



CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO

Sede: SCHIO

N. **16** Reg. Delib.
N. 1999 di prot.

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno duemilaventisei addì quattordici del mese di luglio alle ore 8,45 in seguito a regolare convocazione, si è riunito il Consiglio di Amministrazione, presso l'ufficio del Comandante ed in videochiamata, che risulta così composto:

ALBINO MOSELE	Presente
CAVEDON MARA	Presente
CENTOMO ANTONIO	Presente
GIANVALERIO PIVA	Presente
DANIELE SARTORE	Presente

Assume la Presidenza il sig. Albino MOSELE

Funge da Segretario il Direttore dott. Simone PELLEGRINELLI

Riconosciuta legale l'adunanza, si dichiara aperta la seduta e si passa a trattare il seguente

O G G E T T O

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2026 – APPROVAZIONE.

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2026 - APPROVAZIONE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 18 febbraio 2016 con la quale si è approvato il SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (art. 7 D.L. 150/2009) e ADOZIONE STRUMENTO (SCHEDA) DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE in applicazione all'art. 20 del Regolamento approvato dal C.d.A. con deliberazione n. 32 in data 30.11.2015;

RITENUTO che il sistema oggettivo più aderente ad una trasparente misurazione e valutazione della performance, può essere ricondotto alla capacità di produrre ore di servizio "qualificato" sul territorio tramite la "sicurezza integrata" vertente alla promozione e all'attuazione di un sistema unitario e integrato di sicurezza per il benessere delle comunità territoriali e la sicurezza "urbana" vertente alla prevenzione della criminalità di tipo predatorio per la gestione delle criticità/fatti che destano allarme sociale;

RITENUTO di individuare sei obiettivi di gestione che riguardano l'Area di Vigilanza o l'Area Amministrativa o condivisi tra le due Aree, come dettagliato e specificato nell'allegato sub A);

DATO ATTO che il Piano della Performance anno 2026, dopo l'approvazione, verrà inviato per la validazione alla dott.ssa Chiara SAGGIN, Nucleo di Valutazione monocratico del Consorzio;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 12 dello Statuto Consorziale;

VISTI i pareri espressi in conformità all'art. 49 del Testo Unico n. 267/2000, allegato SUB B), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

d e l i b e r a

di approvare il PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2026, con annesse n. 7 SCHEDE che indicano gli Obiettivi di gestione dell'Amministrazione con i relativi indicatori di risultato - allegato SUB A);

Su proposta del Presidente, stante l'urgenza di provvedere;

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano;

d e l i b e r a

di dichiarare il presente provvedimento, previa unanime e separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**Consorzio Polizia Locale
Alto Vicentino**

***Piano della
Performance
Anno 2026***

PREMESSA

Tutti gli Stati membri dell'Unione Europea hanno adottato nell'ultimo decennio modelli di retribuzione di risultato (pay for performance) collegati a sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale. Analogamente da parte dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCS) dove negli ultimi decenni il 93% dei Governi ha introdotto processi di misurazione e di valutazione della performance individuale e di gruppo mentre l'80% ha adottato sistemi di incentivazione retributiva legati alla performance.

L'ormai noto decreto legislativo 27 novembre 2009, n. 150 c.d. "Decreto Brunetta" nel dare una svolta in ottica manageriale della Pubblica Amministrazione identificava nell'efficacia, efficienza, produttività e trasparenza le parole chiavi della riforma.

La cultura del cambiamento quale motore di rinnovamento nella Pubblica Amministrazione così avviata non può prescindere dall'adozione di un sistema di governance integrato e orientato alla creazione di valore dove perseguire:

- efficienza e qualità dei processi di erogazione dei servizi e delle prestazioni;
- soddisfazione della collettività amministrata;
- sostenibilità della posizione finanziaria dell'Ente;
- crescita, miglioramento e innovazione dell'Ente.

Un sistema integrato di obiettivi ed azioni capaci di sviluppare coerentemente la missione dell'Ente e al contempo di fornire risposte concrete alle esigenze espresse dalla collettività attraverso strumenti di pianificazione, programmazione e controllo attraverso una corretta definizione della correlazione fra performance individuale e performance organizzativa nonché l'introduzione di forme di rewarding per chi ha contribuito maggiormente al miglioramento della performance dell'amministrazione.

Uno strumento che valorizzi le persone nel complesso organizzativo quale capitale umano fulcro nelle amministrazioni pubbliche con la configurazione di performance individuali che tengano conto della più ampia performance collettiva dell'Ente e il valore pubblico finale da perseguire.

Ciò premesso la formula mono funzionale del Consorzio di Polizia "Alto Vicentino" così come salvaguardata dall'art. 6 della Legge Regione Veneto n. 18 del 27.04.2012 è in grado di fornire un sistema gestionale ideale in relazione alle legittime aspettative degli Enti associati.

Il Piano della performance, predisposto annualmente ai sensi dell'art 10 del D.Lgs. 150/2009, descrive il processo di gestione del ciclo della performance finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione strategica e finanziaria dell'Ente.

Il Piano definisce altresì gli indicatori utili per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della valorizzazione del merito.

Con l'entrata in vigore del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) è stato assorbito dalla Sezione 2, sottosezione 2.2 "Performance" la cui compilazione, peraltro, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, non è obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Atteso che il Consorzio Alto Vicentino rientra nella categoria degli Enti sopracitati (meno di 50 abitanti) e che ha dunque provveduto all'approvazione del PIAO in forma semplificata si rende necessario procedere all'approvazione del Piano della Performance separatamente e con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

ANALISI DEL CONTESTO

Il Consorzio di Polizia Locale Alto Vicentino, con sede del Comando a Schio (VI), gestisce in forma associata le funzioni di polizia locale per i Comuni aderenti, garantendo coordinamento operativo, omogeneità di intervento e razionalizzazione delle risorse.

Comuni aderenti al Consorzio

I Comuni aderenti al Consorzio sono:

- Arsiero
- Laghi
- Lastebasse
- Marano Vicentino
- Pedemonte
- Piovene Rocchette
- Posina
- Santorso
- San Vito di Leguzzano
- Schio
- Tonezza del Cimone
- Torrebelvicino
- Velo d'Astico
- Valdastico
- Valli del Pasubio

Comuni convenzionati:

- Caltrano
- Costabissara

Analisi demografica (fonte Demo Istat)

I dati demografici della popolazione residente nei Comuni del Consorzio sono tratti dalle rilevazioni ufficiali ISTAT – Demo Istat. Il territorio consortile comprende realtà comunali eterogenee per dimensione demografica, da piccoli Comuni montani a centri di medie e grandi dimensioni, con il Comune di Schio quale Ente capofila.

Analisi territoriale e superficie complessiva

Il territorio del Consorzio si estende nell'area nord-occidentale della provincia di Vicenza. La superficie complessiva del territorio consortile, calcolata come somma delle superfici comunali, è espressa in chilometri quadrati (km²).

Tabella riepilogativa

Comune	Popolazione residente (circa)	Superficie (km²)
Schio	39 219 ab. (2025 stima)	66,21 km ²
Arsiero	3 021 ab. (2021)	41,42 km ²
Laghi	127 ab. (2021)	22,24 km ²
Lastebasse	184 ab. (2021)	18,80 km ²
Marano Vicentino	9 421 ab. (2021)	12,73 km ²
Pedemonte	705 ab. (2021)	12,59 km ²
Piovene Rocchette	8 176 ab. (2021)	12,91 km ²
Posina	560 ab. (2021)	43,64 km ²
Santorso	5 575 ab. (2021)	13,21 km ²
San Vito di Leguzzano	3 618 ab. (2021)	6,13 km ²
Tonezza del Cimone	512 ab. (2021)	13,94 km ²
Torrebelvicino	5 841 ab. (2021)	20,74 km ²
Velo d'Astico	2 238 ab. (2021)	21,90 km ²
Valdastico	1 221 ab. (2021)	23,95 km ²
Valli del Pasubio	3 030 ab. (2021)	49,34 km ²
Convenzionati		
Caltrano	2 529 ab. (2021)	22,71 km ²
Costabissara	7 659 ab. (2021)	13,13 km ²

Le tabelle di popolazione residente e superficie comunale (km²) si basano sulle fonti statistiche disponibili (ultimi dati ufficiali o stimati per il 2026 o recenti riferimenti ISTAT/Demo Istat):

Inquadramento generale e considerazioni di contesto

Le caratteristiche demografiche e territoriali del Consorzio evidenziano la necessità di una gestione sempre più coordinata ed omogenea delle attività di polizia locale,

Nel contesto vanno mantenuti i servizi di presidio orientati al contrasto e prevenzione con utilizzo delle aliquote di pronto intervento e presidio del territorio con consolidamento dell'orario di servizio in regime di turnazione, in linea con gli standard di efficienza, efficacia ed economicità perseguiti anche attraverso una significativa riduzione del ricorso al lavoro straordinario sui territori di competenza.

Le risorse effettivamente disponibili nell'anno 2026 renderanno necessaria una ulteriore razionalizzazione al fine di mantenere, in termini orari i livelli dei servizi esterni, con equipaggi automontati nonché dei servizi appiedati.i.

Così facendo si garantirà un contributo significativo al sistema di presidio, con un indubbio effetto sulla percezione di sicurezza da parte del cittadino.

I risultati perseguiti, sintetizzabili in una razionale organizzazione del servizio attraverso la forma associativa del Consorzio, si conferma un'esperienza in linea con gli obiettivi regionali in materia di politiche sulla sicurezza integrata e rappresenta un fondamentale nucleo di riferimento a livello territoriale.

La messa a regime dell'Ufficio Verbali e l'esternalizzazione del servizio di gestione dell'ufficio contravvenzioni in regime di "outsourcing" con personale amministrativo "on site" consentirà di ottimizzare le limitate risorse disponibili compatibilmente con i servizi esterni di vigilanza indispensabili per garantire un adeguato presidio del territorio.

L'organizzazione complessiva così rivista consentirà la predisposizione di servizi di pattuglie automontate e appiedate, comandate con fogli di servizio ed itinerari, predisposti per turno sui territori di competenza, di fatto con una copertura del servizio su 7 gg settimanali su più turni lavorativi e fascia oraria prorogata fino alle ore 02:00 nei fine settimana.

Una organizzazione impegnativa, che consentirà, nell'anno 2026, di raggiungere risultati importanti in termini di visibilità sul territorio, quale elemento di eccellenza dell'attività delle Amministrazioni Locali associate in materia di politiche sulla sicurezza urbana con indicatori di risultato positivi.

Si garantirà inoltre, in un territorio a vocazione turistica e caratterizzato dalla presenza di arterie stradali con forti flussi di traffico, un contributo significativo al sistema di presidio, con controlli in ambito preventivo e repressivo in materia di autotrasporto e contrasto al guda sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e alcol.

Obiettivi e piani d'azione da perseguire non solo con l'ottimizzazione delle risorse ma anche attraverso l'avvio di interventi di razionalizzazione tali da consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Da precisare che l'organizzazione del servizio in forma associata determina già in buona parte, l'accorpamento di tutti i procedimenti riferibili all'area di vigilanza per conto delle amministrazioni aderenti, che può essere così esemplificato:

1. Accertamenti anagrafici;
2. accertamenti edilizi;
3. ricorsi amministrativi Cds;
4. Costituzione su ricorsi giurisdizionali Cds;
5. istruttoria sinistri stradali;
6. sanzioni Cds;
7. sanzioni amministrative;
8. fermi e sequestri;
9. trattamenti sanitari obbligatori;
10. accesso atti;
11. polizia veterinaria;
12. polizia ambientale;
13. rinvenimento e restituzione oggetti;
14. infortunistica stradale
15. polizia giudiziaria;
16. attività delegate;
17. ricezione denunce;
18. gestione eventi cerimonie e manifestazioni;
19. ordine pubblico.

Assolutamente necessaria, quindi, è la specializzazione e formazione del personale da promuovere ed ulteriormente sviluppare anche in base alle attitudini.

Una linea organizzativa coerente con il perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza non può che necessariamente promuovere forme di valorizzazione del personale coerenti con la complessità dell'attività della polizia locale alla luce della vigente disciplina in materia.

Sulla base delle linee descritte nell'anno 2026 il Consorzio di Polizia Locale "Alto Vicentino" potrà rappresentare un punto di riferimento in materia di politiche per la sicurezza per 17 Comuni di cui 15 Consorziati e 02 convenzionati (Costabissara e Caltrano) con un bacino di popolazione di c.ca 90.000 abitanti e servizi erogati dalla Sede di Schio e dal Distaccamento di Piovene Rocchette, puntando a dare una risposta flessibile e sussidiaria compatibilmente con le risorse disponibili.

In sintesi un elemento di eccellenza per le Amministrazioni Locali associate. in materia di politiche sulla sicurezza urbana.

FABBISOGNO PERSONALE CONSORZIO POLIZIA LOCALE	
Totale operatori area vigilanza	Totale operatori area amministrativa
n. 34	n. 06

Compatibilmente con i rigidi parametri che limitano la disponibilità di risorse e il turn over del personale dovrà realizzarsi un potenziamento dell'organico secondo le indicazioni già parte del PIAO con assegnazioni di progettualità specifiche tali da portare ad un aumento delle prestazioni erogate con pesatura finale degli obiettivi raggiunti .

ASSUNZIONI ANNO 2026	
Totale assunzioni a tempo indeterminato	Totale assunzioni a tempo determinato
n. 01	n. 03

Obiettivo da raggiungere attraverso la valorizzazione delle singole professionalità e dei propri collaboratori secondo l'architettura dell'attuale macrostruttura.

Assolutamente necessaria quindi la responsabilizzazione di tutti gli operatori che in base alle attitudini e capacità dimostrate nel tempo dovranno essere positivamente coinvolti nella gestione dei carichi di lavoro .

Una linea organizzativa coerente con il perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza non può pertanto che necessariamente promuovere forme di responsabilizzazione coerenti all'interno dell'organizzazione di lavoro.

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 01/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Economico Finanziario Servizio Polizia Giudiziaria – Infortunistica Servizio Ufficio Verbali Servizio Sede Distaccata	Operatori area amministrativa - vigilanza

[illegible]

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 02/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Economico Finanziario Servizio Polizia Giudiziaria – Infortunistica Servizio Ufficio Verbalì Servizio Sede Distaccata	Operatori area amministrativa - vigilanza

Obiettivo 2: Descrizione Sintetica		Attivazione sistema di gestione atti e protocollo informatico											
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione: <i>Attivazione sistema di gestione atti e protocollo informatico a norma AgID.</i>		<u>Descrizione fase:</u> 1. Fornitura di sistema di gestione modulo integrativo per la gestione informatizzata 2. formazione del personale 3. attivazione del gestionale con caricamento di tutta la posta in arrivo PEC Istituzionali o Mail al sistema di protocollazione.											
Indicatori di risultato													
Valore proposto		Valore determinato dal Nucleo				Parametro finale di valutazione							
20						Percentuale Pec e Mail istituzionali indirizzate al sistema non inferiore al 90% di quelle in arrivo							
Fasi e tempi		Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Fase 1							X	X					
Fase 2									X	X	X		
Fase 3											X	X	

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 03/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Economico Finanziario Servizio Gestione Verbali	Operatori Area amministrativa Operatori Area di vigilanza

Obiettivo 3: Descrizione Sintetica		Attività di recupero somme non riscosse annualità 2022 - 2023											
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione: <i>Affidamento del servizio di riscossione coattiva tramite ingiunzione fiscale diretta ai sensi del R.D. 639 /1910 relative a violazioni CDS anni 2022- 2023.</i>		<u>Descrizione fase:</u> 1. Ricognizione procedimenti sanzionatori inevasi; 2. avvio procedura di affidamento del servizio 3. predisposizione tracciati per la presa in carico da parte del soggetto affidatario.											
Indicatori di risultato													
Valore proposto		Valore determinato dal Nucleo				Parametro finale di valutazione							
15						Avvio gestione 80% posizioni inevasi anni 2022 - 2023							
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	
Fase 1			X	X									
Fase 2					X	X							
Fase 3							X	X					
Fase 4									X	X	X	X	

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 04/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Polizia Giudiziaria - Infortunistica Servizio Gestione Verbali Servizio Zona Territoriale Decentrata	Operatori Area di vigilanza

Obiettivo 4: Descrizione Sintetica	Servizi di educazione stradale – educazione alla legalità
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione: <i>Predisposizione di servizi dedicati all'educazione stradale – educazione alla legalità per le scuole di vario ordine e grado . Costruire un canale di comunicazione tra i ragazzi e la figura dell'operatore di polizia sensibilizzando gli studenti sul tema della mobilità sostenibile e sicura nonché la cultura della legalità.</i>	<u>Descrizione fase:</u> 1. Verifica fabbisogni . 2. individuazione e costituzione team di lavoro; 3. formazione personale dedicato – staff didattica; 4. programmazione attività e progetti; 5. attività con interventi presso scuole di vario ordine e grado.

Indicatori di risultato		
Valore proposto	Valore fissato dal Nucleo	Parametro finale di valutazione
10		Gestione di almeno 200 ore di attività comprensive della fase di programmazione dei contenuti e lezione presso istituti scolastici

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Fase 1	X	X	X									
Fase 2				X	X							
Fase 3						X	X					
Fase 4							X	X				
Fase 5									X	X	X	X

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 05/2026

AREA	Personale interessato
OBIETTIVO TRASVERSALE Servizio di Polizia Giudiziaria - Infortunistica Servizio Gestione Verbali Servizio Zona Territoriale Decentrata	Operatori Area di vigilanza

[illegible]

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 06/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Economico Finanziario Servizio Polizia Giudiziaria – Infortunistica Servizio Ufficio Verbali Servizio Sede Distaccata	Personale Amministrativo - Vigilanza

Obiettivo 7: Descrizione Sintetica		Revisione centralino Sede Comando											
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione: <i>Revisione del centralino della Sede Comando.</i>		<u>Descrizione fase:</u> 1. Acquisizione - fornitura del nuovo centralino con registrazione telefonate e tenuta brogliaccio; 2. formazione personale; 3. attivazione del servizio											
Indicatori di risultato													
Valore proposto		Valore fissato dal Nucleo				Parametro finale atteso							
10						Attivazione del servizio entro il 30.06.2026							
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	
Fase 1	X	X											
Fase 2			X	X									
Fase 3					X	X							

OBIETTIVI DI GESTIONE – SCHEDA 07/2026

AREA	Personale interessato
<u>OBIETTIVO TRASVERSALE</u> Servizio Economico Finanziario Servizio Polizia Giudiziaria – Infortunistica Servizio Ufficio Verbali Servizio Sede Distaccata	Personale Amministrativo - Vigilanza

Obiettivo 8: Descrizione Sintetica	Abilitazione aggiornamento BLSD (Rianimazione cardiopolmonare e uso del defibrillatore semiautomatico)											
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione: <i>Revisione del centralino della Sede Comando.</i>	<u>Descrizione fasi:</u> 1. Ricognizione piano di aggiornamento e formazione ; 2. formazione teorica con partecipazione a corso dedicato; 3. formazione pratica.											
Indicatori di risultato												
Valore proposto	Valore fissato dal Nucleo				Parametro finale atteso							
10					Aggiornamento e acquisizione certificazione BLSD per tutto il personale del Consorzio							
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Fase 1	X	X										
Fase 2			X	X								
Fase 3					X	X						

ALLEGATO SUB B)

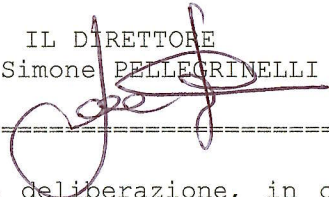
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 14 luglio 2026 DELIBERAZIONE N. 16

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2026 - APPROVAZIONE

VISTO, si esprime parere favorevole sulla presente deliberazione, in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**.

Schio, lì 14 luglio 2026

IL DIRETTORE
Dr. Simone PELLEGRINELLI

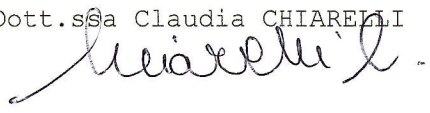


=====

VISTO, si esprime parere favorevole sulla presente deliberazione, in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**.

Schio, lì 14 luglio 2026

IL RESPONSABILE FINANZIARIO
Dott.ssa Claudia CHIARELLI



Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Sig. Albino MOSELE

IL DIRETTORE
dott. Simone PELLEGRINELLI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Direttore, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124, comma 2, del Testo Unico del 18 agosto 2000, n. 267, a decorrere dal 17 LUG. 2026 al 1 AGO. 2026

IL DIRETTORE
dott. Simone PELLEGRINELLI

Schio, 17 LUG. 2026

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile e pubblicata a norma di Legge, è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del Testo Unico del 18 agosto 2000, n. 267.

Schio, _____

IL DIRETTORE
