



Indirizzo Via Lucomagno 14  
CH 6710 Biasca  
Telefono 091 874 39 00  
E-mail info@biasca.ch  
Internet www.biasca.ch

Biasca 1 febbraio 2024  
Rif RM 29.01.2024 // 4228  
ACS LG  
C 141-495 / S 2449

## **MESSAGGIO MUNICIPALE**

**no. 01 – 2024**

**del 29 gennaio 2024**

**concernente la richiesta di un credito di CHF 220'000.00  
per l'analisi e l'implementazione di misure di miglioramento all'interno  
dell'amministrazione comunale**

Egregio Signor Presidente,  
Signore e signori consiglieri,

vi presentiamo per approvazione il messaggio municipale concernente la richiesta di un credito di CHF 220'000.00 per l'analisi dell'amministrazione comunale e l'implementazione di misure di miglioramento all'interno della stessa.

Prendendo spunto dai suggerimenti pervenuti dalla Commissione della Gestione in questi anni, che saranno ulteriormente sviluppati di seguito, il Municipio ha approfondito le diverse sollecitazioni ricevute relative al miglioramento del funzionamento della nostra amministrazione. Regolarmente in occasione della presentazione dei preventivi e dei consuntivi sono state fornite delle informazioni e ora, a lavori quasi ultimati, si presenta una richiesta di credito.

### **1. Il Messaggio municipale numero 28 del 17 ottobre 2017**

Con messaggio municipale numero 28 del 17 ottobre 2017, il Municipio ha sottoposto al Consiglio comunale la richiesta di un credito di CHF 242'000.00 per la revisione generale del Regolamento organico per i dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate del 24 febbraio 2003.

All'interno di questo credito era già stata segnalata la volontà di eseguire un'analisi del modello organizzativo dell'amministrazione e della ripartizione delle competenze tra Legislativo, Esecutivo e Amministrazione.

Ricordiamo che la Commissione della Gestione aveva proposto una modifica del decreto proponendo una riduzione del credito a disposizione del Municipio fissandolo a CHF 150'000.00 con la precisazione dei seguenti obiettivi

a) l'allestimento di un capitolato con l'indicazione di modalità, costi e tempi di realizzazione;

- b) la concezione e l'allestimento di una proposta di revisione generale del Regolamento organico comunale per i dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate del 24 febbraio 2003;
- c) l'analisi della criticità dell'attuale modello organizzativo dell'amministrazione comunale e l'elaborazione di un nuovo modello di riferimento con proposte correttive puntuali.

Il decreto, con le modifiche proposte dalla Commissione della Gestione, era stato accettato dal Consiglio comunale nella seduta del 18 dicembre 2017.

Con questo credito il Municipio, a inizio 2017, ha potuto avviare i lavori per la revisione del ROD così da avere delle regole aggiornate per gestire i rapporti con il proprio personale. La bozza di regolamento è stata presentata al personale e ai rappresentanti sindacali che hanno potuto formulare le loro osservazioni. Il messaggio relativo alla revisione del ROD vi sarà trasmesso prossimamente.

Durante le prime analisi del regolamento e in generale durante le discussioni sui preventivi il Municipio ha percepito la necessità di eseguire un'analisi più dettagliata dell'amministrazione comunale per comprenderne l'organizzazione, il funzionamento e le necessità per garantirne l'operatività.

Questa sensazione è stata pure evidenziata dalla Commissione delle Gestione nel rapporto che accompagnava il messaggio municipale numero 14-2020 del 26 ottobre 2020 sui conti preventivi del 2021. Nel suo rapporto si legge infatti che

*Le riflessioni della CG si sono soffermate sui servizi, l'organico comunale e i mandati esterni. In questo capitolo rientrano quindi riflessioni che toccano trasversalmente i dicasteri. Il Municipio afferma di aver deciso di mantenere lo stesso livello di servizi. In realtà è mantenuto il livello di spesa, ciò che non comporta necessariamente che tutto sia svolto secondo i criteri di parsimonia ed economicità definiti dalla LOC (art. 151). Con lo stesso volume di spesa, il livello di servizi potrebbe essere migliorato, ad esempio con l'introduzione di chiare procedure di lavoro e di comunicazione (un sistema di gestione): è quindi immaginabile garantire pari servizi con una spesa minore o migliorare i servizi con la stessa spesa. Sulla qualità dei servizi sarebbe auspicabile una regolare verifica della soddisfazione degli utenti e una chiara procedura di evasione delle richieste e delle comunicazioni da parte del Municipio: spesso sono segnalati (da cittadini, consiglieri comunali o collaboratori) tempi lunghi per le risposte o addirittura l'assenza di risposte.*

*Si nota da anni un aumento delle spese relative al personale, su cui la CG ha chiesto chiarimenti. Le spiegazioni si limitano spesso a un generale aumento del "carico di lavoro", senza una chiara delimitazione delle mansioni dei nuovi assunti. Pur motivate da prospettive formative e di inserimento professionale apprezzabili, la CG non dispone di elementi per spiegare e giustificare la presenza per i prossimi sei mesi di sei impiegati di ufficio presso l'UT (4,9 unità a tempo pieno). Probabilmente anche altri servizi avrebbero necessità di usufruire di un sostegno. Permane in estrema sintesi la sensazione di assenza di una chiara politica del personale e di un'efficace strategia di governance e di conduzione dell'amministrazione.*

E poi ancora

*La CG, alla luce anche di quanto seguirà in questo rapporto, richiede che su questo dossier essenziale (Regolamento organico comunale) vi siano passi concreti entro la fine della legislatura e richiede nuovamente che nell'ambito di questa revisione siano chiariti organigramma, funzioni e compiti dei collaboratori e sia posto un tetto al monte salari in termini assoluti o in termini percentuali del budget annuale. Richiamando la mozione gestione qualità (7 novembre 2016!) approvata dal consiglio comunale si ritiene indispensabile chiarire flussi di lavoro e di comunicazione tra le unità amministrative e all'interno delle unità stesse.*

*Come già detto più volte dalla CG e dal CC è difficile comprendere l'aumento dell'organico accompagnato da un costante aumento dei mandati esterni, anche su questioni che sembrano essere affrontabili dall'amministrazione.*

## 2. Il mandato a IQ Center

Alla luce di queste riflessioni e della decisione del Consiglio comunale di chiedere al Municipio di implementare un sistema di gestione della qualità comprensivo di un controllo interno fondato sull'analisi dei rischi, il Municipio ha deciso di avvalersi di una consulenza esterna per:

- la verifica della situazione attuale dell'amministrazione comunale (analisi della struttura di conduzione, verifica gestione amministrativa, analisi della formazione e delle competenze dei singoli collaboratori, verifica dell'organizzazione complessiva, ecc.);
- l'elaborazione di proposte di miglioramento e di ottimizzazione delle risorse e di definizione dell'assetto ottimale per rispondere alle esigenze stabilite dall'autorità politica nei documenti programmatici (preventivi e piano finanziario e delle opere). A questo proposito segnaliamo che il piano finanziario 2019-2036 prevede investimenti lordi pari a CHF 126 milioni;
- l'implementazione del sistema di gestione qualità secondo l'art. 38a ROC approvato dal Consiglio comunale (MM no. 19-2019 del 16 luglio 2019);
- una verifica del clima aziendale e l'elaborazione di eventuali proposte atte a migliorare la situazione.

Considerata l'ottima collaborazione avuta in passato nell'ambito dell'analisi della situazione presso la Casa per Anziani, il Municipio aveva deciso di assegnare il mandato alla ditta IQ Center di Lugano per l'esecuzione di questo mandato.

Durante i primi incontri con i consulenti sono emerse nuove possibilità che potevano permettere al Municipio una migliore gestione dell'amministrazione comunale ma in generale del Comune.

In particolare è stata proposta una valutazione per lo sviluppo di una strategia che ci proiettasse nella Biasca del futuro ("Biasca 2030" ovvero che Biasca vogliamo per il 2030) con la definizione di obiettivi a medio/lungo termine.

Le prime analisi hanno evidenziato la necessità di rivedere il sistema di valutazione adottando un sistema più semplice e snello garantendo nel contempo al personale un supporto nel processo di valutazione.

Il lavoro è strutturato in 2 fasi:

### 1a Fase

- supporto allo sviluppo della visione e strategia di comunicazione;
- ottimizzare gli aspetti organizzativi e procedurali del Comune;
- ottimizzare la gestione e occupazione delle risorse;
- elaborare delle proposte di miglioramento del clima di lavoro.

### 2a Fase

- ottimizzare l'attuale sistema di qualità e valutare l'esigenza d'elaborare un nuovo sistema di qualità nell'ottica di gestione del rischio;
- essere pronti a sostenere l'implementazione di misure decise dal Municipio a livello di organizzazione e/o conduzione e/o formazione e/o ambito del personale.

Lo svolgimento di queste attività prevedevano le seguenti attività:

- comunicazione a tutti i collaboratori ad ogni livello dell'intervento e del suo scopo;
- analisi generale e verifica situazione di partenza a diversi livelli;
- analisi della documentazione;
- analisi sul campo dell'organizzazione e del personale (interviste) a diversi livelli. *Questa attività è stata eseguita attraverso dei colloqui preliminari con i diretti responsabili e poi con i diversi collaboratori dell'amministrazione comunale;*
- analisi/verifica del clima di lavoro e proposte di miglioramento;

- creazione in conclusione dei lavori di un sistema di qualità nell'ottica di una gestione ottimale dei rischi operativi.

### 3. Le attività svolte

#### Biasca 2030

Uno dei primi lavori eseguiti è stato l'allestimento di un documento denominato "Biasca 2030".

Questo documento è stato elaborato perché per il funzionamento di un Comune è importante che tutti gli attori (Consiglio comunale, Municipio e amministrazione comunale) abbiano una direzione di marcia comune, un percorso da seguire insieme, nella convinzione che il domani debba essere costruito attraverso uno sforzo collettivo basato su strategie, valori e ideali condivisi.

Nel documento sono state inserite le sfide che attendono il Comune di Biasca e sono stati elaborati i seguenti macro obiettivi di legislatura:

- ragioniamo come Comune Polo e siamo aperti a collaborare con altri Enti;
- vogliamo migliorare e ottimizzare le risorse disponibili, personali, finanziarie, strutturali;
- siamo vicini al cittadino, ascoltiamo i suoi bisogni e ne teniamo conto nel nostro agire;
- promuoviamo una politica inter-generazionale, così da favorire il benessere dei giovani, famiglie, anziani, dedicando attenzione ai bisogni di tutte le fasce di età della popolazione;
- lavoriamo per una qualità di vita complessivamente ancora migliore;
- abbiamo cura dell'ambiente e promuoviamo anche fonti energetiche alternative e nuove abitudini comportamentali;
- vogliamo migliorare l'attrattività del Comune sul piano economico, fiscale, sociale, sportivo, culturale;
- sosteniamo le associazioni presenti nel territorio nel loro ruolo di promozione sociale e culturale, di fondamentale importanza a livello di coesione sociale.

Nel 2030 Biasca vuole essere

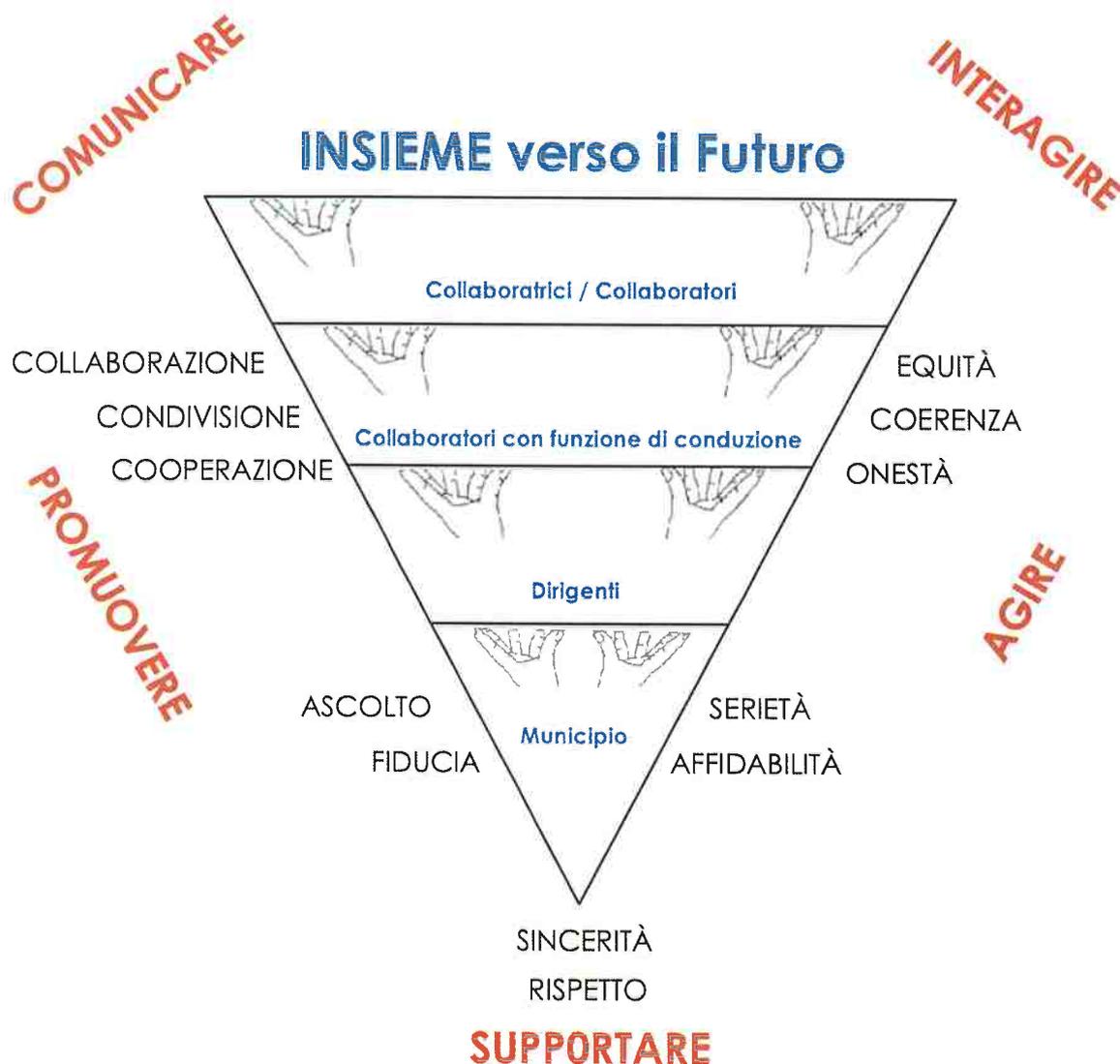
- un Polo regionale consolidato istituzionalmente apprezzato e riconosciuto come tale da tutti i nostri partner;
- un esempio da seguire per quanto attiene l'ottimizzazione delle risorse in ambito pubblico;
- un Ente pubblico aperto al cambiamento e pronto a collaborare su progetti regionali ad ampio valore aggiunto;
- un luogo di crescita inter-generazionale, caratterizzato da progetti innovativi, di grande qualità;
- un Centro culturale importante, alle porte dell'Arco Alpino.

Durante gli incontri sono state fatte delle riflessioni sui valori guida di riferimento per il Municipio che devono sorreggere tutto il funzionamento del Comune.

<i>Collaborazione, Cooperazione, Condivisione</i>	<b>PROMUOVERE</b>	Queste 3C sono "Le Chiavi" per promuovere e traghettare INSIEME Biasca nel futuro
<i>Rispetto Sincerità Fiducia</i>	<b>COMUNICARE</b>	<u>Comunichiamo</u> ad ogni livello in maniera aperta, sincera e trasparente rispettando la gerarchia, le competenze e promuovendo uno spirito propositivo e di fiducia.
<i>Equità Coerenza Onestà Rispetto</i>	<b>AGIRE</b>	<u>Agiamo</u> in maniera coerente, uguale per tutti senza fare distinzione valutando i fatti e nel rispetto della legge e delle norme vigenti. Forniamo le nostre prestazioni rispettando i tempi e le modalità qualitative stabilite.

Ascolto Fiducia Serietà	<b>INTERAGIRE</b>	Interagiamo in maniera propositiva ascoltando attentamente i bisogni di tutti nostri interlocutori. Costruendo in maniera permanente attraverso il nostro agire un rapporto duraturo nel tempo di fiducia e affidabilità.
Affidabilità	<b>SUPPORTARE</b>	Attraverso la formazione continua sosteniamo lo sviluppo dei nostri collaboratori, la professionalità, l'efficienza e la qualità del nostro servizio.

Schematicamente i valori guida possono essere riassunti nello schema seguente



#### Obiettivi di legislatura 2021-2024

Il Municipio, in collaborazione con i rappresentanti di IQ Center, hanno stilato i grandi obiettivi per la legislatura 2021-2024. Si tratta di una mappa per tracciare il percorso da seguire.

Gli obiettivi sono i seguenti:

- l'equilibrio finanziario va ricercato in ogni occasione grazie ad un'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e finanziarie;
- diamo avvio a progetti di lungo termine, che aiutino lo sviluppo del nostro Comune;

- analizziamo e riorganizziamo l'Amministrazione, aumentando efficacia ed efficienza nel lavoro;
- creiamo le condizioni di formazione continua come strumento di sviluppo del personale e delle competenze;
- poniamo molta attenzione al clima di lavoro, al fine di garantire a lungo termine il benessere del lavoratore oltre che la sua efficienza ed efficacia sul posto di lavoro;
- approviamo il nuovo Regolamento Organico dei dipendenti (ROD), creando le premesse per dinamismo, crescita individuale e collettiva;
- proseguiamo nella revisione del Piano Regolatore;
- riflettiamo su progetti a livello sovracomunale, da un lato per ottimizzare costi e investimenti, dall'altro per creare le premesse per eventuali future aggregazioni Comunali o di messa in rete di strutture (Polizia Tre Valli, Pompieri, Istituti scolastici, Case Anziani, servizi sociali, sport e cultura);
- al termine dell'analisi organizzativa abbiamo definito la struttura organizzativa del Comune, le funzioni e le responsabilità a tutti i livelli.

### **Analisi clima di lavoro**

Uno dei grandi lavori svolti è stato sicuramente l'analisi del clima di lavoro all'interno dell'amministrazione comunale. Questo lavoro è stato fatto in due fasi.

La prima fase è stata di tipo quantitativo ed è avvenuta tramite un questionario di tipo psicosociale (si testa un campione elevato di persone in un tempo relativamente breve) che è stato sottoposto a tutti i dipendenti dell'amministrazione comunale (105 persone). Tramite 86 domande sono state testate le seguenti 10 dimensioni: senso di appartenenza, processi organizzativi e flussi comunicativi, qualità delle relazioni interpersonali, percezione della gestione e della valorizzazione del personale, soddisfazione personale e il senso di efficacia, formazione e aggiornamento, conciliazione tra vita privata e lavorativa, inclusione e correttezza dei comportamenti, valutazione delle risorse strumentali e dell'ambiente di lavoro, l'immagine del futuro.

Ogni collaboratore poteva esprimere un giudizio da 1 a 10 in relazione alla condivisione dell'affermazione. Al sondaggio ha partecipato circa l'81% del personale e questo rappresenta un autentico esame di realtà rispetto a quanto percepito.

La seconda fase è avvenuta tramite interviste individuali con le quali si è voluto testare il clima organizzativo visto come la percezione collettiva che le persone hanno dell'organizzazione. Sono state sentite tutte le persone con funzione di conduzione e il personale che si annunciava su base volontaria.

Dall'analisi qui effettuata risulta in primo luogo la presenza di personale motivato che si identifica con le scelte del Comune e un clima di lavoro complessivamente buono pur con degli aspetti da migliorare in particolare per quanto concerne la comunicazione interna e a talune relazioni interpersonali sicuramente perfettibili.

### **Analisi organizzativa**

Il Municipio ha chiesto a IQ Center di eseguire un'analisi organizzativa dell'amministrazione concentrandosi in particolare sui servizi Amministrazione comunale e sociale, Servizi finanziari e Ufficio tecnico.

Lo scopo era di fornire al Municipio una radiografia dell'attuale assetto organizzativo, evidenziando le procedure di lavoro dei diversi servizi e proporre dei primi consigli o delle misure organizzative correttive da intraprendere laddove era necessario intervenire con urgenza.

Uno dei primi aspetti che emerge anche dall'analisi fatta è che il Comune di Biasca ha degli ottimi collaboratori che hanno voglia di lavorare e di impegnarsi per offrire buoni servizi e prestazioni nei loro ambiti. Si conferma dunque la valutazione espressa al termine del sondaggio. Questo aspetto è sicuramente molto importante e il Municipio si rallegra di poter contare su collaboratori motivati.

Oltre a delle misure organizzative (mancanza di personale in determinate funzioni) dall'analisi sono emersi una serie di obiettivi da implementare per migliorare la situazione all'interno dell'amministrazione.

In particolare sono stati evidenziati i seguenti aspetti importanti da seguire durante l'anno 2023:

- analizzare con attenzione e rigore le risultanze delle analisi effettuate da IQ Center e dialogare per migliorare la nostra organizzazione;
- definire un nuovo organigramma;
- adattare i compiti delle Unità organizzative e i mansionari individuali;
- ottimizzare la conduzione, mediante:
  - una riunione settimanale dei capi servizio con lo scopo di coordinare l'attività corrente, la gestione progetti, l'ottimizzazione risorse umane e finanziarie
  - l'elaborazione di Obiettivi di ogni Unità Organizzativa
  - l'effettuazione di rigorosi bilanci trimestrali
  - il rispetto delle regole, in particolare rispettiamo tutti e sempre le vie di servizio
  - una valutazione annuale di tutto il personale e lo sviluppo di misure di formazione continua, così da garantire qualità e crescita del personale.
- comunicare in modo tempestivo, mirato ed essenziale a tutti i livelli.

Gli obiettivi sono i seguenti:

- visione, valori e obiettivi di Legislatura approvati dal Municipio e applicati;
- obiettivi operativi definiti in ogni Unità Organizzativa;
- mansionari aggiornati e compiti delle diverse unità esplicitati;
- conduzione operativa tramite riunione settimanale da parte dei Capi Servizio;
- gestione attiva del personale da parte dei Capi, in termini di dialogo, ma anche quanto a verifica costante del risultato del lavoro (qualità delle prestazioni, orientamento al risultato, gestione saldo vacanze e ore lavoro);
- valutazione annuale di tutto il personale in termini di competenze e attitudini;
- modalità di controllo pianificate e realizzate, con verifica minima trimestrale dei costi, obiettivi e progetti;
- obiettivi 2024 definiti in ogni Unità Organizzativa

Questi obiettivi potranno essere raggiunti unicamente con il rispetto delle seguenti condizioni di successo:

- i Capi conducono nel rispetto dei principi e dei valori definiti e comunicano in modo chiaro, diretto e tempestivo;
- i valori definiti sono condivisi e rispettati da tutti;
- ognuno sa quello che deve fare e si impegna per fare squadra e per contribuire a raggiungere gli obiettivi di Unità e personali;
- tutti rispettano rigorosamente le vie di servizio: la persona di riferimento di ogni collaboratore è il suo superiore diretto. Nessuna prevaricazione è tollerata;
- dirigenti e Municipio effettuano bilanci trimestrali e se necessario adattano i mezzi a disposizione per raggiungere gli obiettivi auspicati e concordati.

Oltre a questi compiti i consulenti di IQ Center hanno assistito il Municipio in altri ambiti particolari.

### **Squadra esterna**

Il Municipio ha assegnato ai consulenti di IQ Center il compito di svolgere delle audizioni con il personale della squadra esterna per avere una visione completa e oggettiva della situazione che potesse agevolare in qualche modo il lavoro della commissione d'inchiesta.

### **Analisi Autorità regionale di protezione**

Questo lavoro non era pianificato all'inizio del mandato ma si è ritenuto opportuno proporlo perché rispondeva a una necessità del responsabile del servizio e in generale di tutto il personale con l'obiettivo manifesto di migliorare la qualità del lavoro e delle interazioni tra le persone.

### **Concorso per l'assunzione del nuovo Segretario rispettivamente vice segretario comunale**

I consulenti di IQ Center hanno accompagnato il Municipio nel processo di assunzione del nuovo vicesegretario comunale e del nuovo segretario comunale.

## **4. Parte finanziaria**

Sulla base delle intenzioni del Municipio alla base della decisione di effettuare l'analisi, il costo per l'esecuzione del mandato si aggirava tra i CHF 60'000.00 e i CHF 90'000.00.

I diversi approfondimenti richiesti dal Municipio per l'analisi di specifici settori e in generale la complessità della situazione hanno portato a un aumento dei costi.

Per questo motivo il Municipio ha deciso di presentare questa richiesta di credito al Consiglio comunale per scaricare le spese dalla gestione corrente inserendole nel conto investimenti.

La spesa sinora sostenuta ammonta a circa CHF 160'000.00 e, a complemento del progetto, si ipotizzano ancora costi per circa CHF 60'000.00 per la conclusione dei lavori e l'implementazione delle misure decise, in particolare con l'adozione di un sistema di gestione qualità che consenta di monitorare costantemente l'evoluzione della situazione.

L'importante avvicendamento della figura del Segretario comunale non influisce sul lavoro svolto, che anzi ne costituisce la base per l'avvio del nuovo corso, ma ciò potrebbe semmai comportare un allungamento dei tempi quanto alla realizzazione delle misure proposte per permettere al nuovo Segretario comunale di prendere approfonditamente conoscenza dell'analisi svolta e dei miglioramenti proposti, rispettivamente di contribuire alla definizione delle priorità sin qui elaborate.

## **5. Oneri finanziari**

La spesa oggetto del presente credito è stata inserita nel punto 33 del conto degli investimenti del Preventivo 2023 ed è prevista nel Piano finanziario aggiornato delle opere 2023-2027.

Le opere oggetto del presente messaggio municipale sono investimenti immateriali che vanno registrati a bilancio al conto 1429 e proponiamo di attribuire la durata di utilizzo di 5 anni.

Per il calcolo degli oneri finanziari dell'opera è determinante la spesa effettiva, dedotti i sussidi e contributi. Nel caso specifico non ci sono sussidi e contributi.

La spesa determinante è di CHF 220'000.00.

Ne conseguono i seguenti oneri finanziari:

- Ammortamento amministrativo lineare annuo di CHF 44'000.00 (5 anni);
- Interessi passivi sul capitale medio investito di CHF 4'400.00 (tasso 4%).

## 6. Procedura di voto

La procedura di accoglimento di una spesa di investimento (art. 13 cpv. 1 lett. e) LOC) richiede la maggioranza qualificata (Art. 61 cpv. 2 LOC).

La risoluzione dovrà pertanto ottenere il voto favorevole di almeno 18 consiglieri comunali.

## 7. Commissione competente per l'allestimento del rapporto

Conformemente a quanto indicato dall'articolo 10 RaLOC, il messaggio è assegnato alla Commissione della Gestione.

Egregio signor Presidente  
Signore e Signori Consiglieri,

Il lavoro svolto è stato sicuramente molto importante ma ha permesso di avere una visione più chiara del funzionamento della nostra amministrazione. Il Municipio è soddisfatto del lavoro svolto dai consulenti esterni perché hanno gettato le basi per costruire una filosofia di lavoro che possa permettere ai nostri collaboratori di lavorare meglio e quindi di garantire ancora un migliore servizio alla nostra popolazione. Poter contare su personale motivato e desideroso di svolgere al meglio il proprio lavoro sono sicuramente degli elementi che permettono al Municipio di guardare con ottimismo verso il futuro.

Sulla base di quanto esposto nel presente messaggio, vi invitiamo a voler aderire all'annesso disegno di decreto.

Cordiali saluti.

Per il Municipio:

il Sindaco



Loris Galbusera

Allegato: disegno di decreto



la Segretaria supplente

Cristina Florioli

## DECRETO

(disegno)

**concernente la richiesta di un credito di CHF 220'000.00  
per l'analisi e l'implementazione di misure di miglioramento all'interno  
dell'amministrazione comunale**

### IL CONSIGLIO COMUNALE DI BIASCA

visto il messaggio municipale numero 01 del 29 gennaio 2024;

d e c r e t a:

- art. 1 Al Municipio è concesso un credito di CHF 220'000.00 per l'analisi e l'implementazione di misure di miglioramento all'interno dell'amministrazione comunale.
- art. 2 Eventuali sussidi e contributi saranno registrati in entrata del Conto investimenti.
- art. 3 La spesa sarà registrata a consuntivo del conto investimenti del Comune – voce 5290 Altri investimenti in beni immateriali.
- art. 4 A norma dell'art. 13 cpv. 3 LOC, il credito decade se non utilizzato entro il termine di due anni dalla crescita in giudicato definitiva della presente risoluzione