



# **CONSORZIO POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO**

## **PIANO DELLA PERFORMANCE 2023**

*Approvato  
con deliberazione dell C.d.A. n. 8 del 20/04/2023*

## **Premessa (confermata rispetto all'anno 2022):**

L'impianto della riforma del settore pubblico si fonda su un sistema integrato di leggi, regolamenti e azioni correlate che pongono al centro il Cittadino e le Imprese con l'ambizione di attribuire “valore” concreto all'azione pubblica.

Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, comunemente identificato con “Riforma Brunetta”, ha dato un nuovo impulso ad una svolta in ottima manageriale della Pubblica Amministrazione. Efficienza, efficacia, produttività e trasparenza, parole chiave della riforma, sono sicuramente già ben note in quanto introdotte da precedenti riforme a partire dagli anni novanta. Si pensi, ad esempio, alla Legge 241 del 1990 contenente nuove norme sul procedimento amministrativo. La riproposizione di tali concetti, da un lato evidenzia il parziale fallimento del processo di riforma avviato più di venti anni fa, dall'altro manifesta l'insufficienza di un processo solo normativo, essendo fondamentale implementare tale cambiamento avviato e, soprattutto, porre in essere meccanismi idonei a gestirlo.

La cultura del cambiamento nella Pubblica Amministrazione richiedeva, però, un passaggio ulteriore e, forse, fondamentale: bisognava individuare le necessarie interconnessioni e relazioni tra i vari strumenti individuati. In tale ottica possiamo leggere il decreto Brunetta che introduce forti elementi di innovazione sia per quanto riguarda il linguaggio, i concetti che il profilo degli approcci e degli strumenti. In primis si introduce e si codifica nella Pubblica Amministrazione un termine nuovo per la nostra cultura e storia giuridica: il termine “performance”, da tempo in uso nel management privato e in quello pubblico a livello internazionale.

Nel definire, pertanto, il sistema di misurazione e di valutazione della performance è necessario fornire, preliminarmente, una definizione.

Performance: creazione di valore pubblico.

L'adozione di un sistema di governance integrato e orientato alla creazione di valore, deve garantire una serie di vantaggi per l'Amministrazione e per la Collettività, quali:

- efficienza e qualità dei processi di erogazione dei servizi e delle prestazioni;
- soddisfazione della collettività amministrata;
- sostenibilità della posizione finanziaria dell'ente;
- la crescita, il miglioramento e l'innovazione dell'ente.

In tale prospettiva la performance può essere identificata nella necessità di creare valore per la comunità di riferimento costruendo un sistema integrato di obiettivi e azioni capaci di sviluppare coerentemente la missione dell'ente e al contempo di fornire risposte concrete alle esigenze espresse dalla collettività. Creare valore significa implementare strumenti di pianificazione, programmazione e controllo in un'ottica di miglioramento continuo.

Le crescenti – note – problematiche di convivenza sociale, hanno più volte determinato una presa di posizione delle Autorità nazionali, attraverso i c.d. Decreti Sicurezza. Il D.L. 14/2017 convertito in Legge 48/2017 ha stabilito nuove competenze per la Polizia Locale, nell'ambito della “sicurezza integrata” e della “sicurezza urbana”, definendone i concetti:

- la “sicurezza integrata” (art. 1, c.2), quale *“insieme degli interventi assicurati dallo Stato, dalle regioni, dalle province autonome di Trento e Bolzano e dagli enti locali, nonché da altri soggetti istituzionali, al fine di concorrere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, alla promozione e all'attuazione di un sistema unitario e integrato di sicurezza per il benessere delle comunità territoriali”*;
- la “sicurezza urbana” (art. 4), quale *“bene pubblico che afferisce alla vivibilità e al decoro delle città, da perseguire anche attraverso interventi di riqualificazione, anche urbanistica, sociale e culturale, e recupero delle aree o dei siti degradati, l'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale, la prevenzione della criminalità, in particolare di tipo predatorio, la promozione della cultura del rispetto della legalità e l'affermazione di più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile, cui concorrono prioritariamente, anche con interventi integrati, lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e Bolzano e gli enti locali, nel rispetto delle rispettive competenze e funzioni.”*

La formula mono-funzionale del Consorzio di Polizia Locale “Alto Vicentino”, così come salvaguardata dall’art. 6 della Legge Regione Veneto n. 18 in data 27.04.2012, ha garantito una gestione snella e flessibile delle risorse umane e strumentali, tale da incontrare le legittime aspettative di molti Comuni o Enti della Provincia di Vicenza. **Ai 15 Comuni Consorziati, si sono aggiunti i Comuni di Caltrano e Cogollo del Cengio, che hanno rinnovato la precedente convenzione per 2 anni (Caltrano) e 6 anni (Cogollo del Cengio).**

Ciò premesso il Consorzio “Alto Vicentino” gestisce attualmente – in forma associata – la funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale” nell’ambito di un territorio di 17 Comuni (15 consorziati e 2 convenzionati) per una popolazione residente di circa 88.000 abitanti.

Il servizio viene garantito mediante:

- sede di Schio;
- distaccamento di Piovene Rocchette.

I dipendenti del Consorzio sono in totale n. 40, di cui 6 in area amministrativa e n. 34 in area di vigilanza. In pratica un **rapporto di n. 1 agente ogni 2.588 abitanti**, una delle più basse percentuali a livello nazionale.

Ciò nonostante, grazie ad una razionale organizzazione del servizio, ci si propone di garantire una risposta flessibile e sussidiaria in ogni Ente aderente commisurata alle effettive esigenze ed alle risorse finanziarie messe a disposizione.

Premesso quanto sopra – per l'anno 2023 – si ritiene di differenziare gli obiettivi tra l'Area di Vigilanza e l'Area Amministrativa (a carattere finanziario e logistico), in particolare

### **AREA DI VIGILANZA:**

- **OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:**

- SCHEDA **2023-01** “CONSEGUIMENTO RISULTATO OTTIMO NELL'INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION DESTINATA ALLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI”;

- **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO:**

- SCHEDA **2023-02** “IMPLEMENTAZIONE DELLA GESTIONE ASSOCIATA DELLA FUNZIONE DI “POLIZIA MUNICIPALE – POLIZIA AMMINISTRATIVA LOCALE, NONOSTANTE IL RAPPORTO AGENTI/ABITANTI DI 1/2588 (INFERIORE 2 VOLTGE E ½ ALLA MEDIA NAZIONALE)”

Il recente rinnovo della Convenzione con i Comuni di Caltrano e Cogollo del Cengio (il Comune di Cogollo del Cengio è peraltro dalla presenza della S.P. 349 “Costo” famosa anche fuori provincia per l’elevata incidentalità) determina un particolare impegno organizzativo/operativo, anche finalizzato ad incontrare le legittime aspettative della Collettività.

Ci si prefigge pertanto di:

- organizzare sede e distaccamento di Piovene Rocchette con una gestione che garantisca sinergia e sincronismi operativi;
- organizzare il servizio nell’ambito della gestione associata di Caltrano e Cogollo in maniera tale da incontrare le aspettative delle rispettive Amministrazioni;
- gestire i sistemi di rilevazione automatica della velocità installati lungo la S.P.349 “Costo”, come da accordo con ente provincia di Vicenza e Comune di Cogollo del Cengio;
- procedere con la rilevazione dei sinistri stradali che avvengono nell’ambito del territorio dell’intera gestione associata della funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale”.

- **SCHEDA 2023-03** “ADESIONE ALLA CRESCITA ESPONENZIALE DEL NUMERO DELLE MANIFESTAZIONI CULTURALI E SPORTIVE NEL PERIODO POST-COVID

Presumibilmente a causa del desiderio di uscire definitivamente dal tunnel della pandemia, sono cresciute esponenzialmente le iniziative culturali e sportive, anche con manifestazioni di rilievo che non esistevano nel periodo pre-covid.

Ciò premesso, ci si prefigge l'obiettivo di garantire l'estensione oraria della proiezione esterna ai massimi livelli provinciali, con una presenza che garantisca la regolare esecuzione delle manifestazioni sportive, culturali-musicali e sociali, normalmente realizzate in giornate festive ed in orario serale/notturno.

### **AREA AMMINISTRATIVA:**

- **OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO:**

- **SCHEDA 2023-04** “MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA URBANA MEDIANTE SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA – REALIZZAZIONE CONCORSI – ADOZIONE NUOVA MACRO-STRUTTURA DELL'ENTE

il Consorzio “Alto Vicentino” gestisce attualmente – in forma associata – la funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale” nell'ambito di un territorio di 17 Comuni (15 consorziati e 2 convenzionati) per una popolazione residente di circa 88.000 abitanti.

Il servizio viene garantito mediante:

- sede di Schio;
- distaccamento di Piovene Rocchette.

### **ATTIVITA' DA ESEGUIRE:**

#### **1. MIGLIORAMENTO SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA:**

La Legge 18 aprile 2017 n. 48 ha introdotto la nuova competenza di tutela della c.d. “Sicurezza Urbana” in capo alla Polizia Locale. Anche per tale motivo il Consiglio di Amministrazione ha chiesto ed ottenuto dalla Regione Veneto uno specifico finanziamento per:

- installazione di n. 2 videocamere ad alte prestazioni presso la Stazione ferroviaria di Schio (che serve gran parte del territorio del Consorzio);
- installazione di n. 2 varchi di lettura targhe nel Comune San Vito di Leguzzano, a completamento della rete interconnessa.

Pertanto si rende inoltre necessario portare a termine il “PROGETTO DI INVESTIMENTO IN MATERIA DI SICUREZZA URBANA E POLIZIA LOCALE – L.R. 9/2002 – BANDO ANNO 2022”, finanziato dalla Regione Veneto con un contributo di € 30.000,00 sul totale di € 91.500,00 (IVA COMPRESA) - Decreto n. 633 del 25.11.2022, con il quale è stato approvato quanto sopra.

## 2. REALIZZAZIONE CONCORSI:

I dipendenti del Consorzio sono in totale n. 40, di cui 6 in area amministrativa e n. 34 in area di vigilanza. In pratica un **rapporto di n. 1 agente ogni 2.588 abitanti**, una delle più basse percentuali a livello nazionale.

Pertanto si rende necessario esercitare tutte le possibilità offerte dalla vigente normativa per mantenere una presenza nella Dotazione Organica che consenta l'esecuzione delle attività richieste dagli Enti che compongono il consorzio, anche in vista di prossime cessazioni.

Nel corso dell'anno 2023 verranno pertanto realizzati i seguenti Concorsi:

- Istruttore Direttivo di Polizia Locale ex D1;
- Istruttore Amministrativo ex C1.

## 3. NUOVA MACRO-STRUTTURA CONSORZIO:

In previsione della scadenza al 31.12.2023 dell'attuale MACRO-STRUTTURA dell'Ente, il Consorzio dovrà dotarsi per tempo di nuova MACRO-STRUTTURA, procedendo con le relative assegnazioni d'incarico onde assicurare continuità d'esercizio.

La quota del fondo salario accessorio disponibile per la politica di incentivazione delle Risorse Umane, che verrà costituita in base alle vigenti disposizioni, verrà ripartita in relazione ai principali obiettivi organizzativi dell'Ente e contrattata con le OO.SS.-R.SU.

Solo in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, le quote del fondo verranno assegnate per intero. Le stesse subiranno diminuzioni in ragione percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi, calcolati sui parametri indicatori.

Le somme ripartite per ogni singolo obiettivo strategico, verranno poi suddivise per il totale dei punti attribuiti ai dipendenti aventi diritto, creando in tal modo il coefficiente di riparto. Il coefficiente di riparto verrà poi moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni dipendente, ottenendo il compenso incentivante al medesimo destinato.