

**COMUNE DI BARBARESCO**  
**Provincia di Cuneo**

**Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.)  
per l'attuazione dei programmi stabiliti nel  
Documento unico di Programmazione  
2023-2025  
e Piano della performance**

## INTRODUZIONE

Il presente Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.), costituente altresì Piano della performance, analogamente al Piano esecutivo di gestione (PEG) obbligatorio per Enti di maggiori dimensioni, è il documento che conclude l'iter di Pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

La pianificazione strategica del Comune di Barbaresco anni 2023/2025 è contenuta nel Documento unico di programmazione approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 10 del 10.05.2023

Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art.169, del D.Lgs. n.267/2000, si chiude il ciclo della programmazione. In base al punto 10 del principio contabile 4/1 allegato al D.Lgs. n.118/2011, il Piano esecutivo di gestione (PEG) o Piano delle Risorse ed Obiettivi (P.R.O.) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione semplificato (D.U.P.S.).

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

Al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale, gli obiettivi inseriti nel Piano della performance devono presentare le caratteristiche indicate nell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 e precisamente devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### **Performance organizzativa**

L'esigenza di assicurare un'effettiva valenza strumentale al sistema di valutazione richiede l'adeguamento dello stesso alle peculiarità organizzative dell'ente.

Ai sensi dell'art.8, del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., oggetto di verifica, in particolare, saranno:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

### **Performance individuale**

In ragione di quanto sopra esposto, con riferimento agli ambiti della performance organizzativa, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa potrà essere collegata:

- a) ai risultati dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) al risultato gestionale complessivo di ente.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenente alla carriera impiegatizia sarà, invece, collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

### Dichiarazione di affidabilità dei dati

I redattori del presente P.R.O. dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune di Barbaresco.

Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

### Processo seguito per la predisposizione del Piano

In data 10.05.2023 con provvedimento n. 10, il Consiglio comunale ha approvato il Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2023-2025.

Gli obiettivi delle Aree organizzative e dei relativi Responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- correlati alle risorse disponibili.

In ogni momento dell'esercizio di riferimento è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Entro il 31 maggio dell'anno successivo il Sindaco, il Nucleo di Valutazione e i Responsabili di ciascuna area organizzativa (con la collaborazione del Nucleo di valutazione) procedono alla valutazione rispettivamente per:

- il Segretario comunale
- i Responsabili delle aree organizzative (Apicali)
- i dipendenti non apicali

Si dà atto che avvalendosi il Comune di Barbaresco della possibilità di attribuire le responsabilità in capo ai singoli amministratori non si darà luogo alla valutazione dei predetti responsabili.