

**CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE
PADOVA OVEST**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

PREMESSO:

che 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 ottica 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.

Considerato, infine, che anche il CCNL 16.11.2022 ha confermato l'importanza strategica di tale istituto.

VALUTATO:

che, come previsto dalla L.R. 27 aprile 2012 n. 18, il Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest svolge solo ed esclusivamente la Funzione Fondamentale di Polizia Locale. Appaiono pertanto evidenti le difficoltà di inserire obiettivi chiari e facilmente misurabili a carico dell'ente e dei singoli, poiché l'attività del Consorzio si inserisce nel contesto Sicurezza Urbana e Sicurezza Stradale, nei quali – peraltro – operano le Forze di Polizia Nazionali. La sicurezza "reale" e "percepita" nel contesto in cui opera la polizia locale, solo in parte viene condizionata dall'Ente Locale e, anche se i Sindaci dei Comuni Consorziati rivestono tutti la qualifica di "Autorità Locali di Pubblica Sicurezza" (art. 1 T.U.L.P.S.), hanno limitate capacità di coordinamento delle forze presenti sul territorio. L'unico sistema oggettivo per una trasparente misurazione e valutazione della performance, può essere ricondotta alla capacità di produrre ore di servizio "qualificato" sul territorio, che comportino immediati benefici alla collettività. Tutte le attività interne, infatti, sono da intendersi di carattere "logistico" (Comandante/Direttore, Ufficio servizi, Centrale Operativa, Ufficio Contravvenzioni, Servizio Finanziario e Segreteria, ecc..) ed il loro scopo prioritario è

quello di mettere in condizione gli Agenti addetti al controllo del territorio di lavorare al meglio, ottimizzando il rapporto tra le Risorse a disposizione (sempre più limitate) con le ormai “illimitate” necessità della Collettività.

SI RITIENE, pertanto, di individuare i seguenti “**OBIETTIVI STRATEGICI**” dell'Ente – anno 2025 che costituirà elemento di Performance valutativa ai fini dell'accertamento dei livelli di efficienza, efficacia ed economicità e nel rispetto del principio della “ciclicità” **della gestione della performance articolandolo nelle seguenti fasi:**

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

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 ed 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.

Gli obiettivi inseriti nel Piano della performance, sono finalizzati ad una corretta valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale.

Sulla base degli obiettivi specifici sotto descritti, al raggiungimento dell'indicatore predefinito corrisponde valutazione 100% e in caso di grado di raggiungimento inferiore verrà valutato in rapporto proporzionale.

OBIETTIVO n. 1 - ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'ENTE

Considerato che la presenza nel territorio del personale della Polizia Locale garantisce il rispetto dell'ordine pubblico e delle regole conseguenti ed è vista da tutta la cittadinanza con senso di sicurezza e protezione e ciò specialmente nelle ore serali, nella mattinate dei giorni festivi, nelle manifestazioni che coinvolgano un numero rilevante di persone, nella vigilanza stradale e controllo del territorio in particolari periodo dell'anno e nella gestione ottimizzata dell'ufficio contravvenzioni.

E' quindi un obiettivo strategico dell'Ente garantire la presenza di personale con una programmazione dei servizi che preveda:

- presenza di personale con un turno di servizio dalle ore 18:55 alle ore 00:45 circa per tutti i giorni feriali. In tale arco orario oltre alle normali attività d'istituto, vi è particolare attenzione per obiettivi comuni per tutto l'anno ed altri che variano col variare della situazione climatica in quanto tale fattore determina un maggior affollamento negli spazi esterni degli esercizi pubblici e nei luoghi di ritrovo (parchi – giardini – piazze), con conseguente potenziale disturbo alle vicine abitazioni (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- presenza di personale dalle ore 7,15 alle ore 13,15 in modo da garantire la continuità del servizio le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali del 2025 (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- presenza di personale a manifestazioni, sagre, cerimonie che avvengono in orario serale e/o festivo (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- presenza di personale per la predisposizione ed invio delle “lettere preruolo” per sanzioni C.d.S. pagate in maniera inferiore al dovuto oppure non pagate, con lo scopo di mettere a conoscenza il cittadino che l'importo pagato non è corretto oppure che non ha provveduto al pagamento in toto, e di conseguenza quanto versare per definire la sanzione in modo da evitare l'immissione a ruolo che comporterebbe un maggior esborso (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

Tale obiettivo trova adeguata copertura a bilancio ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022, così come rideterminato dall'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 del medesimo articolo.

Anche per il 2025 si prevede il mantenimento del trend relativo alle ore dedicate alla formazione del personale in quanto trattasi di attività fondamentale per una crescita qualitativa dell'intero Consorzio.

OBIETTIVO N. 2 - CONTROLLO TERRITORIO - POLIZIA STRADALE

- controllo di Polizia Stradale utilizzando i varchi di lettura targhe al fine di individuare i veicoli sprovvisti di assicurazione RCA o con revisione scaduta (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- controllo soste in zone del Consorzio che presentano criticità particolari (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- ottimizzazione dei tempi nell'istruttoria degli incidenti stradali (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);

OBIETTIVO N. 3 - CONTROLLO TERRITORIO - AGENTI DI QUARTIERE

- intensificazione dei controlli sul conferimento dei rifiuti urbani in modo irregolare (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- controllo soste con particolare attenzione anche nelle zone ubicate all'interno dei quartieri con particolare attenzione alle soste su marciapiedi, nelle arre di incrocio e sugli spazi riservati agli invalidi (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- intensificazione dei controlli sui parchi e giardini pubblici allo scopo di controllarne l'utilizzo (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

OBIETTIVO N. 4 - CENTRALE OPERATIVA

- gestione sistema di videosorveglianza con estrapolazione dei filmati richiesti da altre forze di Polizia in tempi rapidi (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- ulteriore diminuzione dei tempi di vidimazione dei transiti nelle aree ove vi sono rilevamenti elettronici delle violazioni al C.d.S. (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

OBIETTIVO N. 5 - UFFICIO CONTRAVVENZIONI

- predisposizione ed invio delle "lettere pre ruolo" relative a violazioni a norme del C.d.S. emesse nell'anno 2023 e non pagate (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- proseguimento della nuova procedura di recupero delle sanzioni non pagate con emissione di Ingiunzioni di pagamento per gli anni 2021 e 2022 (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

OBIETTIVO n. 6 - STAFF *****

- controllo regolarità contributiva operatori dei mercati, con particolare attenzione agli operatori precari;
- predisposizione di nuove procedure attinenti alla contabilizzazione ed erogazione dei buoni pasto elettronici (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- completamento della bonifica dati in piattaforma dei crediti commerciali della RGS (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- diminuzione dei tempi di registrazione delle pratiche nel programma protocollo (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).