



CONSORZIO POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022

*Approvato
con deliberazione dell C.d.A. n. 10 del 05/04/2022*

Premessa (confermata rispetto all'anno 2021):

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 nuovi 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 2022 – 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:**
 - SCHEMA **2022-01** “CONSEGUIMENTO RISULTATO OTTIMO NELL'INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION DESTINATA ALLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI”;
- **OBIETTIVI STRATEGICI DI MIGLIORAMENTO:**
 - SCHEMA **2022-02** “MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA URBANA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI MACRO-SERVIZI CHE NE COSTITUISCONO LA STRUTTURA PORTANTE”

Il territorio del Consorzio è stato interessato da un incremento dei reati di carattere predatorio, che ha determinato un affievolimento nella percezione della sicurezza urbana. Ciò premesso, e pur nell'impossibilità di adeguare la Dotazione Organica, per l'anno 2022 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 servizi che ne costituiscono la struttura portante, quali:

- polizia giudiziaria;
- servizi di prossimità;
- sicurezza e ordine pubblico.

- SCHEMA **2022-03** “MIGLIORAMENTO DELL'AZIONE DI CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEGLI STUPEFACENTI (DPR 309/1990)

La diffusione dello spaccio e del consumo di stupefacenti ha assunto dimensioni allarmanti nell'intero territorio nazionale, determinando anche nell'ambito del territorio consortile importanti problematiche correlate, quali:

- aumento dei reati di carattere predatorio (spesso finalizzati all'acquisizione delle risorse finanziarie per acquistare lo stupefacente);
- aumento delle problematiche sanitarie connesse alla tossico-dipendenza;
- diffuso sentimento di insicurezza nelle aree normalmente utilizzate per lo spaccio, e cioè: stazione ferroviaria, stazione delle autocorriere, istituti scolastici, aree verdi, ecc...

Ciò premesso, ci si prefigge l'obiettivo di migliorare l'azione di contrasto alla diffusione dello spaccio e del consumo degli stupefacenti, che riveste importanza strategica per l'Ente e per i Comuni che aderiscono al Consorzio.

- SCHEMA 2022-04 “MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA STRADALE”;

Nel corso dell’anno 2021 si sono verificati n. 4 incidenti mortali nell’ambito del territorio del Consorzio.

Appare evidente come si tratti – oggettivamente – di un numero allarmante, che deve essere contrastato con il massimo impiego possibile delle risorse destinabili alla Sicurezza Stradale.

Ciò premesso, ci si pone l’obiettivo di contrastare l’incidentalità stradale con un’azione coordinata tra i principali servizi previsti nella macro-area “SICUREZZA STRADALE”, quali:

- pattuglia stradale;
- viabilità;
- educazione stradale;
- infortunistica (intesa come trattazione precisa di ogni sinistro stradale, al fine di garantire la puntuale applicazione della vigente normativa).

AREA AMMINISTRATIVA:

- OBIETTIVI STRATEGICI DI MIGLIORAMENTO:

- SCHEMA 2022-05 “MIGLIORAMENTO DOTAZIONI E PREPARAZIONE DEI DIPENDENTI MEDIANTE ATTIVITA’ DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO – ADOZIONE NUOVA MACRO-STRUTTURA DELL’ENTE

Anche in relazione alla necessità di adempiere alle – giuste ma stringenti – indicazioni della vigente normativa, il Consorzio dovrà procedere con la realizzazione di idonei corsi formativi ai Dipendenti.

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 2021 – con l’acquisto e l’attivazione di n. 28 BodyCam per la sede di Schio e n. 7 per il Distaccamento di Piovene Rocchette. Le BodyCam dovranno essere inserite in apposita Centrale Operativa idonea alla trattazione dei dati come da vigente normativa.

In previsione della scadenza al 31.12.2022 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 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.