



COMUNE DI TRENTO



Numero di protocollo associato al documento come metadato (DPCM 3.12.2013, art. 20). Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

Oggetto: **Commissione consiliare per il bilancio e le attività economiche. Verbale dell'adunanza n. 4 del 29.09.2025.**

Verbale riservato	No
Data di invio della convocazione	25.09.2025
N. protocollo della convocazione	341657/2025
Data di convocazione	29.09.2025
Ora di convocazione	18:45
Ora di inizio adunanza	19:10
Ora di fine adunanza	20:42
Luogo di svolgimento	Palazzo Thun – sala Tridentum

Componente	A <sup>1</sup>	G <sup>2</sup>	P <sup>3</sup>	dalle ore	alle ore
1.Renata Attolini			X	19:10	20:23
2.Alex Benetti			X	19:10	20:42
3.Kristofor Ceko			X	19:10	20:42
4.Filomena Chilà			X	19:10	20:32
5.Alessandro Dal Ri			X	19:10	20:19
6.Antonio De Leo			X	19:10	20:42
7.Illaria Goio			X	19:10	20:36
8.Loris Ioriatti			X	19:10	20:42
9.Spartak Malaj			X	19:10	20:42
10.Giacomo Mason			X	19:10	20:42
11.Devid Moranduzzo			X	19:10	20:36

1 Assente non giustificato/a.

2 Assente giustificato/a.

3 Presente (anche solo a parte della riunione).

**CONSIGLIO COMUNALE**

**COMMISSIONE CONSILIARE PER IL BILANCIO E LE ATTIVITÀ ECONOMICHE**

segreteria: Segreteria generale – Ufficio Consiglio comunale

via R. Belenzani, 19 | 38122 Trento

tel. 0461 88.4021 | fax 0461 88.4256

[ufficio.consigliocomunale@comune.trento.it](mailto:ufficio.consigliocomunale@comune.trento.it) | [consiglio.comunale@pec.comune.trento.it](mailto:consiglio.comunale@pec.comune.trento.it)



Componente	A	G	P	dalle ore	alle ore
12.Nicola Serra			X	19:10	20:42
13.Xheik Shero			X	19:10	20:42
14.Alessia Tarter			X	19:10	20:42
15.Renato Tomasi			X	19:10	20:42

Altri/e partecipanti
Dirigente Servizio Risorse Umane – Alessio Ravagni
Ordine del giorno
1. Comunicazioni del Presidente della Commissione;
2. Quadro situazionale del personale del Comune di Trento e delle attività del Servizio Risorse Umane.

Assume la presidenza **Antonio De Leo**, in qualità di Presidente della Commissione consiliare per il bilancio e le attività economiche. Dopo aver salutato e ringraziato i presenti, chiede alla segretaria di eseguire l'appello. Constatato il numero legale, il Presidente dichiara aperta l'adunanza alle ore 19.10.

In apertura, il **Presidente**, considerato il posticiparsi nell'avvio della seduta dovuto alla chiusura tardiva da parte della commissione precedente, sottolinea che la Commissione Bilancio paga lo scotto di essere successiva alla Capigruppo. Ricorda che l'impostazione era stata pensata in ragione della consequenzialità degli argomenti trattati dalle due commissioni. Tuttavia, considerati i frequenti slittamenti dell'avvio della Commissione Bilancio ci si potrebbe prendere tempo fino a dicembre per fare eventuali diverse valutazioni, tenendo conto delle esigenze di tutti.

Interviene la **Commissaria Goio** proponendo di anticipare la Capigruppo di quindici minuti, e conseguentemente adeguare la bilancio.

Il **Presidente** accoglie con favore la proposta, così come i commissari **Moranduzzo** e **Tomasi**.

In tal senso il **Presidente** si impegna a discutere della proposta con la dott.ssa Zanetti, Presidente della Commissione Capigruppo.

Chiede la parola il **Commissario Shero** salutando i presenti ed esprimendo il suo favore sulla proposta. Sottolinea che altrimenti rimarrebbe libera la giornata del venerdì, tuttavia ritiene preferibile anticipare l'appuntamento del lunedì.

Seguono vari commenti sul tema.



Il **Presidente**, facendo sintesi, evidenzia che la soluzione migliore, anche per le ragioni già rappresentate, rimane quella di mantenere la giornata del lunedì anticipando la convocazione della Commissione Bilancio alle ore 18.30. Terminate le comunicazioni iniziali, introduce il secondo punto all'ordine del giorno. La discussione sulle risorse umane è stata fortemente voluta, ricorda agli intervenuti che l'amministrazione comunale si regge sul lavoro del personale dipendente, e che si è ritenuto importante a inizio consiliatura fare il punto sul tema. Ringrazia per la presenza l'Assessora Casonato, che partecipa in sostituzione del Sindaco in rappresentanza della Giunta, e le passa dunque la parola.

L'**Assessora Casonato** ringrazia i presenti e saluta a nome della Giunta. Vista la composizione della commissione, che vede anche la presenza di consiglieri alla loro prima esperienza, ritiene molto utile avere un momento sul tema. Ricorda che un'amministrazione pubblica dipende molto dall'organizzazione della struttura e dalle risorse umane che la compongono. Rappresenta che il Comune di Trento è articolato in particolare in un'area tecnica ed un'area servizi alla persona che fanno capo ad una serie di servizi suddivisi per materia. Ai vertici di questi servizi vi sono i dirigenti e a scalare i capi ufficio ai quali fare riferimento. La Giunta si è in particolare interrogata su come organizzare processi nuovi per migliorare l'erogazione dei servizi al cittadino. Fondamentale è investire nel personale, che tuttavia rappresenta dei limiti sia in termini di spesa che di dimensione. Evidenzia che si riscontrano difficoltà a reperire figure specifiche, così come riuscire a rendere più attrattivo il lavoro nel pubblico. Sottolinea in questo senso che il personale attualmente in servizio ha un'età media elevata. Al termine delle sue premesse, ringrazia i presenti per l'attenzione ed augura a tutti buona commissione.

Il **Presidente** ringrazia l'Assessora Casonato e saluta il dottor Ravagni che nel frattempo si è unito alla commissione, riassume brevemente quanto anticipato e gli lascia la parola.

Il **Dirigente del Servizio Risorse umane** ringrazia tutti per l'interessamento sul tema, e rappresenta il suo personale apprezzamento nel poter colloquiare con i commissari sull'argomento. Evidenzia che gli indirizzi delineati dalla politica, vengono poi elaborati e concretizzati attraverso il lavoro del personale dipendente, pertanto è fondamentale un dialogo tra le parti. Attualmente, informa, il Comune di Trento ha alle proprie dipendenze 1.300 persone, ed è paragonabile quindi ad un'azienda di grandi dimensioni, all'interno vi sono pertanto dinamiche peculiari e differenti rispetto a Comuni di dimensioni più piccole. Evidenzia poi che quello pubblico, dev'essere un datore di lavoro di serie A, in particolare dal punto di vista della garanzia dei diritti in materia di maternità e nei confronti dei caregivers. Come pubblica amministrazione, intesa in senso macro, si pretende molto dalle aziende private nella cura di queste situazioni, quindi noi dobbiamo essere in prima linea. La missione dell'amministrazione è quella di erogare servizi al cittadino, nel caso della nostra struttura siamo articolati in ventiquattro servizi, intese come unità organizzative, operiamo dall'infanzia al fine vita, e nel mezzo vi sono la cultura, lo sport, l'edilizia, l'urbanistica, l'anagrafe e quant'altro.



Quando è arrivato a dirigere il Servizio risorse umane, ha avuto la percezione che questo aspetto non fosse percepito. Secondo la sua visione ciò che viene fatto da ogni singolo servizio ha uno specifico valore, non esistono servizi di serie A o B, ciò che per ciascun cittadino è importante, è dato dall'esigenza che deve soddisfare nel momento in cui si interfaccia con il Comune. La struttura sta lavorando in questo senso, attraverso la formazione dei nuovi assunti. Va sempre ricordato che i dipendenti pubblici godono di benefici che rappresentano contestualmente la debolezza della struttura. Come dipendenti abbiamo un posto di lavoro garantito, e dobbiamo lavorare con efficienza al fine di ridurre il rapporto costo/lavoro e impegnarci costantemente per migliorare i servizi. La ricerca del personale ad oggi rappresenta un problema, di media negli ultimi anni vi sono pensionamenti di 40/45 persone. Il Servizio Risorse umane attraverso il PIAO prevede la programmazione triennale del fabbisogno di personale. Negli ultimi tre anni sono stati espletati 33 concorsi, e per dare una misura informa che in soli 6 concorsi si sono candidate circa 4400 persone. Per ogni procedura, in ragione del numero dei partecipanti è necessario reperire le strutture e i sistemi idonei per poter garantire la partecipazione a tutti gli iscritti, che poi non necessariamente rappresentano gli effettivi partecipanti. Ad esempio per l'ultimo concorso per la polizia locale erano iscritti 350 partecipanti e se ne sono presentati 80. L'ufficio ha pertanto dovuto organizzare spazi e logistica per affrontare un numero di partecipanti di molto maggiore rispetto a quelli che si sono effettivamente presentati, con un dispendio di risorse maggiore rispetto alla finale reale necessità. Al giorno d'oggi, prosegue, l'offerta di lavoro supera la domanda, quindi è il datore di lavoro che soffre. Porta poi l'esempio del concorso con due indirizzi, amministrativo e contabile svolto lo scorso anno, rispetto al quale le rispettive graduatorie sono già esaurite, quindi a breve, per fronteggiare il fabbisogno di personale ne verrà esperito un altro con le medesime caratteristiche. Informa poi che il Comune di Trento impiega mediamente 129 giorni per concludere le procedure concorsuali, a fronte dei 6 mesi previsti dalla normativa. Come Comune stiamo riuscendo a mantenere l'equilibrio tra cessazioni e assunzioni. La vera sfida è trovare le figure idonee in ragione delle necessità interne, l'importante è avere le persone giuste nelle graduatorie, per questo si stanno facendo concorsi più specifici, settorializzati, al fine di ottenere figure più tecniche. Tutto il lavoro del Servizio Risorse umane dev'essere filtrato dai servizi che conoscono le professionalità di cui hanno necessità. Oltre al personale tecnico, amministrativo e contabile, il Comune gestisce anche gli educatori ed il personale ausiliario dei nidi, oltre a quello coordinato dalla PAT relativo alle scuole materne. Quest'ultimo consta in 250 persone, e le sostituzioni da gestire sono quotidiane, perché il servizio da erogare non consente di avere assenze; in questo senso auspica che l'intelligenza artificiale possa in futuro aiutarci nella gestione di questa particolare categoria di lavoratori. Rispetto alla formazione, si prevede sia continua, di aggiornamento ed evolutiva. L'innalzamento dell'età pensionabile comporta poi in taluni casi, l'inadeguatezza a proseguire nella propria professione fino alla quiescenza. Un esempio è dato dalle educatrici dei nidi, in questi casi l'amministrazione è tenuta a gestire il re-skilling e riassegnare il personale ad altre strutture con diverse mansioni, attivando una formazione adeguata.



La **Commissaria Attolini** chiede se il Comune si occupa anche del personale delle primarie e delle scuole di secondo grado.

Il **dott. Ravagni** informa che da dieci anni la gestione è passata alla Provincia.

A questo punto il **Presidente De Leo** ringrazia il dott. Ravagni per il suo intervento e lascia spazio al dibattito, iniziando lui stesso chiedendo se il numero di dipendenti attualmente in servizio presso il Comune è adeguato in termini numerici. Passa dunque la parola ai commissari che si sono via via prenotati.

Il **Commissario Shero** ringrazia per l'intervento del dottor Ravagni e porta l'esempio di un suo conoscente che ha lamentato il fatto di aver trovato un miss-mach tra le materie di preparazione al concorso e la quotidianità del lavoro a cui è stato assegnato. Chiede quindi chiarimenti in questo senso.

La **Commissaria Chilà** saluta tutti e ringrazia. Evidenzia l'importanza di conoscere queste informazioni ai fini dell'espletamento del proprio mandato. Sottopone poi una serie di quesiti: se vi sono strumenti per la misurazione della soddisfazione del cittadino sui servizi, se ci sono dei sistemi premianti la meritocrazia ovvero se il Comune è in sofferenza da questo punto di vista. Ricorda che nella precedente consiliatura il direttore generale aveva previsto la costituzione di un albo delle professionalità per verificare le competenze dei dipendenti. Chiede poi qual'è l'età media dei dipendenti, il genere in relazione con la conciliazione degli impegni familiari, la misura del ricorso al part-time e se le lavoratrici vengono messe a conoscenza del gap futuro in tema pensionistico, se sono previsti nidi aziendali e la percentuale tra contratti a tempo determinato e indeterminato.

Il **Commissario Tomasi** ringrazia il dott. Ravagni, che non aveva avuto modo di conoscere in precedenza ed esprime il proprio apprezzamento per il suo senso pratico, che li accomuna. E' d'accordo sul tema della sinergia tra gli uffici ed i servizi, e sull'assenza di servizi + o – importanti. Pone poi l'attenzione sul Servizio Funerario, visto il momento vissuto da chi vi si rivolge. In quel particolare servizio, che ad oggi riconosce essere un servizio al top, l'umanità ed empatia del personale è fondamentale. Ricorda poi che la tecnologia informatica ha aiutato alcuni servizi, vedi i demografici. Sottolinea poi che a suo avviso c'è carenza di personale al decentramento e pone il problema dei segretari di circoscrizione e dei servizi delle circoscrizioni in generale.

Il **Presidente** prende parola per ricordare a tutti i commissari collegati di rispettare le regole previste per il collegamento, in particolare di mantenere accesa la telecamera e di essere presenti alla discussione in modo utile.

Interviene poi il **Commissario Ioriatti** salutandolo e ringraziando tutti. Chiede in particolare se c'è e qual'è la modalità per fare carriera, se siamo in possesso del dato percentuale di chi partecipa effettivamente ai concorsi ai quali si è iscritto, e quali sono le metriche delle assunzioni, il numero di donne, disabili etc.



Chiede poi la parola il **Commissario Malaj** che saluta i presenti, e ringrazia, attraverso il Dirigente, tutti i dipendenti del Comune. Chiede poi in quale modo possono essere attrattive le pubbliche amministrazioni.

Prende dunque la parola la **Commissaria Goio** ringraziando il dott. Ravagni e il Presidente De Leo per aver proposto questo tema all'ordine del giorno. Sottolinea che per tutti è importante capire il funzionamento dell'ente sotto quest'aspetto e quali sono le sfide da affrontare per far funzionare al meglio il Comune. Evidenzia che a differenza dei politici che hanno un mandato temporaneo e cambiano, i dipendenti restano per più tempo. Essere a conoscenza delle difficoltà che incontra l'ente nel reclutare i propri dipendenti, porta a ragionamenti più ampi.

Interviene il **Commissario Moranduzzo**, chiedendo quanto e come è cambiato il lavoro da prima a dopo il COVID. Se vi sono gestioni differenti del personale. Sull'ordine dei lavori invita chi è in collegamento da remoto a rimanere corretto nell'espletamento delle proprie funzioni e rispettare i regolamenti. Riferendosi in particolare ad un commissario, senza farne il nome, pone il dubbio che non stia seguendo la discussione. Rispetto a questo suo intervento chiede espressamente venga messo a verbale.

Prende poi la parola il **Commissario Ceko** chiedendo qual'è la posizione del Comune di Trento rispetto al lavoro agile, se lo incentiva oppure no. Chiede inoltre qual'è il livello di collaborazione con gli altri enti pubblici, se è possibile organizzare concorsi unici ovvero se il Comune lo fa già.

Il **Presidente De Leo** interrompe momentaneamente gli interventi dei commissari per lasciare la parola al dott. Ravagni per il suo riscontro.

Il **Dirigente** parte a rispondere dall'ultimo intervento informando che come Provincia siamo indietro con i concorsi unitari, tuttavia il Comune di Trento, in particolare per i concorsi degli agenti della polizia locale, si è attivato con altri comuni e comunità del territorio per evitare diseconomie, cita in tal senso Pergine e alcuni comuni della Rotaliana che hanno partecipato alla selezione del personale. L'organizzazione si è rivelata certamente impegnativa ma vincente. Lui vorrebbe una programmazione a scacchiera per fare scorrimento delle graduatorie, con depennamento dalla graduatoria del candidato che ha accettato l'incarico presso una sede. Rimanendo sul tema dei concorsi, e sull'allineamento tra materie del bando e lavoro effettivo, informa che nel passato ai concorsi veniva richiesta la conoscenza di un gran numero di nozioni, negli ultimi anni si è scelto di fare concorsi più mirati, sulla materia CORE, successivamente al concorso viene fatta formazione specifica. Settando in quest'ottica i concorsi, si stanno ottenendo buoni risultati. Informa che in giornata si è recato presso l'Università di Trento per proporre dei contratti di formazione lavoro al fine di istruire degli specialisti, in quanto l'ideale sarebbe formare delle figure in grado di intermediare tra le varie specializzazioni, ad esempio il tecnico-giurista, un esperto di finanza per la ragioneria. Sul lato del genere, il 63% dei dipendenti è donna, così com'è di genere femminile la maggioranza delle dirigenti. Per quanto riguarda le categorie riservate,



riguardano orfani, disabili, volontari delle forze armate, e altri a norma di legge. E' attiva una convenzione con l'agenzia del lavoro per l'assunzione in particolare dei disabili. Per le donne non è previsto un numero riservato, ed il numero elevato è spesso dovuto dalla scelta della PA in quanto datore di lavoro di serie A. Informa inoltre che la genitorialità, ed i conseguenti permessi, iniziano ad essere condivisi tra uomo e donna, segno di un cambio culturale.

Il **Commissario Moranduzzo** evidenzia che l'accesso in Regione dipende anche dal possesso di particolari requisiti linguistici.

Il **dott. Ravagni** informa che anche il sindacato, che tiene sotto controllo l'operato dell'ente, ritiene il Comune di Trento un ente meritevole. Tornando agli interventi dei commissari, informa che vi sono 438 dipendenti in agile, che lo standard prevede 1 giorno a settimana, ma sono valutate le singole situazioni, pertanto si arriva anche a più giornate. Il COVID ha rappresentato una linea di demarcazione tra due modi di vivere, ha dato una fortissima accelerata all'utilizzo degli strumenti informatici. Non ha ridotto l'efficienza, anzi, ma vanno valutate le diverse situazioni, in ragione delle diverse mansioni svolte e del tipo di servizio reso al cittadino. Il concetto, in ogni caso, è di non estenderlo troppo per non perdere il senso di appartenenza al gruppo. L'impiego del lavoro agile nel privato può perseguire logiche differenti, economie di gestione e aspetti che nel pubblico difficilmente possono essere replicati. E' un ottimo sistema per la conciliazione lavoro-famiglia, e per non perdere personale valido che altrimenti potrebbe cogliere l'opportunità di avvicinarsi a casa cercando impiego in altri enti. Negli ultimi concorsi emerge che l'età degli iscritti è compresa mediamente tra i 35 e 50 anni, spesso, a seguito della fuori uscita dal privato, per il bisogno di avere stabilità e maggiore garanzia di diritti. Si tratta di persone estremamente produttive, perciò preziose risorse, tuttavia si auspica di riuscire ad assumere i giovani per il loro bagaglio innovativo. Sui contratti a tempo determinato, informa che ad oggi ve ne sono pochissimi, tra gli amministrativi solo 10, che aumentano nel settore dell'istruzione e sono per lo più legati alle sostituzioni temporanee per malattia, maternità etc. A suo avviso l'organico attualmente è adeguato in termini numerici, se migliorassimo i sistemi informatici a supporto dei servizi si potrebbe ulteriormente migliorare la produttività. Verifiche di benchmark, rispetto al numero dei dipendenti, dicono che siamo sopra la media rispetto ad altre realtà di dimensioni simili, tuttavia il ventaglio e la qualità di servizi offerti non sono i medesimi. L'obiettivo è trovare un sistema performante. Di recente è stata reintrodotta la valutazione della performance dei dipendenti. A suo avviso la qualità e il risultato li fanno la squadra, non il singolo. Vanno valutati invece dirigenti e capiufficio. Attualmente la premialità per meritocrazia è presente ma ha dei limiti, tutto ciò che viene erogato ai dipendenti deve garantire trasparenza ed è quindi pubblico, dare dei superminimi nel privato è più semplice. Dal punto di vista degli avanzamenti di carriera, sono sempre possibili, vi sono numerosi casi di dipendenti che accedono con concorsi in categoria C ancorché in possesso della laurea, che in seguito attraverso la partecipazione a concorsi di livello superiore possono essere riqualificati. Vi sono poi le progressioni verticali organizzate internamente.



Personalmente, continua, ha una concezione della pubblica amministrazione come sistema non competitivo, fondato sulla collaborazione tra enti, ciascuno dei quali contribuisce, per la propria parte, all'erogazione dei servizi alla collettività. Quindi ben venga il passaggio di personale tra enti per fare carriera se significa, per il dipendente, poter esprimere al meglio le proprie potenzialità e professionalità. Se la si vede in quest'ottica non c'è mai un'amministrazione "perdente". Diverso invece se il Comune non si accorge delle risorse che ha e non le valorizza, in quel caso dovremmo migliorare.

Alle ore 20:19 il Commissario Dal Rì abbandona il collegamento

il **dott. Ravagni** prosegue evidenziando che l'ente dev'essere in grado di promuovere i trasferimenti interni per evitare di perdere professionalità, che la tecnologia può fare la differenza attraverso lo svecchiamento dei software che è utile, ma purtroppo non sempre possibile. Il servizio innovazione sta tuttavia lavorando in questo senso.

Alle ore 20:23 la commissaria Attolini lascia la riunione

Sulle circoscrizioni, continua, si tenta di trovare la soluzione ottimale tuttavia non è facile. Si è pensato di creare un nucleo di funzionari a cui fare riferimento indistintamente, ma non ha funzionato. Si è visto che nelle circoscrizioni è meglio del personale di categoria C che diventa punto di riferimento per i consiglieri circoscrizionali. Sul punto va programmata una riforma per strutturare al meglio i servizi.

A questo punto prende la parola il **Presidente De Leo** che ringrazia i commissari per l'attiva partecipazione sul tema e il dott. Ravagni per la passione mostrata nello svolgere il suo ruolo.

Interviene poi la **Commissaria Tarter** rimanendo sul tema delle circoscrizioni, ambito nel quale si è visto un continuo cambiamento del personale assegnato, una rincorsa ai concorsi. Sostiene poi che esiste un dislivello tra i segretari di circoscrizione, c'è chi ha una qualifica e chi un'altra con conseguente differenza retributiva. Non trova corretta questa disuguaglianza. Chiede poi perché i segretari non restano, di cosa hanno paura, stanno qualche mese e poi se ne vanno. Pone infine l'esempio di una segretaria di circoscrizione, anch'essa rimasta per un breve periodo, laureata in Farmacia. Un flop annunciato.

Il **Commissario Shero** ricorda di una lezione alla facoltà di economia alla quale ha partecipato la dott.ssa Ippoliti della PAT che ha rappresentato la situazione dei benefit. Chiede se è possibile prevedere una riforma che aiuti a migliorare questa situazione per favorire la meritocrazia ed uniformare pubblico e privato. Chiede poi informazioni in merito al personale dimissionario.

Alle ore 20:32 la commissaria Chilà lascia la riunione



Il **Commissario Moranduzzo** chiede se ci sono molti dipendenti che presentano richiesta di trasferimento verso altri enti, entro e fuori regione.

Il **dott. Ravagni** informa che in polizia locale l'età media dei partecipanti ai concorsi è più bassa e che sono previste anche le prove fisiche, che mobilità e comandi sono sotto la decina e riguardano prevalentemente avvicinamento al luogo di residenza. Rispetto all'intervento della commissaria Tarter sulle circoscrizioni informa che la differenza retributiva è stata superata da un accordo aziendale per riconoscere i medesimi emolumenti indipendentemente dalla categoria di appartenenza. La compresenza di personale inquadrato in categoria C e D era stato pensato per fornire le circoscrizioni di una squadra su cui fare affidamento. Non ha funzionato, purtroppo quello del segretario di circoscrizione non è lavoro ambito, necessita di una particolare predisposizione caratteriale. Per quanto riguarda la laureata in farmacia è diventata capo ufficio in quanto molto dotata, a dimostrazione che le persone motivate possono fare carriera all'interno dell'amministrazione.

Alle ore 20:36 i commissari Goio e Moranduzzo lasciano la riunione

il dott. Ravagni sulla richiesta del commissario Shero informa inoltre che la normativa ha previsto delle modalità formative sulle soft skills; la possibilità prima prevista per i soli D è stata estesa ai C e prevede formazione per potenziare le capacità relazionali e la gestione dei conflitti.

Il **Commissario Shero** chiede se la contrattazione consente libertà.

Sul punto il **dott. Ravagni** informa che la libertà d'azione dell'ente è contingentata dagli accordi di settore. In merito alla richiesta sulle dimissioni, informa che sono state un fenomeno di grande dimensione a livello internazionale nel 2022 come strascico del COVID; ora è un fenomeno stabile, legato più che altro e miglioramenti di carriera. Nella scelta del luogo di lavoro è emerso che i giovani prediligono mete dove la movida è più spinta rispetto a Trento.

Al termine discorso del dott. Ravagni, non essendo richiesti altri interventi, il **Presidente De Leo** ringrazia il Dirigente ed i commissari per l'attenzione e l'interesse dimostrati nel corso della trattazione dell'argomento, saluta quindi tutti i presenti, dichiarando conclusa l'adunanza alle ore 20:42.

Il Presidente  
della Commissione consiliare  
Antonio De Leo

Il segretario verbalizzante  
Laura Zeni

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3 bis e 71 D.Lgs. 82/05). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).