

# CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2016

### **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.

### **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'unica 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 Verbali e Contenzioso, 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 2016 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, in-

dicatori 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.

#### **OBIETTIVO n. 1 - ORGANIZZAZIONE GENERALE**

- mantenimento degli orari di servizio già consolidati che prevedono la presenza costante del personale dalle ore 7,15 del mattino alle ore 01,00 della notte per tutti i giorni feriali nonchè la presenza dalle ore 7,15 alle ore 13,15 dei giorni festivi;
- rivisitazione di ogni singola attività per ottimizzare l'impiego del personale sia nei servizi esterni che in quelli interni
- implementazione dell'attività del controllo documentale e in particolare sulla possibile falsità dei documenti esibiti nel corso dei controlli eseguiti nel corso dell'attività d'istituto.

#### **OBIETTIVO N. 2 - UFFICIO CONTRAVVENZIONI**

- modifica delle procedure operative in considerazione della volontà di attivare in via sperimentale l'esternalizzazione del servizio di stampa e notifica dei procedimenti contravvenzionali.

#### **OBIETTIVO n. 3 - ADEGUAMENTO TECNOLOGICO**

- nel corso dell'anno verrà conclusa l'installazione di n. 9 varchi bidirezionali di lettura targhe che, oltre ad agevolare il controllo del territorio, consentiranno di accertare immediatamente eventuali comportamenti omissivi quali la guida senza assicurazione o senza revisione. Si prevede l'effettuazione di pattuglie di vigilanza stradale con specifici obiettivi;
- compatibilmente alla concessione di un finanziamento regionale, si prevede che nel corso dell'anno tutto il personale della Polizia Locale verrà dotato di un tablet personale, con all'interno vari programmi, l'utilizzo di tale strumento cambierà notevolmente la modalità di lavoro con un notevole impegno chiesto al personale per utilizzarlo in modo appropriato.

#### **OBIETTIVO n. 4 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

- si prevede nel corso dell'anno un aumento delle ore dedicate alla formazione del personale in quanto trattasi di attività fondamentale per una crescita qualitativa dell'intero Consorzio.

#### **OBIETTIVO n. 5 - ATTIVITA' ESTERNA**

In generale il servizio esterno vive di riflesso relativamente al positivo raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, in ogni caso la previsione è di un miglioramento o mantenimento dello STANDARD QUALITATIVO e QUANTITATIVO raggiunto.

Si precisa che il compenso incentivante verrà ripartito con le modalità previste dal Sistema di misurazione della performance e della premialità