



Città di Orbassano

C.A.P. 10043 - Provincia di Torino

C.F. 01384600019

Relazione sulla Performance 2017



INDICE GENERALE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017.....	pag. 3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	pag. 3
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	pag. 3
2.2 L'Amministrazione Comunale.....	pag. 10
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTO.....	pag. 14
3.1 Albero della performance.....	pag. 14
3.2 Obiettivi strategici, operativi e obiettivi individuali.....	pag. 14
3.3 Rendicontazione della Performance Organizzativa	pag. 15
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	pag. 18
5. PARI OPPORTUNITÀ	pag. 19
6. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	pag. 21
6.1 Sezione Amministrazione Trasparente	pag. 23
6.2 Formazione	pag. 24
7. RILEVAZIONI DI CUSTOMER SATISFACTION	pag. 24

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017.

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Orbassano è adeguato a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009. L'art. 38 del Titolo III di tale Regolamento, che norma i principi generali di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, stabilisce che:

1. Il miglioramento dei servizi avviene attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai dipendenti e dalle unità organizzative.
2. la misurazione e la valutazione della performance si realizza con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori e/o aree di responsabilità e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Le disposizioni del presente Titolo non devono comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza comunale.

Per raggiungere tali finalità l'Ente si avvale, secondo quanto prescritto dall'art. 39 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, del ciclo di gestione della performance, che si articola in diverse fasi e si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Relazione sulla Performance 2017 costituisce lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione illustra alla cittadinanza e ai suoi stakeholder i risultati ottenuti nell'anno 2017, con l'obiettivo di rendere trasparenti e comprensibili gli strumenti di programmazione dell'Ente e le modalità con cui si perseguono gli obiettivi fissati attraverso la gestione e la valorizzazione delle risorse umane di cui si dispone.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.

2.1 Il contesto esterno di riferimento.

Orbassano è un Comune dell'area metropolitana di Torino, che si estende su una superficie di 22,04 km² nella pianura a sud del torrente Sangone.

Il centro è situato a 273 m sul livello del mare. Attualmente sul suo territorio insistono 42 Km di strade statali, 21 Km di strade provinciali, 60 Km di strade comunali, 10 Km di strade vicinali e 3 Km di autostrade.

La popolazione

Popolazione legale al censimento 2011: 22.783

Popolazione residente al 31/12/2017: 23.365

- maschi 11.318
- femmine 12.047

nuclei familiari: 10.218

comunità/convivenze: 10

Popolazione all' 1.1.2017: 23.266 (dato ISTAT)

- Nati nell'anno: 193
- Deceduti nell'anno: 194
- saldo naturale: - 1

- Immigrati nell'anno: 961

- Emigrati nell'anno: 861

saldo migratorio: 100

Popolazione al 31.12.2017 n°. 23.365, di cui:

- In età prescolare (0/6): 1504
- In età scuola obbligo (7/14): 1719
- In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni): 3137
- In età adulta (30/65 anni): 11688
- In età senile (oltre 65 anni): 5367

Tasso di natalità ultimo quinquennio:

ANNO	TASSO
2013.....	0,98
2014.....	0,98

2015.....	0,88
2016.....	0,85
2017.....	0,826

Tasso di mortalità ultimo quinquennio:

ANNO	TASSO
2013.....	0,98
2014.....	0,87
2015.....	1,099
2016.....	0,82
2017.....	0,83

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente abitanti n°. 29.161 abitanti entro il 2021.

Strutture presenti nel territorio comunale:

TIPOLOGIA	ESERCIZIO ANNO 2016
- Asili nido n° 1	Posti n° 48
- Scuole materne n° 5	Posti n° 527
- Scuole elementari n° 4	Posti n° 1080
- Scuole medie n° 2	Posti n° 674
- Strutture residenziali per anziani * n° 1	Posti n° 49
- Farmacie Comunali * n. 2	
- Rete fognaria in Km	

- bianca	40
- nera	28
- mista	0,5
- Esistenza depuratore	si
- Rete acquedotto in Km	88
- Attuazione servizio idrico integrato	si
- Aree verdi, parchi, giardini	n.° 94 hq. 33
- Punti luce illuminazione pubblica	n.° 3640
- Rete gas in Km	72
- Raccolta rifiuti in quintali:	93400
- raccolta differenziata	si
- Esistenza discarica	no
- Mezzi e veicoli operativi	n.° 29
- Centro elaborazione dati	si
- Personal computer /think client	n.° 140

* Servizi gestiti tramite Azienda Speciale

Organismi gestionali:

	Anno 2017
- Consorzi	n.° 3
- Aziende	n.° 1
- Istituzioni	n.° -
- Società Di Capitali	n.° 1

Consorzi:

1) **COVAR14** (Consorzio Valorizzazione Rifiuti 14)

- Comuni associati: Beinasco, Bruino, Candiolo, Carignano, La Loggia, Moncalieri, Nichelino, Osasio, Pancalieri, Piobesi, Piossasco, Rivalta Torinese, Villastellone, Virle, Castagnole, Lombriasco, Volvera, Trofarello e Orbassano

2) **C.I.di S.** (Consorzio intercomunale di Servizi)

- Comuni associati: Beinasco, Rivalta T.se, Volvera, Bruino, Piossasco, Orbassano.

3) **A.M.M.** (Agenzia Mobilità Metropolitana Torino)

- Enti associati: Regione Piemonte, Provincia di Torino, Comuni di: Torino, Baldissero Torinese, Beinasco, Cambiano, Candiolo, Carignano, Chieri, Collegno, Druento, Grugliasco, La Loggia, Leinì, Moncalieri, Nichelino, Pecetto Torinese, Pianezza, Piobesi Torinese, Piossasco, Rivalta di Torino, Rivoli, San Mauro Torinese, Santena, Settimo Torinese, Trofarello, Vinovo e Volpiano

Azienda:

- **Azienda Speciale "San Giuseppe"**

Società di capitali:

SMAT (Soc. Metropolitana Acque Torino)

- Enti associati: Beinasco, Bruino, Piosasco, Rivalta, Volvera, Provincia di Torino e Comune di Orbassano

Nel Comune, inoltre, hanno sede uffici d'interesse statale, regionale e provinciale, quali gli uffici ed il poliambulatorio dell'A.S.L. 5, l'Azienda ospedaliera "San Luigi", un consultorio familiare, un centro socio-terapeutico per portatori di handicap, un centro di assistenza per tossicodipendenti, un distretto scolastico, istituti d'istruzione superiore (1 tecnici ed 1 liceo scientifico), un Centro di formazione professionale, l'I.N.P.S., la Caserma dei Carabinieri, la Caserma della Guardia di Finanza ed il Centro per l'impiego;

Attività economiche insediate nel territorio comunale:

Totale Localizzazioni per Attività Economica

Situazione alla data del 31/12/2017

Descrizione Attività Economica	Totale Localizzazioni
Agricoltura, Silvicoltura	53
Estrazione minerali da cave e miniere	0
Attività manifatturiere	243
Fornitura di energia	0
Fornitura acqua, reti fognarie, ecc..	8
Costruzioni	266
Commercio ingrosso, dettaglio, riparazioni	560
Trasporto e magazzinaggio	125
Servizi di alloggio e ristorazione	133
Servizi di informazione e comunicazione	63

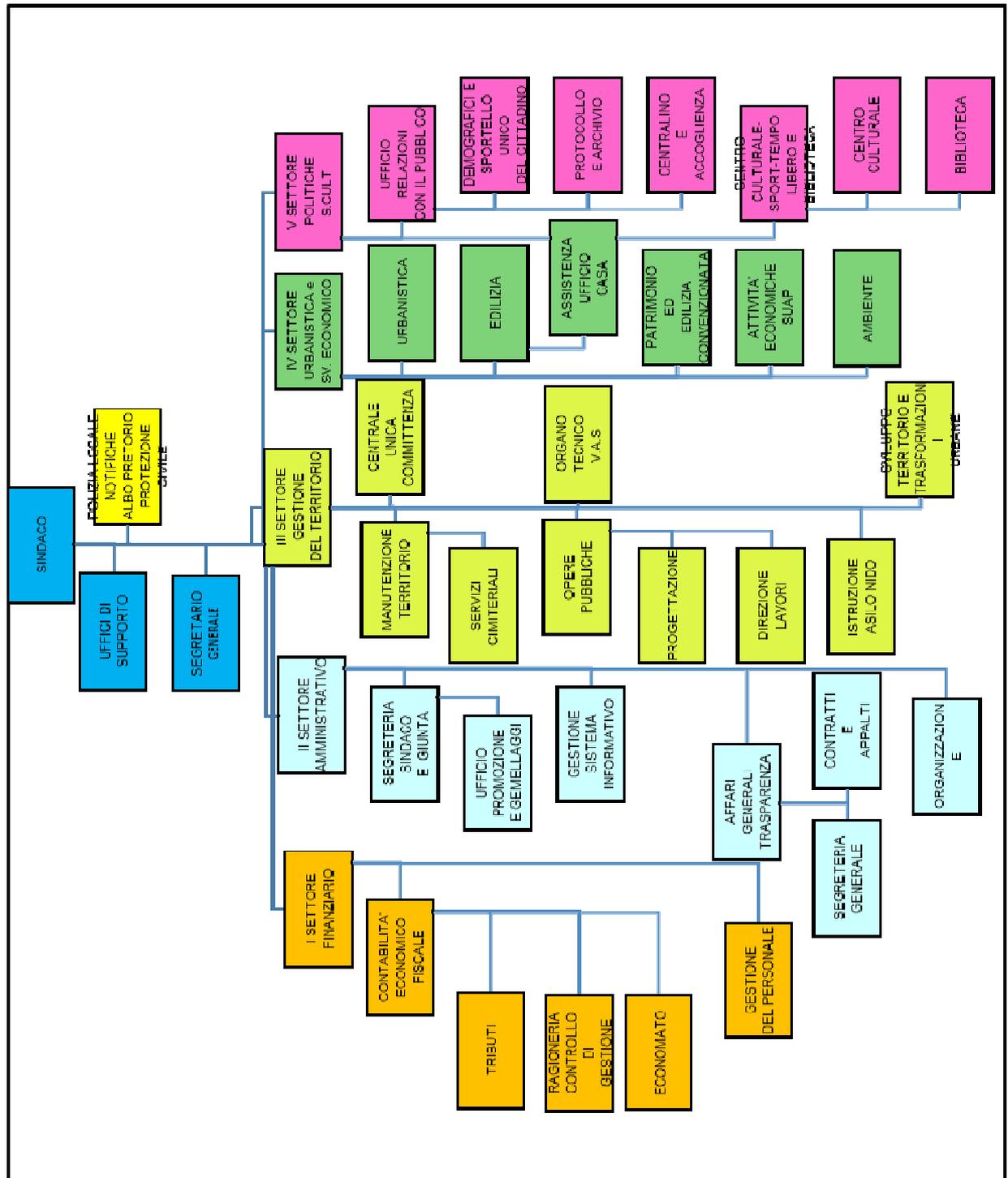
Attività finanziarie e assicurative	55
Attività immobiliari	104
Attività professionali, scientifiche e tecniche	101
Noleggio, viaggio e supporto alle imprese	85
Istruzione	5
Sanità e assistenza sociale	22
Attività artistiche, sportive intrattenimento	21
Altre attività di servizi	91
Imprese non classificate	86
TOTALE	2.021

Fonte: (Ufficio Attività Economiche S.U.A.P.)

Esistono, inoltre, sul territorio orbassanese gli sportelli di n. 11 istituti di credito.

2.2 L'Amministrazione comunale.

ORGANIGRAMMA



Il personale

Pianta organica 2017

QUALIFICA	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA	IN SERVIZIO
DIRIG.	4	2**
D3	13	4
D1	29	23
C	81	72
B3	10	10
B1	6	4
TOTALE	143	115

Totale personale al 31.12.2017 (Oltre il Segretario Generale)

di ruolo n. 115 / fuori ruolo n. 1** (contratto a tempo determinato art. 110 c. 1 del T.U.E.L.)

Personale in servizio*

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Polizia Locale	18	4	22
Settore I Finanziario	4	11	15
Settore II Amministrativo	2	7	9

Settore III Gestione Territorio	11	16	27
Settore IV Urbanistica e Sviluppo Economico	7	11	18
Settore V Politiche sociali e culturali	5	19	24
TOTALE	47	68	115

*Oltre il Segretario Generale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1		
A2		
A3		
A4		
B1	0	1
B2	0	1
B3	0	3
B4	4	3
B5	1	0
B6	1	0
C1	9	12
C2	8	8
C3	2	14
C4	4	9
C5	1	5
D1	3	2
D2	3	3
D3	2	2
D4	5	2
D5	3	1
D6	0	0
Dirigenti	1	1
Segretario	1	0
TOTALE	48	67

Posizioni Organizzative

SETTORE	UOMINI	DONNE
Polizia Locale	1	0
Settore I Finanziario	1	0
Settore II Amministrativo	0	1
Settore III Gestione Territorio	1	0
Settore IV Urbanistica e Sviluppo Economico	1	0
Settore V Politiche sociali e culturali	0	0

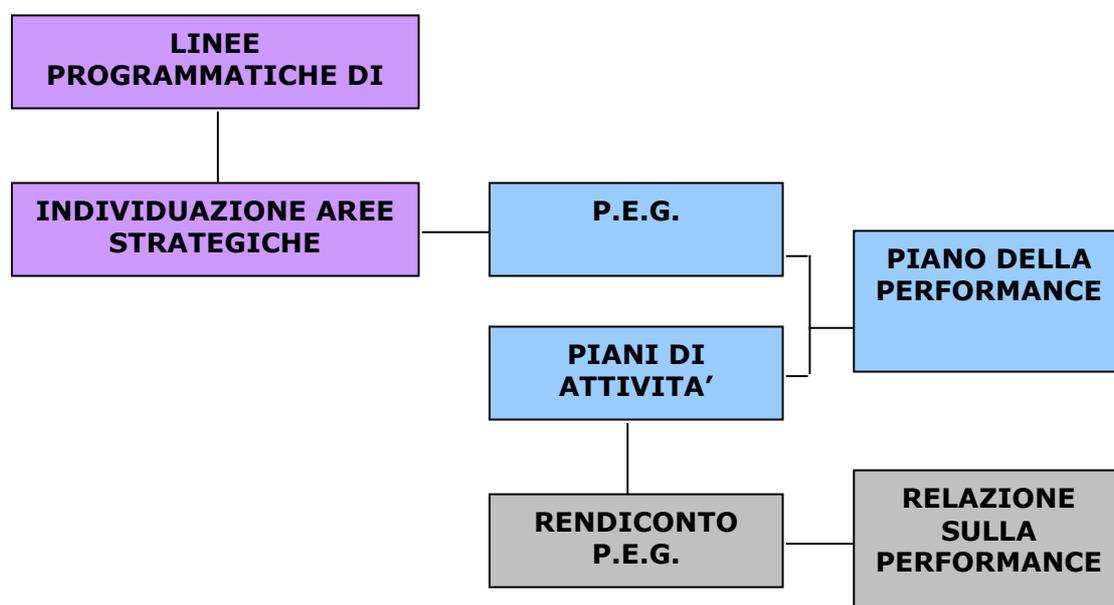
Alta professionalità

SETTORE	UOMINI	DONNE
Polizia Locale	0	0
Settore I Finanziario	0	0
Settore III Gestione Territorio e Vigilanza	1	0
Settore IV Urbanistica e Sviluppo Economico	0	0
Settore V Politiche sociali e culturali	0	0

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTO.

3.1 Albero della performance

L'albero della performance è lo strumento per rendere chiaramente intelligibili a tutti gli stakeholder del Comune di Orbassano i processi messi in atto dall'Amministrazione per raggiungere gli obiettivi di mandato nell'ambito e nei limiti delle leggi vigenti, delle possibilità di spesa, delle risorse umane disponibili.



3.2 Obiettivi strategici, operativi e obiettivi individuali

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 dell'11 luglio 2013 sono state approvate le linee programmatiche e di mandato presentate nel programma elettorale della Giunta in carica (ALLEGATO 1)

La programmazione per l'anno 2017 è definita dai seguenti documenti:

- Documento Unico di Programmazione 2017/2019 - approvato con la deliberazione Giunta Comunale n. 154 del 29/07/2016 e successive modifiche e dalla Nota di aggiornamento al D.U.P. Approvato con delibera del CC. n. 8 del 10/02/2017, con il quale si è stabilito il piano dettagliato degli Obiettivi Strategici e Operativi, elaborati in base alle linee programmatiche e di mandato che il Consiglio

comunale si è dato con deliberazione Consigliere n. 50 dell'11/7/2013;

- Bilancio di Previsione Finanziario 2017-2019 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 10/02/2017 e s.m.i;
- Programma delle Opere Pubbliche 2017-2019 approvato dalla Giunta Comune con delibera n. 235 del 10/11/2016 e dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 10/02/2017 e s.m.i;
- Piano Esecutivo di Gestione – PEG - approvato con le deliberazioni n. 28 dell'14/02/2017 e n. 176 del 03/10/2017 con la quali la Giunta Comunale ha declinato la pianificazione contenuta nel DUP in Obiettivi Esecutivi (gestionali) che sono stati assegnati con le risorse umane ed economiche ai Centri di Responsabilità e ha approvato contemporaneamente il Piano della performance per l'esercizio 2017;
- Piani di Attività e assegnazione relativi budget, approvati con la deliberazione G.C. n. 111 del 28/06/2017, con la quale la Giunta Comunale ha approvato i piani di attività presentati e ritenuti coerenti con gli obiettivi posti dal PEG oltre che tesi all'attivazione di nuovi servizi anche tesi al miglioramento della qualità e della quantità di quelli esistenti, ed ha assegnato i budget di spesa proposti dai dirigenti (ALLEGATO 2) anche alla luce del parere espresso dal Nucleo di Valutazione (Verbale n. 7/2017 del 15 giugno 2017).
- Piano triennale della rilevazione di fabbisogno del personale 2017-2019;
- Piano di Razionalizzazione delle Spese di Funzionamento 2017-2019.

3.3 Rendicontazione della Performance Organizzativa

E' stato effettuato un report annuale al 31.12.2017 che evidenzia la situazione di raggiungimento degli obiettivi gestionali per l'anno 2017 definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.EG.)

Sono stati elaborati per l'anno 2017 :

n. 248 indicatori di efficacia

n. 2 indicatori di efficienza

n. 0 indicatori di economicità

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è risultato, nella scala di misurazione, uguale a :

ALTO

IN DETTAGLIO:

I SETTORE FINANZIARIO:

N. 12 centri di costo n. 54 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

II SETTORE AMMINISTRATIVO

N. 4 centri di costo n. 41 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

III SETTORE GESTIONE TERRITORIO

N. 19 centri di costo n. 54 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

IV SETTORE URBANISTICA, SVILUPPO ECONOMICO

N. 9 centri di costo n. 45 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

V SETTORE POLITICHE SOCIALI E CULTURALI

N. 7 centri di costo n. 46 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

SETTORE POLIZIA, NOTIFICHE, ALBO PRETORIO E PROTEZIONE CIVILE

N. 3 centri di costo n. 10 Obiettivi grado di raggiungimento ALTO

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 19 giugno 2018 è stata approvata la Relazione sul Controllo di Gestione 2017 (ALLEGATO 3) e gli allegati report DUP (ALLEGATO 4) e PEG (ALLEGATO 5), che evidenziano il grado di raggiungimento e l'eventuale scostamento dal risultato atteso per ognuno degli obiettivi fissati.

Il Nucleo di Valutazione:

- a) con verbali n. 2 del 19/03/2018 e n. 5 del 16/04/2018 ha approvato i risultati derivanti dagli indicatori dei Piani di attività anno 2017;
- b) con verbale n. 11 del 16/05/2018 ha valutato ed approvato il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale Dr. Russo Gerlando Luigi nell'anno 2017;

c) con verbale n. 10 del 16/05/2018 ha valutato il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti tecnici Arch. Anglesio Simona Maria e Ing. Carantoni Paolo nell'anno 2017 ed attribuito i punteggi relativi per l'erogazione della retribuzione di risultato:

ANGLESIO SIMONA MARIA 842

CARANTONI PAOLO 929

Di seguito si riporta la sintesi dei risultati ottenuti dai Dirigenti, dai titolari di P.O. e Alta Professionalità e dai Dipendenti conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

La differenziazione delle valutazioni è avvenuta nel modo seguente:

DIRIGENTI

VALUTAZIONE FINALE	% DIPENDENTI	indennità di RISULTATO (% di indennità di posizione)
< 500	0%	0%
da 500 a 799	0%	16%
≥ 800	100%	31%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE e ALTA PROFESSIONALITA'

VALUTAZIONE FINALE	% DIPENDENTI	indennità di RISULTATO (% di indennità di posizione)
da 0 a 600	0%	0%
da 600 a 799	0%	10%
≥ 800	100%	20%

DIPENDENTI

VALUTAZIONE FINALE	% DIPENDENTI
da 819 a 927	4,41
da 928 a 943	5,31
da 944 a 959	5,31
da 960 a 983	22,13
da 984 a 1000	62,84

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.

Nella relazione al rendiconto della gestione 2017, approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 27 aprile 2018, sono illustrate le informazioni di carattere economico finanziario desumibili dal ciclo di bilancio. In particolare si esplicitano i risultati in termini di efficienza ed economicità.

Al fine di incrementare l'efficienza dei servizi forniti dall'Ente nell'ottica di una più generale razionalizzazione dell'azione amministrativa, nel corso del 2017 sono stati attivati i processi di riorganizzazione e innovazione, illustrati nella seguente tabella:

NUOVI SERVIZI PREVISTI NEL 2017

Una nuova biblioteca per Orbassano

Occupazione suolo pubblico per i cassonetti per la raccolta differenziata – verifica delle prescrizioni imposte, della metratura assegnata e corrispondenza con i relativi incassi

Interventi per ridurre il disagio abitativo

Diario individuale informatizzato

Costituzione fondo sostegno pagamento addizionale comunale IRPEF 2015-2016

Raccolta della prassi del ministero dello sviluppo economico

Implementazione attività di formazione e supporto sull'utilizzo del portale Consip per gli acquisti in rete

Educazione, legalità & Ambiente

Nuovo contratto decentrato normativo

Filo diretto con i dipendenti – servizio di informazione di carattere generale e amministrativo

SERVIZI INCREMENTATI NEL 2017

Revisione ed integrazione banca dati anagrafica della popolazione residente

Diagnostica anagrafica
Nuova articolazione dell'orario di servizio: applicazione
La contabilità armonizzata alla portata di tutti
Sole! Acqua! Sabbia!
Orbassano la Città SI*CURA
Digitalizzazione dei registri cartacei delle pratiche edilizie - 2° lotto
Continuazione azioni per attuazione P.A.E.S.
Assistenza tecnica alle manifestazioni organizzate dall'Amministrazione Comunale
Censimento e ricognizione patrimonio comunale sul mef

5. PARI OPPORTUNITÀ.

L'Unione Europea ha ufficialmente adottato una doppia strategia per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere: le **Azioni Positive** e il **Gender Mainstreaming**.

Le prime sono azioni mirate a situazioni definite e circoscritte, messe in atto per risolvere una particolare situazione di discriminazione. Il secondo è costituito da azioni di sistema che mirano a trasformare cultura, politiche e strategie per introdurre cambiamenti a largo raggio e duraturi.

Il mainstreaming è una strategia che richiede tempi lunghi, ma che porta a un cambiamento sostanziale all'interno dei sistemi e dei processi mentre le forme tradizionali di interventi mirati a casi specifici, come le Azioni Positive, producono effetti più immediati ma limitati a quelle aree.

I fattori importanti da considerare per il gender mainstreaming sono: consapevolezza delle discriminazioni di genere e dei meccanismi che le sottintendono, volontà politica e impegno da parte dei vertici, presenza di piani specifici, disponibilità di strutture e meccanismi, dati informazioni e ricerche, partecipazione, risorse dedicate.

Il Comune di Orbassano ha nominato con Determinazione Dirigenziale n. 215 del 13 aprile 2012 i membri del Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste. Successivamente, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 16 luglio 2012 ne è stato approvato il regolamento interno di disciplina delle attività.

Con Determinazione Dirigenziale del Segretario Generale n. 229 del 14 aprile 2016 è stata rinnovata la composizione del C.U.G. per scadenza di mandato e con successiva Determinazione Dirigenziale n. 277 del 5 maggio 2016 la stessa composizione è stata modificata, prendendo atto del nuovo assetto della composizione sindacale interna.

Con Deliberazione G.C. n. 279 del 08/05/2017 si è costituito il Comitato Unico di Garanzia in forma associata con il Cidis – Consorzio Intercomunale di Servizi. Il nuovo comitato si è insediato nella seduta del 27/06/2017.

Il C.U.G. ha la finalità di contribuire alla produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente caratterizzato dal rispetto per le Pari Opportunità, dal Benessere Organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.

Nel 2014, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 212 del 22 dicembre 2014, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015 – 2017, tendente ad accelerare il processo di attuazione della condizione di parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'amministrazione.

Così come nel 2016, anche nel corso del 2017 il C.U.G. ha portato avanti il monitoraggio degli aspetti critici emersi nel questionario sul benessere lavorativo svolto nel 2013, sollecitando i Dirigenti ad una gestione del personale più equa e stimolante al fine di migliorare il benessere lavorativo – organizzativo dei dipendenti.

Nel 2017 si è provveduto a sviluppare i seguenti progetti:

- Camper rosa: Iniziativa "Vicino a te". Servizio finanziato dalla Regione Piemonte e gestito dall'Associazione del Telefono Rosa, si configura come punto di ascolto specializzato sul tema della violenza e dei diritti;
- Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: serata di sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne alla quale hanno partecipato circa 150 persone;
- Diffusione di materiale informativo sui corretti stili di vita, come ad esempio Appuntamenti per la salute, il Servizio civico volontario "Città si*cura" che comprende circa 40 volontari e i gruppi di cammino rivolti alla cittadinanza che vede coinvolti 130 iscritti.;
- Redazione del piano triennale delle azioni positive 2015-2017;

- Attività "Cultural CRAL" per dipendenti comunali e soci CRAL, organizzata nel corso del 2017, volta a promuovere la partecipazione ad eventi culturali con adesione di circa 30 persone;
- Organizzazione dell'evento "martedì della salute" nel corso dell'anno: serate con incontri aperti a tutti i cittadini con la partecipazione di esperti, medici, specialisti, politici del territorio con i quali veniva intrattenuto un dibattito su uno specifico argomento.

Il lavoro del Comitato Unico di Garanzia è stato svolto attraverso l'organizzazione di n. 6 riunioni nel corso dell'anno 2017, e si è sviluppato principalmente mediante attività di tipo consultivo e propositivo nei confronti dell'Amministrazione.

I principali temi affrontati sono stati:

- verifica della relazione annuale 2017 del C.U.G.;
- monitoraggio delle iniziative del Comune di Orbassano e del Cids nell'ambito delle Pari Opportunità;
- partecipazione al 1° Forum dei CUG del Piemonte promosso dalla Consigliera di Parità Regionale del Piemonte;
- somministrazione del questionario per la rilevazione del benessere organizzativo di genere promosso dalla Consigliera di Parità Regionale del Piemonte in accordo con il tavolo di lavoro regionale dei CUG del Piemonte;
- elaborazione della bozza del "Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro";
- attuazione delle forme di flessibilità d'orario e lavorative promosse dall'Amministrazione Comunale;
- richiesta di attivazione del per corso di yoga della risata per i dipendenti.

L'attività svolta è stata positiva ed il Comitato si è rivelato essere uno strumento utile per contribuire sostanzialmente al miglioramento del clima lavorativo e dell'ambiente di lavoro, tramite azioni organizzate e discusse con la componente dirigenziale.

6. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Con Deliberazione n. 16 del 30/01/2017 è stato adottato il Programma Triennale per la prevenzione della corruzione contenente la sezione "Obblighi di Trasparenza".

Il Programma e gli obiettivi in tema di trasparenza sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale dalle linee programmatiche di governo, dal documento unico di programmazione 2017-2019 e dal Piano della Performance.

Il Programma è parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione. Si è provveduto alla pubblicazione/aggiornamento dei seguenti documenti:

- a) il Piano di prevenzione della corruzione;
- b) le informazioni relative alla situazione patrimoniale e reddituale dei titolari di incarichi politici;
- c) gli atti di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali;
- d) i procedimenti svolti da ciascun settore dell'ente con l'individuazione dei soggetti responsabili, dei termini per la conclusione dei procedimenti, la descrizione delle singole fasi e delle modalità di adempimento, gli atti e i documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza;
- e) gli atti concernenti sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, nonché il regolamento per la concessione di forme di sostegno in attuazione del principio di sussidiarietà che disciplina la concessione da parte dell'amministrazione di forme di sostegno economico, dirette ed indirette, a soggetti operanti nell'ambito della comunità locale per lo svolgimento di attività di interesse generale, in attuazione del principio di sussidiarietà stabilito dall'art. 1180 della Costituzione;
- f) gli atti in materia di governo del territorio;
- g) i beni immobili di proprietà dell'ente e quelli detenuti dall'ente (secondo la nuova formulazione dell'art. 30 del D.Lgs. 33/2013, in parte modificato dal D.Lgs. 97/2016) ed i canoni di locazione o di affitto versati o percepiti;
- h) gli atti inerenti il reclutamento del personale.

Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione è anche connesso al Programma annuale dei controlli successivi elaborato in ottemperanza dell'art. 8 della disciplina dei controlli interni ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.l. n. 174 del 10.10.2012, convertito nella legge 7.12.2012, n. 213.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;

- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

6.1 Sezione Amministrazione Trasparente.

Nella home page del sito istituzionale dell'ente, è stata creata la sezione Amministrazione Trasparente (parzialmente automatizzata), ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., all'interno della quale sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dallo stesso decreto.

La struttura, i contenuti e le competenze relative alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web sono descritte nell'allegato al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

L'Ente garantisce la qualità delle informazioni inserite nel Sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione e ne salvaguarda:

- l'integrità;
- l'aggiornamento;
- la completezza;
- la tempestività;
- la consultabilità;
- la comprensibilità;
- l'accessibilità.

L'Ente, inoltre, assicura:

- la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità (art. 6 del D.Lgs. 33/2013);
- la pubblicazione per un arco temporale di almeno cinque anni, decorrenti dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello dal quale inizia l'obbligo di pubblicazione: nel caso di atti la cui efficacia è superiore ai cinque anni, la pubblicazione termina con la data di efficacia; allo scadere del termine previsto, tali atti sono custoditi e consultabili all'interno di distinte sezioni di archivio;
- la pubblicazione in formato aperto (art. 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005) e riutilizzabile ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, senza restrizioni se non quelle conseguenti all'obbligo di riportare la fonte e garantirne l'integrità.

Per quanto attiene agli obblighi di pubblicità sul Sito Istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente", si ricorda che nel corso del 2017 sono stati pubblicati tutti i dati e informazioni richiesti dalla normativa nell'ambito delle varie sottosezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" grazie alla collaborazione attiva di tutta la struttura e aggiornati i contenuti già pubblicati .

6.2 Formazione.

Nel corso dell'anno 2017 è stata effettuata formazione ai Dirigenti, alle Posizioni organizzative, ai Responsabili dei servizi, ai referenti per la trasparenza, ed ai dipendenti facenti parte della Centrale Unica di Committenza sulle novità introdotte dal D. Lgs. 97/2016, trasparenza, accesso civico ed in materia di incompatibilità ed inconfiribilità di incarichi.

7. RILEVAZIONI DI CUSTOMER SATISFACTION.

SERVIZIO	VALUTAZIONE
Livello di gradimento della gestione della refezione scolastica	0,76% nessuna preferenza 0,82% per niente soddisfatto 7,91% poco soddisfatto 59,94% abbastanza soddisfatto 30,57% molto soddisfatto
Livello di gradimento sulla gestione dei servizi demografici	93,28% soddisfatti 6,72% abbastanza soddisfatti 0% non soddisfatti
Gradimento interno del servizio risorse umane:	3,45% assolutam. In disaccordo 1,72% parzialm. in disaccordo

	<p>5,17% né in disaccordo né in accordo</p> <p>11,21% parzialm. d'accordo</p> <p>78,45% assolutam. d'accordo</p>
<p>Livello di gradimento su qualità e quantità delle iniziative culturali</p> <p>(=>80%)</p>	<p>SERVIZI CULTURALI Gradimento del 92% dei cittadini a cui è stato somministrato il questionario</p> <p>SERVIZIO BIBLIOTECA: compilate 399 schede su 450 messe a disposizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 94,73 % molto soddisfatti (378 schede); -3,5 % abbastanza soddisfatti (14 schede); - - 1,75 % non soddisfatti (7 schede)