



CONSORZIO POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

*Approvato
con deliberazione del C.d.A. n. 12 del 06/04/2021*

Premessa (confermata rispetto all'anno 2020):

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.”*

Premesso quanto sopra – per l'anno 2021 – 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 **2021-01** “CONSEGUIMENTO RISULTATO OTTIMO NELL'INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION DESTINATA ALLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI”;
 - SCHEDA **2021-02** “CONTRASTO DIFFUSIONE CORONAVIRUS COVID-19 E SUCCESSIVE MUTAZIONI;
- **OBIETTIVI STRATEGICI DI MIGLIORAMENTO:**
 - SCHEDA **2021-03** “MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELLA PROIEZIONE ESTERNA PER UNA COPERTURA PIU' EFFICACE DELLE FASCE ORARIE E DELLE GIORNATE FESTIVE CARATTERIZZATE DA EVENTI E MANIFESTAZIONI”;
 - SCHEDA **2021-04** “MIGLIORAMENTO DELL'ADESIONE ALLE NECESSITA' DI POLIZIA AMMINISTRATIVA LOCALE DEI COMUNI – PREVISTE DALL'AREA 3 (SERVIZI RICHIESTI DA UFFICI COMUNALI) DEL PROGRAMMA GESTIONALE;
 - SCHEDA **2021-05** “MIGLIORAMENTO SERVIZI DI GESTIONE DEI MERCATI SETTIMANALI E DELLE MANIFESTAZIONI”;

AREA AMMINISTRATIVA:

- **OBIETTIVI STRATEGICI DI MIGLIORAMENTO:**
 - SCHEDA **2020-06** “MIGLIORAMENTO SINERGIA DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI DEI CONSORZI “ALTO VICENTINO” (SEDE DI SCHIO) E “NORDEST VICENTINO” (SEDE DI THIENE), TRA LORO CONVENZIONATI DAL 01.10.2014.

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.