

COPIA**Deliberazione Commissariale N° 107**

OGGETTO: Esame atto di opposizione presentato da Confagricoltura avverso la delibera commissariale n. 88 del 30.09.2019 - Approvazione Programma assunzioni a tempo indeterminato -

L'anno **duemiladiciannove** addì **quattro** del mese di **novembre (04.11.2019)** negli uffici della sede consortile di Oristano

Il Commissario Straordinario

Rag. Carrus Cristiano, tale nominato con D.P.G.R.S. n° 81 del 05.08.2019, con l'assistenza del Segretario **Dott. Maurizio SCANU** – Direttore Generale dell'Ente -

VISTO il Piano di Organizzazione Variabile approvato con la Delibera Commissariale n° 43 del 31.05.19 e n° 58 del 27.06.19 che prevede nell'allegato Piano del Fabbisogno del Personale, che costituisce anche Dotazione Organica del Personale ai sensi dell'art. 34 della L.R. 06/08, le figure da assumere a tempo indeterminato;

VISTO in particolare l'allegato i) al POV "Elenco delle Figure Professionali da ricoprire mediante assunzione a tempo indeterminato, previste dal Piano del Fabbisogno" che indica in 13 le Unità da assumere a tempo indeterminato di cui 11 Impiegati e 2 Operai;

VISTA la Delibera di Giunta Regionale n° 36/35 del 12.09.19 che approva la Direttiva per la disciplina transitoria del reclutamento di personale da parte dei Consorzi di Bonifica della Sardegna, nelle more dell'approvazione di un quadro generale di Direttive ai sensi del D.G.R. n° 24/24 del 22.04.2016, la quale prevede che:

- I Consorzi di Bonifica sono autorizzati per l'anno 2019 ad avviare le procedure per l'assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali attualmente mancanti, che siano previste nel vigente POV dell'Ente e la cui disponibilità risulti assolutamente indispensabile ai fini della regolare gestione, nella misura del 20% del contingente del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato e comunque non oltre le 7 Unità per i Consorzi con un numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato inferiore a 90 e non oltre le 10 Unità per i Consorzi con un numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato superiore a 90;
- L'assunzione a tempo indeterminato di detto personale potrà avvenire con una delle seguenti modalità:
 - a) attraverso cessione di contratto (mobilità) da parte di altro Ente Pubblico, previa pubblicazione di un Avviso Pubblico per manifestazioni di interesse in cui siano esplicitati i criteri di selezione;
 - b) attraverso selezione pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 34, comma 4, della L.R. 23.05.2008, n° 6, che impone il rispetto dei principi vigenti per le Pubbliche Amministrazioni (nel caso di selezione di personale per il quale non è sufficiente la scuola dell'obbligo, dovrà essere prevista una procedura concorsuale che si espliciti, tenuto conto delle professionalità da selezionare, almeno in una prova orale ed una prova scritta e/o teorico pratica);
 - c) attraverso la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, sulla base di procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 34, comma 4, della L.R. n° 6/2008, da almeno 12 mesi;

DATO atto che il personale in servizio a tempo indeterminato al momento dell'approvazione della Delibera di Giunta Regionale n° 36/35, è pari a 91 Unità;

RITENUTO che pertanto il Consorzio possa assumere, o quanto meno far partire l'iter di assunzione, per 10 Unità da individuare tra quelle previste dall'allegato i) del POV;

VISTA la delibera n. 88 del 30.09.2019 che dispone:

- di disporre l'avvio della procedura concorsuale per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato del seguente personale:

Prog.	N°	Qualifica	Area/Ufficio	Parametro
A	1	Capo Settore	Agraria/Bonifica	Q164
B	1	Capo Sezione	Tecnica/Progettazione	A159
C	1	Capo settore	Amm/Segreteria	Q164
D	1	Impiegato di concetto	Agraria	A134
E	1	Meccanico	Agraria	C118
F	1	Saldatore	Agraria	D116
G	2	Impiegato di concetto	Amm/Catasto	A134
H	1	Impiegato di concetto	Agraria	A134
I	1	Impiegato di concetto	Tec/Segreteria	A134

- di disporre che le figure individuate dalla lettera A) alla lettera F), ovvero le prime sei, potranno essere assunte immediatamente dopo la conclusione dell'iter concorsuale, mentre le altre quattro potranno essere assunte solo dopo l'avvenuta copertura del costo conseguente all'accertamento dei maggiori contributi dei costi di cui all'art. 34, comma 11 della L.R. 06/08, ovvero da risparmio di costi conseguenti al pensionamento di altro personale impiegatizio a tempo indeterminato;

- il Direttore Generale è incaricato della predisposizione degli atti conseguenti che dovranno tener conto di quanto disposto dalla Regione Sardegna con la Delibera n° 35/36 del 12.09.2019.

VISTO il provvedimento prot. n. 17761 del 16.10.2019 con il quale l'Assessorato dell'Agricoltura, Servizio Programmazione e GSR rende esecutiva la delibera n. 88 citata, non rilevando vizi di legittimità.

PRESO ATTO che in data 30.10.2019 la Confagricoltura di Oristano ha presentato un ricorso avverso la deliberazione n. 88 sopra citata per una presunta violazione della delibera di giunta regionale n. 36/35 del 12.09.2019 - eccesso di potere per difetto di istruttoria e motivazione.

RITENUTO che sia necessario esaminare tale ricorso ai sensi dell'art. 42 comma 2 della LR 06/08.

ESAMINATO il ricorso presentato assieme agli uffici ed in particolare al Direttore Generale il quale evidenzia quanto segue:

- Innanzitutto si osserva che gli argomenti citati nell'atto di opposizione erano già stati posti alla base della precedente opposizione presentata avverso la delibera n. 43 del 31.05.2019 che approvava il Piano di Organizzazione Variabile, alla quale il Consorzio ha dato risposta con la delibera commissariale n. 62 del 12.07.2019, ed alle cui argomentazioni si rinvia;

- Non si può ritenere corretta l'affermazione che " *la delibera commissariale assunta in evidente contrasto coi principi e coi criteri contenuti nella delibera della Giunta regionale citata in epigrafe*" (DGR n. 36/35 del 12.09.2019). Infatti se tale contrasto fosse stato così evidente sarebbe stato senz'altro rilevato dal Servizio Programmazione e GSR (che effettua il controllo sugli atti dei consorzi di bonifica) dell'Assessorato dell'Agricoltura che invece ha dichiarato esente da vizi la delibera con provvedimento prot. n. 17761 del 16.10.2019;

- In merito all'affermazione che la delibera di Giunta n. 36/35 abbia previsto che " *le procedure per le nuove assunzioni dovranno avvenire alla luce dei criteri di cui alla delibera della Giunta Regionale n. 24/24 del 22.04.2016, ovvero tenuto conto del principio di non compromissione dell'equilibrio finanziario degli enti, con la conseguenza che il livello di spesa complessiva per il personale non dovrà essere superiore a quello massimo annuale sostenuto nel triennio 2013-2015*" non può essere ritenuta corretta. La delibera n. 36/35 infatti, nelle more della approvazione di un quadro generale di direttive ai sensi della Delib. G.R. n. 24/24, non prevede nel dispositivo che debbano essere rispettate le soglie di spesa sopra descritte, né in maniera diretta né indiretta attraverso il richiamo alle precedenti previsioni della delibera

di Giunta n. 24/24, che in questo momento risultano pertanto superate, quantomeno ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato.

- Nonostante si ritenga che le soglie di spesa sopra descritte non siano applicabili per le assunzioni previste nell'atto in esame, si deve però osservare che le 10 assunzioni previste rientrano tra le 13 presenti nel Piano del Fabbisogno approvato con la delibera n. 43 citata, che era stato redatto prevedendo il non superamento delle soglie previste dalla delibera n. 24/24 e dimostrandolo in un allegato alla stessa delibera. Poiché tali previsioni erano conformi al dettato della delibera n. 24/24 non si può non ritenere che anche le 10 attualmente previste, che sono una parte di quelle 14, lo siano. Si deve precisare che nella delibera 43 il costo relativo alle 13 assunzioni era coperto principalmente dal risparmio conseguente all'ottenimento di maggiori contributi regionali ai sensi della LR 48/2018 che ha modificato l'art. 34 comma 11 della LR 06/08, e la stessa delibera n.43 prevedeva di condizionare le nuove assunzioni all'ottenimento di tali contributi. Tale scelta era volontaria e non imposta dalle norme. In quel momento l'ente doveva solo garantire gli equilibri finanziari ed avrebbe potuto ben dare copertura alle nuove spese con i soli risparmi sul personale che stava andando in pensione, sul personale avventizio o interinale e/o mediante riduzione degli straordinari. Il nuovo commissario ha ritenuto che, nonostante la delibera n. 36/35 non prevedesse alcun obbligo di non superamento di una certa soglia di spesa, fosse però opportuno attenersi al principio insito nella delibera n. 24/24. In questo caso, in attesa dell'ottenimento dei maggiori contributi regionali conseguenti alla LR 48/2018, ha disposto di procedere con le assunzioni sulla base dei risparmi ottenuti o ottenibili dalle cessazioni o sostituzioni del personale dipendente presente nell'ultimo anno, e da quelle che seguiranno. Ben avrebbe potuto far riferimento ai risparmi conseguenti ai pensionamenti avvenuti negli ultimi anni, considerato che dal 2008, anno di approvazione della LR 06/08 risultano cessati ben 37 dipendenti (14 impiegati e 23 operai) oltre agli altri 36 dipendenti trasferiti ad Enas. In un prospetto recentemente inviato al Collegio dei Revisori veniva dimostrato che i costi netti del personale previsto per il 2019 risulta inferiore a quello netto sostenuto nel 2014 (che risultava negli allegati al POV come il più elevato del triennio 2013-2015 indicato dalla delibera n. 24/24). Tale situazione sarebbe vera anche nel caso di assunzione delle sei figure indicate come prioritarie nella delibera n. 88, ma anche di assunzione di tutte e 10 le figure previste in delibera, considerato che nel 2019 sono cessati due impiegati e 6 operai, un dirigente è stato posto in aspettativa ed altri due operai hanno comunicato la loro prossima cessazione. Nel calcolo dei risparmi si deve tenere conto che nel 2019 sono stati utilizzati anche quattro impiegati e due operai da agenzia interinale, che in caso di nuove assunzioni non sarebbero più necessari, così come non sarebbe necessario effettuare tutti gli straordinari autorizzati nel 2019. Pertanto, anche in assenza di un preciso obbligo, risulta garantito l'equilibrio finanziario come indicato dalla delibera n. 24/24, ed ancor di più lo sarà nel 2020 dal momento che altri quattro impiegati hanno annunciato al loro cessazione dal servizio in quell'anno. Inutile dire che se poi la Regione concedesse i contributi promessi, e previsti dalla legge, tale equilibrio sarebbe garantito in modo inequivocabile.

- In merito all'affermazione che *"il POV non può dirsi vigente"* si deve obiettare che se questo fosse vero l'Assessorato avrebbe già annullato la delibera n. 88 che invece, come già detto, è stata dichiarata esente da vizi. In realtà il POV risulta vigente ad esclusione della sola parte relativa alle stabilizzazioni. L'Ente avrebbe ben potuto modificare tale parte in aderenza alle osservazioni successive fatte pervenire dalla Regione, oppure impugnare tale atto ritenendo che l'interpretazione della legge effettuata dall'Assessorato fosse non corretta, o il provvedimento tardivo, ma ha scelto di attendere le decisioni che prenderà la Regione, anche a seguito del tavolo di lavoro che la stessa si è impegnata a convocare.

- In merito all'asserita *"evidente carenza di istruttoria e conseguente difetto di motivazione, atteso che è stata del tutto omessa la verifica in merito all'assoluta indispensabilità delle assunzioni programmate, ai fini della regolare gestione dell'Ente"* si rileva che le figure previste in assunzione erano già state indicate dai Dirigenti come necessarie e per tale motivo inserite nel POV. Su richiesta dell'Assessorato e con nota prot. 10319 del 11.10.2019 veniva precisato che tutte le assunzioni previste dal POV e in particolare quelle incluse nella delibera n. 88, alle quali è stata data priorità, sono da considerarsi indispensabili sia perché avvengono dopo anni di blocco delle assunzioni che ha determinato una riduzione dell'organico (ed un generale invecchiamento medio del personale presente) a fronte di impegni sempre crescenti, sia perché sono attese nel prossimo anno ulteriori fuoruscite di personale (soprattutto di fascia medio-alta) per la cosiddetta "quota 100".

Ad ogni buon fine si precisa quanto segue:

- 1) La figura del Capo Settore Bonifica è considerata dal Responsabile del Servizio Agrario e dall'Ente come assolutamente indispensabile per garantire un'adeguata gestione delle attività di Bonifica, che riveste una particolare importanza nel nostro territorio (si evidenzia che nel corso del 2018 l'Ente ha ricevuto ben 38

richieste di risarcimento danni per allagamenti per oltre 300.000 euro). Per tale motivo si è ritenuto necessario prevedere un nuovo ufficio che si occupa solo (o principalmente) della bonifica del territorio, in cui inserire tutti gli uomini ed i mezzi adibiti a tali attività. Occorre però assumere una persona che organizzi e coordini tale settore in un'ottica di programmazione degli interventi.

- 2) Il Capo Sezione Progettazione risulta indispensabile per garantire la gestione della gran mole di lavori pubblici gestiti dal Servizio Tecnico, con in organico che in seguito ai pensionamenti degli ultimi anni, risulta ora deficitario. Tale situazione è peggiorata con la messa in aspettativa dell'Ing. Roberto Sanna e il pensionamento di un tecnico prima adibito agli espropri. Si evidenzia che il costo di tale dipendente è ampiamente coperto dai risparmi degli ultimi pensionamenti e comunque viene rendicontato sulle Spese Generali dei lavori pubblici gestiti dall'Ente.
- 3) Il Capo Settore Segreteria, Affari Generali, Appalti e Contratti risulta necessario per garantire la gestione degli Appalti in maniera efficiente e rispettosa delle norme vigenti. La complessità della materia rende oggi necessario avere nell'Ente un Ufficio specializzato in tali attività così da garantire la gestione corretta, efficiente e tempestiva degli appalti. Dopo la concessione di un periodo di aspettativa all'Ing. Sanna, l'Ente non dispone di un vero esperto in appalti, o comunque di persone esperte che possano dedicare sufficiente tempo a tali problematiche, con evidente rallentamento (per non dire blocco) di tali attività.
- 4) I due impiegati di concetto per l'area Agraria risultano necessari perché l'organico di tale Servizio è particolarmente sottodimensionato in considerazione delle attività da svolgere e del personale operaio gestito. Attualmente al Servizio sono stati assegnati due tecnici interinali, ma è necessario ed urgente disporre per le assunzioni a tempo indeterminato dei due tecnici che andranno a sostituire quelli assunti da agenzia interinale.
- 5) Il meccanico risulta assolutamente indispensabile perché l'Ente possiede un parco automezzi molto ampio (oltre 100 mezzi) e vetusto (le macchine operatrici sono tutte datate) con necessità di molti interventi da effettuare in tempi rapidi per non fermare le attività di campagna. Attualmente l'Ente dispone di un meccanico esperto che però andrà in pensione tra pochi mesi, ed un operaio interinale che scadrà a breve. L'assunzione pertanto non è solo indispensabile ma anche urgente.
- 6) Il Reparto saldatori risulta da tempo sottodimensionato rispetto alle necessità del Servizio. Attualmente tale necessità è coperta con personale interinale, che però scadrà a breve o per raggiungimento dei limiti di legge o dei termini autorizzativi della Delibera di Giunta n° 36/35 sopra citata. Il POV prevede di colmare tali deficienze con tre stabilizzazioni ed una assunzione a tempo indeterminato. Stante l'impossibilità di procedere ora con le stabilizzazioni risulta ancora più necessario ed urgente procedere con l'assunzione.
- 7) I due Impiegati per l'Ufficio Catasto risultano assolutamente necessari per la gestione dell'Ufficio. In particolare:
 - L'organico risultava già da tempo da rinforzare per garantire tutte le funzioni affidate al Servizio quale ad esempio quella di censire gli scarichi ai sensi dell'art. 11 della L.R. 06/08 e far pagare i contributi previsti per tale servizio. Attività mai effettuate per mancanza di risorse umane.
 - Tale organico risulta ridotto di una Unità dal 01.10.19 per il pensionamento di un tecnico esperto.
 - L'Ufficio deve ora occuparsi anche delle attività di Riordino Fondiario.
 - L'Amministrazione intende incrementare le attività di utilizzo e gestione dei contatori e verifica delle aree irrigate con rilevazioni satellitari, che cominciano a dare risultati interessanti, ma sono assolutamente da proseguire ed incrementare.
 - Tali necessità sono state parzialmente soddisfatte con un tecnico assunto da agenzia interinale che scadrà a breve.
- 8) L'ente aveva previsto di assumere una persona per coadiuvare quella più esperta che doveva restare nella segreteria tecnica dopo la riorganizzazione degli uffici, affiancarla e prepararsi a sostituirla quando quest'ultima sarebbe andata in pensione. Abbiamo però saputo da poco che tale addetta intende lasciare il servizio a metà 2020. Ciò ha reso urgente provvedere all'assunzione di un impiegato per la segreteria tecnica, perché possa essere addestrato in tempo utile a sostituire quella attualmente in servizio. Si evidenzia che un blocco della segreteria tecnica provocherebbe la paralisi dell'intero Servizio Tecnico con rischi anche economici legati alla gestione dei Lavori pubblici.

- In merito all'affermazione *"del resto si tratta per l'80% di figure professionali di carattere impiegatizio, le cui mansioni possono essere assorbite dal personale dipendente, attraverso procedure di riorganizzazione interna,"* si osserva che l'Ente ha previsto nel POV una riorganizzazione del personale, a partire da quello impiegatizio, prevedendo anche la promozione di 20 dipendenti di cui 11 impiegati, proprio in funzione di tale riorganizzazione. Tale riorganizzazione non è però stata ritenuta sufficiente dai Dirigenti e dall'Amministrazione dell'Ente, per garantire l'operatività del servizio nel rispetto della normativa vigente, degli obblighi statutari e degli obiettivi dell'ente. Per soddisfare tali necessità era ed è necessario provvedere alle assunzioni previste dal POV. Si osserva anche che dalle dichiarazioni di Confagricoltura traspare un preconceito nei confronti degli impiegati consortili (o quantomeno del loro numero) oppure una non adeguata conoscenza degli impegni e delle incombenze che oggi gravano sugli uffici. Si rileva che al momento della fusione, dicembre 1996, erano presenti nei due consorzi elementari, all'epoca gestiti dagli agricoltori, ben 49 persone tra di dirigenti, quadri ed impiegati, a fronte delle 38 persone ora presenti (compreso l'ing. Sanna ora in aspettativa), e da allora le incombenze non sono certo diminuite, ma anzi senz'altro aumentate, sia per l'incremento delle attività tecnico-gestionali (è cresciuto il territorio servito e le attività svolte o da svolgere) sia per l'incremento delle incombenze normative o burocratiche (normativa su trasparenza, anticorruzione, privacy, contabilità, sicurezza sul lavoro, appalti, protocollo informatico, lavori pubblici etc).

- In merito alla affermazione *"mentre nessuna attenzione viene riservata la settore agrario."* non può non osservarsi che delle 10 assunzioni previste ben 5 sono per il settore agrario, di cui 3 impiegati e 2 operai. Ma è il POV il generale che ha dedicato le maggiori attenzioni al settore Agrario prevedendo nel complesso 9 promozioni, 31 stabilizzazioni, 6 assunzioni a tempo indeterminato e 16 a tempo determinato.

- In merito all'affermazione *"E' evidente che sulla base di dette premesse non può essere seriamente avviata e condotta una campagna assunzionale come quella programmata, che avrebbe l'effetto di pregiudicare il già precario (...) economico finanziario del Consorzio, con l'effetto di addossare sui consorziati nuovo ed ulteriori oneri."* si osserva che la situazione economica e finanziaria dell'Ente non è più precaria avendo risanato il proprio bilancio e portato in attivo il conto di tesoreria. Sul rischio che le nuove assunzioni possano portare un aumento dei ruoli si è già risposto prima in merito alla copertura dei costi, ma si aggiunge che un aumento dei ruoli può arrivare anche in assenza di assunzioni, o a causa di ciò, per i rischi connessi alle attività che senza il personale non si riesce a garantire. Si pensi ai danni che possono esservi se non si riesce ad effettuare le manutenzioni perché non c'è il personale per fare le gare d'appalto, o per gestire gli operai, o il rischio di restituire indietro i finanziamenti se non si fanno i progetti o non si rispettano tutte le norme e le direttive in essere.

- In merito all'affermazione *"sulla base della giurisprudenza maggioritaria, i vincitori di concorso hanno un vero e proprio diritto all'assunzione, con la conseguenza che ove i concorsi venissero espletati, il Consorzio avrebbe l'obbligo di procedere con l'assunzione con le evidenti ripercussioni in merito ai costi da sostenere"* si evidenzia che ciò è vero per la Pubblica Amministrazione (ed il Consorzio non lo è) nei casi in cui l'ente non abbia indicato condizioni sospensive nel bando o ne abbia indicato di non lecite o legittime. Il Consorzio con le condizioni indicate nella delibera n. 88 non ha inteso rendere incerte le assunzioni ma solo il momento in cui le ultime quattro sarebbero state attuate. Tali condizioni inoltre, anche nel caso in cui la Regione non provveda a garantire i contributi aggiuntivi previsti dalla LR 48/2018, si verificheranno quasi certamente nel corso del 2020, non appena saranno andate in pensione i quattro impiegati che hanno comunicato l'intenzione di cessare il proprio servizio in quell'anno.

- In merito all'affermazione che *"il Consorzio prima di procedere con l'indizione dei concorsi dovrebbe esperire le procedure di mobilità, anziché avviare procedure concorsuali dispendiose e di durata incerta, anche per effetto dei contenziosi sottesi"* si osserva che fino all'approvazione della delibera n. 36/35 le procedure di mobilità erano previste solo tra consorzi di bonifica (che notoriamente non hanno personale in esubero ed anzi stanno chiedendo di poter assumere personale), mentre dall'approvazione di tale direttiva è possibile procedere con la mobilità da altri enti (come opzione e non come obbligo). Non risulta invece che vi siano norme di legge che obblighino l'ente ad esperire la procedura di mobilità prima di indire un concorso. In merito al costo della procedura concorsuale ed ai rischi di allungamento dei tempi conseguenti ai possibili ricorsi, si osserva che tutto ciò è insito in tutti i procedimenti amministrativi ma ciò non è di solito motivo valido per astenersi dal portarli avanti. Un eventuale ritardo conseguente a dei ricorsi è possibile, ma ciò nella logica di chi ha presentato l'opposizione dovrebbe essere visto come un vantaggio e non come un problema, dal momento che ritardando le assunzioni ne ritarda l'assunzione di costi. L'Ente ha però ritenuto di portare avanti i concorsi al fine di selezionare le persone più idonee, accettando i piccoli gravami conseguenti alla procedura da attivare.

- In merito all'osservazione che *"la priorità alle assunzioni è stata attribuita alle figure impiegatizie , nonostante la carenza di personale del settore agrario siano tali da pregiudicare il servizio reso in favore dei consorziati, in considerazione della precaria situazione delle reti e degli impianti"* si evidenzia che in realtà l'ente ha disposto l'assunzione di ben 5 figure su 10 a favore del servizio agrario, dei quali 3 impiegati e 2 operai. L'assunzione per concorso dei due operai previsti sono esattamente quelli previsti dal POV, infatti, come già scritto sopra, il Piano ha previsto di soddisfare le esigenze di maggiori risorse umane mediante 9 promozioni, 31 stabilizzazioni, 6 assunzioni a tempo indeterminato (delle quali 4 per impiegati e 2 per operai) e 16 a tempo determinato. Il numero limitato di operai da assumere a tempo indeterminato è conseguenza del fatto che si è scelto di soddisfare l'esigenza del maggiore personale nel periodo invernale col meccanismo delle stabilizzazioni, proprio perché la LR 48/2018 pone il costo di tali stabilizzazioni a carico della Regione. L'ente avrebbe potuto modificare il POV per assumere altri operai a tempo indeterminato all'interno di quei 10 concessi dalla Regione, ma avrebbe dovuto accettare di mettere tale costo a carico dei consorziati. Invece con la decisione di attendere le decisioni della Regione si spera di poter stabilizzare un numero importante di operai, avendo così la manodopera necessaria per le attività di gestione e manutenzione invernale, a spese della regione, senza aumentare i ruoli, ed in più soddisfacendo almeno in parte le attese del personale consortile precario.

RITENUTO, anche per le motivazioni sopra precisate, che l'atto di opposizione presentato dal Presidente di Confagricoltura di Oristano non possa essere accolto.

RITENUTO anche che l'invito a sospendere le attività concorsuali *"in attesa dell'espletamento delle imminenti procedure elettorali, anche al fine di consentire agli organi istituzionali la necessaria verifica in merito alla futura organizzazione del personale dell'Ente"* non debba essere accolto in quanto le procedure concorsuali in argomento risultano non solo legittime ma anche necessarie ed urgenti, alla luce delle argomentazioni di cui sopra.

CONSIDERATO che le assunzioni previste dalla delibera n. 88 sono state annunciate e condivise preliminarmente con le Organizzazioni Sindacali in due incontri, e comunicate al pubblico nel sito istituzionale dell'Ente e con comunicati stampa, al fine di garantire la massima trasparenza sulle future assunzioni per le quali gli uffici stanno lavorando alla predisposizione degli atti necessari, e non appare pertanto opportuno sospendere tali attività in assenza di validi motivi.

VISTA la L.R. 06/08;

VISTO lo Statuto consortile vigente

DELIBERA

- Di non accogliere l'atto di opposizione presentato da Confagricoltura Oristano avverso la delibera n. 88 del 30.09.2019 per i motivi indicati in narrativa.
- Di notificare alla Confagricoltura di Oristano il contenuto della presente deliberazione mediante invio della stessa per posta certificata;
- Contro la presente deliberazione è ammesso ricorso presso l'Assessorato regionale dell'Agricoltura e R.A.P. entro trenta giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della stessa.

DG/MS/COMM/CC/np

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario
(Dott. Maurizio Scanu)
F.to Scanu

Il Commissario Straordinario
(Rag. Cristiano Carrus)
F.to Carrus

Controfirma del Direttore Generale (art. 7 – comma 8 dello Statuto Consortile vigente).

Il **Dott. Maurizio Scanu**, Direttore Generale dell'Ente, tale nominato con delibera commissariale n° 39 del 05.02.09, resa esecutiva con provvedimento n° 4370 del 09.03.09, certifica la conformità della presente deliberazione, allo Statuto ed ai regolamenti vigenti.

- 5 NOV 2019

Oristano, li _____

Il Direttore Generale
(Dott. Maurizio Scanu)
f.to Scanu

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Oristano, li **- 5 NOV 2019**



Il Segretario
[Signature]

Si certifica che, copia della presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Consorzio dal **- 5 NOV 2019** per 15 giorni consecutivi, e che la stessa

☐ E' stata trasmessa all'Assessorato Agricoltura e Riforma Agro Pastorale della Regione Autonoma della Sardegna-Direzione Generale-Serv. Programm. e Governance dello Sviluppo Rurale – Cagliari, in data _____ con nota n° _____

☒ Non è stata trasmessa in quanto atto non soggetto a controllo preventivo ai sensi della L.R. 23.06.2008 n° 6 – Art. 40.

Oristano, li **- 5 NOV 2019**

Il Segretario
[Signature]

Si certifica che _____ sono state presentate opposizioni entro i **30 giorni** successivi al primo di pubblicazione.

Oristano, li _____

Il Segretario

VISTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO