COMUNE DI
TAVAGNACCO

Prot . 0025661 / P
Data: 14/10/2026

Ufficio del Segretario Comunale

Piazza Indipendenza, 1 - 33010 Feletto Umberto (UD)
Tel. 0432.577346 - tavagnacco@postemailcertificata.it
segretario@comune.tavagnacco.ud.it
www.comune.tavagnacco.ud.it

Feletto Umberto,
data protocollo

Al Sindaco
SEDE

Alla Giunta Comunale
SEDE

ALL'OIV
SUO INDIRIZZO

Trasmessa via GIFRA

Oggetto: Relazione sulla performance relativa all'anno 2025.

1. Introduzione.

Il Comune di Tavagnacco, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubbliche amministrazioni" e della legge regionale 11 agosto 2010, n. 16, recante "Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre", come modificata ed integrata dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, ha introdotto un sistema di misurazione e valutazione della prestazione, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 196 del 19.12.2012, così come modificato con deliberazioni giuntali n. 157 del 28.12.2015 e n. 144 del 19.12.2018. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione in vigore già dall'anno 2013 è strutturato in diverse ed articolate schede di rilevazione nelle quali sono contenuti gli obiettivi, nonché indicatori di performance per l'attività ordinaria.

2. Presentazione.

La relazione sulla performance deve riportare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, rilevando eventuali scostamenti. La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della Performance la Relazione è sottoposta all'approvazione della Giunta comunale per la successiva validazione da parte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali (Produttività) da parte dei dipendenti. Da rilevare che per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia non trovano diretta applicazione le disposizioni del D. Lgs. 150/2009, trovando invece applicazione la legge regionale

11 agosto 2010, n. 16, come sostituita dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.
In particolare, l'articolo 38 della legge regionale 18/2016, recante "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" che ha effetto dal primo giugno 2017, come stabilito dall'articolo 59, comma 1, della citata legge regionale 18/2016, prevede:

- al comma 1 che al fine di valutare la prestazione organizzativa ed individuale le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione; il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- al comma 2 che il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
  b) assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
  c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali;
  d) al comma 3 che il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali;
  e) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
  f) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
  g) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
  h) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contradditorio da realizzare in tempi certi e congrui;
  i) diretta conoscenza delle attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

La normativa nazionale in materia di performance contenuta del D. Lgs. 150/2009 e nel D. Lgs. 75/2017 deve essere pertanto armonizzata con le previsioni delle disposizioni regionali.
Per tale ragione le deliberazioni dell'ANAC devono trovare una lettura coordinata con la norma regionale. Esse costituiscono un punto di riferimento per l'attività dei soggetti coinvolti nella performance sia organizzativa che individuale.

3. Albero della Performance.

Ai fini del ciclo della performance, il Comune di Tavagnacco ha adottato nel corso del 2024-2025 i seguenti provvedimenti amministrativi:

- Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027 – Deliberazione del Consiglio Comunale di presa d'atto n. 43 del 24.07.2024 e n. 67 del 18.12.2024 (presa d'atto nota di aggiornamento);
- Programma Triennale delle Opere Pubbliche – Triennio 2025 – 2027 ed elenco annuale dei lavori anno 2025 – Deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 del 18.12.2024, come aggiornato con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 25.07.2025;
- Bilancio di Previsione esercizi finanziari 2025 – 2027 – Deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 18.12.2024;
- il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 25.03.2025, come aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 78 del 13.05.2025, n. 135 del 30.09.2025 e n. 187 del 16.12.2025.

4. Il Contesto esterno ed interno di riferimento.

4.1 Il Contesto esterno.

La popolazione iscritta all'Anagrafe del Comune di Tavagnacco, alla data del 31.12.2025, è pari a 14563 unità, con un ammontare in calo dello 0,10% rispetto al 2024. Di seguito l'analisi nel periodo 2016-2025:

Anno	Numero abitanti
2016	14888
2017	14981
2018	14924
2019	14868
2020	14850
2021	14822
2022	14722
2023	14658
2024	14578
2025	14563

L'analisi sul periodo 2016-2025 ha mostrato come la popolazione complessiva del Comune di Tavagnacco sia diminuita anche in conseguenza all'aumento dei decessi e alla diminuzione delle nascite, come si evince dalla seguente tabella:

Anno	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)
2016	31
2017	2
2018	-26
2019	-13
2020	-24
2021	-85
2022	-49
2023	-41
2024	-48
2025	-33

Considerata la popolazione residente, risulta predominante la quota femminile che rappresenta circa il 52,32% rispetto a quella maschile pari a 47,68%.
La distribuzione per grandi classi d'età è la seguente:

Composizione della popolazione residente	al 31.12.2021	al 31.12.2022	al 31.12.2023	al 31.12.2024	al 31.12.2025
in età prescolare (0 - 6 anni)	781	780	598	678	662
in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni)	1050	1051	1028	1026	1.031
in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni)	2052	2038	1989	1987	1.963
in età adulta (30 - 65 anni)	7546	7520	7228	7436	7.342
in età senile (oltre 65 anni)	3360	3341	3618	3520	3.596

Gli stranieri residenti a Tavagnacco al 31 dicembre 2025 rappresentavano circa il 6% della popolazione residente. La comunità straniera più numerosa era quella proveniente dalla Romania presenti sul territorio, seguita dall'Albania e dall'Ucraina.

4.2 Il Contesto interno.

Con riferimento alla dotazione organica prevista per il 2025, al 31 dicembre 2025 giusta deliberazione della Giunta Comunale numero 78 del 13.05.2025, risultano previsti i seguenti posti:

AREA AFFARI GENERALI (8 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Sistemi Informativi Amministrativo, Segreteria e Organi Istituzionali Servizio attenzione per il cittadino	Istruttore direttivo amministrativo	D	
	Istruttore informatico	C	
	Istruttore tecnico	C	
	Istruttore Amministrativo	C	Dipendente a supporto del Segretario Comunale
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	

AREA ISTRUZIONE – CULTURA – DEMOGRAFICO (10 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizio Istruzione e Scolastico Servizio Cultura e Biblioteca Servizio Demografico	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	
	Istruttore Amministrativo contabile	C	
	Istruttore Amministrativo contabile	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	(posto in dotazione a tempo parziale)
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	

Le Aree Affari Generali e Istruzione – Cultura – Demografico sono affidate al medesimo Responsabile inquadrato nella cat. D con profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo.

AREA SOCIALE (8 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizi alla persona Servizio Gare, CUC, Appalti, Contratti	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore Amministrativo contabile	C	
	Istruttore amministrativo	C	

	contabile		
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	

Con decreto sindacale prot. 10504 del 30.04.2026 è stato attribuito temporaneamente, a far data 1° maggio 2025, l'incarico ad interim di Titolare di Posizione Organizzativa e Responsabile dell'Area Sociale al Responsabile dell'Area Economico Finanziaria.

AREA ECONOMICO FINANZIARIA (10 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizio Finanziario, Partecipate, Programmazione e Controllo di Gestione Servizio Economato e Patrimonio Servizio Personale * Servizio Tributi	Istruttore Direttivo Contabile	D	
	Istruttore Direttivo Contabile	D	
	Istruttore contabile	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	
	Istruttore contabile	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	

L'area è affidata ad un Responsabile inquadrato nella cat. D con profilo professionale di istruttore direttivo contabile.

AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO (11 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizio Lavori Pubblici, Espropri Servizio patrimonio, viabilità e traffico	Istruttore direttivo tecnico	D	
	Istruttore direttivo tecnico	D	
	Istruttore direttivo tecnico	D	
	Istruttore amministrativo contabile	C	
	Istruttore tecnico	C	
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	
	Istruttore tecnico	C	
	Istruttore Direttivo amministrativo	D	
	Istruttore tecnico	C	
	Istruttore tecnico	C	
	Istruttore amministrativo contabile	C	

L'area è affidata ad un Responsabile inquadrato nella cat. D con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico.

AREA TECNICA – PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO (8 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizio Pianificazione del Territorio e Edilizia privata Servizio attività economiche e SUAP Servizio Ambiente – Energia	Istruttore Direttivo tecnico	D	
	Istruttore Direttivo tecnico	D	
	Istruttore Direttivo tecnico	D	
	Istruttore tecnico	C	
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore tecnico	C	
	Collaboratore Professionale Amministrativo	B	

L’area è affidata ad un Responsabile inquadrato nella cat. D con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico.

AREA TECNICA MANUTENZIONI (14 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
Servizio manutenzioni, verde pubblico e Protezione Civile	Istruttore Direttivo tecnico	D	
	Istruttore direttivo tecnico	D	
	Istruttore direttivo tecnico	D	
	Istruttore Amministrativo	C	
	Istruttore tecnico	C	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo (capo operai)	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Collaboratore tecnico manutentivo	B	
	Esecutore tecnico manutentivo	B	
	Esecutore tecnico manutentivo	B	

L’area è affidata ad un Responsabile inquadrato nella cat. D con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico.

AREA POLIZIA LOCALE (10 POSTI)			
SERVIZIO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**CAT.**	**NOTE**
	Ufficiale di Polizia Locale	PLC	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Sottoufficiale di Polizia Locale	PLA	
	Istruttore Amministrativo	C	

L’area è affidata ad un Responsabile inquadrato nella cat. PLC con profilo professionale di Ufficiale di Polizia Locale.

Totale dipendenti previsti in dotazione organica: n. 79
Totale dipendenti in servizio al 31.12.2025: n. 73 di cui uno in comando presso altro ente.

5. Risultati conseguiti. Performance organizzativa ed individuale.

La misurazione della performance organizzativa ed individuale è avvenuta mediante schede di rilevazione (articolate per aree organizzative), nelle quali si trova una sintesi sull’attività svolta, l’indicazione del personale coinvolto e gli indicatori sul risultato conseguito.
Dall’esame delle schede che costituiscono il Piano della Performance del Comune di Tavagnacco si evince che l’attività amministrativa ed il livello dei servizi ai cittadini sono stati assicurati in modo regolare, senza evidenziare particolari criticità, pur in un contesto dinamico in veloce trasformazione che tiene conto anche degli ordinari avvicendamenti e mutazioni nella dotazione organica dell’ente; i risultati registrati sono sostanzialmente positivi.
Nel corso dell’anno 2025 il Comune di Tavagnacco ha svolto, le procedure ad evidenza pubblica per

l'affidamento dei servizi in capo ai diversi uffici. Si è trattato di attività che, seppure di carattere ordinario, hanno comportato un forte impegno per la struttura comunale e il loro regolare svolgimento ha consentito il regolare funzionamento dell'ente.
Ai fini della verifica dei risultati conseguiti il Segretario comunale:

- con nota del 05.06.2025 ha chiesto a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa di procedere alla stesura di una relazione intermedia sintetica relativa allo stato di attuazione del piano delle risorse e del piano degli obiettivi specificati nella sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;
- nei mesi di luglio e agosto 2025 con l'OIV del Comune di Tavagnacco ha ritenuto opportuno effettuare confronti diretti con i TPO al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi specificati nella sezione succitata del PIAO 2025-2027;
- con nota del 07.08.2025 ha chiesto a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa di procedere alla stesura di una ulteriore relazione intermedia sintetica relativa allo stato di attuazione del piano delle risorse e del piano degli obiettivi specificati nella sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, al fine di procedere ad una ulteriore verifica sullo stato di attuazione dei programmi ed eventualmente allineare l'eventuale aggiornamento del PIAO a quello del DUP;
- a seguito della necessità espressa da alcuni Titolari di Posizione Organizzativa ha sottoposto alla Giunta Comunale la modifica della sezione 2.2 Performance del PIAO 2025-2027 al fine di modificare o traslare alcuni obiettivi (deliberazione G.C. n. 135 del 30.09.2025 e n. 187 del 16/12/2025);
- con successiva nota prot. 5190 del 25.02.2026 il Segretario Comunale ha quindi chiesto a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa la presentazione della relazione annuale relativa alla propria Area, contenente la descrizione dello statuo di attuazione dei programmi/progetti e degli obiettivi contenuti nella sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 25.03.2025, come aggiornato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 78 del 13.05.2025, n. 135 del 30.09.2025 e n. 187 del 16.12.2025.

Tutte le relazioni di cui sopra sono state depositate agli atti.

La sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, come integrata ed aggiornata, comprende complessivamente n. 35 obiettivi come di seguito assegnati e ripartiti:

Area	**Titolare**	**n. obiettivi di miglioramento/ schede**
Segreteria Generale	Cantarutti Luisa	1
Affari Generali - Istruzione, Cultura e Demografico	Marcato Pierantonio	8
Economico Finanziaria	Boschi Alessandra	8
Sociale-Contratti	Boschi Alessandra/Cantarutti Luisa	1
Tecnica Lavori Pubblici e Patrimonio	Marciano Francesco	4
Tecnica Pianificazione del Territorio	Gucciardi Michele	4
Tecnica Manutenzioni	Peruzovich Stefano/Perusin Raffaella	5
Polizia Locale	Floreancig Mauro	7

Sono stati inoltre previsti n. 3 obiettivi trasversali (obiettivi di miglioramento) a tutte le Aree.

6. La valutazione del personale

La valutazione rappresenta uno dei principali fattori di svolta nella gestione strategica delle risorse umane, un sistema di valutazione equo e condiviso, costituisce un'occasione di valorizzazione delle risorse umane in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e quindi dell'Organizzazione. Il Comune di Tavagnacco ha introdotto un sistema di misurazione e valutazione della prestazione, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 196 del 19.12.2012, così come modificato con deliberazioni giuntali n. 157 del 28.12.2015 e n. 144 del 19.12.2018.
Il metodo applicato prevede una valutazione sui comportamenti e sul raggiungimento degli obiettivi.
Pertanto anche per il 2025 a partire dal 1° gennaio è stato avviato il processo di misurazione e valutazione del personale dipendente dell'Ente in linea con le modalità previste dal sistema suindicato.
Per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi sono stati predisposti modelli standard allo scopo di agevolare i T.P.O.. Il modello prevede per ogni obiettivo assegnato: titolo e descrizione dell'obiettivo e punteggio attribuito.
La formalizzazione della consegna della così detta "scheda obiettivi" ai valutati prevista indicativamente entro il mese di aprile 2025.
Il processo di valutazione del personale ha preso in esame:
1) il livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali per i dipendenti, per i T.P.O. il livello di conseguimento degli obiettivi di miglioramento e strategici assegnati con il PIAO 2025-2027;
2) i comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento.

Di seguito si riportano dati di dettaglio utili all'analisi del contesto valutativo, tenuto conto delle valutazioni espresse in ordine ai comportamenti organizzativi per il periodo 2022-2025:

ANNO DI RIFERIMENTO	CAT.	PERVENTUALE RAGGIUNGIMENTO PUNTEGGIO MASSIMO	CAT.	PERVENTUALE RAGGIUNGIMENTO PUNTEGGIO MASSIMO	CAT.	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO PUNTEGGIO MASSIMO
2025	B	13,33%	C-PLA	13,63%	D-TPO	22,22%
2024	B	16,67%	C-PLA	16,28%	D-TPO	21,05%
2023	B	13,64%	C-PLA	15,56%	D-TPO	21%
2022	B	34,78%	C-PLA	26,19%	D-TPO	15,79%

7. Considerazioni finali e criticità.

Nel corso del 2025, l'ente ha operato secondo un approccio integrato alla programmazione e alla gestione delle attività, assicurando il coordinamento tra:
• obiettivi di performance
• misure di prevenzione della corruzione
• obblighi di trasparenza e integrità.
L'integrazione tra il ciclo della performance e il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, realizzata attraverso il PIAO, ha consentito di:
• rafforzare la coerenza complessiva dell'azione amministrativa
• orientare le strutture verso il rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento

• valorizzare la trasparenza quale strumento di controllo diffuso e di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa.
Le misure previste dal PTPCT sono state attuate in modo coordinato con gli obiettivi di performance, con particolare attenzione ai processi a maggiore esposizione al rischio corruttivo e alle attività caratterizzate da maggiore complessità procedurale.

Esaminate le relazioni dei singoli T.P.O., si evidenzia il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa presenti nell'Ente. I risultati conseguiti sono integrati con gli altri strumenti di rendicontazioni dell'ente, tra i quali, in particolare, la Relazione sulla gestione approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 61 del 23.03.2026 ed allegata al Rendiconto per l'anno 2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 15.04.2026.
Nel complesso, la Relazione annuale sulla performance 2025 conferma la capacità dell'Ente di tradurre gli obiettivi strategici in risultati concreti e l'adeguatezza degli strumenti adottati per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance, soprattutto se valutati in un quadro normativo che prevede diversi vincoli e limiti, non solo di tipo economico e finanziario, connessi agli obiettivi generali di finanza pubblica, soprattutto per quanto riguarda il vincolo legato al principio di sostenibilità della spesa di personale.

Tuttavia si suggeriscono i seguenti miglioramenti:
- invio dei documenti a comprova in sede di relazione sulla Performance;
- rispetto dei tempi di esecuzione delle diverse fasi dei singoli obiettivi.

L'adozione del piano della performance e la predisposizione di modelli uniformi per l'ente inerenti l'assegnazione degli obiettivi è comunque apparsa complessivamente efficace, ma sicuramente migliorabile con:
- maggiore condivisione e migliore comunicazione delle azioni da intraprendere legate agli obiettivi di Piano tra Titolari di Posizione Organizzativa e collaboratori e aumento dell'interrelazione sia verticale che orizzontale;
- maggiore coerenza tra gli strumenti di programmazione, con connessione da parte dei Titolari di Posizione Organizzativa tra documenti strategici ed operativi;
- maggiore proattività da parte dei Titolari di Posizione organizzativa rispetto il raggiungimento dell'effettiva operatività degli indirizzi politici, individuando in autonomia le azioni, i percorsi condivisi e non, gli strumenti e le risorse strutturali e strumentali atti a "porre a terra" una funzionale operatività che porti all'esecuzione dell'indirizzo strategico- politico, con autonomina e controllo della programmazione circa l'esecuzione degli obiettivi da parte dei T.P.O. e collaboratori.

La ridotta autonomia impositiva dell'ente ha determinato una riduzione del raggio di azione delle scelte amministrative, scelte condizionate, da un lato, dalle crescenti aspettative di una comunità locale ricca di aspettative e bisogni legati anche alla vicinanza territoriale con il capoluogo di provincia e dall'altro dalla difficoltà di impostare efficaci politiche di rilancio e sviluppo economico sociale.
Tale situazione contingente impone all'Ente un rigore ed una attenzione nell'impiego di tutte le risorse disponibili, con particolare riguardo alle risorse umane, al fine di perseguire la massima economicità di gestione, la semplificazione dei procedimenti e l'eliminazione di ogni possibile forma dispersione di risorse.

COMUNE DI TAVAGNACCO - Prov. di Udine -

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Luisa Cantarutti

Luisa
Cantarutti
14.10.2026
15:01:16
GMT+01:00