

COMUNE DI ORUNE  
PROVINCIA DI NUORO

COPIA

COMUNE DI ORUNE



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 7 del 31/05/2021

Prot. n. 2736 Data Pubblicazione 08/06/2021

---

**OGGETTO:** Approvazione Piano fabbisogno personale 2021/2022/2023 e rideterminazione pianta organica

---

L'anno Duemilaventuno il giorno 31 del mese di Maggio alle ore 15:15 nella sala delle adunanze del Comune, convocata con apposito avviso, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli argomenti del giorno.

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Pietro Deiana**

<b>Deiana Pietro</b>	<i>Presente</i>
<b>Porcu Giovanna</b>	<i>Presente</i>
<b>Chessa Maria Rosaria Sabina</b>	<i>Presente</i>
<b>Monni Carmela Filomena</b>	<i>Presente</i> *
<b>Zidda Pietro Ignazio</b>	<i>Presente</i>

Assiste la Segretaria Comunale (art. 97 c. 4 lett. a) D. Lgs. 267/2000) **Dott.ssa Antonina Mattu**

Il presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

\* Collegamento effettuato in videoconferenza come regolato dal Decreto del Sindaco n. 1 del 01/04/2021

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

**Premesso** che sulla proposta della seguente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D. Lgs. 267/2000,

Il responsabile del Servizio interessato **Dott.ssa Maria Caterina Farina** per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere:  
**Favorevole**

Il responsabile del Servizio Finanziario **Rag. Antonello Picconi** per quanto concerne la regolarità contabile ha espresso parere:  
**Favorevole**

---

## LA GIUNTA COMUNALE

- **RICHIAMATA** la propria precedente Deliberazione n. 9 del 27.03.2020 divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale per il Periodo 2020/2022, che è stata trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001;
- **VISTE:**
  - ✓ la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 24.06.2020, divenuta esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
  - ✓ la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 24.06.2020, divenuta esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2020/2022;
  - ✓ la Deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 14.07.2020, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009;
- **VISTO** l'art. 107, c. 2, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, come modificato da ultimo dall'art. 106, c. 3-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, che dispone: *“Per l'esercizio 2021 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione di cui all'articolo 151, comma 1, del citato decreto legislativo n. 267 del 2000 è differito al 31 gennaio 2021”*;
- **VISTO** l'articolo unico del D.M. Ministero dell'Interno 13 gennaio 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 13 del 18 gennaio 2021, che dispone: *Il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2021/2023 da parte degli enti locali è differito al 31 marzo 2021.*
- **VISTO** l'art. 30, c. 4, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 che dispone: *Per l'esercizio 2021, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione di cui all'articolo 151, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è ulteriormente differito al 30 aprile 2021.*”
- **VISTO** l'art. 3, c. 2, D.L. 30 aprile 2021, n. 56 che dispone: *Per l'esercizio 2021, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione degli enti locali, di cui all'articolo 151, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è differito al 31 maggio 2021;*
- **RICHIAMATA** la vigente normativa in materia di programmazione del fabbisogno del personale, e in particolare:
  - ✓ l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, anche attraverso l'ordinamento interno dell'ente, al fine di ottenere l'abbattimento dei costi relativi al personale;
  - ✓ l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, il quale prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
  - ✓ l'art. 6, commi 1,2,3,4 e 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ai sensi del quale:
    1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
    2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo*

*6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle Amministrazioni Statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità*

*previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*6. Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

✓ l'art. 48, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, il quale prevede la competenza della Giunta all'adozione di tutti gli atti non espressamente riservati alla competenza del Consiglio o del Sindaco;

✓ l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, commi 1,2,3,4,5, il quale prevede che:

*1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna Amministrazione Pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

→ il Decreto 08/05/2018, pubblicato nella G.U.R.I. n° 173 del 27.07.2018, con il quale il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le linee di indirizzo di cui al succitato articolo 6 ter;

l'art. 33 del D.Lgs. 165/2011, relativo alle eccedenze di personale, il quale, nei commi da 1 a 4 dispone:

1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di

personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'*articolo 6*, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;

✓ l'art. 3, comma 101 della legge 244/2007 nella parte in cui dispone che "in caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatta richiesta";

☐ l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 disciplinante le modalità di assunzione del personale in base alla sostenibilità finanziaria che dispone "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

✓ il Decreto del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 108 del 27/04/2020, con il quale il Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno ha provveduto ad individuare le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni;

✓ la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, emanata in data 13 maggio 2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n° 226 del 11 settembre 2020;

- **DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 3 del succitato Decreto il Comune di Orune appartiene alla fascia demografica c), avendo, al 31/12/2019, una popolazione di 2277 abitanti;
- **DATO ATTO**, altresì, che
  - ✓ Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo Decreto il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente alla fascia demografica c) è pari al 27,60%;
  - ✓ Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6 dello stesso Decreto, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente alla fascia demografica c) è pari al 31,60%;
  - ✓ Sulla base dei dati risultanti dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario - Annualità 2019 - il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Orune è pari al 25% come risultante dal prospetto allegato alla presente Deliberazione;
- **PRESO ATTO:**
  - ✓ che tale valore è inferiore alla soglia di virtuosità e pertanto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Orune può incrementare, per gli anni 2021, 2022 e 2023 e per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, calcolata secondo le regole dettate dallo stesso decreto rispettivamente del 25% (2021), 28% (2022) e 29%(2023);
  - ✓ che il suddetto limite di incremento calcolato per l'anno 2021 è pari a €. 210.347,17 con il risultante limite di spesa pari a complessivi € 1.051.735,84, per l'anno 2022 è pari a €. 235.588,83 con il risultante limite di spesa pari a complessivi €. 1.076.977,50, e per l'anno 2023 è pari a € 244.002,71 con il risultante limite di spesa pari a complessivi € 1.085.391,38;
  - ✓ che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai succitati articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006;
- **DATO ATTO** che:
  - ✓ il Piano triennale del fabbisogno del personale è definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente;
  - ✓ per effetto della normativa sopraccitata, il concetto di "dotazione organica" deve essere tradotto come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale quantificato sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;
  - ✓ Il Responsabile del Servizio Finanziario ha attestato:
    - che l'Ente ha rispettato la normativa in materia di equilibri di bilancio, come certificato dall'organo di revisione in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2019 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 10 del 31/07/2020;
    - che il bilancio 2020/2022 è stato approvato nel rispetto degli equilibri di bilancio, come risulta dalla nota integrativa del Responsabile del Servizio Finanziario e dal parere del Revisore dei Conti;
    - che l'Ente ha provveduto a trasmettere alla BDAP i dati richiesti dal D.L. 113/2016;
    - che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
    - Il rispetto del tetto della spesa per il personale nell'anno 2019;
    - Il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
    - l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014;
    - il Responsabile del Servizio Amministrativo ha attestato il rispetto degli obblighi di cui alla L. 68/1999;

- **VISTO** l'art. 3 comma 8 della L. 56/2019 nella parte in cui prevede per il triennio 2019/2021, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, la possibilità per le pubbliche amministrazioni di effettuare procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- **RITENUTO** di dover prevedere la programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 secondo il seguente schema:

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Istruttore direttivo contabile Cat D1 Full Time</li> <li>• n. 1 Istruttore direttivo amministrativo Cat. D1 Full Time</li> <li>• n. 2 Agenti di Polizia Municipale Cat. C1 Part-time 50%</li> <li>• n. 1 Operaio Cat. B3 Part-time al 50%</li> </ul>	Nessuna assunzione	Nessuna assunzione

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- **VISTO** l'Allegato B) al presente atto, facente parte integrale e sostanziale, relativo alla Dotazione Organica di questo Comune, espressa ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed alle linee guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;
- **VISTO** il Piano Occupazionale 2021/2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica, della normativa e delle soprarichiamate esigenze dell'Ente, che si riporta nell'Allegato C) alla presente deliberazione;
- **DATO ATTO**, in particolare, che il Piano Occupazionale 2021/2023 prevede complessivamente n 5 posti da ricoprire a tempo indeterminato mediante Concorso Pubblico;
- **DATO ATTO** che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 31.05.2021, divenuta esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano per le Azioni Positive per il Triennio 2021/2022/2023, in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006;
- **RICHIAMATO** l'art. 101 "Funzioni sovrintendenza e coordinamento del Segretario" del CCNL del 17/12/2020 Area delle Funzioni Locali, ai sensi del quale l'assunzione delle funzioni di Segretario Comunale nei Comuni fino a 100.000 abitanti comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'Ente e la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale;

- **ACQUISITO** in merito il parere favorevole reso dal Responsabile dell'Area Amministrativa e il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del TUEL e riportati in calce alla presente;
- **ACQUISITO** in merito il preventivo parere positivo reso dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, che si allega al presente atto per farne parte integrale e sostanziale;

Ad unanimità:

**DELIBERA:**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale, secondo il seguente schema:

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Istruttore direttivo contabile Cat D1 Full Time</li> <li>• n. 1 Istruttore direttivo amministrativo Cat. D1 Full Time</li> <li>• n. 2 Agenti di Polizia Municipale Cat. C1 Part-time 50%</li> <li>• n. 1 Opeario Cat. B3 Part-time al 50%</li> </ul>	Nessuna assunzione	Nessuna assunzione

- Di approvare la Dotazione Organica dell'Ente (Allegato B), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione
- Di approvare il Piano Occupazionale 2021 – 2022 -2023, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale sotto la lettera C);
- Di dare atto che:
  - ✓ la dotazione organica adeguata al Piano triennale del fabbisogno del personale di cui all'Allegato B del presente provvedimento prevede un valore di spesa potenziale pari a € 568.990,03 (trattamento tabellare, comprensivo di oneri riflessi e salario accessorio) e che la stessa è conforme a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019;
  - ✓ la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- Di dare atto che sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2021/2023, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili

per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

- Di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- Di dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 31.05.2021 e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. Territoriali.

Successivamente, con separata e unanime votazione:

**LA GIUNTA COMUNALE**  
delibera

- di rendere la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 4 D. Lgs 267/2000 stante l'urgenza di provvedere.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
f.to Deiana Pietro

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott.ssa Antonina Mattu

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**La sottoscritta Segretaria del Comune di Orune**  
**Visti gli atti d' ufficio**

**CERTIFICA**

Che la presente deliberazione e' stata pubblicata il giorno **08/06/2021** per **quindici** giorni consecutivi:

- all' Albo Pretorio comunale (art. 124 c. 1 D. Lgs. 267/2000)
- nel Sito Istituzionale di questo Comune (art. 32 c. 1 L. 69/2009)

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott.ssa Antonina Mattu

La su estesa deliberazione è **immediatamente esecutiva** ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D. Lgs267/2000

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott.ssa Antonina Mattu

Copia conforme all'originale  
agli atti di questo Comune

Orune 08/06/2021