



# **CONSORZIO POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO**

## **PIANO DELLA PERFORMANCE 2024**

*Approvato*  
*con deliberazione dell C.d.A. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

## **Premessa (confermata rispetto all'anno 2023):**

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 chiavi 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.

Ciò premesso il Consorzio “Alto Vicentino” per tutto l’anno 2024 gestirà – in forma associata – la funzione di “Polizia Municipale – polizia amministrativa locale” nell’ambito di un territorio di 17 Comuni (15 consorziati e 2 – Caltrano e Costabissara – convenzionati) per una popolazione residente di circa 90.000 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 2.600 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 2024 – si ritiene di indicare i seguenti Obiettivi ritenuti di prioritaria importanza:

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

- SCHEDA **2024-01** “CONSEGUIMENTO RISULTATO OTTIMO NELL'INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION DESTINATA ALLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI”;

- SCHEDA **2024-02** “CONSEGUIMENTO RISULTATO POSITIVO NELL'INDAGINE CON QUESTIONARI ANONIMI SOMMINISTRATI AI DIPENDENTI DEL CONSORZIO;

(adottata sulla base delle indicazioni del Ministero della Pubblica Amministrazione diramate con direttiva in data 28 novembre 2023, nel cui punto 2 viene sottolineata l'importanza della valorizzazione del seguente elemento: “la valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore”)

- **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E MANTENIMENTO:**

- SCHEDA **2024-03** “MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA URBANA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI MACRO-SERVIZI CHE NE COSTITUISCONO LA STRUTTURA PORTANTE”

Pur nell'impossibilità di adeguare la Dotazione Organica, per l'anno 2024 ci si prefigge l'obiettivo di migliorare la Sicurezza Urbana, che riveste importanza strategica per l'Ente e per i Comuni che aderiscono al Consorzio, intensificando i seguenti macro-servizi:

- servizi appiedati (agente di quartiere e presenza in centro storico);
- polizia giudiziaria;
- sicurezza e ordine pubblico.

- **SCHEDA 2024-04** “MIGLIORAMENTO DELL’AZIONE DI CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEGLI STUPEFACENTI (DPR 309/1990)

Ci si prefigge l’obiettivo di contrastare la diffusione degli stupefacenti mediante:

- l’applicazione delle azioni di polizia giudiziaria previste dal DPR 309/1990, quali: segnalazioni; perquisizioni/ispezioni; sequestri;
- intensificazione del controllo delle aree c.d. sensibili del territorio, quali: stazione ferroviaria; stazioni autocorriere; aree verdi; vicinanze istituti scolastici.

- **SCHEDA 2024-05** “MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA STRADALE”

Ci si pone l’obiettivo di contrastare l’incidentalità stradale con un’azione coordinata tra i principali servizi previsti nella macro-area “SICUREZZA STRADALE”, ritenuta d’importanza strategica per l’Ente, quali:

- pattuglia stradale;
- viabilità;
- educazione stradale;
- infortunistica, intesa come attività finalizzata a fare piena luce sulla dinamica di ogni sinistro, fornendo alle Autorità preposte (Enti proprietari della strada, Prefettura, ecc..) un quadro di riferimento completo e suscettibile di studi statistici/specialistici.

- **SCHEDA 2024-06** “MANTENIMENTO POSITIVO LIVELLO QUALITA’ DELLA VITA NEL COMUNE DI SCHIO, CAPOFILA DEL CONSORZIO MEDIANTE AZIONE DI CONTRASTO ALLA C.D. “MOVIDA MOLESTA” E TUTELA DEL DECORO URBANO.

Ci si prefigge l’obiettivo di garantire l’esecuzione del “presidio fisso” nell’orario tra le ore 23:30 e le ore 01:45 dei venerdì e sabato, al fine di contrastare la c.d. “MOVIDA MOLESTA” e tutelare il DECORO URBANO del Comune di Schio, capofila del Consorzio, anche mediante il coordinamento continuativo della presenza e dell’attività sul territorio dei Volontari delle n. 3 Associazioni convenzionate con il Comune di Schio.

- SCHEDA **2024-07** “FORMAZIONE TECNICO-PROFESSIONALE, IN OSSEQUIO ALLE INDICAZIONI DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (R.S.P.P.) ed IN OSSEQUIO ALLA DIRETTIVA IN DATA 23.11.2023 ED ALLA CIRCOLARE N. 0430-P-24/01/2024 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – VERIFICA/ADEGUAMENTO/SOSTITUZIONE DPI”
  - MODULI FORMATIVI
    - modulo generale;
    - modulo specifico (rischio medio – da aggiornare ogni 5 anni);
    - corso antincendio;
    - corso di primo soccorso;
    - corso al “preposto”.
  
  - FORMAZIONE SPECIALISTICA “la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti” (pag. 7 direttiva in data 23.11.2023).
 

Attività di formazione specialistica per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue, a beneficio di:

    - Dirigente;
    - Area di Vigilanza;
    - Servizio Amministrativo.
  
  - ACQUISIZIONE/ADEGUAMENTO/SOSTITUZIONE DEI SEGUENTI DPI:
    - verifica idoneità dotazione Giubbetti Anti Proiettile (G.A.P.);
    - verifica idoneità dotazione Cuscini, Scudi e materiale per eseguire ASO/TSO;
    - verifica idoneità vestiario ed equipaggiamento rifrangente, calzature, ecc..

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 suddivisa 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.