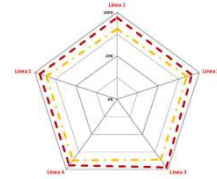


# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 6 PARI OPPORTUNITA'



### 6.1 Pari opportunità

Il percorso attivato nel mandato amministrativo in corso ha visto uno sviluppo delle politiche di genere, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne e le famiglie, di integrazione di generi e generazioni, attraverso alcuni progetti prioritari. Tra questi nel 2012 sono stati realizzati:

- **il “ Premio Pippi “scrittrici per ragazzi – ottava edizione**

Un concorso letterario a carattere nazionale e di natura biennale, giunto alla ottava edizione e rivolto a scrittrici per l'infanzia. Una iniziativa culturale per la valorizzazione della presenza femminile e per la sua capacità di espressione, con l'obiettivo di promuovere la letteratura per ragazze e per ragazzi scritta dalle donne, e di favorire l'esplorazione del mondo della narrazione al femminile.

L'iniziativa, inserita nell'ambito di “**Bologna Children's Book Fair 2012**”, è stata seguita da alcune scuole del territorio alle quali sono state donate le opere edite del Premio Pippi 2012.

- **Benessere organizzativo**

Nel mese di novembre è stata somministrato il questionario sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente, con l'obiettivo di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore e in ogni tipo di occupazione. Hanno partecipato, su base volontaria, il 75% dei dipendenti. L'analisi delle opinioni riportate nel questionario e dei suggerimenti evidenziati, costituiscono un contributo fondamentale per un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell'organizzazione e per realizzare in concreto interventi positivi da attuare con il coinvolgimento di tutti. A questa prima fase seguiranno altre rilevazioni per monitorare gli interventi messi in atto dall'Amministrazione. L'iniziativa ha visto anche la partecipazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

- **Il “Bilancio di genere” - Generi, genesi, generazioni**

Partecipazione alla programmazione del “Bilancio di genere” on line di Asc InSieme, con particolare attenzione alle attività realizzate e rivolte alle donne e agli uomini (i generi), agli italiani e agli stranieri (le genesi), ai minori, agli adulti e agli anziani (le generazioni).

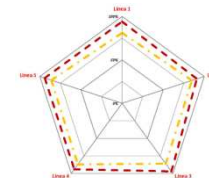
Generi Genesi Generazioni è un bilancio on line, da pubblicare sul sito web di AscInsieme, è realizzato con la collaborazione dei nove Comuni del distretto e corredato di tabelle dati, di riflessioni e di presentazioni di coloro che a livello politico e tecnico lavorano per ASC InSieme.

- **Altre attività**

Nel mese di marzo, tradizionalmente dedicato alle donne, si è svolta la rassegna “Le storie di marzo: donne, infanzia, letteratura, genitorialità”, una proposta culturale ricca di appuntamenti per riflettere e testimoniare l'importanza del ruolo svolto dalle donne, e contemporaneamente una riflessione sui temi della infanzia e della genitorialità con escursioni nello spettacolo, nella letteratura, con presentazioni di libri e conferenze.

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 7 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE



### 7.1. Fasi, soggetti e responsabilità



**Il Direttore Generale**, coadiuvato dal Servizio Programmazione e Controllo, predispone lo schema di Relazione;

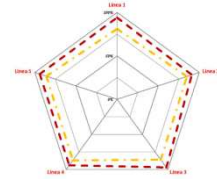
**L'Organismo Indipendente di Valutazione**, ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c), d.lgs. n. 150/2009 la valida e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;

La **Giunta Comunale** la approva, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), dlgs. N. 150/2009.

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 7 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---



### 7.2. Punti di forza e punti di debolezza

A due anni dall'introduzione di questo strumento è possibile tracciare un primo bilancio, seppur parziale, per verificare la validità dell'intero sistema.

Come analiticamente rappresentato con riferimento alle singole politiche e nel complesso, l'attività svolta durante il corso del 2012 nonostante le turbolenze, le incertezze dovuto al contesto esterno e la crisi finanziaria, ha conseguito un miglioramento della performance complessiva.

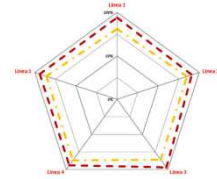
In particolare, come già nel 2011, l'Amministrazione ha concentrato i propri sforzi nella definizione e misurazione della performance organizzativa, conseguendo un livello di armonizzazione tra il sistema di programmazione e quello operativo, che ritiene soddisfacente, come traspare dalla lettura dei risultati conseguiti.

L'altro versante in cui l'ente ha investito energie e risorse, riguarda il sistema di valutazione della performance individuale. Esso ha positivamente agito come leva organizzativa che punta alla valorizzazione e alla crescita professionale del personale anche in ottica di miglioramento della performance. In quest'ottica il sistema ha sostenuto un accrescimento della consapevolezza organizzativa dei dipendenti, dato emerso anche dalla rilevazione sul benessere organizzativo somministrata a fine anno.

Date queste premesse, l'ente intende proseguire e migliorare anche per il 2013 la strada intrapresa affinché il sistema e gli strumenti collegati siano sempre più di supporto al cambiamento in atto con l'obiettivo di una piena implementazione formale e sostanziale del ciclo di gestione della performance in modo che diventi parte della cultura gestionale dell'ente.

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 7 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

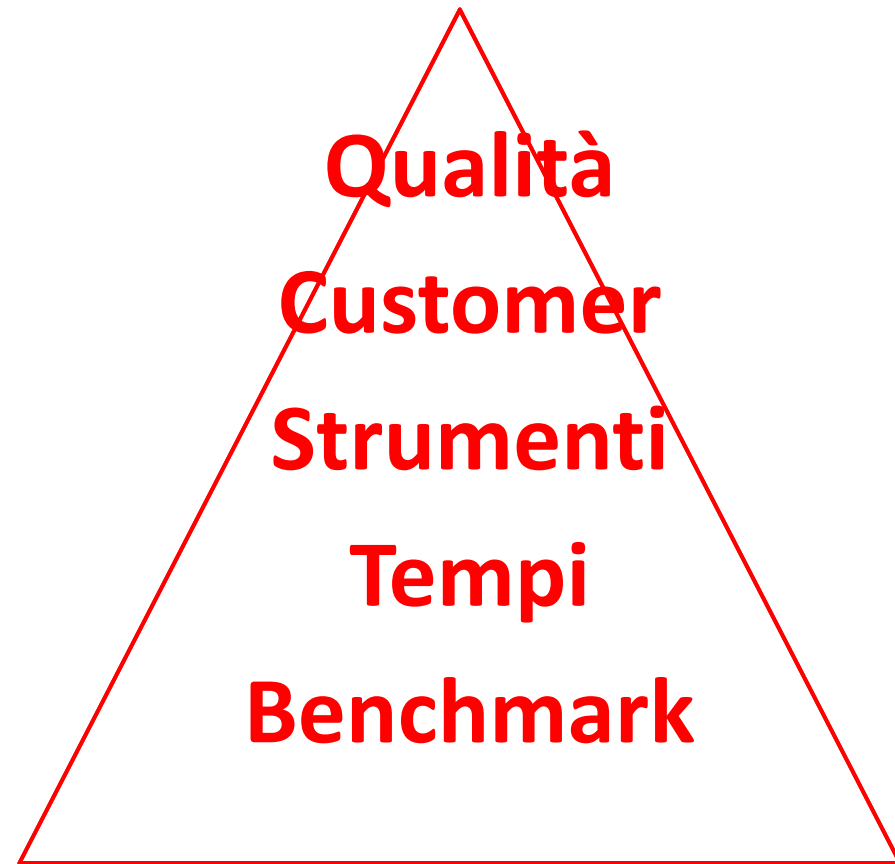


### 7.2. Punti di forza e punti di debolezza

Sono qui elencati i punti di forza e di debolezza dal punto di vista metodologico e di processo che, già individuati nel 2011, saranno oggetto di attenzione e sviluppo anche nel 2013.



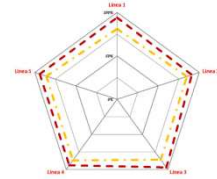
**Punti di forza**



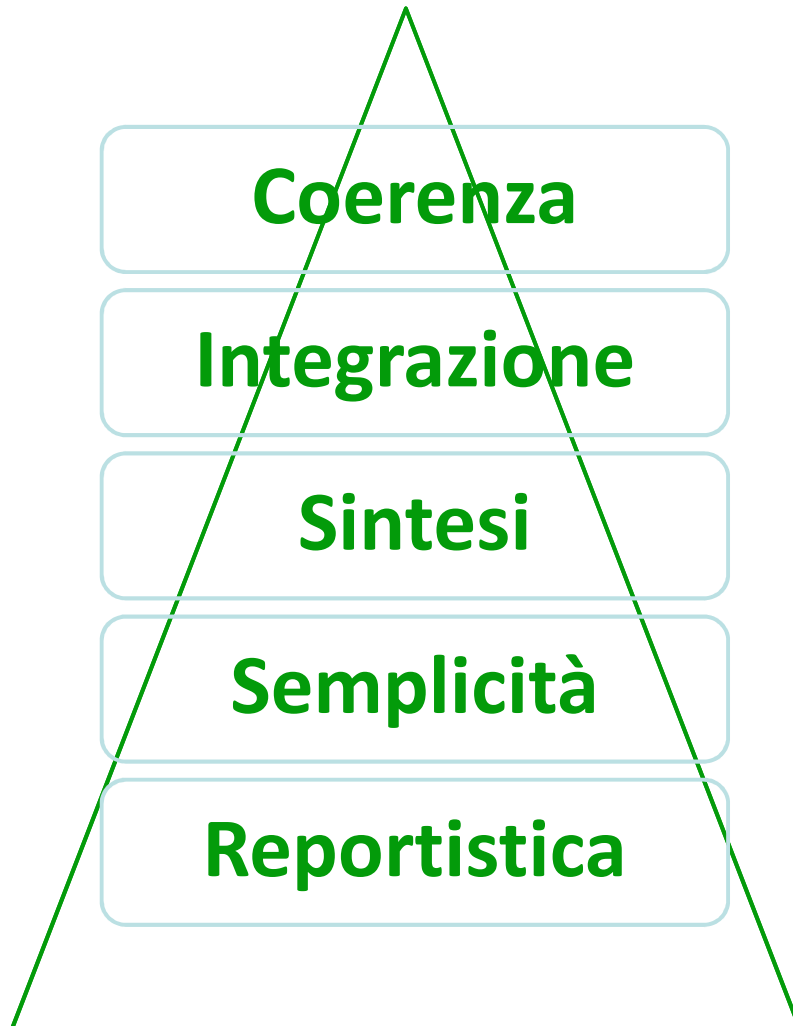
**Punti di debolezza**

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 7 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



### 7.2. Punti di forza e punti di debolezza

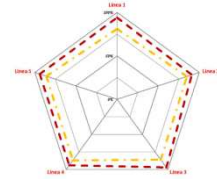


- Sistema di programmazione misurazione e valutazione
- Armonia tra fasi, soggetti e responsabilità della gestione
- Essenzialità delle informazioni
- Chiarezza della comunicazione
- Congruenza al sistema e completezza

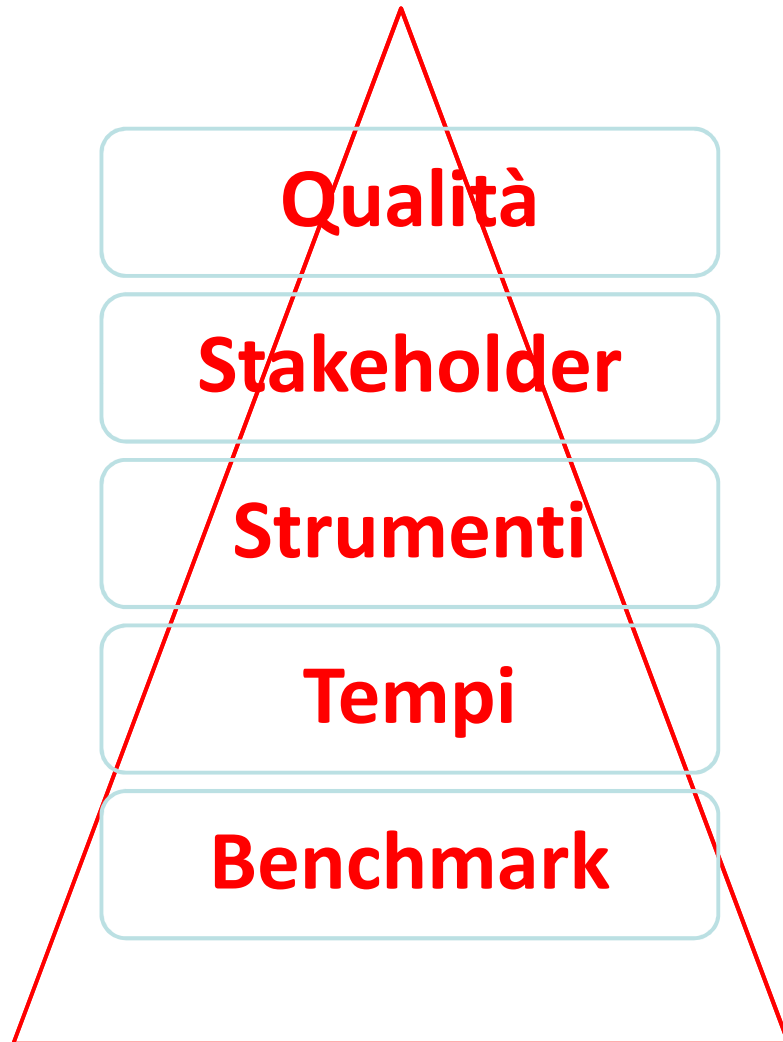
**Punti di forza**

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## CAPITOLO 7 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



### 7.2. Punti di forza e punti di debolezza

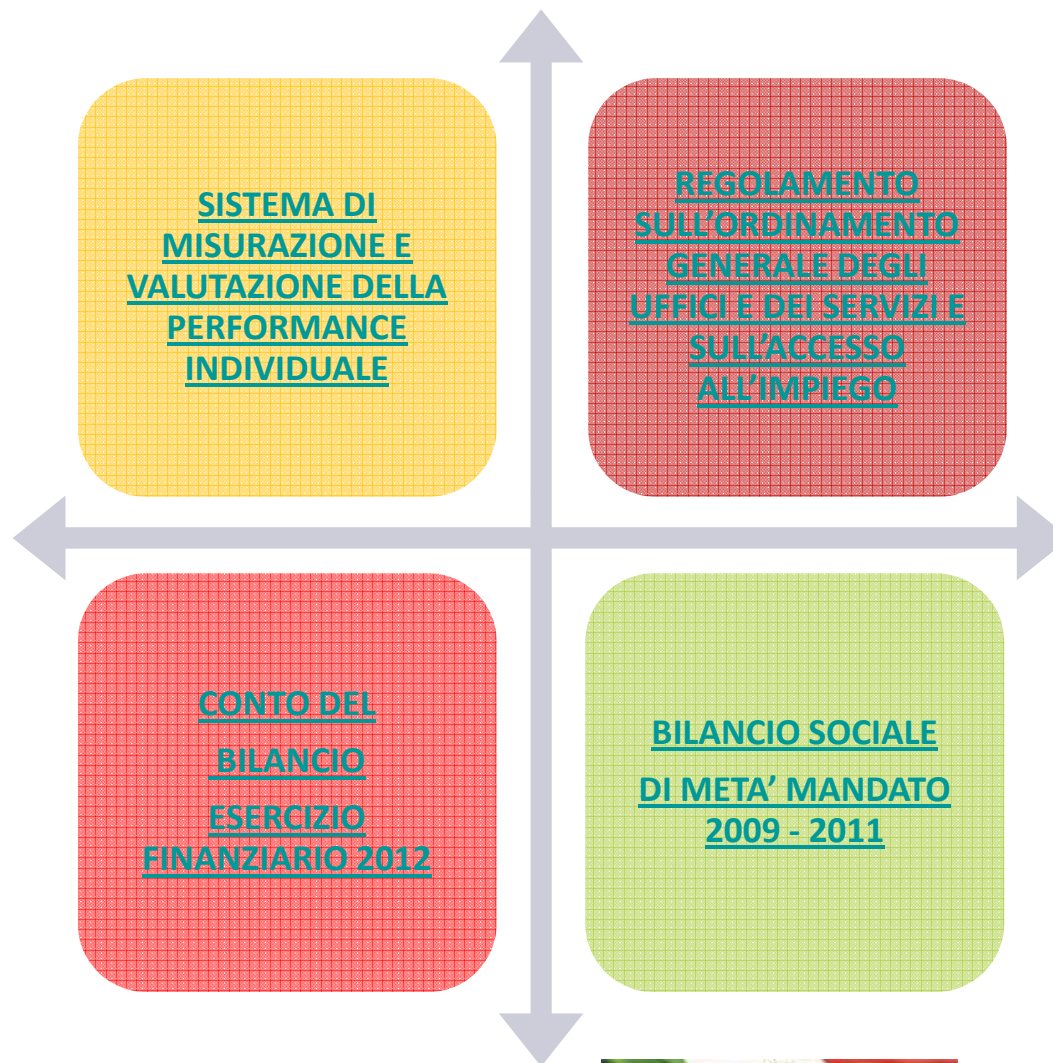
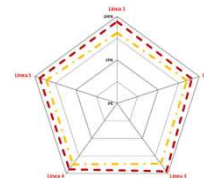


- Sviluppare e migliorare il sistema degli indicatori
- Maggior coinvolgimento degli stakeholder
- Sviluppare gli strumenti di rilevazione interna ed esterna
- Rispettare i tempi di redazione
- Implementare confronto dati con altre amministrazioni

### Punti di debolezza

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ALLEGATI



DISPONIBILI NEL SITO WEB SEZIONE:

