



COMUNE DI ROVERE' DELLA LUNA
Provincia di Trento
38030 ROVERE' DELLA LUNA (TN) - Piazza Unità d'Italia, 4
Tel. 0461/658524 - Fax 0461/659095 - Codice Fiscale 00309060226

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 2

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Individuazione delle posizioni di lavoro da attivare quali posizioni organizzative (P.O.) per l'anno 2025.

L'anno **duemilaventicinque** addì **sette** del mese di **gennaio** alle ore **16:00**, a seguito di regolari avvisi recapitati a termine di legge, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

| Ruolo | Nominativo | Presente | Assente |
|--------------|--------------------|----------|---------|
| Sindaco | Ferrari Luca | Si | |
| Vice Sindaco | Dalpiaz Denis | Si | |
| Assessore | Bortolotti Tiziana | Si | |
| Assessore | Coller Emanuela | Si | |

Assiste il segretario comunale dott.ssa **Gallina Paola**.

Il signor **Luca Ferrari**, in qualità di Sindaco, constatato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: Individuazione delle posizioni di lavoro da attivare quali posizioni organizzative (P.O.) per l'anno 2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che: - l'art. 126 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018, n. 2, attribuisce ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano il Comune verso l'esterno. Il comma 2 precisa che l'individuazione degli atti devoluti alla competenza dei dirigenti è definito con deliberazione della Giunta Comunale. La stessa disposizione estende ai Comuni privi di dirigenti la possibilità di attribuire a dipendenti inquadrati in qualifiche funzionali non inferiori alla sesta alcune funzioni dirigenziali;

Richiamati gli artt. 150 e 151 del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico – economico 2016/2018, sottoscritto in data 01.10.2018, che testualmente prevedono:

Art. 150

**Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSP e per le comunità di cui alla
l.p. n. 3/2006**

1. *Le Amministrazioni possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:*
 - a. *lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
 - b. *lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;*
 - c. *lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.*
2. *Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento per:*
 - a. *individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;*
 - b. *graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;*
 - c. *individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;*
 - d. *fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.*
3. *L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'Amministrazione:*
 - a. *per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;*
 - b. *per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;*
 - c. *per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.*
4. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di retribuzione di cui al comma 2 dell'art. 151; il dipendente resta inquadrato nella categoria/livello di appartenenza.*
5. *La disciplina delle posizioni organizzative presuppone inoltre che gli Enti abbiano realizzato i seguenti interventi:*
 - a. *definizione dell'organizzazione dell'Ente E delle relative dotazioni organiche;*
 - b. *istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione, anche in forma consortile, o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti.*
6. *Tali posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D, per effetto dell'incarico a termine di cui al comma 3.*
7. *Criteri generali e modalità di individuazione delle P.O. saranno definiti in sede di accordo di settore.*

Art. 151

**Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, delle APSP e delle comunità di cui alla
L.P. n. 3/2006 incaricato di posizioni organizzative**

1. La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 6.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. Tale limite massimo può essere elevato fino a un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale in unica soluzione.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.
5. Nei Comuni di quarta classe e di terza classe con meno di 3.000 abitanti l'importo massimo della retribuzione di posizione di cui all'articolo 10, comma 2, dell'accordo provinciale di data 9 agosto 2005, è fissato in € 10.000,00 annui lordi.
6. Resta confermato che i costi derivanti dalla istituzione delle posizioni organizzative sono a carico delle Amministrazioni.

Dato atto che in data 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto l'accordo di settore per il triennio 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto autonomie locali che modifica alcuni articoli dell'accordo di settore vigente sottoscritto in data 8 febbraio 2011 mentre gli articoli non modificati restano invariati.

Visto l'art. 16 dell'accordo di settore dd. 08.02.2011 il quale dispone che:

1. Le posizioni organizzative sono preventivamente individuate dall'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 129 e 130 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. e con le modalità e i limiti indicati nell'allegata tabella D.

Con specifico provvedimento le Amministrazioni dovranno:

- a) individuare il numero di posizioni che intendono attivare per l'anno di riferimento entro i limiti di cui al comma 1 e le relative risorse;
- b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
- c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
- d) fissare gli obiettivi da raggiungere in funzione della liquidazione delle indennità connesse.

2. L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni ed è sottoposto a verifica annuale. Analoga verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal personale inquadратo nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa

3. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:

- a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
- b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
- c) per modifiche organizzative dell'Ente di qualsiasi natura, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;
- d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.

4. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1.

Visto l'art. 17 dell'accordo di settore dd. 08.02.2011 il quale dispone che:

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quello prestato in occasione di consultazione elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale.
2. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione di cui all'allegato E, integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza. Resta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa contrattazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.
3. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio e/o del TFR INPDAP.

Vista la tabella D dell'accordo di settore dd. 08.02.2011.

Alla luce della normativa sopra citata le Amministrazioni possono quindi istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro (posizioni organizzative), che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo di cinque anni ed è sottoposto a verifica annuale.

Specificato che, qualora l'Amministrazione intenda avvalersi di tale facoltà compete, in base al CCPL 01.10.2018 (art. 150 e 151), all'accordo di settore d.d. 08.02.2011 (art. 16 e 17) ed al Regolamento organico del personale dipendente vigente:

- alla Giunta comunale l'individuazione del numero di posizioni organizzative da attivare per l'anno di riferimento, l'attribuzione delle deleghe per la gestione del PEG e degli atti programmatici di indirizzo, la determinazione dell'indennità di posizione e di risultato spettanti per ogni posizione organizzativa;
- al Sindaco la nomina dei dipendenti che sono investiti della posizione organizzativa;
- al Segretario comunale la liquidazione delle indennità di risultato spettanti ai titolari di posizione organizzativa, previa valutazione;

Precisato che l'attuale struttura organizzativa del Comune di Roverè della Luna, così come delineata nella pianta organica allegata al vigente Regolamento organico del personale dipendente, prevede la suddivisione del personale in tre grandi aree tematiche denominate servizi: servizio segreteria, servizio ragioneria e tributi e servizio tecnico; all'interno di ciascun servizio sono costituiti i vari uffici.

Fatto presente che negli anni precedenti è stata individuata dalla Giunta Comunale la Posizione Organizzativa per il Responsabile del Servizio finanziario e tributi, ritenendo che l'affidamento dell'incarico e l'attribuzione della P.O. siano giustificati dal fatto che a detta figura è richiesto lo svolgimento di funzioni di organizzazione e coordinamento dell'attività del settore finanziario e tributario, e che la direzione di tali unità organizzative di particolare complessità, richiede un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Valutato come in capo a tale figura sono attribuiti compiti specialistici di elevata professionalità e specializzazione, anche in considerazione delle continue novità in campo normativo, ed inoltre funzioni di direzione di unità organizzative complesse, si ritiene di determinare, ai sensi degli artt. 150 e 151 del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico – economico 2016/2018, sottoscritto in data 01.10.2018, con riferimento all'impegno richiesto e alle responsabilità connesse l'ammontare annuo dell'indennità in euro 10.000,00.=, oltre alla 13 mensilità e alla retribuzione di risultato pari al 20% (ventipercanto).

Visto l'art. 17 dell'accordo di settore d.d. 08.02.2011 ai sensi del quale ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione e viene corrisposta mensilmente per 13 mensilità.

Preso atto che ai sensi dell'art. 151 del CCPL 01.10.2018 la retribuzione accessoria del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Fatto presente che tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo, compreso il compenso per lavoro straordinario. (...) Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Preso atto che tra le competenze accessorie assorbite ai sensi dell'art. 151 del CCPL 01.10.2018 rientra anche l'indennità di area direttiva di cui all'art. 127 del CCPL 01.10.2018, artt. 10 e 11 dell'accordo di settore dd. 08.02.2011, come modificato dall'accordo di settore dd. 01.10.2018.

Richiamati i criteri di quantificazione dell'indennità per area direttiva di cui agli artt. 10 e 11 e tabelle A e B dell'accordo di settore dd. 08.02.2011 come modificato dall'accordo di settore dd. 01.10.2018.

Ribadito che al funzionario dotato di Posizione Organizzativa viene richiesta l'assunzione diretta di elevata responsabilità sia nel settore finanziario che tributario del Comune di Roverè della Luna, nell'ottica di perseguire gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Visto il Regolamento organico del personale dipendente dei Comuni e loro Consorzi della Provincia Autonoma di Trento vigente.

Visto il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico – economico 2016/2018 sottoscritto il 01 ottobre 2018.

Visto l'accordo di settore per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 01 ottobre 2018, del quale la Giunta Comunale ha preso atto con deliberazione nr. 110 dd. 11.10.2018.

Visto il regolamento comunale di contabilità, approvato con deliberazione consiliare n. 10 dd.23.04.2018.

Vista la L.R. 3 maggio 2018 n. 2 e ss.mm. che approva il Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige;

Visto il vigente Statuto comunale.

Visto il D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. ed in particolare l'art. 183 che regola l'impegno di spesa.

Visto il D. Lgs. 118/2011 e ss.mm.;

Vista la L.P. 9 dicembre 2015, n. 18 e ss.mm. "Modificazioni della legge provinciale di contabilità 1979 e altre disposizioni di adeguamento dell'ordinamento provinciale e degli enti locali al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42)".

Ritenuto che, in esecuzione della sopra richiamata legge provinciale, gli enti devono provvedere alla tenuta della contabilità finanziaria sulla base dei principi generali previsti dal D.Lgs. 118/2011 e s.m., e in particolare, in aderenza al principio generale n. 16 della competenza finanziaria, in base al quale le obbligazioni attive e passive giuridicamente perfezionate sono registrate nelle scritture contabili con imputazione all'esercizio finanziario nel quale vengono in scadenza

Vista la deliberazione del consiglio comunale n. 26 di data 27/12/2024 ad oggetto: Approvazione dello schema di Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, dello schema del bilancio di previsione finanziario 2025-2027, della nota integrativa e del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (bilancio armonizzato di cui all'allegato 9 del D.Lgs. 118/2011 e s.m.;

Vista la deliberazione giuntale n. 1 dd. 07.01.2025 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027.

Acquisiti i seguenti pareri:

"Effettuata regolarmente l'istruttoria relativa alla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi degli artt. 185 e 187 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2, parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico amministrativa. Firmato digitalmente: Il segretario comunale – d.ssa Gallina Paola;

"Effettuata regolarmente l'istruttoria relativa alla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi degli artt. 185 e 187 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2, parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, attestando altresì la copertura finanziaria della spesa, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del T.U.EE.LL. approvato con D. Lgs. 267 di data 18.08.2000 e ss.mm. e i.. Firmato digitalmente: Il segretario comunale – d.ssa Paola Gallina;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese.

DELIBERA

1. Di individuare, per i motivi indicati in premessa, la seguente posizione di lavoro a cui attribuire per l'anno 2025 la posizione organizzativa:
 - Responsabile del Servizio di Gestione economica, finanziaria, programmazione e controllo di gestione e responsabile del servizio di Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali.
2. Di individuare, ai sensi dell'art. 151 del CCPL 01.10.2018 l'ammontare dell'indennità attribuita alla P.O., in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse come segue:

| | Indennità di P.O. annua | Indennità di risultato |
|---|---------------------------------------|------------------------|
| Responsabile del Servizio Finanziario e tributi | 10.000,00 + 13 [^] mensilità | 20% indennità P.O. |

3. Di stabilire che gli obiettivi da raggiungere, in funzione della liquidazione delle indennità connesse, sono individuati negli atti di indirizzo e nel P.E.G..
4. Di prendere atto che rientra nelle competenze del segretario-dirigente la liquidazione dell'indennità di risultato, nei limiti e con le modalità previste dall'accordo di settore e dal C.C.P.L. 01.10.2018, nonché l'applicazione della metodologia permanente di valutazione.
5. Di assegnare, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2025 nell'ambito della metodologia di valutazione indicata nella Tabella E dell'accordo di settore 08.02.2011, i seguenti punteggi ai fattori di valutazione di seguito indicati:
 - 45 punti per la capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi analiticamente assegnati (come da tabella agli atti sub prot. n. 9031/2021 e comunque come poi integrati con quelli che verranno individuati con l'atto di indirizzo per la gestione del bilancio 2024 quando verrà adottato);
 - 10 punti per il rispetto dei tempi assegnati;
 - 15 punti per l'impegno profuso nella gestione dell'incarico;
 - 15 punti per la capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
 - 15 punti per la capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali e con il cittadino; per un totale di 100 punti.
6. Di dare atto che, ai sensi della Tabella E dell'accordo di settore 08.02.2011, per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede all'erogazione in percentuale sul risultato raggiunto.
7. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 151, comma 1 del CCPL 01.10.2018, l'attribuzione della retribuzione accessoria, composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato,

assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCPL sottoscritto in data 01.10.2018 compreso il compenso per il lavoro straordinario.

8. Di imputare la spesa derivante dal presente provvedimento quantificata per l'anno 2025 in complessivi € 12.833,33 (€ 10.833,33 a titolo di indennità di posizione organizzativa, € 2.000,00 a titolo di indennità di risultato, oneri riflessi a carico dell'ente esclusi, trova imputazione:
 - per € 10.833,33 alla Missione 01 – Programma 03 – Tit. I – Macro 01 (cap. PEG 01031001 cod. P.F. U.1.01.01.01.002) del bilancio dell'esercizio provvisorio 2024 che presenta adeguata disponibilità, essendo l'obbligazione giuridicamente perfezionata ed esigibile nell'anno 2024 in base a quanto disposto dall'allegato 4-2 al D.Lgs. 118/2011 e s.m. (punto 5.2) e per € 2.000,00, liquidabili solo a seguito di valutazione annuale positiva, alla Missione 01 – Programma 03 – Tit. I – Macro 01 (cap. PEG 01031001 cod. P.F. U.1.01.01.01.004) del bilancio di previsione 2025/2027 per l'esercizio finanziario 2025, che presenta adeguata disponibilità di fondi e di dare atto al contempo che gli oneri riflessi conseguenti al presente provvedimento trovano imputazione ai competenti capitoli del bilancio esercizio 2025, e la sua copertura è garantita dalla costituzione a carico del bilancio 2024 del fondo pluriennale vincolato.
9. Di dare atto che la spesa di cui al punto precedente viene imputata all'esercizio 2025, secondo quanto previsto dal principio della competenza finanziaria (punto 5.2 dell'allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011), quando ne è prevista l'esigibilità ed il conseguente pagamento.
10. Di dare atto che, ai sensi del comma 8 dell'art. 183 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. il programma dei conseguenti pagamenti dell'impegno di spesa di cui al presente provvedimento è compatibile con le regole di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio.
11. Di dare evidenza che con riguardo al presente provvedimento non sussistono, nei confronti del personale che ha preso parte all'istruttoria, cause di astensione riferibili a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con particolare riferimento all'art. 7 del "Codice di Comportamento dei dipendenti comunali".
12. Di informare le organizzazioni sindacali della individuazione delle posizioni di lavoro alle quali assegnare, e sulla relativa graduazione, le indennità per mansioni rilevanti.
13. Di dichiarare, con separata votazione, ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 183, comma 4 del Codice degli enti locali (CEL) della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018 n. 2.
14. Di trasmettere la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi e per gli effetti del disposto dell'art. 183, comma 2 del Codice degli enti locali (CEL) della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018 nr. 2;
15. Di dare evidenza, ai sensi dell'art. 4 della L.P. 30 novembre 1992, n. 23, che avverso la presente deliberazione sono ammessi i seguenti ricorsi:
 - ai sensi dell'art. 63 (controversie relative al rapporto di lavoro) del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 avverso al presente atto è ammesso ricorso al Giudice ordinario competente per territorio, in funzione di Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 409 c.p.c., previo esperimento di tentativo di conciliazione obbligatorio, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 165/01 citato;
 - opposizione alla Giunta comunale, durante il periodo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 183, 5° comma del Codice degli enti locali (CEL) della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvata con L.R. 3 maggio 2018 n. 2;

REFERTO DI PUBBLICAZIONE:

Ai sensi dell'art. 183, comma 4 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2 la presente deliberazione, dichiarata immediatamente esecutiva, è pubblicata all'albo comunale, pena decadenza, entro cinque giorni dalla sua adozione per dieci giorni consecutivi (dal 09 gennaio 2025 al 19 gennaio 2025).

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

Luca Ferrari

f.to digitalmente

IL SEGRETARIO

Gallina Paola

f.to digitalmente