

---

# COMUNE DI SINALUNGA

---

PROVINCIA DI SIENA



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

*ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 22 DEL 6/03/2023*

## SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente .....	5
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione .....	8
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	15
2.1 Valore pubblico.....	15
2.1.1 Benessere e sostenibilità .....	16
2.2. Performance .....	19
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	21
2.3.1 Analisi del contesto esterno .....	22
2.3.2 Analisi del contesto interno.....	37
2.3.3 Le aree a rischio corruzione.....	39
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo .....	40
2.3.5 Obblighi di trasparenza.....	40
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	41
3.1 Struttura organizzativa .....	41
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente.....	41
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa .....	42
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	42
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto .....	43
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto .....	43
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto .....	44
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	45
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale .....	46
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio.....	47
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili.....	47
3.3.4 Le assunzioni programmate .....	48
3.3.5 La dotazione organica.....	49
3.3.6 Il programma della formazione del personale.....	57
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici .....	59
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale.....	58
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.....	59
4. MONITORAGGIO .....	60

## PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

## DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sinalunga  
 Indirizzo: Piazza Garibaldi, 44  
 Codice fiscale/Partita IVA: 81001930528/00307080523  
 Telefono: [0577/63511](tel:057763511)  
 Sito internet: [www.comune.sinalunga.si.it](http://www.comune.sinalunga.si.it)  
 E-mail: [protocollo@comune.sinalunga.si.it](mailto:protocollo@comune.sinalunga.si.it)  
 PEC: [comune.sinalunga@postacert.toscana.it](mailto:comune.sinalunga@postacert.toscana.it)

## 1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Sinalunga è un comune italiano di 12 089 abitanti della provincia di Siena in Toscana. Sinalunga sorge sulle colline che separano la Val di Chiana dalla Valle dell'Ombrone.

Sinalunga è divisa in due parti, Sinalunga Alta in alto e Pieve di Sinalunga in basso.

Nel territorio del comune di Sinalunga si contano, oltre al capoluogo comunale, altre cinque frazioni:

Bettolle (308 m s.l.m., 2 612 abitanti)


Farnetella (413 m s.l.m., 94 abitanti)

Guazzino (282 m s.l.m., 1 004 abitanti)

Rigomagno (411 m s.l.m., 151 abitanti)

Scrofiano (374 m s.l.m., 182 abitanti)

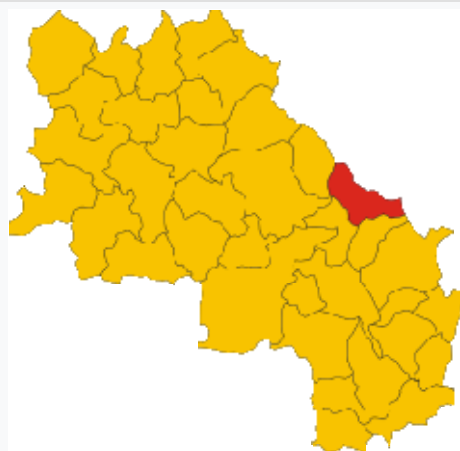
Localizzazione	
<b>Stato</b>	 <a href="#">Italia</a>
<b>Regione</b>	 <a href="#">Toscana</a>
<b>Provincia</b>	 <a href="#">Siena</a>
Territorio	
<b>Coordinate</b>	 <a href="#">43°13'N 11°44'E</a>

	<a href="#">Coordinate:</a>  <a href="#">43°13'N 11°44'E</a> ( <a href="#">Mappa</a> )
<b><a href="#">Altitudine</a></b>	364 <a href="#">m s.l.m.</a>
<b><a href="#">Superficie</a></b>	78,66 <a href="#">km²</a>
<b><a href="#">Abitanti</a></b>	12 089 (31-8-2022)
<b><a href="#">Densità</a></b>	153,69 ab/ <a href="#">km²</a>
<b><a href="#">Frazioni</a></b>	<a href="#">Bettolle</a> , <a href="#">Farnetella</a> , <a href="#">Guazzino</a> , <a href="#">Rigomagno</a> , <a href="#">Scrofiano</a>
<b>Comuni confinanti</b>	<a href="#">Asciano</a> , <a href="#">Cortona (AR)</a> , <a href="#">Foiano della Chiana (AR)</a> , <a href="#">Lucignano (AR)</a> , <a href="#">Rapolano Terme</a> , <a href="#">Torrita di Siena</a> , <a href="#">Trequanda</a>
<b>Altre informazioni</b>	
<b><a href="#">Cod. postale</a></b>	53048
<b><a href="#">Prefisso</a></b>	<a href="#">0577</a>
<b><a href="#">Fuso orario</a></b>	<a href="#">UTC+1</a>
<b>Codice <a href="#">ISTAT</a></b>	052033
<b><a href="#">Cod. catastale</a></b>	A468
<b><a href="#">Targa</a></b>	SI
<b><a href="#">Cl. sismica</a></b>	zona 3 (sismicità bassa)
<b><a href="#">Cl. climatica</a></b>	zona D, 1 965 <a href="#">GG</a>
<b><a href="#">Nome abitanti</a></b>	sinalunghesi
<b><a href="#">Patrono</a></b>	<a href="#">San Martino</a>
<b><a href="#">Giorno festivo</a></b>	11 novembre

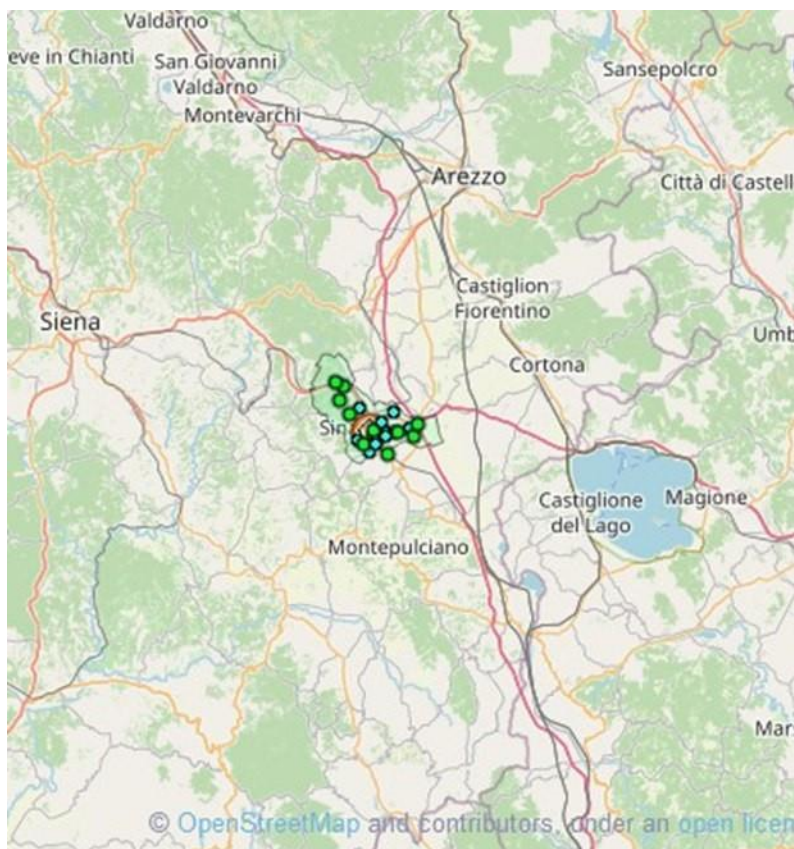
### Cartografia



Sinalunga



Posizione del comune di Sinalunga all'interno della provincia



## 1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

I grafici e le statistiche di seguito riportati si basano su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

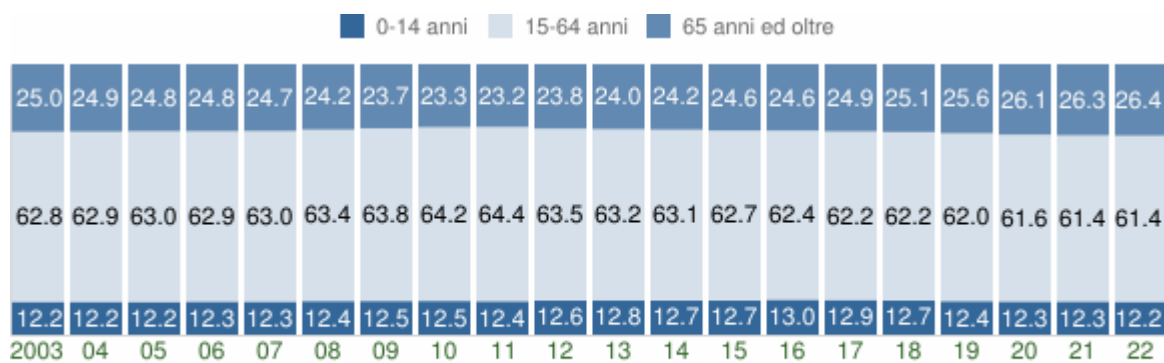
### Struttura della popolazione dal 2002 al 2022

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre.

In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.





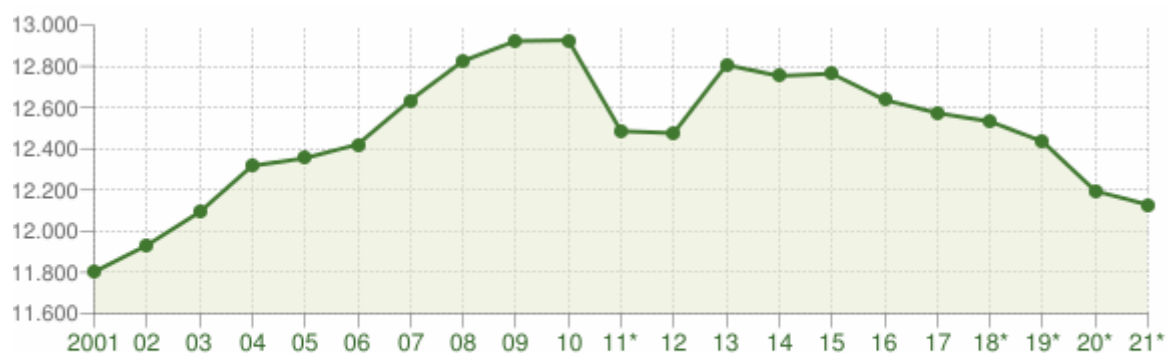
## Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	1.447	7.417	2.938	11.802	45,5
2003	1.457	7.494	2.980	11.931	45,6
2004	1.475	7.602	3.015	12.092	45,6
2005	1.500	7.763	3.054	12.317	45,3
2006	1.517	7.775	3.062	12.354	45,3
2007	1.524	7.825	3.071	12.420	45,4
2008	1.571	8.008	3.056	12.635	45,3
2009	1.596	8.185	3.044	12.825	45,2
2010	1.612	8.292	3.018	12.922	45,1
2011	1.600	8.321	3.005	12.926	45,3
2012	1.576	7.932	2.977	12.485	45,5
2013	1.594	7.883	2.999	12.476	45,7
2014	1.628	8.074	3.104	12.806	45,7
2015	1.622	7.999	3.132	12.753	46,0
2016	1.657	7.967	3.140	12.764	46,1
2017	1.630	7.865	3.142	12.637	46,4
2018	1.603	7.816	3.154	12.573	46,7
2019*	1.555	7.773	3.204	12.532	47,0
2020*	1.531	7.660	3.244	12.435	47,3
2021*	1.502	7.485	3.208	12.195	47,5
2022*	1.482	7.444	3.202	12.128	47,7

(\*) popolazione post-censimento

## Popolazione Sinalunga 2001-2021



## Andamento della popolazione residente

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
<b>2001</b>	31 dicembre	<b>11.802</b>	-	-	-	-
<b>2002</b>	31 dicembre	<b>11.931</b>	+129	+1,09%	-	-
<b>2003</b>	31 dicembre	<b>12.092</b>	+161	+1,35%	4.761	2,52
<b>2004</b>	31 dicembre	<b>12.317</b>	+225	+1,86%	4.870	2,51
<b>2005</b>	31 dicembre	<b>12.354</b>	+37	+0,30%	4.910	2,50
<b>2006</b>	31 dicembre	<b>12.420</b>	+66	+0,53%	4.953	2,49
<b>2007</b>	31 dicembre	<b>12.635</b>	+215	+1,73%	5.041	2,49
<b>2008</b>	31 dicembre	<b>12.825</b>	+190	+1,50%	5.124	2,49
<b>2009</b>	31 dicembre	<b>12.922</b>	+97	+0,76%	5.221	2,47
<b>2010</b>	31 dicembre	<b>12.926</b>	+4	+0,03%	5.267	2,44
<b>2011<sup>(1)</sup></b>	<i>8 ottobre</i>	<i>12.901</i>	<i>-25</i>	<i>-0,19%</i>	5.296	2,43
<b>2011<sup>(2)</sup></b>	<i>9 ottobre</i>	<i>12.476</i>	<i>-425</i>	<i>-3,29%</i>	-	-
<b>2011<sup>(3)</sup></b>	31 dicembre	<b>12.485</b>	<i>-441</i>	<i>-3,41%</i>	5.312	2,34
<b>2012</b>	31 dicembre	<b>12.476</b>	<i>-9</i>	<i>-0,07%</i>	5.342	2,33
<b>2013</b>	31 dicembre	<b>12.806</b>	+330	+2,65%	5.292	2,41
<b>2014</b>	31 dicembre	<b>12.753</b>	<i>-53</i>	<i>-0,41%</i>	5.285	2,41
<b>2015</b>	31 dicembre	<b>12.764</b>	+11	+0,09%	5.296	2,40
<b>2016</b>	31 dicembre	<b>12.637</b>	<i>-127</i>	<i>-0,99%</i>	5.292	2,38

<b>2017</b>	31 dicembre	<b>12.573</b>	-64	-0,51%	5.273	2,38
<b>2018*</b>	31 dicembre	<b>12.532</b>	-41	-0,33%	5.286,85	2,36
<b>2019*</b>	31 dicembre	<b>12.435</b>	-97	-0,77%	5.315,89	2,33
<b>2020*</b>	31 dicembre	<b>12.195</b>	-240	-1,93%	(v)	(v)
<b>2021*</b>	31 dicembre	<b>12.128</b>	-67	-0,55%	(v)	(v)

(<sup>1</sup>) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(<sup>2</sup>) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(<sup>3</sup>) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

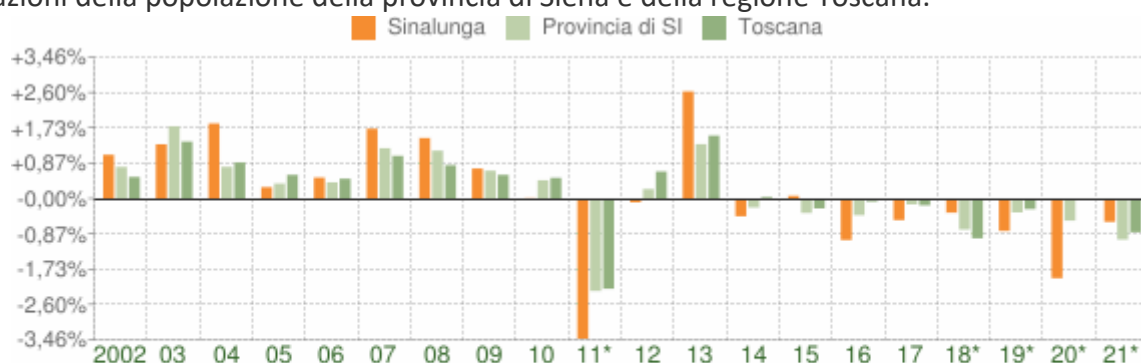
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente a Sinalunga al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 12.476 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 12.901. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 425 unità (-3,29%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

### Variatione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Sinalunga espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Siena e della regione Toscana.



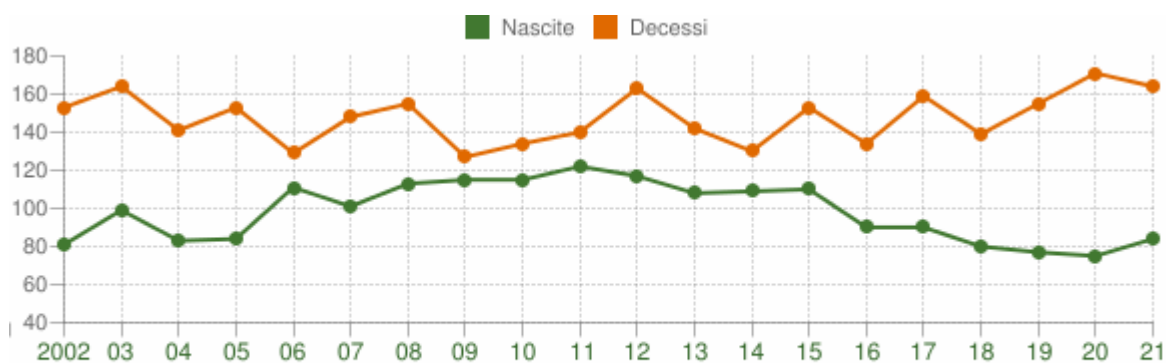
#### Variatione percentuale della popolazione

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

<b>Anno</b>	<b>Bilancio demografico</b>	<b>Nascite</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Decessi</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Saldo Naturale</b>
<b>2002</b>	1° gennaio-31 dicembre	81	-	153	-	-72
<b>2003</b>	1° gennaio-31 dicembre	99	+18	164	+11	-65
<b>2004</b>	1° gennaio-31 dicembre	83	-16	141	-23	-58
<b>2005</b>	1° gennaio-31 dicembre	84	+1	153	+12	-69
<b>2006</b>	1° gennaio-31 dicembre	111	+27	129	-24	-18
<b>2007</b>	1° gennaio-31 dicembre	101	-10	148	+19	-47
<b>2008</b>	1° gennaio-31 dicembre	113	+12	155	+7	-42
<b>2009</b>	1° gennaio-31 dicembre	115	+2	127	-28	-12
<b>2010</b>	1° gennaio-31 dicembre	115	0	134	+7	-19
<b>2011 (1)</b>	1° gennaio-8 ottobre	82	-33	99	-35	-17
<b>2011 (2)</b>	9 ottobre-31 dicembre	40	-42	41	-58	-1
<b>2011 (3)</b>	1° gennaio-31 dicembre	122	+7	140	+6	-18
<b>2012</b>	1° gennaio-31 dicembre	117	-5	163	+23	-46
<b>2013</b>	1° gennaio-31 dicembre	108	-9	142	-21	-34
<b>2014</b>	1° gennaio-31 dicembre	109	+1	130	-12	-21
<b>2015</b>	1° gennaio-31 dicembre	110	+1	153	+23	-43

<b>2016</b>	1° gennaio-31 dicembre	90	-20	134	-19	-44
<b>2017</b>	1° gennaio-31 dicembre	90	0	159	+25	-69
<b>2018*</b>	1° gennaio-31 dicembre	80	-10	139	-20	-59
<b>2019*</b>	1° gennaio-31 dicembre	77	-3	155	+16	-78
<b>2020*</b>	1° gennaio-31 dicembre	75	-2	171	+16	-96
<b>2021*</b>	1° gennaio-31 dicembre	84	+9	164	-7	-80

(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

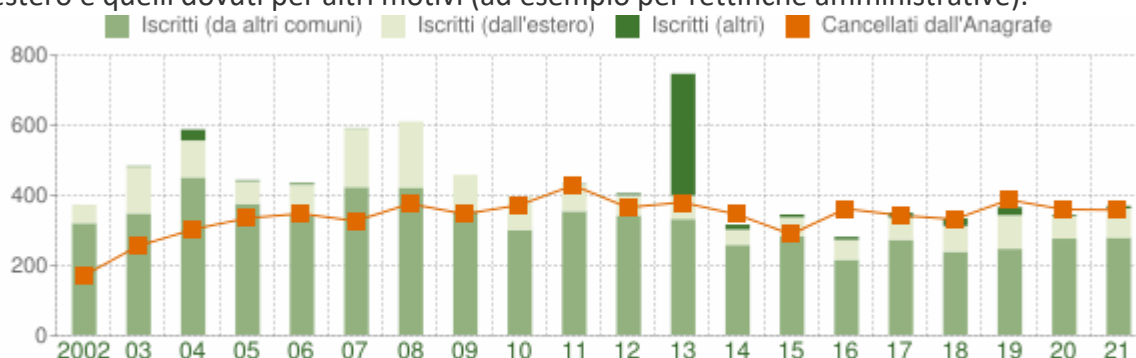
(<sup>3</sup>) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

### Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Sinalunga negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

<b>Anno</b> 1 gen-31 dic	<b>Iscritti</b>			<b>Cancellati</b>			<b>Saldo Migratorio con l'estero</b>	<b>Saldo Migratorio totale</b>
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
<b>2002</b>	318	53	0	167	3	0	+50	+201
<b>2003</b>	346	133	2	240	13	2	+120	+226
<b>2004</b>	449	105	31	276	19	7	+86	+283
<b>2005</b>	373	65	3	317	14	4	+51	+106

<b>2006</b>	340	88	4	326	16	6	+72	+84
<b>2007</b>	421	167	1	311	12	4	+155	+262
<b>2008</b>	420	188	0	364	12	0	+176	+232
<b>2009</b>	352	104	0	318	29	0	+75	+109
<b>2010</b>	299	96	0	326	23	23	+73	+23
<b>2011 (1)</b>	249	56	2	300	15	0	+41	-8
<b>2011 (2)</b>	103	20	0	76	7	30	+13	+10
<b>2011 (3)</b>	352	76	2	376	22	30	+54	+2
<b>2012</b>	340	58	5	335	26	5	+32	+37
<b>2013</b>	330	67	347	320	30	30	+37	+364
<b>2014</b>	256	44	14	320	25	1	+19	-32
<b>2015</b>	281	54	8	226	36	27	+18	+54
<b>2016</b>	214	57	8	279	29	54	+28	-83
<b>2017</b>	271	63	14	288	34	21	+29	+5
<b>2018*</b>	237	73	22	276	23	33	+50	0
<b>2019*</b>	245	96	23	312	64	11	+32	-23
<b>2020*</b>	274	64	4	262	69	29	-5	-18
<b>2021*</b>	277	83	7	285	48	25	+35	+9

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna Amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle Amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'Amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome/impatti*), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un *outcome*, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

**Valore Pubblico:** Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 73 del 22/12/2022.

### 2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il [Benessere equo e sostenibile](#), con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i [Sustainable Development Goals](#) (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il [quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs](#)).





























I [12 domini rilevanti per la misura del benessere](#) che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:







Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell’Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:

BES		SDGs
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3 
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4  1 nel Goal 8 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5  8 nel Goal 8 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1  3 nel Goal 10 
5. Relazioni sociali		
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5  5 nel Goal 16 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5  2 nel Goal 16 
8. Benessere soggettivo		
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11  1 nel Goal 13 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1  2 nel Goal 6  1 nel Goal 7  1 nel Goal 8  3 nel Goal 11  2 nel Goal 12  2 nel Goal 13  1 nel Goal 14  2 nel Goal 15 
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9 
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1  3 in Goal 3  1 in Goal 6  2 in Goal 11  1 in Goal 16 

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

## Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute.

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 <b>M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
<b>Totale Missione 1</b>	<b>40,32</b>	<b>0,80</b>	<b>8,74</b>	<b>49,86</b>
 <b>M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
<b>Totale Missione 2</b>	<b>59,47</b>	<b>1,31</b>	<b>9,16</b>	<b>69,94</b>
 <b>M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
<b>Totale Missione 3</b>	<b>25,40</b>	<b>0,00</b>	<b>6,06</b>	<b>31,46</b>
 <b>M4. ISTRUZIONE E RICERCA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASIILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
<b>Totale Missione 4</b>	<b>30,88</b>	<b>1,93</b>	<b>1,00</b>	<b>33,81</b>
 <b>M5. INCLUSIONE E COESIONE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
<b>Totale Missione 5</b>	<b>19,81</b>	<b>7,25</b>	<b>2,77</b>	<b>29,83</b>
 <b>M6. SALUTE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
<b>Totale Missione 6</b>	<b>15,63</b>	<b>1,71</b>	<b>2,89</b>	<b>20,23</b>
<b>TOTALE</b>	<b>191,50</b>	<b>13,00</b>	<b>30,62</b>	<b>235,12</b>

## 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della *Performance* risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' [art. 17, comma 1, lett. a\), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74](#), in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "*Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione*". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della *performance* delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della *performance* sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la *performance* organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della *Performance* il quale, sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa e di Valutazione del Personale Dipendente, previa informativa sindacale, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 2/07/2012 e successivamente modificato in accordo con le Organizzazioni Sindacali, con deliberazione del Commissario n. 4 del 17/10/2013; il sistema di Valutazione vigente recepisce i principi sopra elencati con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della *performance* risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;

- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'*accountability* e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della *Performance* espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

**Performance:** Si allega il Piano Triennale della Performance per il triennio 2023-2025 (**Allegato 1**) comprensivo del Cruscotto gestionale quale allegato tecnico (**Allegato 2**) e le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance con particolare riferimento all'annualità corrente (**Allegato 3 composto da n. 9 files**)

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

**Anticorruzione:** Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento n. 35 del 7/08/2019.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (**Allegato 4**)

### 2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del **contesto esterno** è richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera e se queste possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Ovviamente non è semplice fare un'analisi del genere, in quanto è molto difficoltoso reperire dati che diano una indicazione diretta della corruzione, ma bisogna operare attraverso l'analisi di dati indiretti e generali da cui poterne inferire altri, iniziando dal profilo strutturale della provincia di Siena.

I **dati relativi al profilo strutturale** contestualizzano il territorio provinciale di Siena e sono organizzati in tre sezioni tematiche: **popolazione, territorio ed economia**; variamente articolate al loro interno, per permettere una più agevole lettura.

I dati di popolazione sono allineati alla disponibilità cartografica dei confini amministrativi pubblicata da Istat e riferita al 1° gennaio 2021.

Il territorio provinciale di Siena si estende su un'area di 3.820,8 Km<sup>2</sup> e la densità demografica è pari a 69,0 ab/Km<sup>2</sup> ed è suddiviso in 35 comuni, di cui 18 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni, che rappresentano il 51,4% dei comuni della Provincia, accolgono il 16,0% della popolazione residente.

La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2019-2021 è stata di -0,47% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,3. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -7,2.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 12,1% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,5% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,4% di anziani con 65 anni e oltre.

La Provincia di Siena ha registrato al 31 ottobre 2021 un'incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti pari a 641,7. Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2020 è di 33,0.

La **struttura del sistema produttivo del territorio** è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 8,8%, in industria del 26,9% e nei servizi del 64,3%.

La **ricchezza disponibile**, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti).

Il **valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite** nella Provincia di Siena è di 26.859,16 euro, che varia di 115,25 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 26.743,91 euro, e di 1.785,57 euro rispetto al valore medio nazionale, pari a 25.073,59 euro.

Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.100,3 milioni di euro che rappresenta il 7,2% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 98.429,5 milioni di euro.

L'analisi del **contesto esterno** è richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera e se queste possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Ovviamente non è semplice fare un'analisi del genere, in quanto è molto difficoltoso reperire dati che diano una indicazione diretta della corruzione, ma bisogna operare attraverso l'analisi di dati indiretti e generali da cui poterne inferire altri, iniziando dal profilo strutturale della provincia di Siena.

I **dati relativi al profilo strutturale** contestualizzano il territorio provinciale di Siena e sono organizzati in tre sezioni tematiche: **popolazione, territorio ed economia**; variamente articolate al loro interno, per permettere una più agevole lettura.

I dati di popolazione sono allineati alla disponibilità cartografica dei confini amministrativi pubblicata da Istat e riferita al 1° gennaio 2021.

Il territorio provinciale di Siena si estende su un'area di 3.820,8 Km<sup>2</sup> e la densità demografica è pari a 69,0 ab/Km<sup>2</sup> ed è suddiviso in 35 comuni, di cui 18 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni, che rappresentano il 51,4% dei comuni della Provincia, accolgono il 16,0% della popolazione residente.

La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2019-2021 è stata di -0,47% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,3. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -7,2.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 12,1% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,5% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,4% di anziani con 65 anni e oltre.

La Provincia di Siena ha registrato al 31 ottobre 2021 un'incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti pari a 641,7. Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2020 è di 33,0.

La **struttura del sistema produttivo del territorio** è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 8,8%, in industria del 26,9% e nei servizi del 64,3%.

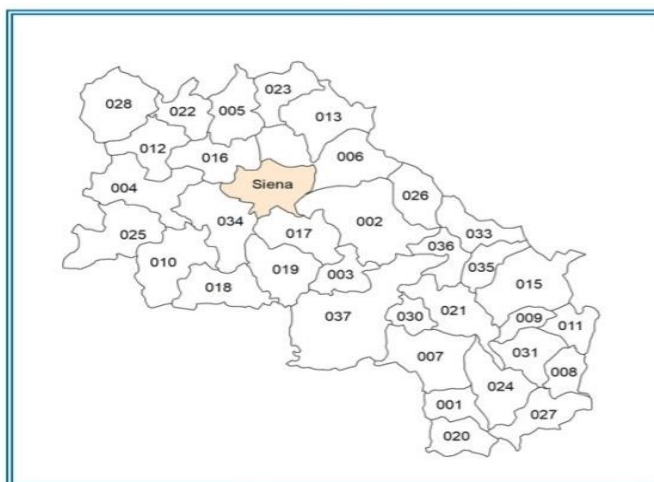
La **ricchezza disponibile**, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti).

Il **valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite** nella Provincia di Siena è di 26.859,16 euro, che varia di 115,25 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 26.743,91 euro, e di 1.785,57 euro rispetto al valore medio nazionale, pari a 25.073,59 euro.

Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.100,3 milioni di euro che rappresenta il 7,2% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 98.429,5 milioni di euro.



## Provincia di Siena



Cod.	Comune	Cod.	Comune
001	Abbadia San Salvatore	026	Rapolano Terme
002	Asciano	027	San Casciano dei Bagni
003	Buonconvento	028	San Gimignano
004	Casole d'Elsa	030	San Quirico d'Orcia
005	Castellina in Chianti	031	Sarteano
006	Castelnuovo Berardenga	<b>032</b>	<b>Siena - Capoluogo</b>
007	Castiglione d'Orcia	033	Sinalunga
008	Cetona	034	Sovicille
009	Chianciano Terme	035	Torrita di Siena
010	Chiusdino	036	Trequanda
011	Chiusi	037	Montalcino
012	Colle di Val d'Elsa		
013	Gaiole in Chianti		
015	Montepulciano		
016	Monteriggioni		
017	Monteroni d'Arbia		
018	Monticiano		
019	Murlo		
020	Piancastagnaio		
021	Pienza		
022	Poggibonsi		
023	Radda in Chianti		
024	Radicofani		
025	Radicondoli		



<b>Indicatori</b>				
<b>TERRITORIO: Caratteristiche e organizzazione</b>	<b>Anno</b>	<b>Siena</b>	<b>Toscana</b>	<b>Italia</b>
Numero di Comuni (dati al 1° gennaio 2021)	2021	35	273	7903
Superficie territoriale (Kmq)*	2021	3.820,8	22.987,4	302.068,3
Densità demografica (ab. per Kmq)*	2021	69,0	159,6	196,2
Popolazione residente*	2021	263.526	3.668.333	59.257.566
Numero di piccoli comuni (<5.000 abitanti)*	2021	18	119	5.521
Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 abitanti) sul totale dei comuni (%)*	2021	51,4	43,6	69,9
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti)*	2021	42.115	275.690	9.768.705
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti) (%)*	2021	16,0	7,5	16,5
<b>POPOLAZIONE: Dinamica e struttura</b>				
Tasso di incremento demografico totale (per mille abitanti)	2020	-6,3	-6,6	-6,5
Tasso di incremento naturale (per mille abitanti)	2020	-7,2	-7	-5,8
Variazione media annua della popolazione residente 2019-2021 (%)*	2021	-0,47	-0,45	-0,47
Popolazione straniera residente (%)*	2021	10,9	10,8	8,5
Popolazione residente tra 0 e 14 anni (%)*	2021	12,1	12,0	12,8
Popolazione residente tra 15 e 64 anni (%)*	2021	61,5	62,1	63,8
Popolazione residente di 65 anni e oltre (%)*	2021	26,4	25,9	23,4
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza	2019	60.892	813.377	12.829.579
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza (%)	2019	22,9	22,0	21,4
Casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 residenti (dal 20/02/2020 al 31/10/2021)	2021	641,7	789,6	805,3
Tasso di mortalità covid standardizzato per 100.000	2020	33,0	71,4	109,3
<b>ECONOMIA: Struttura del sistema del produttivo e ricchezza disponibile</b>				
Imprese al femminile su imprese attive (%)	2020	25,0	23,8	22,6
Tasso di natalità delle imprese (%)	2020	0,7	0,7	0,8
Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca (%)	2020	8,8	3,2	4,0
Occupati nell'industria (%)	2020	26,9	26,7	26,4
Occupati nei servizi (%)	2020	64,3	70,1	69,6
Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2020	7.100,3	98.429,5	1.490.612,9
Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2020	26.859,16	26.743,91	25.073,59

\* riferiti al 1 gennaio 2021

Oltre agli indicatori specifici sulla **criminalità in provincia di Siena** che analizzeremo più avanti, di seguito riportiamo alcune dimensioni (e relativi indicatori) che potrebbero essere utili per la nostra analisi, in quanto ci mostrano la situazione socioeconomico-lavorativa del senese e di conseguenza una eventuale “appetibilità” del nostro territorio da parte della criminalità.

Le dimensioni prese in esame sono quelle relative al **Lavoro** e al **Benessere economico**, che estrapoliamo dalla pubblicazione sul Benessere Equo e Sostenibile nella provincia di Siena – anno 2021 ([www.besdelleprovince.it](http://www.besdelleprovince.it)), curata dall’Ufficio statistica della Provincia di Siena.

**LAVORO**

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Partecipazione	1	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni)	%	11,4	12,0	19,0
	2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-24 anni)	%	28,8	37,6	47,2
	3	Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	9,9	4,4	6,7
Occupazione	4	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	73,3	71,0	62,6
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	%	-18,6	-14,7	-19,9
	6	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	33,3	33,9	29,8
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	%	79,0	78,8	89,1
	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	%	-5,6	-4,4	-9,4
Disoccupazione	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	6,5	6,6	9,2
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni)	%	14,3	17,0	22,1
Sicurezza	11	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	17,9	15,4	11,4

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).  
Anni: 2020 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2019 (indicatori 7 e 8); 2017 (indicatore 11).

Gli indicatori presi in esame per la dimensione Lavoro, ci mostrano che nel territorio provinciale senese, riguardo ai temi di **partecipazione al lavoro, occupazione e disoccupazione**, si registra una situazione di lieve “benessere” in confronto a quella italiana e toscana. Bandierina rossa, purtroppo, per gli indicatori sulla differenza di genere e quello sulla sicurezza, che nel senese assumono valori piuttosto elevati.

Analizzando, in particolare, il dato relativo al **tasso di mancata partecipazione al lavoro per la fascia di età 15-74** ci accorgiamo che il valore provinciale (11,4%) è di 0,6 punti più basso rispetto a quello regionale (12%) e di ben 7,6 rispetto a quello nazionale (19%), registrando una variazione percentuale sul valore Italia di -40%.

Piuttosto rilevante anche la differenza tra il valore senese e quello italiano se ci soffermiamo sul **tasso di mancata partecipazione al lavoro per la fascia di età 15-24** ove la provincia di Siena segna un 28,8% che paragonato al valore italiano (47,2%) e a quello toscano (37,6%) ci disegna un quadro piuttosto roseo per i giovani senesi per i quali, nel 2020, è stato registrato un valore di disoccupazione provinciale pari al 14,3% mentre la media nazionale nello stesso anno risulta essere del 22,1%. Anche il tasso provinciale di occupazione 20-64 anni (73,3%) ci dice che tutto sommato sono molti gli occupati del territorio senese rispetto a quello italiano (62,6%), dato confermato anche dal valore provinciale del tasso di disoccupazione (15-74 anni) che risulta essere il più basso dei tre territori considerati, anche se di poco rispetto al dato regionale.

Il territorio senese segna però anche dei primati negativi. Se ci soffermiamo infatti sul dato relativo **alla differenza di genere** nel tasso di mancata partecipazione al lavoro, il dato provinciale (9,9%) supera di gran lunga quello regionale (4,4%) e addirittura anche quello nazionale (6,7 %), fenomeno mai avvenuto negli anni passati quando il valore senese si attestava in posizione intermedia.






In netto aumento anche la **differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)** che nel caso della provincia di Siena assume il valore di -18,6% contro un -14,7% regionale.

Altro dato negativo è quello che riguarda **la sicurezza**: nel 2018, il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente sul totale occupati, nel senese è di 17,9 per 10.000 occupati a fronte di 11,4

casi per 10.000 occupati come media nazionale e 15,4 come media regionale. Seppur il dato è diminuito di 3,4 punti rispetto a quello riportato lo scorso anno, rimane comunque un record negativo.

Rispetto ai restanti temi e indicatori, la provincia di Siena si attesta su valori intermedi tra una virtuosa Toscana e un'Italia con valori medi piuttosto negativi.

### BENESSERE ECONOMICO

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Reddito	1  	Reddito disponibile delle famiglie pro-capite	euro	20.807	20.297	18.525
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	21.722	20.859	21.965
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	13.938	12.550	11.962
	4 	Pensioni di basso importo	%	19,3	20,6	23,1
Disuguaglianze	5 	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-7.127	-7.209	-7.823
Difficoltà economica	6 	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,8	0,7	0,8

Fonti: Istituto Tagliacarne (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).

Anni: 2020 (indicatori 3, 4 e 6); 2019 (indicatori 2 e 5); 2017 (indicatore 1).

I dati raccolti riguardo la **dimensione benessere economico** rendono evidente come il territorio provinciale senese goda di un benessere economico superiore a quello della media italiana e toscana.

Il **reddito disponibile delle famiglie senesi pro-capite (in euro)**, definito come rapporto tra il reddito complessivo lordo delle famiglie anagrafiche e il numero totale di componenti delle famiglie anagrafiche, supera di circa € 2.300 lo stesso valore medio italiano e di circa € 500 quello toscano.

Anche l'**importo medio annuo delle pensioni** degli abitanti del territorio provinciale senese supera del 16% quello della media degli italiani e dell'11% quello dei toscani, segno di una migliore capacità reddituale, confermata dalla percentuale di pensioni di basso importo che nel senese è di 19,3%, a livello regionale è del 20,6% e in quello italiano del 23,1%.

La **retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti** del territorio provinciale senese si attesta invece tra la media italiana (più alta) e quella toscana (più bassa), con una variazione percentuale rispetto al valore Italia del -1% e +4% rispetto al valore toscano.

Altro dato positivo registrato nell'ambito senese è la **differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)** che, seppure considerevole, è più bassa di quella rilevata nel territorio toscano e italiano. Mentre, infatti, nel territorio provinciale di Siena la differenza nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti tra donne e uomini è di -7127 €, in Italia tale differenza è di -7822 € mentre in Toscana è di -7208 €.

Ultimo dato della dimensione Benessere economico è il **Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie** che nel territorio provinciale coincide col dato medio nazionale (0,8%) e risulta essere superiore a quello toscano per 0,1%.

Di seguito proseguiamo con l'analisi di alcuni **dati sulla criminalità** estrapolati dalle banche dati Istat o comunicati dalla Prefettura. In particolare ci soffermiamo sui delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (l'indagine investe l'attività operativa delle Forze di polizia e non segue il successivo percorso giudiziario dei fatti segnalati), iniziando con i dati sulla criminalità in generale per poi analizzarli meglio per tipo di delitto.

Nella seconda parte invece, analizziamo la **“Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata. Anno 2020”** e riassumendo ed estrapolando i dati relativi alla provincia di Siena dal **“Quinto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2020”** curato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa su commissione della Regione Toscana, potremo avere un'analisi aggiornata e dettagliata sull'evoluzione dei due fenomeni nella nostra regione e nella nostra provincia.

La tabella sotto mostra il trend dei reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in provincia di Siena dal 2010 al 2020, secondo i dati Istat. Per avere un quadro più chiaro abbiamo calcolato la variazione dei delitti nell'ultimo anno, negli ultimi dieci anni ma anche dal 2019 al 2018 per evidenziare quanto il dato dei reati, durante l'anno dell'inizio della pandemia e del conseguente periodo di lockdown, abbia determinato una drastica, quanto “forzata”, diminuzione di delitti, “viziando” un po' i dati.

ANNO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var% 2020/ 2019	Var% 2020/ 2010
DELITTI PROV SIENA	8536	8513	9436	9610	8800	8398	8333	7942	7592	7269	5749	-21%	-33%

### Totale delitti in provincia di Siena

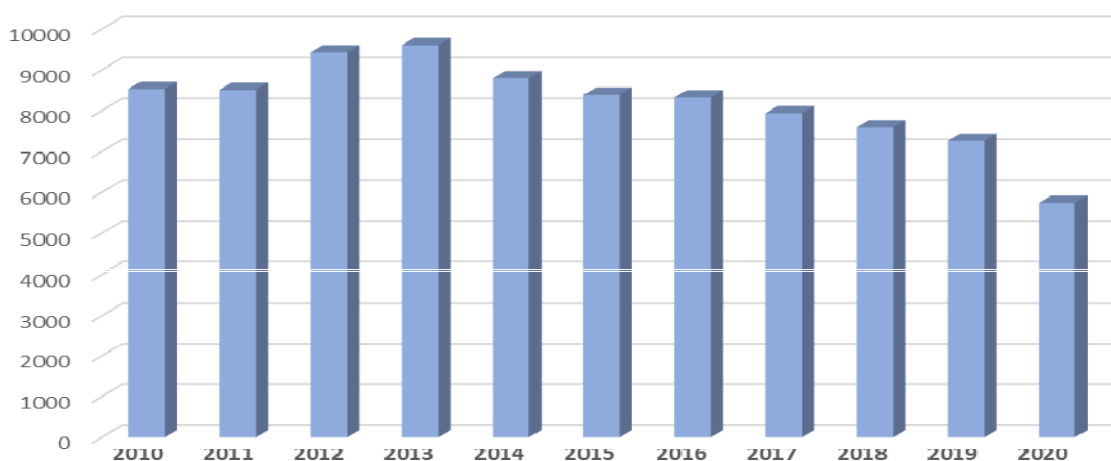


Figura 1 Andamento del totale dei delitti in Provincia di Siena dal 2010 al 2020. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Analizzando il trend del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena) dal 2010 al 2020 si evidenzia un calo del numero dei crimini nel tempo, che diminuiscono molto lievemente dal 2010 al 2011, per poi risalire bruscamente nel 2012 e 2013 e riscendere gradualmente dal 2013 in poi.

Come evidenziato in precedenza, il 2020 è stato un anno particolare, tanto che dal 2019 al 2020 il numero di delitti è sceso del 21% e in 10 anni addirittura del 33%, se però consideriamo che dal

2018 al 2019 il numero di delitti è diminuito solo del 4% , ci rendiamo conto quanto il 2020 corrisponda a un anno peculiare per i delitti.

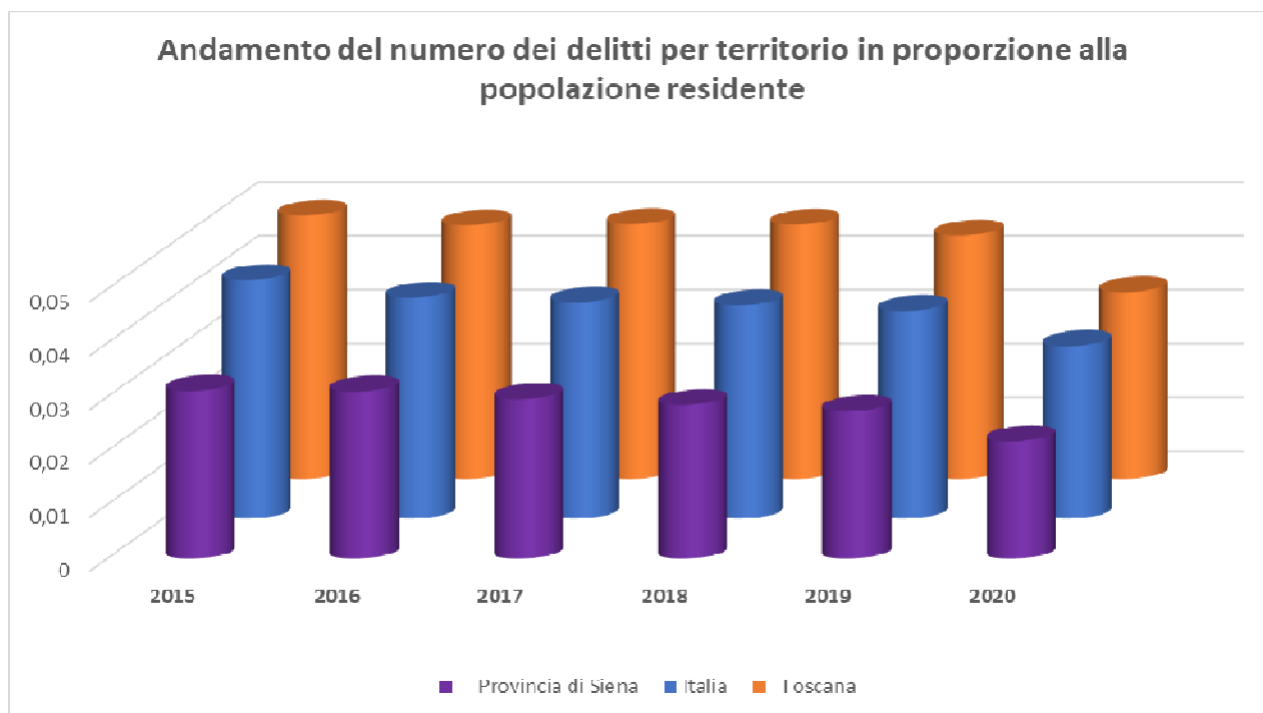
Nella tabella sottostante abbiamo invece confrontato il trend dei delitti dal 2015 al 2020 in tre ambiti territoriali: Italia, Toscana e Provincia di Siena.

Dai dati riportati, emerge una situazione tendenzialmente positiva, con una diminuzione del totale dei delitti, sebbene con percentuali diverse, in tutti gli ambiti territoriali e per tutti i periodi considerati: sia nell'ultimo anno (paragonando il dato del 2020 con quello dell'anno precedente), sia negli ultimi due anni (paragonando il dato del 2020 con il dato del 2018), che nel quinquennio (calcolando la variazione percentuale dal 2020 al 2015) si evidenzia un calo del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria.

Tipo dato		Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria									
Tipo di delitto		Totale									
Periodo del commesso delitto		Durante l'anno di riferimento									
Selezione periodo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variazione % 2020/2019	Variazione % 2020/2018	Variazione % 2020/2015	Variazione % 2019/2018	
<b>Territorio</b>											
Italia	2.687.249	2.487.389	2.429.795	2.371.806	2.301.912	1.900.624	-17%	-20%	-29%	-3%	
Toscana	183.099	176.246	176.763	174.784	166.919	128.010	-23%	-27%	-30%	-4%	
Provincia di Siena	8.398	8.333	7.942	7.592	7.269	5.749	-21%	-24%	-32%	-4%	

**Fonte: dati Istat**

Segue un grafico in cui il numero del totale dei delitti per territorio, dal 2015 al 2020 è stato ponderato con il numero di abitanti residenti nei rispettivi territori per anno di riferimento.



**Figura 2- Andamento dei delitti per territorio in proporzione alla popolazione.** Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito il **tasso di delittuosità** di ciascun territorio, cioè il numero dei delitti per 100.000 abitanti

Selezione periodo	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Territorio</b>					
Italia	4102,7	4013,8	3925,4	3817,3	3197
Toscana	4708,2	4726,7	4681,8	4479,6	3478,1
Siena	3099,3	2961,5	2837	2725,4	2174,7
Siena	..	4688,3	4376,9	4327,9	3174,1

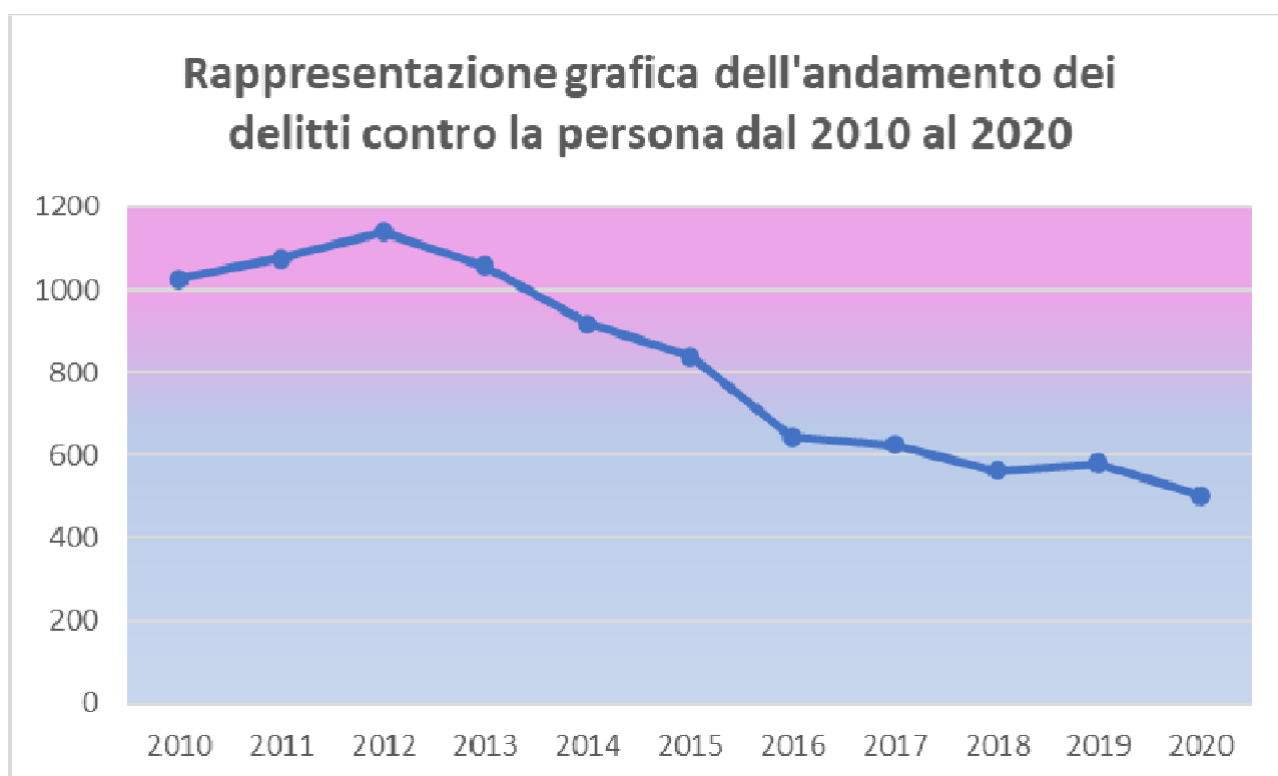
Nella tabella che segue, a fronte del numero totale dei delitti, abbiamo esaminato i soli **delitti contro la persona** denunciati in Provincia di Siena nell'ultimo decennio, mettendo in evidenza le variazioni percentuali degli ultimi due anni e quelle intercorse tra l'anno 2010 e il 2020.

REATO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. % 2020/ 2019	Var. % 2020/ 2019	Var. % 2020/ 2019
<b>Delitti contro la persona</b>														
Omicidi volontari	2	0	0	4	1	0	1	2	2	3	0	-100%	100%	50%
- per furto/rapina	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
- mafioso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
- terroristico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Infanticidi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Omicidi tentati	4	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	200%	25%	50%
Omicidi colposi	12	13	12	18	13	9	11	12	10	14	6	-57%	50%	40%
- sinistro stradale	10	12	5	13	9	4	11	9	8	8	3	-63%	70%	0%
- sinistro lavoro	0	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	//	//	100%
Lesioni dolose	291	312	329	294	237	215	260	228	238	253	205	-20%	31%	6%
Percosse	63	55	67	75	45	53	54	57	50	44	37	-16%	41%	12%
Minacce	337	349	355	334	291	295	264	296	237	242	236	-2%	30%	2%
Ingiurie	272	323	355	306	308	228	31	4	0	0	0	//	100%	//
Violenze sessuali	41	19	18	20	19	35	22	16	21	19	18	-5%	56%	10%
- su ultra 14enni	37	15	17	15	18	28	19	10	20	18	15	-17%	57%	10%
- su infra 14enni	3	3	1	5	1	4	3	6	1	1	3	200%	33%	0%
- di gruppo	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	//	100%	//
Atti sex con minori	3	1	1	2	1	3	0	3	2	2	0	100%	100%	0%
Corruz. Minorenni	1	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	100%	100%	//
<b>TOTALE</b>	<b>1026</b>	<b>107</b>	<b>114</b>	<b>1057</b>	<b>918</b>	<b>839</b>	<b>644</b>	<b>625</b>	<b>562</b>	<b>579</b>	<b>505</b>	<b>-13%</b>	<b>51%</b>	<b>3%</b>

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Emerge il quadro di una provincia in cui i delitti totali contro la persona nell'ultimo anno sono diminuiti del 13%, le lesioni del 20% e le violenze sessuali su ultraquattordicenni del 17%; in netto aumento però le violenze sessuali su infra-quattordicenni e i tentati omicidi. Se compariamo invece i dati del 2020 con quelli del 2010, il calo percentuale è addirittura del 51%, con una diminuzione percentuale per tutti i tipi di reati considerati. Da considerare, in ogni caso, che il 2020 è stato un anno particolare, probabilmente per le ragioni di cui in premessa. Se infatti ci soffermiamo sulla variazione percentuale dei due anni precedenti ci accorgeremo che nel totale erano in leggero aumento (3%), con un aumento di omicidi volontari e omicidi colposi. Positivo il dato che evidenzia la totale assenza durante tutti e dieci gli anni presi in esame, di omicidi volontari per mafia o terrorismo, mentre per furto/rapina viene evidenziato un solo episodio accaduto nel 2013.

Quanto sopra detto risulta piuttosto evidente dalla rappresentazione grafica sotto riportata.



**Figura 3- Andamento dei delitti contro la persona dal 2010 al 2020 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat**

Di seguito analizziamo i **delitti contro il patrimonio** commessi dal 2010 al 2020 in provincia di Siena. Calcolando le variazioni percentuali del 2020 rispetto al 2019 e del 2020 rispetto al 2010 notiamo un quasi dimezzamento nel totale di tutti i delitti e comunque un calo in quasi tutti i tipi di delitto. Da monitorare le estorsioni (tra l'altro in aumento), delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura

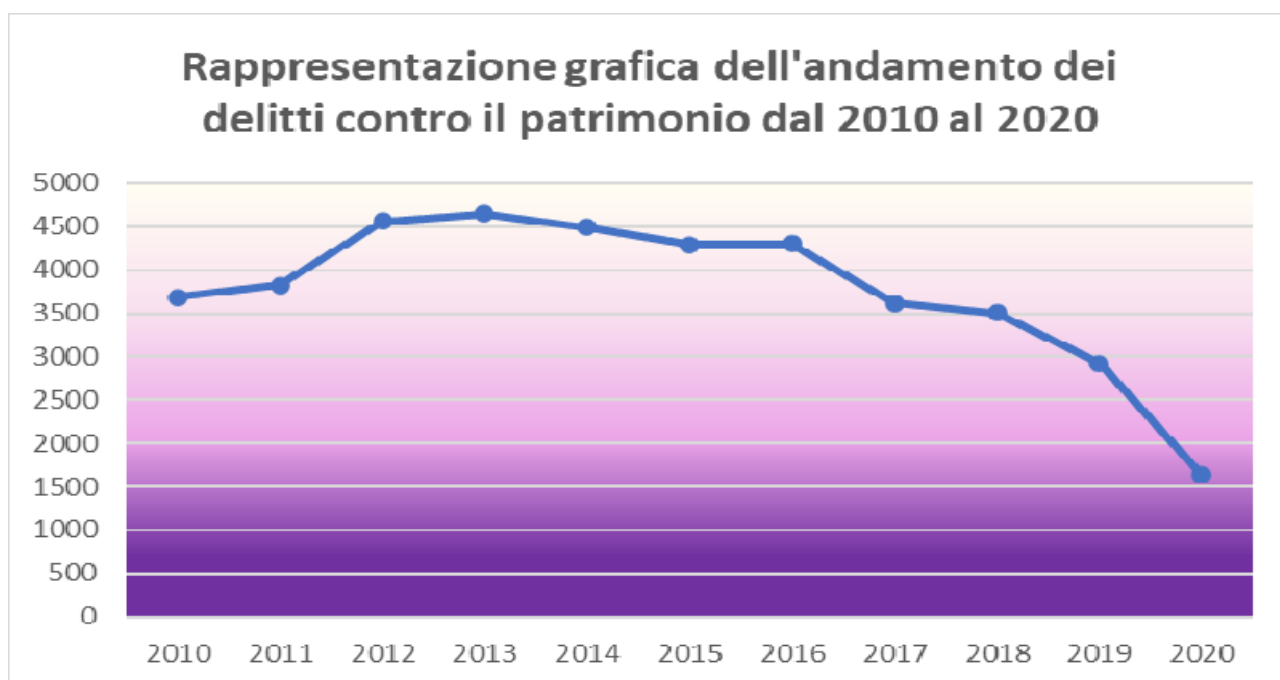


REATO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. % 2020 /19	Var. % 2020/10	Var. % 2019/18
<b>Delitti contro il patrimonio</b>														
<b>Furti</b>	<b>3569</b>	<b>3686</b>	<b>4425</b>	<b>4474</b>	<b>4366</b>	<b>4168</b>	<b>4148</b>	<b>3498</b>	<b>3400</b>	<b>2833</b>	<b>1559</b>	<b>-45%</b>	<b>-56%</b>	<b>-17%</b>
- con strappo	5	5	15	20	20	18	12	13	7	12	9	-25%	80%	71%
- con destrezza	384	374	546	528	507	565	410	463	407	348	116	-67%	-70%	-14%
- in uff. pubblici	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	-100%	100%	///
- in abitazioni	607	750	957	1089	959	1010	965	857	984	773	472	-39%	-22%	-21%
- in esercizi commerciali	347	333	380	332	365	342	359	310	349	264	99	-63%	-71%	-24%
- su auto in sosta	368	291	300	407	511	429	498	293	240	233	119	-49%	-68%	-3%
- di opere d'arte	7	11	4	9	4	3	4	5	3	3	0	-100%	100%	0%
- di mezzi pesanti	4	3	1	1	2	2	3	2	5	0	0	///	-100%	-100%
- di ciclomotori	66	73	59	53	34	41	33	28	26	28	16	-43%	-76%	8%
- di motocicli	17	33	21	31	33	21	35	15	21	20	14	-30%	-18%	-5%
- di autovetture	83	50	104	61	76	82	80	66	62	37	33	-11%	-60%	-40%
Ricettazione	59	58	78	94	71	45	69	55	49	32	26	-19%	-56%	-35%
Rapine	35	62	43	49	35	42	46	36	24	27	16	-41%	-54%	13%
- in abitazioni	13	2	5	17	11	10	7	5	8	9	2	-78%	-85%	13%
- in banca	1	6	4	2	4	9	11	8	2	1	0	-100%	100%	-50%
- in uffici postali	1	0	5	1	1	1	1	0	0	0	0	///	-100%	///
- in esercizi commerciali	8	12	10	2	2	8	9	7	4	2	2	0%	-75%	-50%
- a rappres. di preziosi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- a portavalori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- nella pubblica via	7	28	11	19	11	10	10	8	6	11	9	-18%	29%	83%
- di mezzi pesanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Estorsioni	24	22	14	25	22	40	40	28	31	29	31	7%	29%	-6%
Usura	1	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	///	-100%	-100%
<b>TOTALE PARZIALE</b>	<b>3688</b>	<b>3828</b>	<b>4560</b>	<b>4644</b>	<b>4495</b>	<b>4296</b>	<b>4304</b>	<b>3618</b>	<b>3505</b>	<b>2921</b>	<b>1632</b>	<b>-44%</b>	<b>-56%</b>	<b>-17%</b>

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Il 2020 rappresenta però un anno piuttosto particolare, per questo motivo abbiamo mantenuto la variazione % dal 2019 al 2018, in cui notiamo un calo nel totale dei delitti del 17%, ma un aumento del numero dei furti con strappo e di ciclomotori, delle rapine e delle rapine in abitazioni, mentre quelle nella pubblica via risultano sono aumentate addirittura dell'83%.

Di seguito la rappresentazione grafica dell'andamento del totale dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020.



**Figura 4- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica provincia di Siena su dati Prefettura di Siena**

Si analizzano ora tutti gli **altri delitti/reati** commessi dal 2010 al 2020 in provincia di Siena. Nel passaggio dal 2019 al 2020, il totale di quelli che definiamo altri delitti rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio, diminuisce del 4%, controbilanciando così l'aumento esponenziale di alcune tipologie di delitto, come le truffe informatiche, la produzione e traffico di stupefacenti, i delitti informatici e le contraffazioni, rispetto a tutti gli altri che invece sono diminuiti, e alcuni moltissimo, come la prostituzione e la pornografia minorile.

REATO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Diff. % 2020/ 2019	Diff. . % 202 0/2 010	Var % 2019/2 009
<b>Altri delitti</b>															
<i>Sequestri di persona</i>	3	14	9	7	11	5	2	2	7	4	3	1	-67%	-93%	-25%
- a scopo estorsivo	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	///	///	///
- per motivi sessuali	1	7	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	///	-100%	-100%
<i>Associazione a delinq.</i>	0	3	1	2	4	12	1	14	1	1	1	0	-100%	100%	0%
<i>Ass. tipo mafioso</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
<i>Riciclaggio</i>	10	6	7	7	42	16	16	1	5	1	6	6	0%	0%	500%
<i>Truffe e frodi informatiche</i>	438	395	419	560	629	586	760	943	1039	1071	1163	1445	24%	266%	9%
<i>Incendi</i>	33	28	56	67	29	18	40	20	56	19	22	21	-5%	25%	16%
- boschivi	19	12	36	46	18	4	22	12	48	4	17	11	-35%	-8%	325%
<i>Danneggiamenti</i>	1356	1334	1123	1090	966	896	790	689	748	775	851	609	-28%	54%	10%
<i>Dannegg. con incendi</i>	12	13	21	15	8	12	10	5	20	16	10	10	0%	23%	-38%
<i>Contrabbando</i>	1	0	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
<i>Stupefacenti</i>	81	67	81	102	118	76	51	74	107	100	78	60	-23%	10%	-22%
- produz. e traffico	7	12	10	8	9	9	2	10	5	8	7	12	71%	0%	-13%
- spaccio	42	30	51	67	82	52	29	42	84	77	57	36	-37%	20%	-26%
- ass. finalizz. spaccio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
<i>Prostitu. e pornografia minor.</i>	4	6	5	5	12	13	5	8	1	12	16	2	-88%	67%	33%
<i>Delitti informatici</i>	32	42	33	50	45	71	54	62	46	52	73	97	33%	131%	40%
<i>Contraffazioni</i>	0	15	13	27	10	15	22	8	18	4	4	9	125%	40%	0%
<i>Altri delitti</i>	2452	1899	1815	1803	2034	1667	1512	1559	1651	1470	1542	1352	-12%	29%	5%
<b>TOTALE PARZIALE</b>	<b>4422</b>	<b>3822</b>	<b>3609</b>	<b>3735</b>	<b>3909</b>	<b>3387</b>	<b>3263</b>	<b>3385</b>	<b>3699</b>	<b>3525</b>	<b>3769</b>	<b>3612</b>	<b>-4%</b>	<b>-</b>	<b>7%</b>

**Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena**

Analizzando quelli che vengono definiti Altri delitti, nel totale, ci rendiamo conto che l'andamento, nel corso degli anni, non è lineare. I valori scendono e salgono, dal 2011 al 2017 ogni due anni, negli altri anni l'alternanza risulta annuale.



**Figura 5- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat**

### 2.3.2 Analisi del contesto interno:

#### **Struttura politica**

Con le elezioni del 26/05/2019 è stato proclamato eletto sindaco del Comune di Sinalunga Edo Zacchei, che ha nominato, con suo decreto n. 14 del 06/06/2019 la Giunta composta da:

BERNARDINI Cecilia nata a Sinalunga (SI) il 09/01/1977 con delega: **“POLITICHE SOCIALI, POLITICHE EDUCATIVE, POLITICHE DELLA FAMIGLIA, SICUREZZA SOCIALE, PARI OPPORTUNITA”**

BAGNOLI Gianni, nato a Massa Marittima (GR) il 17/10/1971 con delega: **“PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA E BENI CULTURALI, TURISMO, PROMOZIONE DEL TERRITORIO”**

FERRETTI Alessandro, nato a Sinalunga (SI) 20/07/1967 con delega: **“BILANCIO E FISCALITA', ACCESSO AI CONTRIBUTI, AZIENDE PARTECIPATE, PERSONALE”**

BURACCHI Carlo, nato a Sinalunga il 7/04/1963 con delega: **“PATRIMONIO, LAVORI PUBBLICI, DECORO E MANUTENZIONI, POLITICHE AMBIENTALI”**;

COTTONE Rosa, nata ad Agrigento (AG) il 21/04/1974 con delega **“ATTIVITA' ECONOMICHE E PRODUTTIVE, POLITICHE DEL LAVORO, SPORT, POLIZIA MUNICIPALE, RELAZIONI CON IL PUBBLICO”**

Il Consiglio Comunale è oggi composto da:

<b>Gruppo Consiliare “CENTROSINISTRA PER SINALUNGA”</b>
Gialli Francesco – Capogruppo
Bernardini Cecilia
Dondi Federico
Farsi Franco
Dini Luciano
Calabria Barbara
Buracchi Alberto Simoes
Fei Leopoldo
Pericoli Cosetta

Romoli Annamaria
Graziani Daniele

<b>Gruppo Consiliare “SINALUNGA SI RINNOVA”</b>
Biribò Marcella – Capogruppo
Savelli Mattia
Roggi Tatiana
Papa Rebecca

<b>Gruppo Consiliare “PER SINALUNGA ANGELINA LISTA CIVICA”</b>
Rappuoli Angelina- Capogruppo

<b>Gruppo Consiliare “ALLEANZA PER SINALUNGA”</b>
Savelli Mattia - Capogruppo
Roggi Tatiana
Papa Rebecca

### **Struttura amministrativa**

Segretario comunale è la Dott.ssa Annalisa Chiacchio giusto Decreto del Sindaco n. 27 del 2/08/2019

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è la Dott.ssa Annalisa Chiacchio giusto Decreto del Sindaco n. 35 del 7/08/2019.

L’assetto organizzativo è riportato nella successiva sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

### 2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

### 2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

### 2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (**Allegato n. 5 e n. 6**)



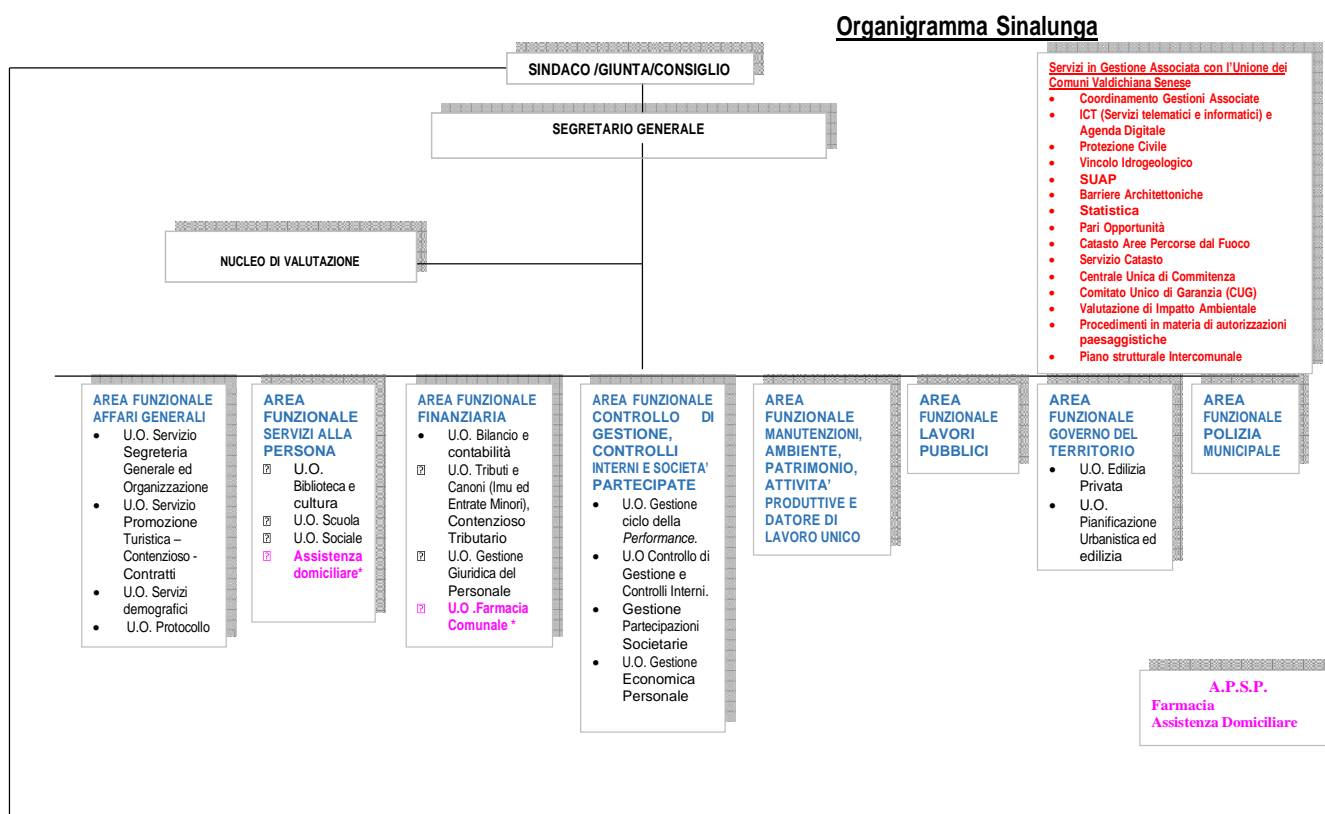
### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell’Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l’assegnazione dei servizi e gli uffici.

**Organizzazione:** L’attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell’Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 4 del 21/01/2021 modificata in parte con deliberazione di Giunta n. 28 del 14/03/2022.

#### 3.1.1 L’Organigramma dell’Ente:



**3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:**

<b>Struttura Organizzativa Area/Settore</b>	<b>Servizi/Uffici Assegnati</b>	<b>Dirigente/Responsabile</b>
Area Affari Generali	U.O Segreteria U.O. Contenzioso, Contratti, Promozione Turistica U.O Demografici U.O Protocollo	Annalisa Chiacchio
Area Servizi alla Persona	U.O. Scuola U.O Sociale U.O Biblioteca e Cultura	Monia Ciolfi
Area Polizia Municipale	U.O. Polizia Municipale	Fabrizio Giannini
Area Lavori Pubblici	U.O. Lavori Pubblici	Claudia Frangiosa
Area Finanziaria	U.O Bilancio e contabilità U.O Tributi e canoni, contenzioso tributario U.O. Gestione giuridica del personale U.O Farmacia Comunale (gestione esternalizzata)	Annalisa Chiacchio
Area Controllo di gestione, Controlli interni e Società partecipate	U.O Controllo di gestione e controlli interni U.O. Gestione del ciclo della performance U.O Gestione partecipazioni societarie U.O Gestione economica del personale	Brunella Lucioli
Area Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio, Attività Produttive e Datore di Lavoro	U.O Manutenzioni Ambiente, Patrimonio, Attività Produttive e Datore di Lavoro	Leandro Tavanti
Area Governo del Territorio	U.O Edilizia privata	Raffaele Lepore

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della *performance*;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

**Lavoro agile:** Il Regolamento sul lavoro agile e da remoto è stato approvato con delibera di Giunta n. 108 del 01/08/2022.

#### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

#### 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;

- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Il Comune di Sinalunga individua quindi come non "smartabili" le seguenti attività, individuate come

"attività indifferibili", da rendere obbligatoriamente in presenza:

- attività della Polizia Locale;
- attività dell'Anagrafe e dello Stato Civile;
- Servizi cimiteriali e Polizia mortuaria;
- Servizi manutentivi;
- Protocollo e messo comunale.

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:**

La percentuale massima di dipendenti assegnabili a lavoro agile è fissata nel 25% tra i dipendenti assegnati a servizi "smartabili"; possono, quindi, essere assegnati al lavoro agile fino ad un massimo di 7 dipendenti (arrotondamento all'unità superiore) secondo le seguenti priorità (in ordine di importanza):

- 1) Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 2) dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta) ;
- 3) Lavoratrici in gravidanza;
- 4) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- 5) dipendenti con figli studenti affetti da DSA certificata dal SSN;
- 6) Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 16 anni, a condizione di mancato godimento del lavoro agile da parte dell'altro genitore;

7) Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età, per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);

8) Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 30 km

9) Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 15 km.

### Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e *diperformance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Secondo il foglio di calcolo allegato (**Allegato 7**), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, utilizzando le spese di personale 2021 (ultimo rendiconto approvato), le entrate correnti 2019-2020-2021 (ultimi tre rendiconti approvati) e il FCDE stanziato nel bilancio di previsione assestato 2022, il Comune di Sinalunga:

- ha un valore soglia di **24,89%**;
- il limite effettivo di spesa di personale lorda, senza IRAP, come risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2021) è pari ad euro 2.477.670,91;
- l'incremento di spesa consentito, senza IRAP, è pari ad **euro 210.191,11**;
- il limite teorico di spesa di personale lorda, senza IRAP, è pari, dunque, ad euro 2.687.862,02;

b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

Sulla base di informazioni ufficiose, ancora non suffragate da atti ufficiali, nel triennio di riferimento si prevedono i seguenti pensionamenti:

- anno 2023: 1 istruttore amministrativo Cat. C part time al 50% e 1 agente di polizia municipale Cat. C, tempo pieno;
- anno 2024: 1 istruttore amministrativo, Cat. C, tempo pieno, e 1 istruttore direttivo Cat. D.

c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenzamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione;
  - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - meccanismi di progressione di carriera interni;
  - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - concorsi;
  - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
  - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

**Fabbisogno di personale:** Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (**Allegato 8 e 9**), corredato dal parere favorevole del Revisore Unico dei Conti in data 27/02/2023 prot. n. 4259 del 02/03/2023.

### 3.3.1 Insussistenza di situazioni di eccedenza del personale

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ciascun Responsabile di servizio ha attestato l'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale per il settore di rispettiva competenza, come da dichiarazioni conservate in atti.

### 3.3.2 Il rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune di Sinalunga:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- non versa in situazioni di dissesto né predissesto né si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

### 3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 248.770,59	Euro 25.000,00

### 3.3.4 Il rispetto dei limiti alla spesa di personale:

Valore medio di riferimento relativo al triennio 2011/2013	Spesa di personale prevista anno corrente al netto delle componenti da escludere
Euro 2.408.833,57	Euro 1.981.499,70

**3.3.5 Le assunzioni programmate:**

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	POSTI	Costo (dal 1° aprile 2023)
2023	Collaboratore professionale "operaio" Cat. B3	Scorrimento graduatoria	Tempo indeterminato	2	46.000,00
2023	Istruttore amministrativo contabile Cat. C	50% concorso/50% progressioni verticali*	Tempo indeterminato	4	49.500,00 + DIFF. STIPENDIALE PROGRESSIONI EURO 1.500,00
2023	Istruttore direttivo contabile Cat. D	Mobilità	Tempo indeterminato	1	27.000,00
2023	Istruttore amministrativo contabile Cat. C	Scorrimento graduatoria/concorso	Tempo determinato e parziale al 75%	1	19.000,00
2023	Istruttore Amministrativo Cat. D	Art. 90 TUEL	Tempo determinato e parziale per 8 ore settimanali (22,22%)	1	9.000,00
2023	Istruttore direttivo Tecnico Ingegnere Cat. D	Concorso	Tempo indeterminato e parziale al 50%	1	14.000,00
<b>TOTALE</b>					<b>166.000,00</b>

\* Nel corso dell'anno 2023, il Comune di Sinalunga concluderà due assunzioni già programmate e avviate nell'anno 2022 ma non portate a compimento, per cui esse sono traslate al 2023. Trattasi, rispettivamente, dell'assunzione di un istruttore amministrativo contabile Cat. C a tempo pieno e indeterminato e di un Istruttore direttivo tecnico Ingegnere Cat. D a tempo indeterminato e parziale del 50%.

Quanto alle progressioni verticali, anch'esse erano state già previste con l'ultimo aggiornamento alla programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 181 del 19/12/2022. In particolare, erano state programmate due progressioni verticali dalla cat. B3, con profilo collaboratore professionale amministrativo o contabile, alla cat. C profilo istruttore amministrativo o contabile, con decorrenza 01-01-2023. Esse, dunque, verranno espletate nel corso dell'anno 2023, tenendo presente che:

- rispettano la riserva del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno;
- non sarà possibile assumere per concorso e per progressione in modo perfettamente sincrono ma entro il 31/12/2023 saranno portate a compimento tutte e quattro le assunzioni programmate.



**3.3.6 La dotazione organica:****1. AREA FUNZIONALE AFFARI GENERALI****Responsabile ad interim Segretario Generale****U.O.****SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE ED ORGANIZZAZIONE**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D2	Istruttore Direttivo	1	1*
<b>C1</b>	<b>Istruttore Amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>(Vacante)</b>
		<b>Tot. n. 2 (di cui 1 vacante)</b>	

\*unità assegnata al 50% al Servizio Segreteria Generale ed Organizzazione e al 50% al Servizio Promozione turistica-Contenzioso -Contratti

**U.O.****SERVIZI DEMOGRAFICI**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
C6	Istruttore	1	1
C3	Istruttore	1	1
C5	Istruttore	1	1
<b>C1</b>	<b>Istruttore</b>	<b>1</b>	<b>(Vacante)</b>
B3/B3	Collaboratore Professionale	1	1
		<b>Tot. n. 5 di cui n. 1 vacante</b>	

**U.O.  
PROTOCOLLO**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
B1/B6	Esecutore	1	1
B2	Esecutore	1	1 (Part time 69,44%)
B2	Esecutore	1	1
		<b>Tot. n. 3</b>	

**2. AREA FUNZIONALE SERVIZI ALLA PERSONA**

**U.O.  
BIBLIOTECA E CULTURA**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1/D5	Istruttore Direttivo (Bibliotecario)	1	1
B1/B5	Esecutore	1	1
C6	Istruttore Amministrativo	1	1 (Part-time verticale al 50%)
		<b>Tot. n. 3</b>	

**U.O. SCUOLA**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D3	Funzionario	1	<b>(Vacante)</b>
B3/B6	Collaboratore Professionale	1	1
C5	Istruttore /Educatore	1	1
C6	Istruttore /Educatore	1	1
C6	Istruttore /Educatore	1	1 (Part-time 87,50%)
B3/B4	Collab. Prof.le (Autista scuolabus)	1	1
B3/B4	Collab. Prof.le (Autista scuolabus)	1	1
B3/B6	Collab. Prof.le (Autista scuolabus)	1	1
B3/B6	Collab. Prof.le (Autista scuolabus)	1	1
B1/B4	Esecutore Aiuto Cuoco	1	1
B1/B5	Esecutore (Addetto Asilo Nido)	1	1
B1/B5	Esecutore (Addetto Asilo Nido)	1	1
		<b>Tot. n. 12 di cui n. 1 vacante</b>	

**U.O.  
SOCIALE**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
B3/B8	Collaboratore Professionale	1	1
		<b>Tot. n. 1</b>	

### 3.AREA FUNZIONALE FINANZIARIA

#### Responsabilità *ad interim* SEGRETARIO GENERALE

#### U.O. BILANCIO E CONTABILITA'

ategoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1	Funzionario (Ragioniere Capo Comunale)	1	(Vacante)
C5	Istruttore Contabile	1	1
C4	Istruttore Contabile	1	1
		<b>Tot n. 3</b>	

#### U.O. TRIBUTI E CANONI (IMU ED ENTRATE MINORI), CONTENZIOSO TRIBUTARIO

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
B3/B6	Collaboratore Professionale	1	1
B2	Esecutore	1	1
		<b>Tot. n. 2</b>	

**U.O.  
GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
B3/B6	Collaboratore Professionale	1	1
		<b>Tot. n.1</b>	

**U.O.  
FARMACIA COMUNALE**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
-----------	-----------------------	-------	---------------------------------

**4. AREA FUNZIONALE CONTROLLO DI GESTIONE, CONTROLLI INTERNI E SOCIETA'  
PARTECIPATE**

**U.O. - GESTIONE CICLO DELLA PERFORMANCE  
U.O. - CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLI INTERNI  
U.O. - GESTIONE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1/D4	Istruttore Direttivo (Vice Ragioniere)	1	1
C1	Istruttore	1	1*
		<b>Tot. n. 2</b>	

\*assegnato per 15h settimanali alla gestione del servizio Tari (Area Finanziaria) e per 21 h settimanali al servizio gestione economica personale (AREA CONTROLLO DI GESTIONE, CONTROLLI INTERNI E SOCIETA' PARTECIPATE)

**5. AREA FUNZIONALE MANUTENZIONI, AMBIENTE, PATRIMONIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E DATORE DI LAVORO**

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1/D4	Istruttore Direttivo	1	1
D1/D5	Istruttore Direttivo	1	1
D1	Istruttore direttivo ingegnere – part time 50%	1	<b>(Vacante)</b>
C4	Istruttore Amministrativo	1	1
C1	Istruttore Tecnico	1	1
B3/B5	Collaboratore Professionale	1	1 (Part-time 83,33% dal 01.03.2020)
B3/B5	Collaboratore Professionale (Idraulico)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Idraulico / Elettricista)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	1
B3/B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	1
B3/B4	Collaboratore Professionale	1	1

	(Autista Meccanico)		
B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	(vacante)
B3	Collaboratore Professionale (Operaio)	1	(vacante)
B1/B4	Esecutore	1	1
B1/B4	Esecutore (Operaio specializzato manutenzioni)	1	1
B1/B4	Esecutore (Operaio specializzato manutenzioni)	1	1
B1/B2	Esecutore (Operaio specializzato manutenzioni)	1	1
B1/B5	Esecutore (Addetto al decoro urbano)	1	1
B1/B5	Esecutore	1	1
B1/B2	Esecutore	1	1
		<b>Tot. n. 22 (di cui 3 vacanti)</b>	

### 6. AREA FUNZIONALE LAVORI PUBBLICI

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D2	Istruttore Direttivo (Ingegnere)	1	1
D2	Istruttore Direttivo	1	1
C1	Istruttore Tecnico (Geometra)	1	1
		<b>Totale n. 3</b>	

### 7. AREA FUNZIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO

Responsabile Arch. Lepore Raffaele

#### U.O. - EDILIZIA PRIVATA

#### U.O. - PIANIFICAZIONE URBANISTICA E EDILIZIA

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1	Istruttore Direttivo (Architetto)	1	1
D1	Istruttore Direttivo	1	1
C2	Istruttore Tecnico	1	1
B1/B4	Esecutore	1	1
		<b>Tot. n. 4</b>	



<b>8. AREA FUNZIONALE POLIZIA MUNICIPALE</b>
--

Categoria	Profilo Professionale	Unità	Dipendenti in servizio di ruolo
D1/D3	Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza	1	1
D1/D3	Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza	1	1
C5	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1 (Part-time 50%)
C5	Istruttore Amministrativo	1	1
C5	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C4	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C3	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C2	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C2	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C1	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
C3	Istruttore (Agente di P.M.)	1	1
		Tot. n. 11	

**Totale n. 74 posti in dotazione organica di cui n. 7 vacanti**

### 3.3.7 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

### 3.3.8 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive, gestito in forma associata dall'Unione comuni Valdichiana senese;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

### 3.3.9 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

#### Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2023

#### Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2023

Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023
--	------------

**Formazione**

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2023
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2023

**Postazioni di Lavoro**

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2023

**Organizzazione del Lavoro**

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l'acquisto di soluzioni hardware esoftware	31.12.2023

**3.3.10 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:**

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato costituito in forma associata tra i Comuni facenti parte dell'Unione comuni valdichiana senese con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 6 del 22/03/2012.

Questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

L'aggiornamento al PAP per l'annualità 2023, predisposto dall'U.O. Gestione Giuridica del Personale, è allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 10**), unitamente al parere favorevole della consigliera Provinciale di Parità del 17/02/2023, prot. n. 3177.

#### 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.