

Relazione annuale sulla performance

Indice

- Premessa;
- Par. 1 - Sintesi dei principali risultati raggiunti;
- Par. 2 - Analisi del contesto e delle risorse;
- Par. 3 – Bilancio di genere;
- Par. 4 – Rendicontazione dei risultati di performance organizzativa e individuale

Premessa

Il presente documento viene redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, evidenziando, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse. Il comma 1-bis del precitato art. 10 stabilisce che *“per gli enti locali, (...), la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione (...).”* Per favorire una migliore lettura dei contenuti di maggior rilievo e l'attività di valutazione dell'OIV, si ritiene, tuttavia, di redigere anche la Relazione annuale sulla performance, evidenziando gli aspetti più pertinenti ed utili ai fini della valutazione stessa.

Nell'anno 2022, è stato adottato, per la prima volta, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale prevede che, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il suddetto documento.

Con DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sono stati soppressi, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

La Provincia di Chieti ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 con decreto presidenziale n. 103 del 21 luglio 2022 che presentava, quali allegati, i seguenti documenti, già adottati con provvedimenti precedenti, costituenti parte integrante e sostanziale dello stesso PIAO:

- a. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 – Piano assunzionale 2022 approvato con Decreto Presidenziale n. 63 del 10 maggio 2022;
- b. Piano triennale di razionalizzazione delle spese di funzionamento 2022-2024 (art. 2, comma 594 e segg. L. 244/2007 – Finanziaria 2008), approvato, quale allegato al Documento Unico di Programmazione 2022/2024, con Delibera del Consiglio provinciale n. 28, del 12 maggio 2022;
- c. Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi, approvato con Decreto Presidenziale n. 74 del 31 maggio 2022;
- d. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, approvato con Decreto Presidenziale n. 53 del 28 aprile 2022, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio provinciale, con Delibera n. 32 del 16 settembre 2021;
- e. Piano Organizzativo del Lavoro Agile, approvato con Decreto Presidenziale n. 102 del 21 luglio 2022;
- f. Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023, approvato con Decreto Presidenziale n. 67 del 22 giugno 2021;

Nell'ambito di tale Piano, sono stati assegnati ai Dirigenti i seguenti **obiettivi strategici**:

1. OTTIMIZZAZIONE RISORSE UMANI, STRUMENTALI, LOGISTICHE E ORGANIZZATIVE
 - 1.1 Ottimizzare l'organizzazione;
 - 1.2 Attivare accordi quadro per la gestione di servizi e/o lavori esterni di manutenzione ordinaria e/o straordinaria, di supporto alle attività svolte in via diretta dal personale dell'Ente;
2. OTTIMIZZAZIONE RISORSE FINANZIARIE
 - 2.1 Utilizzo totale delle risorse assegnate per la manutenzione straordinaria della viabilità e degli edifici scolastici secondo i relativi crono programma progettuali;
 - 2.2 Riscossione entrate;
 - 2.3 Rispetto dei tempi di pagamento;
 - 2.4 Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente;
3. AVVIO ATTIVITA' CONNESSE AL PNRR
4. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PROVINCIALE
5. REDAZIONE E ATTUAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
6. ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE
 - 6.1 Organizzazione;
 - 6.2 Informatizzazione;
 - 6.3 Formazione;
 - 6.4 Rotazione;
 - 6.5 Segregazione delle funzioni;
 - 6.6 Misure ulteriori
 - 6.6.1 Rispetto del Codice di comportamento;
 - 6.6.2 Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
 - 6.6.3 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità;
 - 6.6.4 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;

- 6.6.5 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;
- 6.6.6 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti;
- 6.6.7 Misure ulteriori per attività ad alto rischio.

Sono stati, altresì, assegnati i seguenti **obiettivi operativi**:

1. Assicurazione funzionamento servizi assegnati nel rispetto delle risorse;
2. Attuazione disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza;
3. Attuazione attività per raggiungimento obiettivi strategici.

Par. 1 - Sintesi dei principali risultati raggiunti

Si riporta di seguito una sintesi dei principali risultati raggiunti, illustrando il grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi, i dati relativi agli indicatori di impatto più significativi inseriti nel Piano e i risultati raggiunti a valle della realizzazione di progetti particolarmente rilevanti, descritti nel Piano. Nella prima colonna è descritto l'obiettivo; nella seconda la tipologia di indicatore scelto; nella terza il grado di raggiungimento dell'obiettivo, anche grazie all'utilizzo dei colori azzurro (per indicare la percentuale di raggiungimento) e rosso (per indicare la percentuale di mancato raggiungimento); nella quarta sono riportate eventuali note per fornire una migliore lettura del dato.

Primo obiettivo strategico OTTIMIZZAZIONE RISORSE UMANE, STRUMENTALI, LOGISTICHE E ORGANIZZATIVE			
1.1 OTTIMIZZARE L'ORGANIZZAZIONE			
Obiettivo	Indicatore	Indice di raggiungimento	NOTE
ADEGUAMENTO SEDE CORSO MARRUCINO	SI/NO	SI	
IMPLEMENTAZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2022	SI/NO	SI	
IMPLEMENTAZIONE ELENCHI ART. 3 BIS L. 113/2021	SI/NO	SI	
IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE GESTIONALE DOCUMENTALE CONTABILE IN MODALITA' WEB	SI/NO	SI	
AZIONI PER RIDUZIONE CONSUMI ENERGETICI SCUOLE	SI/NO	SI	
1.2 ATTIVAZIONE DI ACCORDI QUADRO PER LA GESTIONE DI SERVIZI E/O LAVORI ESTERNI DI MANUTENZIONE ORDINARIA E/O STRAORDINARIA, DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SVOLTE IN VIA DIRETTA DAL PERSONALE DELL'ENTE			
Sub-Obiettivi	Indicatore	Indice di raggiungimento	
STIPULA ACCORDI QUADRO MANUTENZIONE VIABILITÀ PER DISTRETTO	0 - 6	0	La carenza di personale addetto alla manutenzione della rete viaria nonché esigenze di equilibrio della parte corrente del bilancio, impongono la necessità di implementare servizi esterni di supporto. Tale implementazione si realizza attraverso la realizzazione di specifici accordi quadro previsti dall'art. 54 del codice degli appalti che coprano servizi/lavori di manutenzione ordinaria e sino a ora mai utilizzati dall'Ente. L'accordo è stato realizzato nella manutenzione del verde e nel piano neve di questa Provincia stipulando accordi con ditte mettendo a disposizione i mezzi di questa Amministrazione.
2.1 UTILIZZO TOTALE DELLE RISORSE ASSEGNATE PER LA MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA VIABILITÀ E DEGLI EDIFICI SCOLASTICI SECONDO I RELATIVI CRONO PROGRAMMA PROGETTUALI.			

Sub-Obiettivi	Indicator e	Indice di raggiungimento	
ULTIMAZIONE "VIA VERDE"	SI/NO	SI	Risultato raggiunto nel rispetto cronoprogramma lavori aggiornato.
RISPETTO CRONOPROGRAMMI PER INTERVENTI VIABILITA'	SI/NO	SI	
RISPETTO CRONOPROGRAMMI PER INTERVENTI EDILIZIA SCOLASTICA	SI/NO	SI	
2.2 RISCOSSIONE ENTRATE			
Sub-Obiettivi (parte corrente)	Indicator e	Indice di raggiungimento	
N. CONTROLLI TEFA	0 – 104	104	Risultato 104
% INCASSO SU IMPORTO CONTROLLATO	0-100%	50%	Risultato 68%
N. BOLLETTINI INVIATI CANONE UNICO	0-100%	100%	Risultato 100%
% INCASSO SU N. INVII	0-100%	70%	76%
AVVIO PROCEDURE RISCOSSIONE COATTIVA	SI/NO	SI	SI - Procedure avviate
2.3 RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO			
Sub-Obiettivi	Indicator e	Indice di raggiungimento	
RIDUZIONE DEL DEBITO COMMERCIALE RESIDUO	0-100%	10%	100%
RITARDO TEMPO DI PAGAMENTO	0-60 giorni	30 giorni	-8,76 giorni
2.4 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE			
Sub-Obiettivi	Indicator e	Indice di raggiungimento	
BANDI PER VENDITE IMMOBILIARI	SI/NO	SI	
BANDI PER LOCAZIONI IMMOBILIARI	SI/NO	SI	
Terzo obiettivo strategico AVVIO ATTIVITA' CONNESSE AL PNRR			
Sub-Obiettivi	Indicator e	Indice di raggiungimento	
ATTIVAZIONE UFFICIO PNRR	SI/NO	SI	L'ufficio è stato costituito nella riorganizzazione dell'ente, anche se, al momento, senza personale aggiuntivo, per la nota carenza di risorse umane.
INCONTRI SUL TERRITORIO E REPORTISTICA	SI/NO	SI	Sono stati svolti numerosi incontri sul territorio per costituire una rete capace di intercettare il maggior numero di finanziamenti.
Quarto obiettivo strategico REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PROVINCIALE			
Sub-Obiettivi	Indicatore	Indice di raggiungimento	
RISPETTO CRONOPROGRAMMA ATTIVITA'	SI/NO	SI	
Quinto obiettivo strategico REDAZIONE E ATTUAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)			


Sub-Obiettivi	Indicatore	Indice di raggiungimento		
REDAZIONE PIAO	SI/NO	SI		
REPORTISTICA ATTUAZIONE DEL PIANO	SI/NO	SI		
Sesto obiettivo strategico ATTUAZIONE PIANO ANTICORRUZIONE				
6.1 - ORGANIZZAZIONE				
I dirigenti adottano provvedimenti di micro-organizzazione delle Aree (settori e servizi) gestiti, per l'attuazione delle misure di prevenzione generali ed ulteriori e piano della trasparenza, assegnando al tutto il personale, nel rispetto del profilo, ruolo e funzioni rivestite, compiti ed attività in attuazione delle previsioni del piano.				
Obiettivo	Indicatore	Indice di raggiungimento		
ADOZIONE PROVVEDIMENTI DI MICRO-ORGANIZZAZIONE	SI/NO	SI	NO	Non tutte le macrostrutture hanno adottato il provvedimento. Per i Settori 2 e 3, dalla Relazione del Dirigente preposto, risulta che il provvedimento è stato predisposto in bozza ma non ancora adottato, poiché, con delibera di consiglio n. 45 del 6 settembre 2022 l'Amministrazione Provinciale ha adottato la Nuova Organizzazione Strutturale portando i Settori da 2 a 4. Il nuovo assetto è entrato in funzione nel gennaio 2023 e di fatto ha sospeso, per l'anno 2022, provvedimenti di micro-organizzazione che saranno attuati nell'anno 2023.
6.2 - INFORMATIZZAZIONE				
Ricerca ed individuazione di soluzioni informatiche per la gestione delle attività della Provincia che:				
Obiettivo	Indicatore	Indice di raggiungimento		
1. AUMENTINO GLI AUTOMATISMI FINALIZZATI ALLA PUBBLICAZIONE CERTA E CELERE DEI CONTENUTI NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" E REDAZIONE DI UN PIANO DI INTERVENTI PER LA SUA REALIZZAZIONE	SI/NO	SI		Già dal 2020, l'Ente si è attivato per l'aggiornamento del Manuale per la gestione del protocollo informatico dei flussi documentali e degli archivi della Provincia di Chieti, insieme alla O.P.S., per gli aspetti tecnico-informatici, e all'Archivio generale, per gli aspetti tecnico-archivistici. A seguito dell'aggiornamento di tale documento, con Decreto presidenziale n. 22 del 5 marzo 2020, è stata avviata una profonda ristrutturazione dei flussi documentali della Provincia di Chieti, sono stati ridisegnati gli iter per l'adozione delle determinazioni dirigenziali e delle liquidazioni ed è stata data una forte implementazione all'utilizzo completo del protocollo informatico. Gli automatismi compatibili con le dotazioni informative in dotazione all'Ente sono già stati implementati. In occasione della redazione del Piano anticorruzione, successivamente confluito nel PIAO, è stato effettuato un aggiornamento della rilevazione dei processi, con una più approfondita individuazione delle rispettive fasi, anche al fine di migliorare il monitoraggio ed il controllo delle attività.
2. RENDANO PIÙ CELERI E CERTI I TEMPI E LE MODALITÀ DEI PROCESSI, INDIVIDUANDO LE FASI E FAVORENDO IL MONITORAGGIO ED IL CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ.	SI/NO	SI		
6.3 - FORMAZIONE				
Sub-Obiettivi	Indicatore	Indice di raggiungimento		
CORSI DI AGGIORNAMENTO SUGLI APPLICATIVI IN USO	SI/NO	SI		
CORSI DI AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	SI/NO	SI		
6.4 - ROTAZIONE				
Obiettivo	Indicatore	Indice di raggiungimento		


ROTAZIONE DEI DIPENDENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ IN SETTORI AD ELEVATO RISCHIO CORRUTTIVO, DANDO PRIORITÀ AI SERVIZI NEI QUALI SONO GIÀ STATI RILEVATI CASI DI CONTESTAZIONE DI ADDEBITI PER FATTI RICONDUCEBILI A CONDOTTE CONTRO L'ENTE.	SI/NO	SI	NO	Alcuni Settori hanno ricevuto l'assegnazione di nuovo personale, sia nel corso dell'anno 2021 che nel corso dell'anno 2022. I Servizi che sono stati destinatari di nuove unità di personale hanno, pertanto, garantito anche lo svolgimento di attività precedentemente affidate a dipendenti già in servizio, garantendo, così, di fatto, una rotazione all'interno dei procedimenti di competenza e una maggiore segregazione delle funzioni.
--	-------	----	----	--

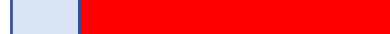
6.5 - SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI


Obiettivo	Indicator e	Indice di raggiungimento		
INSERIMENTO DI UNA MAGGIORE ARTICOLAZIONE DELLE COMPETENZE NELL'AMBITO DI CIASCUN PROCEDIMENTO, CON INTERVENTO DI PIÙ SOGGETTI, IN FASI DIVERSE, AL FINE DI RIDURRE IL RISCHIO CHE SI VERIFICHINO EPISODI RICONDUCEBILI A CONDOTTE CONTRO L'ENTE.	SI/NO	SI	NO	Alcuni Settori hanno ricevuto l'assegnazione di nuovo personale, sia nel corso dell'anno 2021 che nel corso dell'anno 2022. I Servizi che sono stati destinatari di nuove unità di personale hanno, pertanto, garantito anche lo svolgimento di attività precedentemente affidate a dipendenti già in servizio, garantendo, così, di fatto, una rotazione all'interno dei procedimenti di competenza e una maggiore segregazione delle funzioni.

Misure ulteriori

- Rispetto del Codice di comportamento
Vigilanza da parte dei dirigenti e P.O. e segnalazione condotte non conformi
 Sì No **obiettivo SI** 

Il Dirigenti hanno puntualmente vigilato sul rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti. Non sono state rilevate condotte non conformi da segnalare.
- Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.
Proposta di decreto da parte del Dirigente del Settore 1
 Sì No **obiettivo SI** 

La proposta di Regolamento è stata predisposta ma non approvata
- Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.
Elaborazione direttive da parte del Segretario Generale
 Sì No **obiettivo SI** 

Il Segretario generale ha avviato l'attività, senza tuttavia addivenire alla definizione delle direttive, anche a causa delle difficoltà causate dalla pandemia.
- Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.
Elaborazione direttive da parte del Dirigente del Settore 1
 Sì No **obiettivo SI** 
- Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

Elaborazione direttive da parte del Dirigente del Settore 1

Sì No

obiettivo SI

6. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti
Elaborazione protocolli da parte del Dirigente Settore 2, d'intesa con la Segreteria Generale

Sì No

obiettivo SI

Gli affidamenti sono effettuati nel pieno rispetto della normativa vigente e nel pieno rispetto della legalità. Per la definizione di specifici protocolli sono stati avviati degli incontri di confronto con il Segretario Generale, tuttavia, il periodo emergenziale dovuto alla pandemia non ha consentito di concludere il procedimento.

7. Misure ulteriori per attività ad alto rischio:

Società partecipate.

Relazione del Dirigente preposto alle società partecipate al 31/12/2021

Sì No

obiettivo SI

I dati sono contenuti nella Relazione allegata alla Delibera di revisione periodica delle partecipazioni, adottata con Delibera di Consiglio provinciale n. 29 del 16/09/2021.

Acquisto di beni e servizi, lavori, in particolare: Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture (anche di somma urgenza); Selezione per l'affidamento di un incarico professionale; Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture.

Relazione del dirigente settore 2 al 31.12.2021

Sì No

obiettivo SI

Concorso per l'assunzione di personale e Concorsi per progressione di carriera del personale interno.

Relazione del dirigente settore 1 al 31.12.2021

Sì No

obiettivo SI

Par. 2 - Analisi del contesto e delle risorse.

L'esercizio 2022 è stato ancora condizionato dalla emergenza epidemiologica da COVID 19 che dal mese di marzo del 2020 ha investito l'Italia, con pesanti ricadute sul sistema economico e sociale. Come nel precedente esercizio finanziario, nelle varie fasi dell'epidemia la provincia di Chieti si è costantemente adeguata alle richieste normative, sia in termini di organizzazione sanitaria che di gestione dei servizi, al fine di assicurarne sempre al meglio la relativa erogazione nelle modalità consentite. A questa emergenza sanitaria si sono aggiunte altre emergenze esogene generali e in particolare:

- l'emergenza "energetica", con il notevole aumento del costo delle utenze energetiche a causa dell'aumento dei costi unitari, che ha caratterizzato il relativo mercato italiano e internazionale;
- la contrazione delle entrate proprie dell'Ente, in particolare di RCAuto e IPT, in relazione alla contrazione del mercato dell'auto derivante dalla difficoltà dei produttori a immettere sul mercato le nuove autovetture per la mancanza di componentistica, derivante dalla relativa crisi internazionale e dagli effetti della guerra in Ucraina;
- l'aumento dei costi delle materie prime incidenti sui lavori pubblici e l'aumento del tasso inflattivo interconnesso, con possibili ricadute sui costi generali dei servizi e dei tassi di interesse variabile nel rimborso dei prestiti (BOP).

Per tali motivi attenzione estrema è stata posta alla gestione delle entrate e delle spese al fine di mantenere gli equilibri di bilancio, indispensabili per assicurare la vita amministrativa dell'Ente. Nei primi mesi dell'anno, gli uffici sono rimasti chiusi al pubblico, privilegiando gli interscambi con l'utenza con modalità telematica e/o con prenotazione di incontro indifferibile in presenza, sempre adottando le misure di sicurezza previste. Sulla base di quanto detto, ovviamente, lo stato di attuazione dei programmi, da un punto di vista temporale, ha parzialmente risentito delle diverse modalità operative poste in essere in relazione alla emergenza sanitaria COVID 19, purtuttavia senza il venir meno delle finalità di missione di ciascun programma. In particolare per le funzioni fondamentali principali (viabilità ed edilizia scolastica) le attività sono state svolte secondo programmazione. Sono state avviate le attività connesse al PNRR che caratterizzeranno le funzioni della provincia negli anni a venire secondo gli step previsti dallo Stato. Le attività di supporto di gestione del bilancio e del

personale sono state svolte assicurando il rispetto dei termini per le varie scadenze prorogate dallo Stato. Nello specifico, si è provveduto sia all'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 con modalità telematica di svolgimento del consiglio provinciale, sia all'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2021. Nel corso dell'esercizio sono state, altresì, applicate alcune variazioni di bilancio.

Nel corso del 2022 l'organizzazione interna dell'Ente è stata ridefinita con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 45 del 6.9.2022 e da ultimo DP n. 1 del 17/1/2023, con previsione di n. 4 Settori, oltre che la struttura di Segreteria Generale.

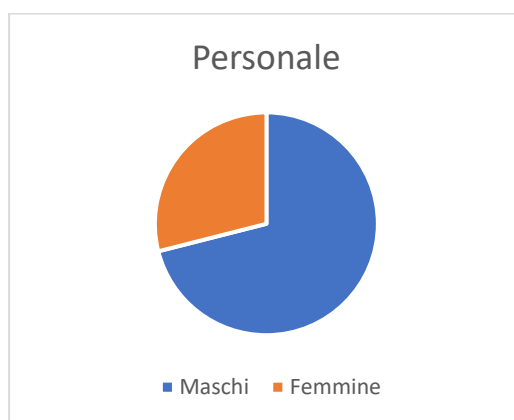
Nell'anno 2022, il personale della Provincia di Chieti contava n. 141 addetti, di cui 6 unità della Polizia Provinciale in avvalimento.

Par. 3 – Bilancio di genere.

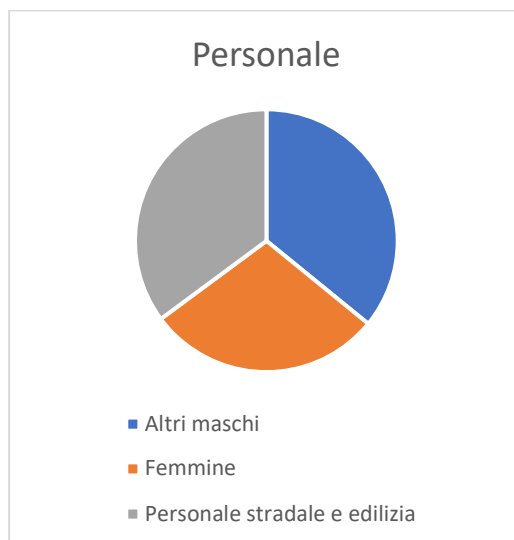
La natura stessa delle attività svolte dalla Provincia non prevede che, ai fini dell'erogazione dei servizi di competenza, incida in alcun modo la qualità di genere del destinatario.

Per tracciare un bilancio di genere riferito alla Provincia di Chieti, possiamo esaminare la composizione del personale, che, al 31/12/2022, contava n. 141 unità, oltre al Segretario Generale, di cui 41 sono femmine e 100 sono maschi.

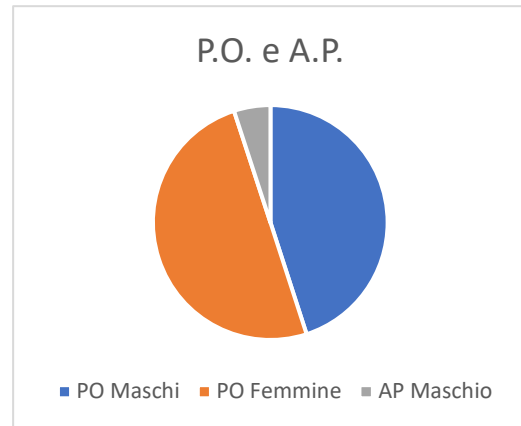
Il Segretario Generale è la dott.ssa Antonella Marra. I tre Dirigenti dell'Ente, alla data di compilazione della presente Relazione, sono l'ing. Giancarlo Moca e l'ing. Nicola Pasquini e l'ing. Paola Campitelli (ex art. 110).



Va evidenziato che la Provincia, per lo svolgimento di due delle sue funzioni fondamentali, la viabilità e l'edilizia, di natura prettamente tecnica, si avvale di un cospicuo numero di dipendenti addetti alla manutenzione stradale e di operai addetti alla manutenzione degli edifici, tutti maschi, per un totale di 53 unità. Al netto di questa componente, al 31/12/2022, la restante parte del personale contava 47 maschi e 41 femmine.



La Provincia di Chieti ha 19 Responsabili di Posizione Organizzativa ed un'Alta Professionalità. L'Alta Professionalità è attribuita all'avv. Massimo Tosti Guerra. Le Posizioni Organizzative sono ripartite come segue: 10 femmine e 9 maschi.



Nel 2022, 74 dipendenti hanno richiesto di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile. Tali richieste sono pervenute da 32 lavoratrici, pari al 78% delle femmine e da 40 lavoratori, pari al 85% dei maschi (calcolo fatto soltanto sul personale maschile non addetto all'attività di manutenzione stradale e di manutenzione edifici, poiché questo personale non ha usufruito di smart working, svolgendo attività che non possono essere rese in modalità agile).

Par. 4 - Rendicontazione dei risultati di performance organizzativa e individuale.

Ai fini della rendicontazione della performance organizzativa e della performance individuale, si allegano alla presente Relazione annuale sulla performance 2022:

1. la Relazione sulle attività 2022, allegata al Rendiconto della gestione 2022, approvato con DCP n. 19 del 30 maggio 2023;
2. le Relazioni sugli obiettivi 2022, redatte dai sigg.ri Dirigenti.