

CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

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 il CCNL 21.5.2018 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 2020 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 mattinata 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 dei ruoli esattoriali in modo da permetterne l'emissione nel più breve tempo possibile.

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 19,00 alle ore 01,00 per tutti i giorni feriali (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- presenza di personale dalle ore 7,15 alle ore 13,15 dei giorni festivi; (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale)
- presenza di personale a manifestazioni o per garantire la vigilanza stradale/controllo del territorio in determinati periodi dell'anno (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- presenza di personale per cercare di garantire la gestione dell'emissione del ruolo esattoriale previo invio, al cittadino che ha effettuato un pagamento inferiore al dovuto, di una "lettera pre-ruolo" in modo da consentire la definizione del procedimento (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

Tale obiettivo trova adeguata copertura a bilancio ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018.

Nel corso dell'anno si prevede un adeguamento tecnologico con l'introduzione di un nuovo programma applicativo di centrale operativa, l'utilizzo di un apposito software per la verbalizzazione su strada e infine il cambio di tutto il parco radio con apparecchi di nuova concezione

Anche per il 2021 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. In particolare nel corso dell'anno verrà effettuato un apposito corso BLSD per i nuovi assunti e di rinnovo per il restante personale già in possesso del patentino.

Il Consorzio si rende disponibile a collaborare con gli Istituti Scolastici del territorio per progetti riguardanti l'educazione stradale.

OBIETTIVO N. 2 - CONTROLLO TERRITORIO - POLIZIA STRADALE

- aumento del controllo sull'autotrasporto e sui veicoli stranieri in generale con conseguente esame dei documenti allo scopo di verificarne la regolarità (almeno 50 interventi anno);
- controllo di Polizia Stradale utilizzando i varchi di lettura targhe al fine di individuare i veicoli sprovvisti di assicurazione RCA o con revisione scaduta (almeno 80 interventi/anno);

OBIETTIVO N. 3 - CONTROLLO TERRITORIO - AGENTI DI QUARTIERE

- avvio dei nuovi programmi applicativi dedicati al servizio di Agente di quartiere, specialmente il programma "segnalazioni" (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- intensificazione dei controlli circa il corretto utilizzo degli stalli a sosta riservati ai portatori di handicap (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- intensificazione dei controlli sulla regolare conduzione dei cani (step di controllo almeno con cadenza trimestrale);

- intensificazione dei controlli sul conferimento dei rifiuti urbani in modo irregolare;
- intensificazione dei controlli sul verde privato che sporge sulla pubblica via;

OBIETTIVO N. 4 - CENTRALE OPERATIVA

- avvio della una nuova procedura applicativa per la centrale operativa e nuova centrale radio (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale);
- gestione del maggior numero di informazioni all'utenza correlate alle disposizione in merito all'epidemia COVID-19;

OBIETTIVO N. 5 - UFFICIO CONTRAVVENZIONI

- gestione dei procedimenti relativi alle sanzioni dei Regolamento Comunali allo scopo di diminuire i tempi, fissati in un massimo di 5 anni, di definizione delle pratiche (con step di controllo almeno con scadenza trimestrale);
- avvio del nuovo programma per la verbalizzazione su strada degli accertamenti contravvenzionali (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).

OBIETTIVO n. 6 - STAFF

- avvio della gestione del PagoPa, con la contestuale diminuzione dei tempi relativi alle pratiche relative ai rimborsi per errati pagamenti effettuati dai cittadini e liquidazione delle spese di notifica a mezzo messi comunali (con step di controllo almeno con cadenza trimestrale).