



Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025–2027

Comune di Magré sulla Strada del Vino
Allegato 2 al PIAO 2025–2027

1. Finalità e Quadro Normativo

Il presente piano è redatto ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e in conformità con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso individua il fabbisogno triennale di personale della struttura comunale, tenendo conto:

- degli obiettivi strategici e operativi definiti nel PIAO 2025–2027;
- della situazione finanziaria dell'ente;
- dei vincoli assunzionali vigenti;
- del principio della valorizzazione delle risorse interne.

2. Analisi della Situazione Organizzativa Attuale

Settore / Ufficio	Posti previsti	Posti coperti	Vacanti	Note principali
Segreteria Generale	1	1	0	Funzione apicale condivisa
Segreteria	3	3	0	
Ufficio Demografico	1	1	0	Anagrafe, stato civile
Ragioneria e Personale	2	2	0	Gestione contabile e personale
Tributi	1	1	0	Unificazione con ragioneria
Ufficio Tecnico	1	1	0	In collaborazione con segreteria Generale
Servizi Scolastici	2	2	0	Scuole infanzia ITA/DEU
Servizi Operativi	2	2	0	Cantoniere, gestione acquedotto

Totale dipendenti: 13 (di cui 7 part-time)

3. Pianificazione delle Assunzioni e Mobilità

2025:

- 1 unità – Area Tecnica (geometra o istruttore tecnico)
 - Assunzione per sostituzione pensionamento + rafforzamento ufficio edilizia pubblica.
- 1 possibile stabilizzazione – Settore Demografico
 - Attuale contratto a tempo determinato da valutare per eventuale trasformazione.

2026:

- Nessuna assunzione prevista, salvo turn-over straordinari.
 - Eventuale attivazione di mobilità intercomunale per funzioni specialistiche.

2027:

- Valutazione incremento 1 unità amministrativa, se aumentano le attività digitali.

4. Valorizzazione delle Risorse Umane Interne

Saranno promosse le seguenti azioni:

- Progressioni orizzontali (incrementi economici), in base alla valutazione individuale.
- Progressioni verticali (avanzamento di categoria), se vacanze in pianta organica e personale interno qualificato.
- Crescita professionale tramite formazione continua, secondo il Piano Formativo.

5. Sostenibilità Finanziaria

Il piano rispetta i vincoli di:

- spesa di personale imposti dalla normativa regionale;
- equilibrio di bilancio;
- saturazione della dotazione organica prevista.

Le nuove assunzioni sono compatibili con i limiti di spesa definiti nel DUP e bilancio approvati.

6. Conclusioni

Il presente piano assicura continuità e qualità nei servizi erogati, rispondendo al principio di buon andamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.) e garantendo:

- copertura delle funzioni fondamentali,
- miglioramento delle competenze interne,
- adeguata risposta ai fabbisogni emergenti (digitalizzazione, urbanistica, servizi ai cittadini).