. 2019 05172/004) e per il quale sarà necessario fare un'integrazione dell'Accordo attuativo che si rimanda a successivo provvedimento.

4. *Percorso dedicato ai nuovi assunti. Anno 2021*

La formazione del personale di nuova assunzione finora è stata organizzata esclusivamente per affiancamento ai/alle colleghi/e in carica presso la Divisione di assegnazione. L'intenzione è quella di avviare il lavoro dei/delle nuovi/e assunti/e attraverso una formazione strutturata che permetterà un'operatività più rapida e creerà un'uniformità di comportamenti favorendo la comunicazione interna e l'affermarsi di un'identità dell'Ente. Una formazione di questo tipo favorirà un ringiovanimento dell'apparato burocratico.

5. *Valorizzazione delle competenze ed eccellenze in uscita. Anno 2020/2021*

Il progetto sperimentale è finalizzato alla realizzazione di processi virtuosi di trasferimento delle conoscenze del personale prossimo alla pensione verso i/le colleghi/e più giovani. Il fine è quello di evitare la dispersione di sapere e di pratiche eccellenti che si sono consolidate nel tempo e per le quali il nostro Ente ha avuto riconoscimenti. Alla fine di quest'anno il progetto sarà presentato con sei video interviste realizzate con la collaborazione di Innovator - progetto della Città di Torino presentato per il programma europeo URBACT.

6. *Percorso sperimentale: Dai Focus Group Ai Project Work. Anno 2020/2021*

Il progetto formativo si è concluso nell'anno in corso con la realizzazione di una valutazione peer to peer. L'intervento mette le basi per un nuovo sistema di formazione integrata, valutazione e monitoraggio degli obiettivi di innovazione/miglioramento organizzativo. Tenuto conto della situazione che impedisce la presentazione dei risultati con attività convegnistiche in presenza, si definisce la necessità di elaborare un final book contenente tutti i risultati del progetto.

7. *Valorizzazione delle Risorse Invisibili. Anno 2020/2021*

Da una ricerca realizzata nel 2018 sono state individuate numerosi/e dipendenti denominati/e "le Risorse invisibili" che nell'esercizio delle loro attività di lavoro sono state riconosciute dai/dalle colleghi/e per la capacità di fornire informazioni e conoscenze o per la capacità di diffusione di comportamenti, idee, opinioni, ecc. Ora, per non disperdere il valore finora creato e generarne dell'altro, è necessario riconoscere al livello di curriculum professionale una certificazione attestante il profilo speciale posseduto.

8. *Collaborazione con Enti, Università, poli formativi interni, dipendenti. Anno 2020/2021*

La funzione Formazione ha per sua stessa natura relazione con tutte le componenti gestionali

dell'Amministrazione: Divisioni, Servizi Centrali, Uffici, Presidi (Legalità), D.P.O., Disability Manager, Comitati (CUG) e per le quali realizza servizi di formazione e, a volte, collabora per la realizzazione degli stessi.

Sul fronte della metodologia di lavoro, la costruzione di una fitta rete informativa e relazionale è la strada idonea a rendere l'organizzazione capace di affrontare le nuove sfide formative. A tal fine, dovranno essere sempre più stimolati i processi partecipativi (es. coinvolgimento delle risorse invisibili, dei/delle referenti interni/e della formazione, dei/delle docenti interni/e, dei master expert, dei senior in uscita,..) e favorita una rete di relazioni sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Occorre proseguire a costruire ponti per stimolare la circolazione della conoscenza facendo interloquire maggiormente i cinque poli formativi della Città di Torino (Divisione Personale, S.F.E.P., Scuola Bussi, Servizio Sicurezza, Divisione Servizi Educativi) che, pur occupandosi della divulgazione di materie diverse, hanno la necessità di condividere una strategia formativa unica.

Devono essere sempre considerati i rapporti con soggetti esterni quali Università, Agenzie formative, singoli professionisti, altri Enti quali la Funzione Pubblica, il Ministero dell'Interno, la Regione Piemonte, l'Anci, altri Comuni e/o Aziende Metropolitane con i quali confrontare le esperienze, affinché la contaminazione delle pratiche e delle conoscenze sia maggiormente prospettica.

Per sostenere l'autoformazione, l'utilizzo integrato dell'e-learning rappresenta un'importante risorsa ma necessita di alcune onerose soluzioni quale un totale ripensamento della progettazione didattica, una disponibilità di personale dedicato a ricostruire i contenuti per renderli idonei al mezzo tecnologico e all'aggiornamento periodico. Un progetto integrato di e-learning rappresenta una delle iniziative più ambiziose realizzabili in sinergia tra vari Enti per condividere e ottimizzare investimenti, tenendo conto dell'ampia mole di contenuti da mettere in comune. L'intera impalcatura organizzativa didattica sopra descritta, è parzialmente rappresentata nel documento di programmazione triennale (Piano della Formazione Ente 2021/2023) che si auspica che in tutti i suoi sviluppi futuri possa essere portatore di una formazione creativa e generativa più che ripetitiva.

Il Piano dei corsi che si intende approvare ha carattere programmatico, andrà implementato su base quadrimestrale e gestito in modo flessibile in fase di attuazione anche in base all'effettiva disponibilità di bilancio, di sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti

Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

favorevole sulla regolarità tecnica;

favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare per le finalità e con le modalità espresse in narrativa il “Progetto Formare per Innovare - anno 2020/2021” e il relativo piano dei corsi (**all. 1**), che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di rimandare a provvedimenti dirigenziali l'approvazione e la relativa spesa degli interventi formativi secondo quanto stabilito in narrativa;
- 3) di rimandare a successivo provvedimento l'integrazione dell'Accordo attuativo di collaborazione (mecc. 2018 06075/04 e 2019 05172/004) con la S.A.A. Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino quale soggetto attuatore congiuntamente all'Università degli Studi di Torino Dipartimento di Cultura, Politica e Società, finalizzata alla realizzazione del percorso formativo dedicato alla Dirigenza;
- 4) di dare atto che il presente provvedimento non rientra fra quelli assoggettati alle disposizioni in materia di valutazione di impatto economico, di cui alla circolare prot. n. 16298 del 19 dicembre 2012, come risultante da apposita dichiarazione allegata al presente provvedimento (**all. 2**);
- 5) di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

L'Assessore al Personale
Sergio Rolando

Il Direttore
Giuseppe Ferrari

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

Il Dirigente del Servizio
Enrico Donotti

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

p. Il Direttore Finanziario
La Dirigente Delegata
Elena Brunetto

Verbale n. 64 firmato in originale:

LA VICESINDACA
Sonia Schellino

IL VICESEGRETARIO GENERALE
Giuseppe Ferrari

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- 1° ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 2 novembre 2020 al 16 novembre 2020;
- 2° ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è esecutiva dal 12 novembre 2020.