

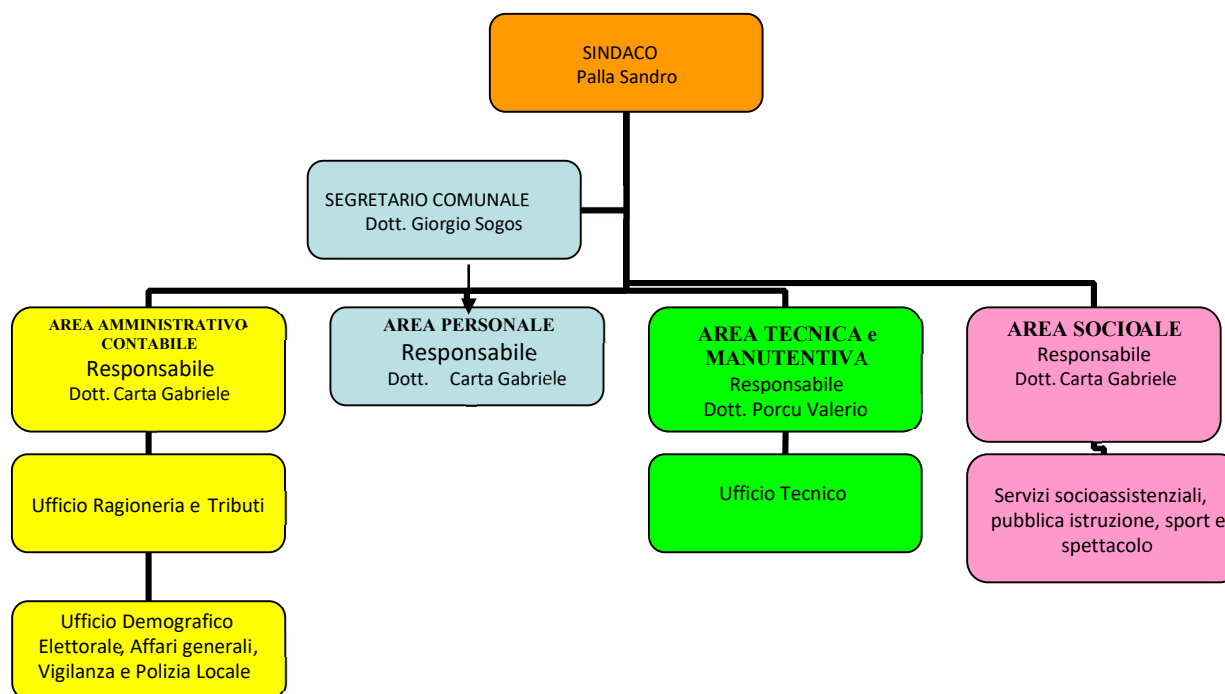


## Sez. III – Organizzazione e capitale umano

In tale Sezione viene illustrata la composizione della dotazione organica dell'Ente nonché il fabbisogno di personale nel triennio di riferimento del presente Piano sia in termini qualitativi che quantitativi.

### Sez. III.I - Struttura Organizzativa

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta di una struttura composta da soggetti ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali<sup>7</sup> dell'organizzazione. Di seguito viene riportato l'attuale Organigramma nonché i livelli di responsabilità organizzativa.



<sup>7</sup> Aree – Servizi – Settori o Centri di Responsabilità



Il Comune di Setzu, al 31/12/2023 (anno precedente l'esercizio in corso), ha un'organizzazione basata sulla suddivisione delle funzioni in due Aree:

AREA TECNICA
<b><i>Risorse umane:</i></b>
1. Istruttore Direttivo Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Cat. D3), titolare di P.O., Part Time (50%), indeterminato

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE - SOCIALE
<b><i>Risorse umane:</i></b>
2. Istruttore Direttivo Amministrativo - Contabile, titolare di P.O., Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Cat. D1), a tempo pieno e indeterminato
3. Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori (Cat. C2), a tempo pieno e indeterminato
4. Istruttore Direttivo Assistente Sociale, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (Cat. D1), Part Time (50%), indeterminato

Per quanto riguarda i livelli di responsabilità organizzativa e la gradazione in fasce delle posizioni maggiori dettagli sono reperibili sul portale dell'ente: [Posizioni organizzative Comune di Setzu](#)



## Sez. III.II - Fabbisogno di personale

---

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.



## Programmazione strategica delle risorse umane

---

Le esigenze di servizio per il periodo 2024/2026 evidenziano, a causa della sostituzione della figura dell'Assistente Sociale, la necessità di aggiornare il fabbisogno di personale come di seguito indicato:

### **Il fabbisogno di personale 2024/2026 a tempo indeterminato:**

Anno 2024:

Assunzione a tempo indeterminato e part time (18 ore) di un'Assistente Sociale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D), da ricoprire tramite chiamata da graduatorie vigenti di altri Comuni, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001.

La richiesta di graduatorie verrà indirizzata agli Enti locali appartenenti alle Province della Regione Sardegna e, in caso di esito negativo, agli Enti locali appartenenti alle restanti Regioni d'Italia.

Verrà data precedenza alle graduatorie approvate da Enti appartenenti alla medesima Provincia e, in caso di pluralità di graduatorie del medesimo ambito territoriale, verrà data priorità alla graduatoria più recente in ragione della data di approvazione della stessa. Nel caso di più graduatorie approvate da Enti appartenenti ad ambiti territoriali differenti si terrà conto della distanza chilometrica tra Ente utilizzatore ed Ente concedente.

Infine, nel caso di più graduatorie disponibili approvate nello stesso anno, si darà precedenza al candidato idoneo meglio collocato in base all'ordine di graduatoria e, a parità di collocazione a quello più giovane di età e, a parità di età si terrà conto del carico familiare.

Anno 2025:

Nessuna assunzione;

Anno 2026:

Nessuna assunzione.



**Il fabbisogno di personale 2024/2026 a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro:**

Anno 2024:  
Nessuna assunzione;

Anno 2025:  
Nessuna assunzione;

Anno 2026:  
Nessuna assunzione.

**Prospetto di verifica dei limiti assunzionali:**

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	133	a
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a) 151.788,01 € (I)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 138.414,80 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	756.363,03 €	
		2021	748.827,66 €	
		2022	987.739,18 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		830.976,62 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	5.616,09 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 825.360,53 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	18,39%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	29,50%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	33,50%



## COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

## ENTE VIRTUOSO

## ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	91.693,35 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	243.481,36 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	47.061,03 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	47.061,03 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	185.475,83 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	185.475,83 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	185.475,83 €	

Nonostante il prospetto evidenzi la capacità di incremento della spesa di personale dell'Ente, la stessa non sarà soggetta a variazione dal momento che il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l'anno 2024 sarà coperto con la sostituzione del dipendente uscente con un'unità di pari profilo e inquadramento professionale.