
COMUNE DI SINALUNGA

PROVINCIA DI SIENA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

*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. _____ DEL _____

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDE ANAGRAFICHE 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
Popolazione Sinalunga 2001-2023.....	8
Variazione percentuale della popolazione	9
Movimento naturale della popolazione	10
Popolazione per età, sesso e stato civile 2024	11
Distribuzione della popolazione 2024 - Sinalunga.....	12
Popolazione per classi di età scolastica 2024	13
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024	13
Cittadini stranieri a Sinalunga 2024.....	14
Indici demografici e Struttura di Sinalunga	15
Struttura della popolazione dal 2002 al 2024	15
Indicatori demografici.....	16
Glossario	16
Indice di vecchiaia.....	16
Indice di dipendenza strutturale.....	16
Indice di ricambio della popolazione attiva.....	16
Indice di struttura della popolazione attiva.....	17
Carico di figli per donna feconda	17
Indice di natalità	17
Indice di mortalità.....	17
Età media	17
.....	19
.....	19
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	21
2.1 Valore pubblico	21
2.1.1 Benessere e sostenibilità	22
2.1.2 Il Valore Pubblico atteso:	26
2.2. Performance	27
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	29

2.3.1 Analisi del contesto esterno:	30
Distribuzione della popolazione 2023 - provincia di Siena	34
Paesi di provenienza	38
2.3.2 Analisi del contesto interno:	76
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	77
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	78
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	78
2.3.6 La verifica a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti d'importo inferiore a 40.000 euro:	79
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	80
3.1 Struttura organizzativa	80
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	80
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	81
3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto	82
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	82
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	83
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	83
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	85
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:	86
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	86
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:	86
3.3.4 Le assunzioni programmate:	86
3.3.5 La dotazione organica:	87
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	88
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	89
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	89
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione sociale:	91
4. MONITORAGGIO	92

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 previsione, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

L'art. 1 c. 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
 Sito internet: www.comune.sinalunga.si.it
 PEC: _comune.sinalunga@postacert.toscana.it

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

Sinalunga
[comune](#)



Localizzazione

[Stato](#)

 [Italia](#)

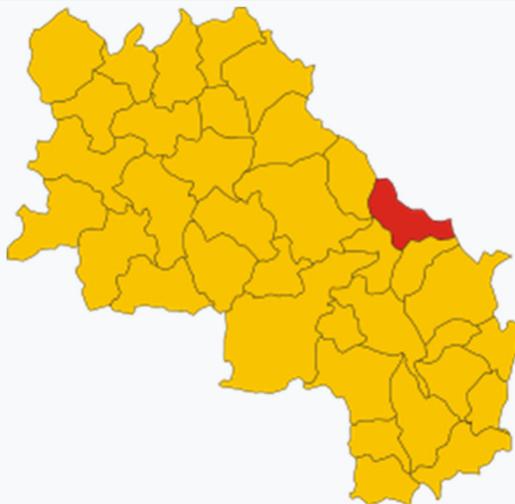
<u>Regione</u>	 Toscana
<u>Provincia</u>	 Siena
Territorio	
<u>Coordinate</u>	 43°13'N 11°44'E <u>Coordinate:</u>  43°13'N 11°44'E (Mappa)
<u>Altitudine</u>	364 m s.l.m.
<u>Superficie</u>	78,66 km²
<u>Abitanti</u>	12 027 ^[2] (31-8-2023)
<u>Densità</u>	152,9 ab./ km²
<u>Frazioni</u>	Bettolle , Farnetella , Guazzino , Rigomagno , Scrofiano
Comuni confinanti	Asciano , Cortona (AR) , Foiano della Chiana (AR) , Lucignano (AR) , Rapolano Terme , Torrita di Siena , Trequanda
Altre informazioni	
<u>Cod. postale</u>	53048
<u>Prefisso</u>	0577
<u>Fuso orario</u>	UTC+1
Codice <u>ISTAT</u>	052033
<u>Cod. catastale</u>	A468
<u>Targa</u>	SI
<u>Cl. sismica</u>	zona 3 (sismicità bassa) ^[3]

<u>Cl. climatica</u>	zona D, 1 965 GG^[4]
<u>Nome abitanti</u>	sinalunghesi ^[1]
<u>Patrono</u>	Martino di Tours
<u>Giorno festivo</u>	11 novembre

Cartografia



Sinalunga

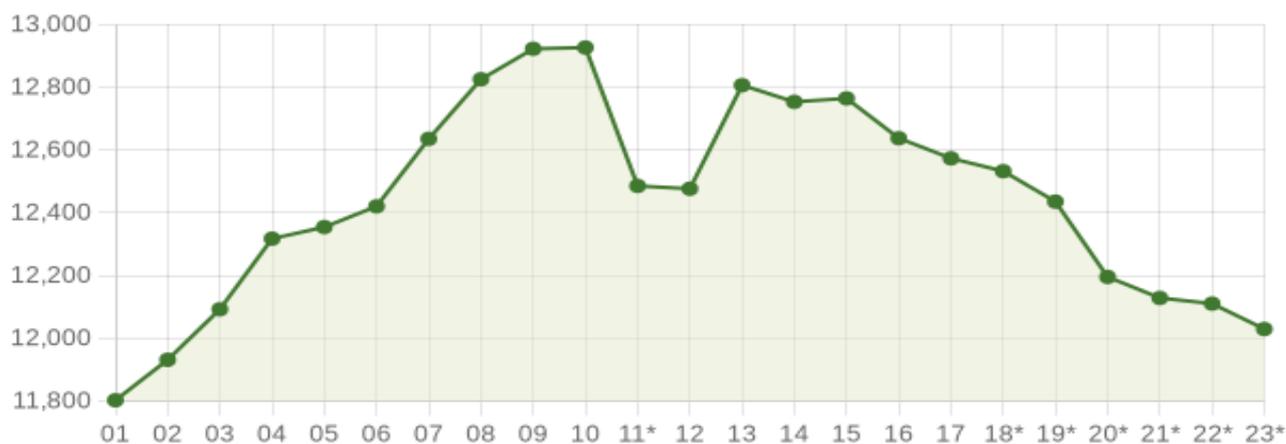


Posizione del comune di Sinalunga all'interno della provincia di Siena

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Popolazione Sinalunga 2001-2023

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Sinalunga** dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



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
2001	31 dic	11.802	-	-	-	-
2002	31 dic	11.931	+129	+1,09%	-	-
2003	31 dic	12.092	+161	+1,35%	4.761	2,52
2004	31 dic	12.317	+225	+1,86%	4.870	2,51
2005	31 dic	12.354	+37	+0,30%	4.910	2,50
2006	31 dic	12.420	+66	+0,53%	4.953	2,49
2007	31 dic	12.635	+215	+1,73%	5.041	2,49
2008	31 dic	12.825	+190	+1,50%	5.124	2,49
2009	31 dic	12.922	+97	+0,76%	5.221	2,47
2010	31 dic	12.926	+4	+0,03%	5.267	2,44
2011 (¹)	8 ott	12.901	-25	-0,19%	5.296	2,43
2011 (²)	9 ott	12.476	-425	-3,29%	-	-
2011 (³)	31 dic	12.485	-441	-3,41%	5.312	2,34
2012	31 dic	12.476	-9	-0,07%	5.342	2,33
2013	31 dic	12.806	+330	+2,65%	5.292	2,41
2014	31 dic	12.753	-53	-0,41%	5.285	2,41
2015	31 dic	12.764	+11	+0,09%	5.296	2,40
2016	31 dic	12.637	-127	-0,99%	5.292	2,38
2017	31 dic	12.573	-64	-0,51%	5.273	2,38
2018*	31 dic	12.532	-41	-0,33%	5.287	2,36

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2019*	31 dic	12.435	-97	-0,77%	5.315,89	2,33
2020*	31 dic	12.195	-240	-1,93%	5.322	2,28
2021*	31 dic	12.128	-67	-0,55%	5.303	2,27
2022*	31 dic	12.110	-18	-0,15%	5.300	2,28
2023*	31 dic	12.029	-81	-0,67%	5.304	2,26

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

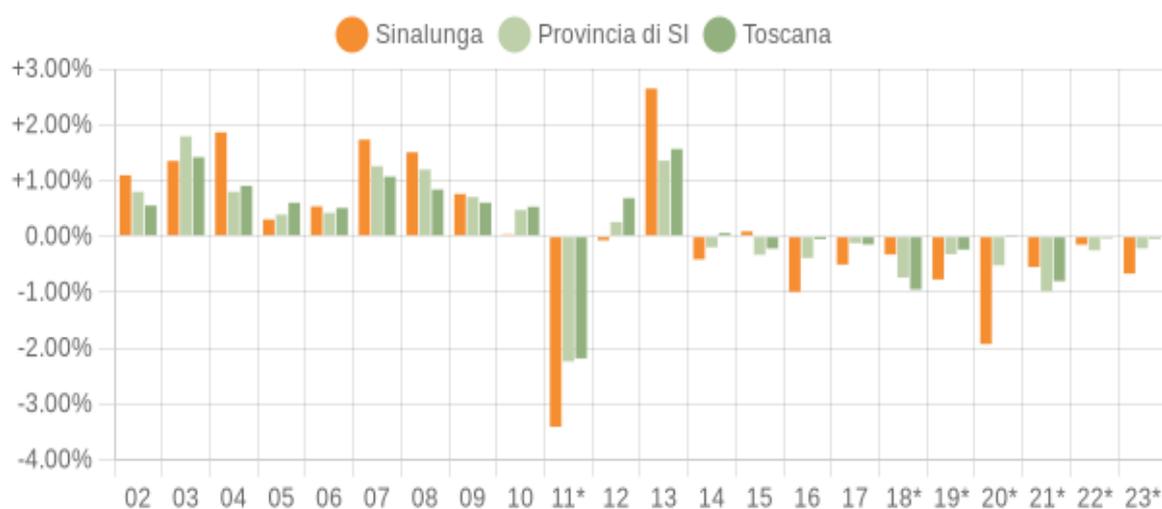
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo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

Variazione 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.



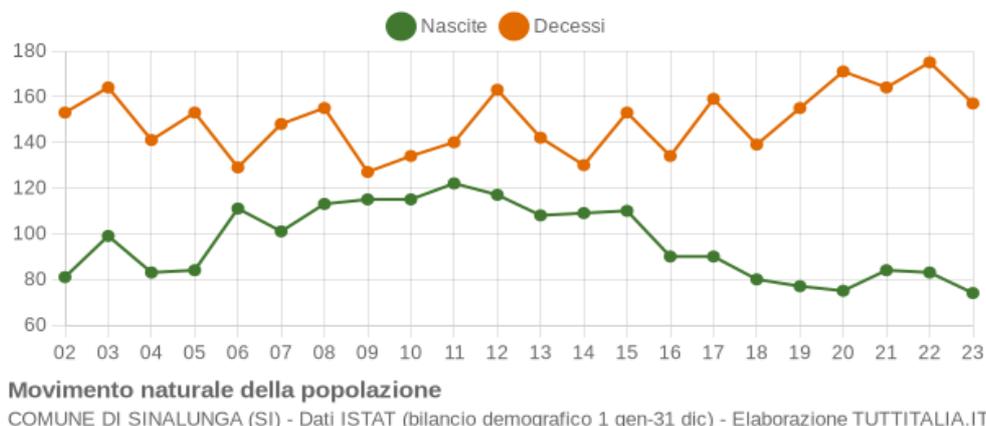
Variazione percentuale della popolazione

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.



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	81	-	153	-	-72
2003	1 gen - 31 dic	99	+18	164	+11	-65
2004	1 gen - 31 dic	83	-16	141	-23	-58
2005	1 gen - 31 dic	84	+1	153	+12	-69
2006	1 gen - 31 dic	111	+27	129	-24	-18
2007	1 gen - 31 dic	101	-10	148	+19	-47
2008	1 gen - 31 dic	113	+12	155	+7	-42
2009	1 gen - 31 dic	115	+2	127	-28	-12
2010	1 gen - 31 dic	115	0	134	+7	-19
2011 ⁽¹⁾	1 gen - 8 ott	82	-33	99	-35	-17
2011 ⁽²⁾	9 ott - 31 dic	40	-42	41	-58	-1
2011 ⁽³⁾	1 gen - 31 dic	122	+7	140	+6	-18
2012	1 gen - 31 dic	117	-5	163	+23	-46
2013	1 gen - 31 dic	108	-9	142	-21	-34
2014	1 gen - 31 dic	109	+1	130	-12	-21
2015	1 gen - 31 dic	110	+1	153	+23	-43
2016	1 gen - 31 dic	90	-20	134	-19	-44
2017	1 gen - 31 dic	90	0	159	+25	-69
2018*	1 gen - 31 dic	80	-10	139	-20	-59
2019*	1 gen - 31 dic	77	-3	155	+16	-78
2020*	1 gen - 31 dic	75	-2	171	+16	-96
2021*	1 gen - 31 dic	84	+9	164	-7	-80
2022*	1 gen - 31 dic	83	-1	175	+11	-92
2023*	1 gen - 31 dic	74	-9	157	-18	-83

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

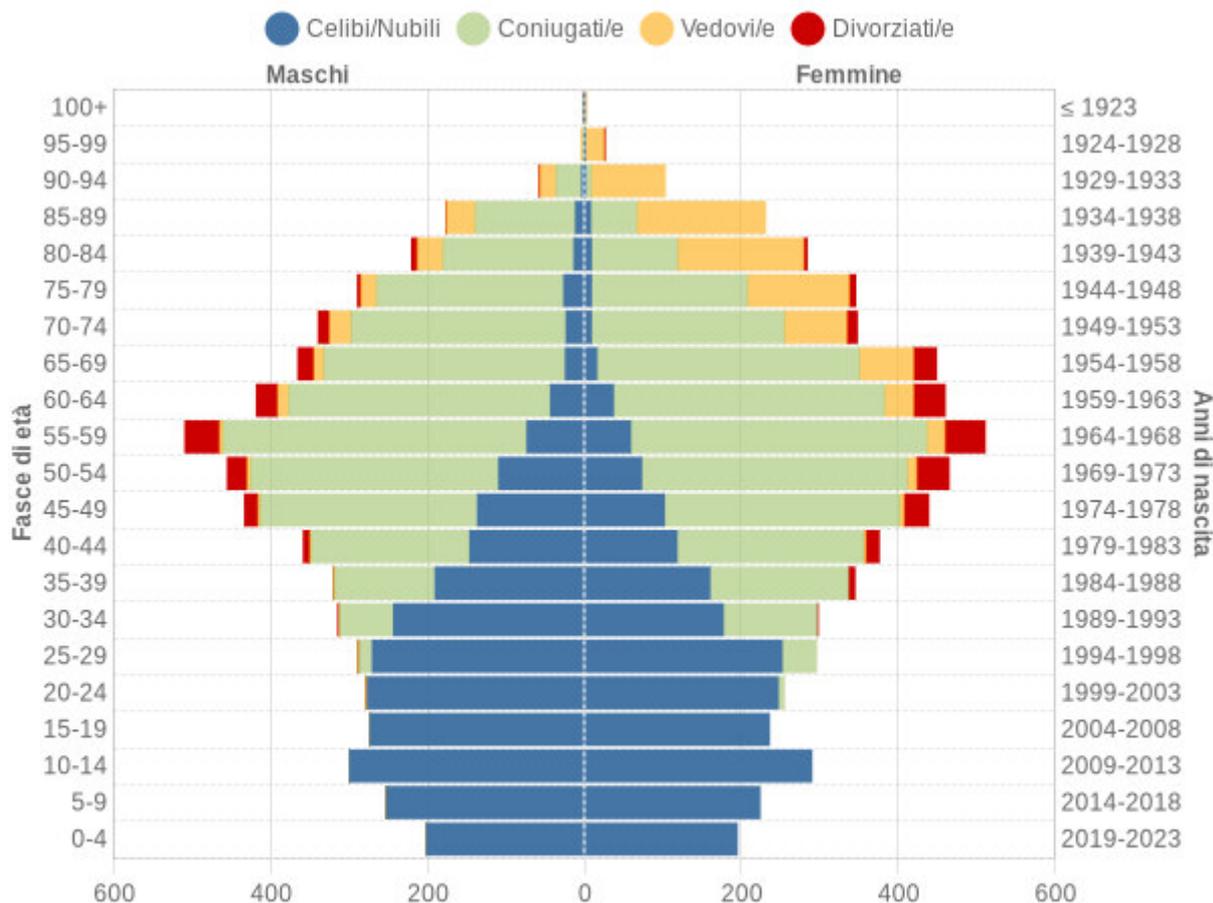
(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

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

(*) popolazione post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile 2024

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Sinalunga per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

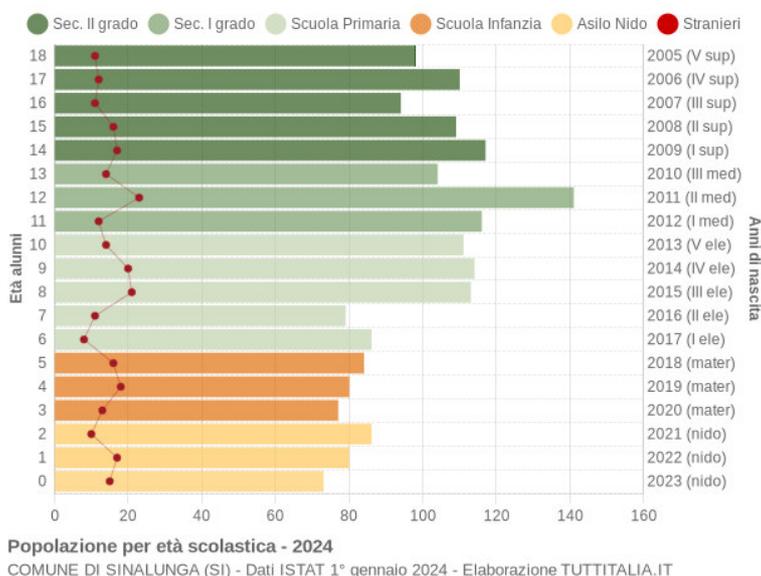
Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\è', 'divorziati\è' e 'vedovi\è'.

Distribuzione della popolazione 2024 - Sinalunga

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	201 50,8%	195 49,2%	396	0	0	0	396 3,3%
5-9	252 52,9%	224 47,1%	476	0	0	0	476 4,0%
10-14	299 50,8%	290 49,2%	589	0	0	0	589 4,9%
15-19	273 53,6%	236 46,4%	509	0	0	0	509 4,2%
20-24	278 52,2%	255 47,8%	523	10	0	0	533 4,4%
25-29	288 49,3%	296 50,7%	522	62	0	0	584 4,9%
30-34	314 51,3%	298 48,7%	420	189	0	3	612 5,1%
35-39	320 48,1%	345 51,9%	350	306	0	9	665 5,5%
40-44	358 48,8%	376 51,2%	264	440	5	25	734 6,1%
45-49	433 49,7%	439 50,3%	238	577	9	48	872 7,2%
50-54	455 49,5%	465 50,5%	182	655	17	66	920 7,6%
55-59	509 49,9%	511 50,1%	132	765	28	95	1.020 8,5%
60-64	418 47,6%	460 52,4%	80	680	51	67	878 7,3%
65-69	365 44,8%	449 55,2%	40	643	82	49	814 6,8%
70-74	339 49,3%	348 50,7%	32	520	108	27	687 5,7%
75-79	289 45,5%	346 54,5%	35	438	150	12	635 5,3%
80-84	220 43,7%	284 56,3%	22	277	194	11	504 4,2%
85-89	176 43,2%	231 56,8%	19	187	201	0	407 3,4%
90-94	57 35,6%	103 64,4%	5	40	115	0	160 1,3%
95-99	4 13,3%	26 86,7%	1	1	28	0	30 0,2%
100+	1 25,0%	3 75,0%	0	0	4	0	4 0,0%
Totale	5.849 48,6%	6.180 51,4%	4.835	5.790	992	412	12.029 100%

Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione di **Sinalunga** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.



Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2024/2025 le scuole di Sinalunga, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024

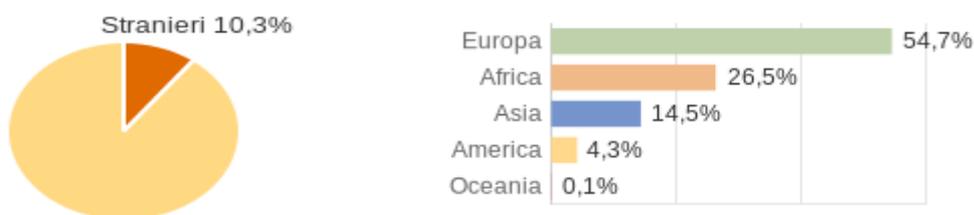
Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	37	36	73	9	6	15	20,5%
1	36	44	80	9	8	17	21,3%
2	51	35	86	8	2	10	11,6%
3	35	42	77	4	9	13	16,9%
4	42	38	80	7	11	18	22,5%
5	45	39	84	7	9	16	19,0%
6	42	44	86	1	7	8	9,3%
7	42	37	79	7	4	11	13,9%
8	62	51	113	11	10	21	18,6%
9	61	53	114	12	8	20	17,5%
10	61	50	111	8	6	14	12,6%
11	54	62	116	3	9	12	10,3%
12	74	67	141	11	12	23	16,3%
13	52	52	104	10	4	14	13,5%
14	58	59	117	8	9	17	14,5%
15	59	50	109	11	5	16	14,7%
16	41	53	94	4	7	11	11,7%
17	71	39	110	9	3	12	10,9%
18	51	47	98	6	5	11	11,2%

Cittadini stranieri a Sinalunga 2024

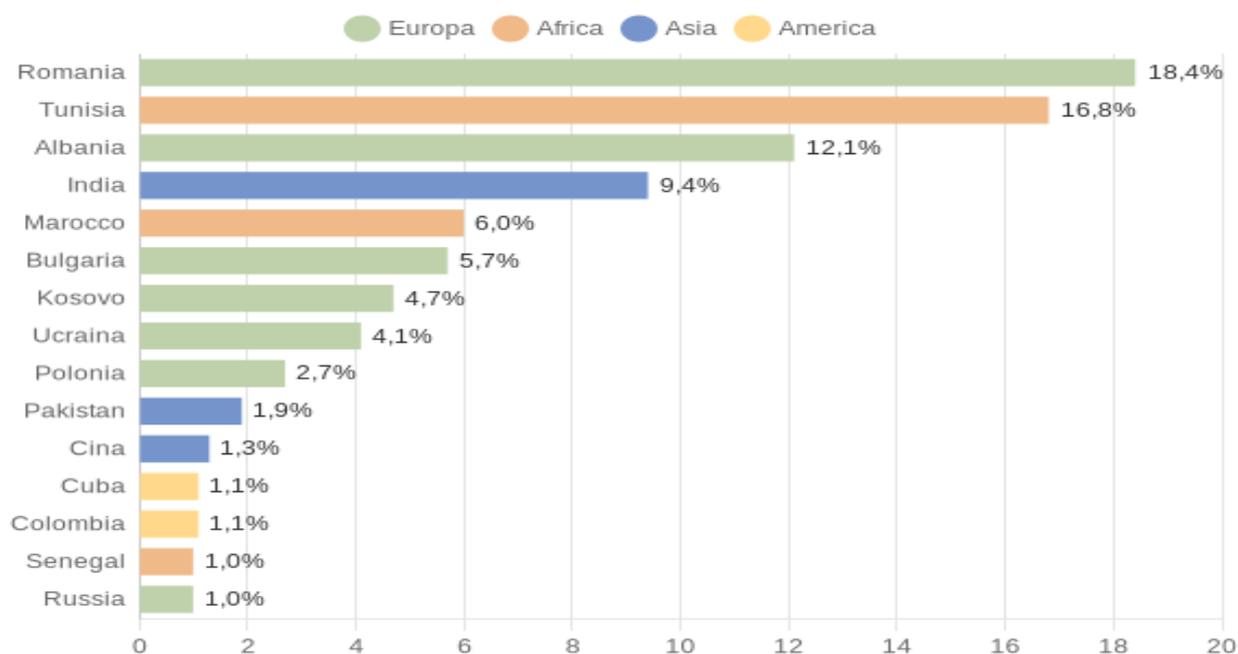
Popolazione straniera residente a **Sinalunga** al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Gli stranieri residenti a Sinalunga al 1° gennaio 2024 sono **1.243** e rappresentano il 10,3% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 18,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Tunisia** (16,8%) e dall'**Albania** (12,1%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024
 COMUNE DI SINALUNGA (SI) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Indici demografici e Struttura di Sinalunga

Struttura della popolazione dal 2002 al 2024

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 e 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
2023*	1.484	7.425	3.201	12.110	47,8
2024*	1.461	7.327	3.241	12.029	48,0

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Sinalunga.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità(x 1.000 ab.)	Indice di mortalità(x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2002	203,0	59,1	155,9	106,4	17,1	6,8	12,9
2003	204,5	59,2	146,2	105,8	16,6	8,2	13,7
2004	204,4	59,1	143,6	106,0	17,3	6,8	11,6
2005	203,6	58,7	119,6	103,4	17,1	6,8	12,4
2006	201,8	58,9	108,1	104,1	17,4	9,0	10,4
2007	201,5	58,7	114,0	108,6	17,7	8,1	11,8
2008	194,5	57,8	116,1	110,5	18,2	8,9	12,2
2009	190,7	56,7	125,4	112,9	18,0	8,9	9,9
2010	187,2	55,8	129,6	113,9	19,0	8,9	10,4
2011	187,8	55,3	139,3	117,3	19,3	9,6	11,0
2012	188,9	57,4	137,0	121,1	19,7	9,4	13,1
2013	188,1	58,3	138,0	125,7	20,7	8,5	11,2
2014	190,7	58,6	135,8	124,5	20,7	8,5	10,2
2015	193,1	59,4	149,7	128,2	21,0	8,6	12,0
2016	189,5	60,2	149,9	131,8	21,4	7,1	10,6
2017	192,8	60,7	151,1	135,1	20,1	7,1	12,6
2018	196,8	60,9	154,4	141,5	19,2	6,4	11,1
2019	206,0	61,2	153,4	143,7	18,2	6,2	12,4
2020	211,9	62,3	154,7	145,9	17,4	6,1	13,9
2021	213,6	62,9	163,4	150,7	16,9	6,9	13,5
2022	216,1	62,9	164,8	148,8	17,6	6,8	14,4
2023	215,7	63,1	169,0	150,5	17,6	6,1	13,0
2024	221,8	64,2	172,5	152,4	17,6	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Sinalunga dice che ci sono 221,8 anziani ogni 100 giovani.*

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Sinalunga nel 2024 ci sono 64,2 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane

Esportazioni: top ten mercati e prodotti

172,5 e

significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

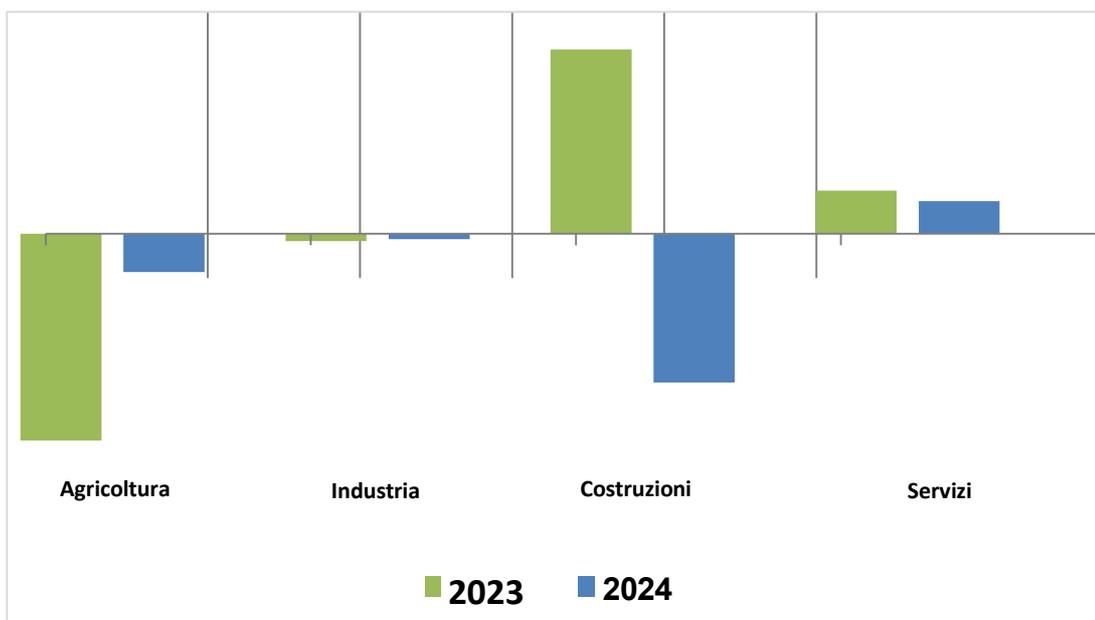
È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

1.2. LA SITUAZIONE ECONOMICA

Tutti i dati provengono dal rapporto annuale sull'economia senese del Segretario generale della Camera di Commercio di Siena Avv. Marco Randellini del 21.06.2024.

Il valore aggiunto complessivo della provincia di Siena è stimato per il **2023** a circa **8,6 miliardi di euro** e rappresenta circa il 7% del totale della Toscana.

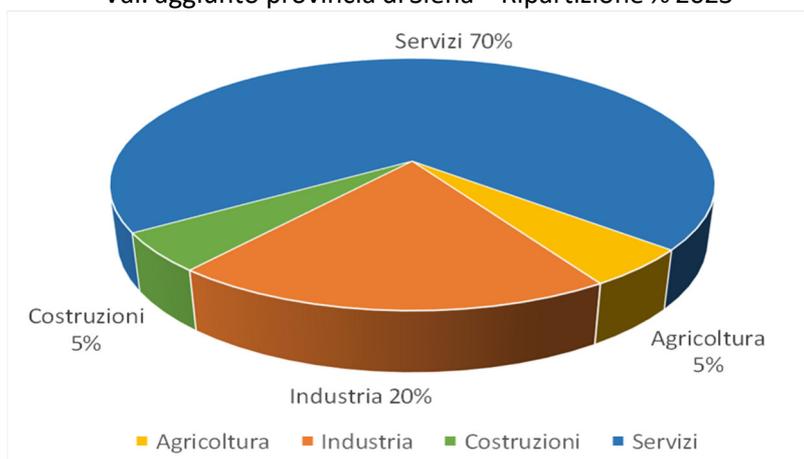
Rispetto al 2022 si stima che ci sia stata una **crescita dello 0,8%** in termini reali.



Nel 2023 i settori che hanno sospinto la **crescita** sono stati in primis le **costruzioni** (+7,5%), che ancora beneficiano ampiamente dei bonus, e poi i **servizi** (+1,7%), in particolare quelli turistici.

In flessione l'**agricoltura** (-8,4%) in conseguenza di un'annata difficile per le principali produzioni del territorio. Infine, l'**industria** si colloca sostanzialmente sui livelli del 2022 (-0,3%). Per il **2024** si stima che ci sia un lieve rallentamento della crescita (**+0,6%**) quale risultato di una brusca frenata del comparto edilizio (-6%) a causa del venir meno del Superbonus, mentre continuano a crescere i servizi (+1,3%).

Val. aggiunto provincia di Siena – Ripartizione % 2023



Il vasto comparto del terziario che, oltre ai servizi in senso proprio, comprende anche il commercio e le attività ristorative e del turismo rappresenta sempre la parte principale del valore aggiunto prodotto in provincia (70%). Per la restante parte il 20% è rappresentato dall'industria e il restante 10% dall'agricoltura e dalle costruzioni in egual misura.

Crescono tutti i principali mercati di riferimento dell'export senese, con l'entrata nella top ten di nuovi Paesi, in particolare la Croazia +1.460,3% e l'Arabia Saudita +186,5%. Fra i mercati più tradizionali spicca la performance del Belgio (+543,5%). Gli Stati Uniti (+20,8%) restano di gran lunga il primo partner commerciale, seguito a distanza dalla Polonia (+8,3%). Positivi anche «clienti» europei: Francia (+41,7%), Germania (+13,7%) e Spagna (+37,7%).

Crescono le prime due tipologie di prodotti esportati dalla provincia di Siena: farmaceutici (+51,9%) e autoveicoli (camper) (+35,7%), insieme ai prodotti alimentari (+29%), ai prodotti chimici (+5,1%), ai prodotti della lavorazione dei minerali non metalliferi (+3,2%) e alla metallurgia (+9,5%). In flessione le bevande (vino) (-1,8%), i macchinari (-3,8%), le apparecchiature elettriche (-1,3%) e i prodotti in metallo (-5,5%).

Principali mercati di riferimento	Anno 2023	Var.% su 2022	Principali prodotti esportati	Anno 2023	Var.% su 2022
Stati Uniti	1.304.406.111	+20,8%	1 Prodotti farmaceutici	2.872.082.530	+51,9%
Polonia	612.477.371	+8,3%	2 Autoveicoli, rimorchi..	661.671.118	+35,7%
Belgio	519.486.950	+543,5%	3 Bevande	440.509.606	-1,8%
Francia	466.163.337	+41,7%	4 Macchinari e apparecchiature	230.901.714	-3,8%
Germania	417.274.523	+13,7%	5 Prodotti alimentari	214.841.103	+29,0%
Spagna	288.547.533	+37,7%	6 Apparecchiature elettriche	160.919.932	-1,3%
Croazia	188.546.066	+1.460,3%	7 Prodotti chimici	80.246.145	+5,1%
Canada	164.736.386	+32,4%	8 Prod. lav. minerali non metall.	69.745.191	+3,2%
Arabia Saudita	145.396.551	+186,5%	9 Prodotti in metallo	48.252.077	-5,5%
Brasile	115.795.799	+68,1%	10 Prodotti della metallurgia	39.495.539	+9,5%

Imprese registrate 31/12/2023: **27.170 -0,4%**

Unità locali registrate 31/12/2023: **36.039 -0,3%**

Flussi anno 2023: Iscrizioni 1.297 Cessazioni non d'ufficio 1.253 **Saldo: +44 ***

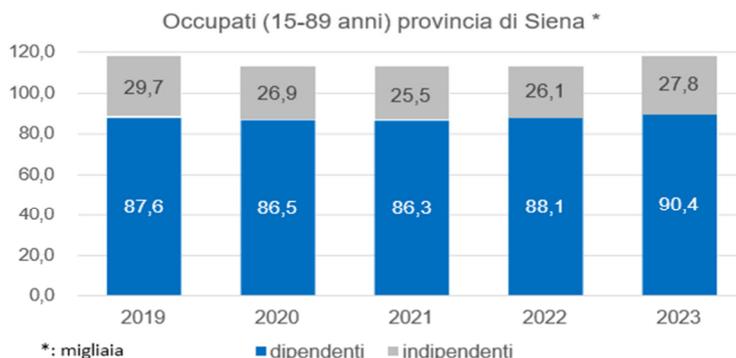
Le forme giuridiche



Sono in flessione le società di persone (-2,7%) e le imprese individuali (-0,3%) e le altre forme (-5,5%).

Le società di capitali, invece, tornano a crescere (+1,8%) dopo la battuta di arresto mostrata nel 2022.

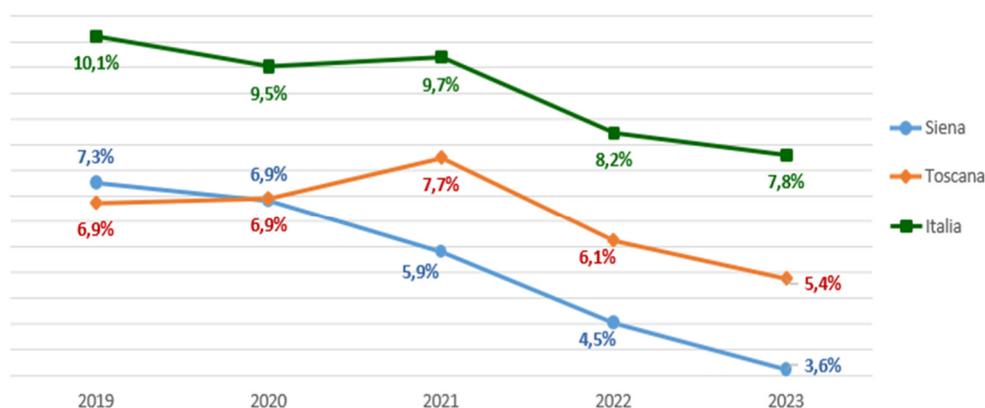
La dinamica dell'occupazione



Sulla base dei dati relativi all'indagine ISTAT sulle "Forze di lavoro", in provincia di Siena nel 2023 sono presenti oltre **118 mila occupati** (15-89 anni), per il 76,5% dipendenti ed il restante 23,5% indipendenti. Rispetto al 2022 si sono guadagnate circa 4.000 posizioni lavorative con una crescita relativa del +3,5% che è più elevata per gli occupati indipendenti (+6,5%) piuttosto che per quelli dipendenti (+2,6%). Con il 2023 si completa il recupero dei livelli occupazionali del pre-pandemia, superando il dato 2019 di circa mille unità (+0,8%): ciò è valido, però, solo per gli occupati dipendenti (+2,8% sul 2019) mentre per gli occupati indipendenti siamo ancora al di sotto del dato 2019 di circa 2.000 unità in valore assoluto e del 2% in termini relativi.

L'andamento della disoccupazione

Tasso di disoccupazione 15-64 anni



Il **tasso di disoccupazione** (15-64 anni) si colloca nel 2023 al 3,6%, meno della metà del livello pre-pandemia (7,3%) e al di sotto del livello regionale (5,4%) e soprattutto nazionale (7,8%). Sensibilmente più elevati quello femminile (4,5%) e giovanile 15-34 anni (7,6%), comunque in rapida discesa rispetto al pre-pandemia.

Parallelamente il **tasso di occupazione** nel corso dei quattro anni presi in esame è cresciuto di circa 3 punti percentuali, dal 68,6% al 71,5%, posizionandosi su livelli ampiamente più elevati rispetto alla Toscana (69,3%) e all'Italia (61,5%). Andamento similare per l'occupazione femminile (da 62,4% a 64,8%) e giovanile 15-34 anni (da 45,7% a 50,2%).

Infine il **tasso di inattività**, rimane sostanzialmente stabile a livello complessivo (da 26% a 25,8%), diminuisce dal 47,1% al 45,6% fra i giovani e aumenta dal 31,4% al 32,1% per le donne.

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 2025-2027 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 36 del 17/07/2024 e successivamente aggiornato con deliberazione di consiglio comunale n. 83 del 19.12.2024.

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 DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE
 I dodici indicatori sono:

1 REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE	2 INDICE DI DISEGUAGLIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE	3 INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA	4 SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA
5 ECESSO DI PESO	6 USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	7 TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE	8 RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI
9 INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA	10 INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE	11 EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI	12 INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO

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



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

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

Un 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)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	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
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	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
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	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
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	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
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	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
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

2.1.2 Il Valore Pubblico atteso:

Valore da conseguire	Descrizione del beneficio	Misura attesa
Accessibilità ai servizi dell'Ente	Favorire una relazione funzionale tra cittadini ed istituzione sia mediante lo sviluppo delle tecnologie informatiche e multimediali, sia perseguendo una costante riorganizzazione delle modalità di accesso agli uffici.	Sviluppare ulteriormente il sito web dell'Ente con interfacce coerenti, fruibili ed accessibili in conformità con le Linee guida emanate dall'AgID ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale, in modo che tutti gli utenti ricevano secondo un modello standard le medesime e più recenti informazioni rispetto: <ul style="list-style-type: none"> o all'amministrazione; o ai servizi che essa eroga al cittadino; o alle notizie; o ai documenti pubblici.
Trasparenza amministrativa	Attivazione e ampliamento delle funzionalità che consentono ai cittadini la diretta conoscenza e reperimento degli atti e delle informazioni relative alla gestione amministrativa.	Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e loro miglioramento, facilità di comprensione e accesso ai contenuti del sito web istituzionale.
Automazione e digitalizzazione	Ampliamento delle attività amministrative e dei servizi gestiti mediante l'utilizzo di strumenti informatici che ne consentano maggiore funzionalità e tracciabilità.	Miglioramento ed incremento dei servizi digitali per il cittadino erogati dall'Ente e fruibili online, cioè attraverso l'insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione in modalità interamente digitalizzata.
Prevenzione della corruzione	Promozione delle buone prassi e della correttezza amministrativa nel rispetto delle indicazioni dell'ANAC e delle misure indicate nel piano anticorruzione.	Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e miglioramento della capacità di controllo e rendicontazione delle azioni intraprese.
Inclusione sociale	Attivazione di iniziative dirette a facilitare la rilevazione dei bisogni e l'accesso ai servizi dei cittadini con difficoltà fisiche, economiche e sociali.	Mantenimento Segretariato sociale e dello Sportello famiglia, sviluppo dei Piani di Zona nell'ambito del Distretto attingendo alle risorse stanziare dalla Regione.
Semplificazione dell'azione Amministrativa	Riduzione di fasi e tempi procedurali, snellimento delle procedure, eliminazione degli atti superflui, allo scopo di migliorare il funzionamento dell'Ente e la prestazione di servizi agli utenti.	Predisposizione e costante aggiornamento della modulistica già predisposta e condivisa. Comunicazione chiara e semplice nei confronti degli utenti. Evitare le duplicazioni degli atti, gli atti non necessari o ridondanti, le sovrapposizioni di competenze.
Economicità dell'azione Amministrativa	Miglioramento della gestione amministrativa attraverso una specifica attenzione alle entrate e alle spese.	Focalizzazione da parte di ciascun Settore alle somme da recuperare. Contenimento dei costi, con particolare riferimento ai consumi energetici, risparmi grazie alla digitalizzazione.
Efficacia e <i>customer satisfaction</i>	Soddisfacimento dei bisogni degli utenti con particolare riguardo ai servizi generali rivolti alla collettività, e misurazione del grado di soddisfazione.	Costante attenzione ai bisogni dell'utenza e implementazione di sistemi di rilevazione della <i>customer satisfaction</i> sempre più efficaci e di facile utilizzo.
Promozione culturale ed economica	Attivazione di iniziative che consentano la più ampia diffusione della cultura, dello sport e del turismo mediante la realizzazione di strutture e spazi dedicati, il sostegno all'organizzazione di eventi/manifestazioni, con un ritorno economico sul territorio.	Sostegno alle Associazioni culturali, sportive e onlus presenti sul territorio per una gestione responsabile degli impianti e degli spazi comuni, l'organizzazione, pubblicizzazione e fruizione più ampia possibile di manifestazioni ed eventi, anche mediante l'erogazione di contributi e la partecipazione a investimenti che portino un ritorno economico diretto sul territorio.
Tutela ambientale e sicurezza del territorio	La tutela ambientale e la sicurezza del territorio costituiscono la base di partenza	Tutela del patrimonio ambientale mediante il monitoraggio e la realizzazione di interventi di prevenzione di eventi naturali avversi in ambito climatico, geologico e idrico. Interventi di riqualificazione

	indispensabile per una buona gestione Amministrativa, lo sviluppo e la crescita di una comunità.	territoriale e sviluppo. Controllo e presidio del territorio ai fini della sicurezza pubblica e repressione dei reati al patrimonio pubblico, ambientale e personale.
--	--	---

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, ed attualmente in fase di aggiornamento, recepisce questi principi 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 2025-2027 (**Allegato 1**) comprensivo del Cruscotto gestionale quale allegato tecnico e le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance con particolare riferimento all'annualità corrente.

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 d.lgs. 33/2013, integrati dal d.lgs. 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 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. Aggiornamento del Codice di Comportamento di Ente;
- f. Implementazione di canali di comunicazione riservati per le segnalazioni di whistleblowing;
- g. Verifica preventiva dei conflitti d'interessi, delle cause di incompatibilità e ineleggibilità;
- h. Applicazione delle previsioni di Pantouflage a seguito della cessazione dei rapporti di lavoro presso l'Ente;
- i. Rotazione e formazione del personale;
- j. Pubblicazione di tutta la documentazione prevista nella sezione del sito web dell'Ente Amministrazione Trasparente;
- k. 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 decreto sindacale n. 35 del 7/08/2019 e che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato approvato con delibera di Giunta n. 84 del 23.12.2013 e s.m.i ed è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 16.12.2024.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi con la valutazione del rischio e le misure per il trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027 (**Allegato 2**).

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

2.3.1.1 LA POPOLAZIONE

Di seguito analizzeremo i dati in un'ottica temporale più lunga, che può consentire analisi e inferenze più approfondite e convalidate da più dati. La popolazione residente in provincia di Siena come rilevata al giorno 31 dicembre 2021, (Censimento 2021) è risultata composta da **261.209** individui.

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
2011 (*)	8 ottobre	273.004	+366	+0,13%
2011 (²)	9 ottobre	266.621	-6.383	-2,34%
2011 (³)	31 dicembre	266.522	-6.116	-2,24%
2012	31 dicembre	267.200	+678	+0,25%
2013	31 dicembre	270.817	+3.617	+1,35%
2014	31 dicembre	270.285	-532	-0,20%
2015	31 dicembre	269.388	-897	-0,33%
2016	31 dicembre	268.341	-1.047	-0,39%
2017	31 dicembre	268.010	-331	-0,12%
2018	31 dicembre	266.033	-1.977	-0,74%
2019	31 dicembre	265.179	-854	-0,32%
2020	31 dicembre	263.801	-1.378	-0,52%
2021*	31 dicembre	261.209	-2.592	-0,98%
2022*	31 dicembre	259.858	-1.351	-0,52%
2023 *	31 dicembre	260.623	+765	+0,30%

(*) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

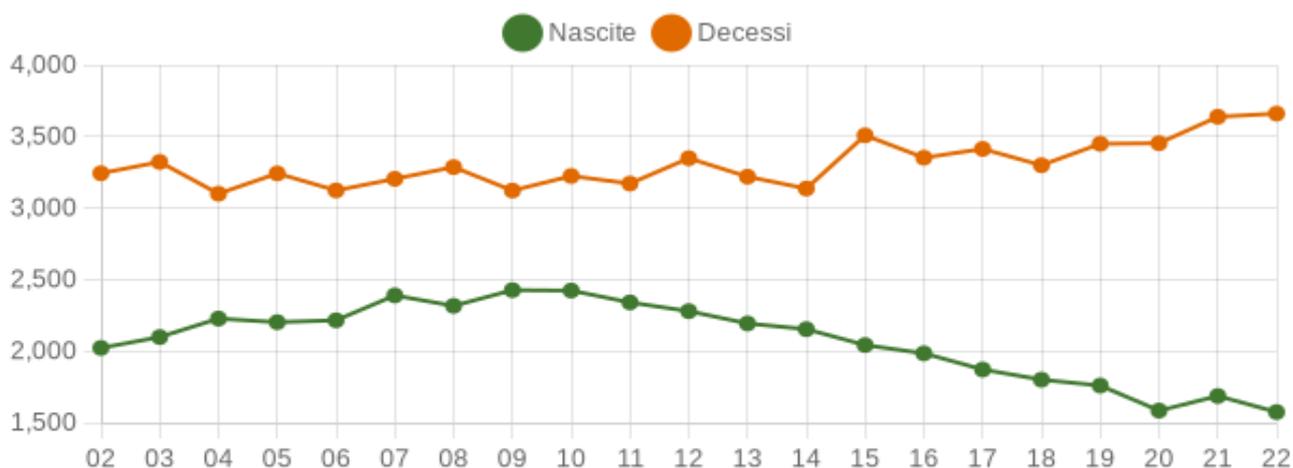
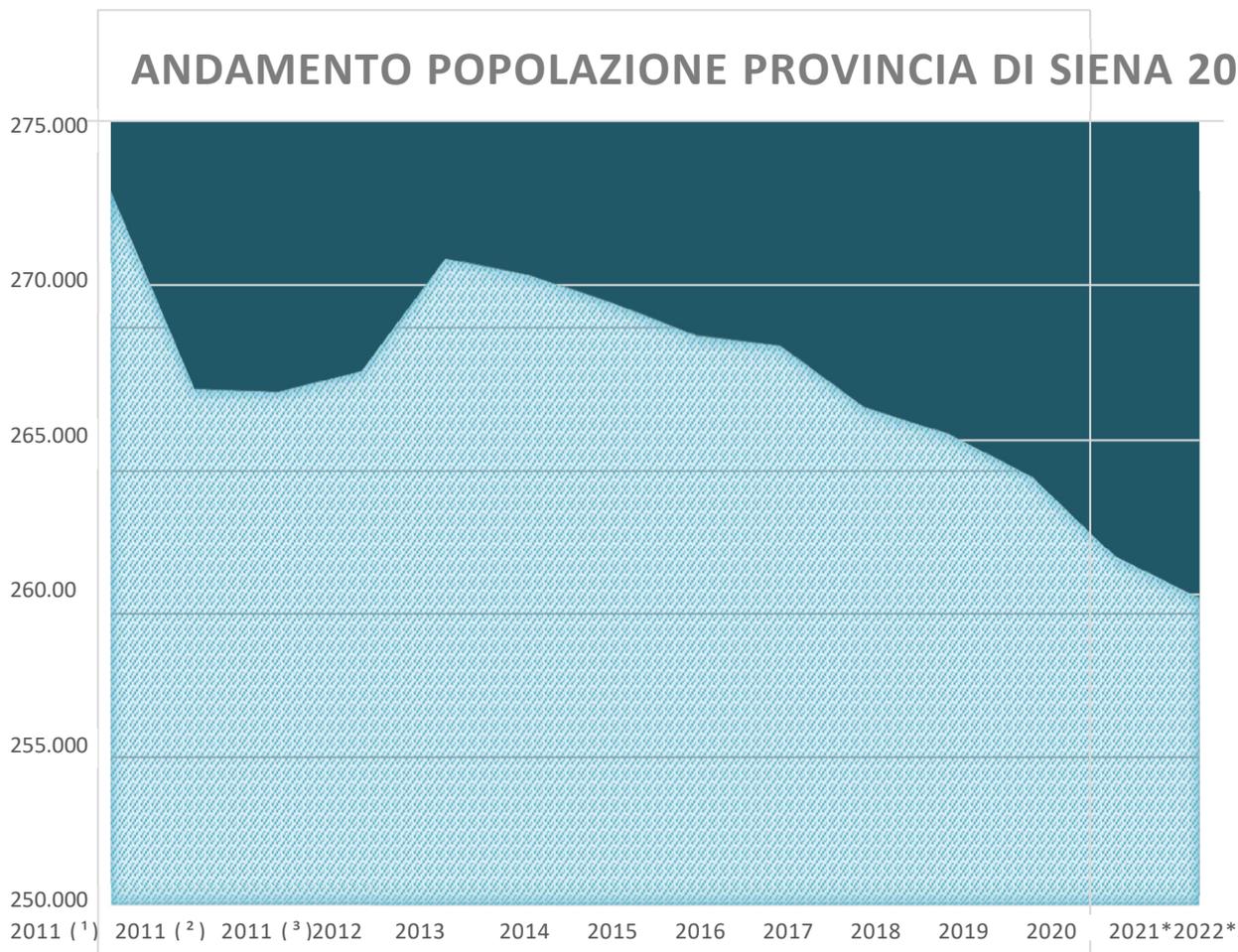
(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

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

(*) popolazione post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni in provincia di Siena. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee che, come si evince, col tempo è sempre più ampia, principalmente a causa del calo delle nascite.



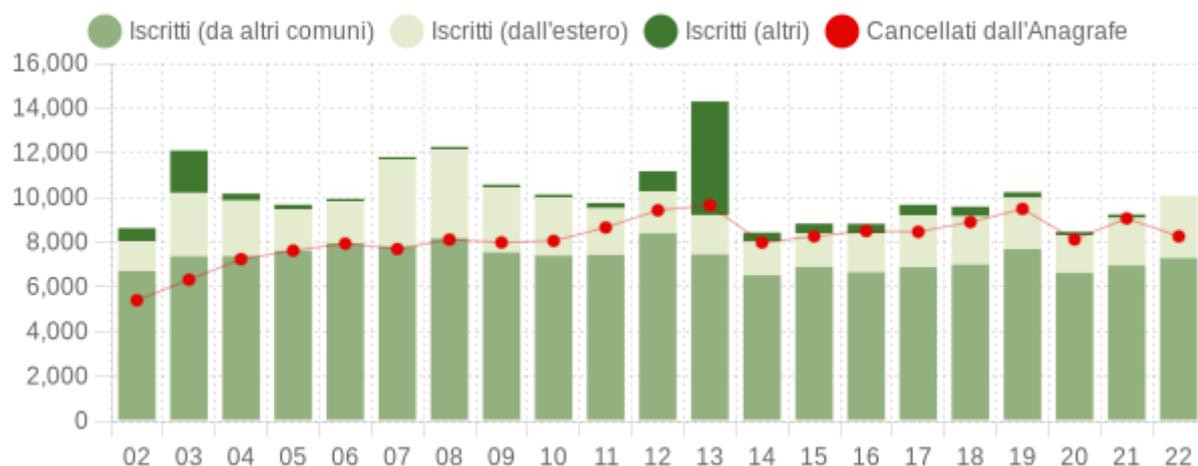
Movimento naturale della popolazione

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Flusso migratorio della popolazione

Un altro dato utile ai fini della nostra indagine è quello che riguarda il flusso migratorio della popolazione. Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la provincia di Siena negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe dei comuni della provincia.

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

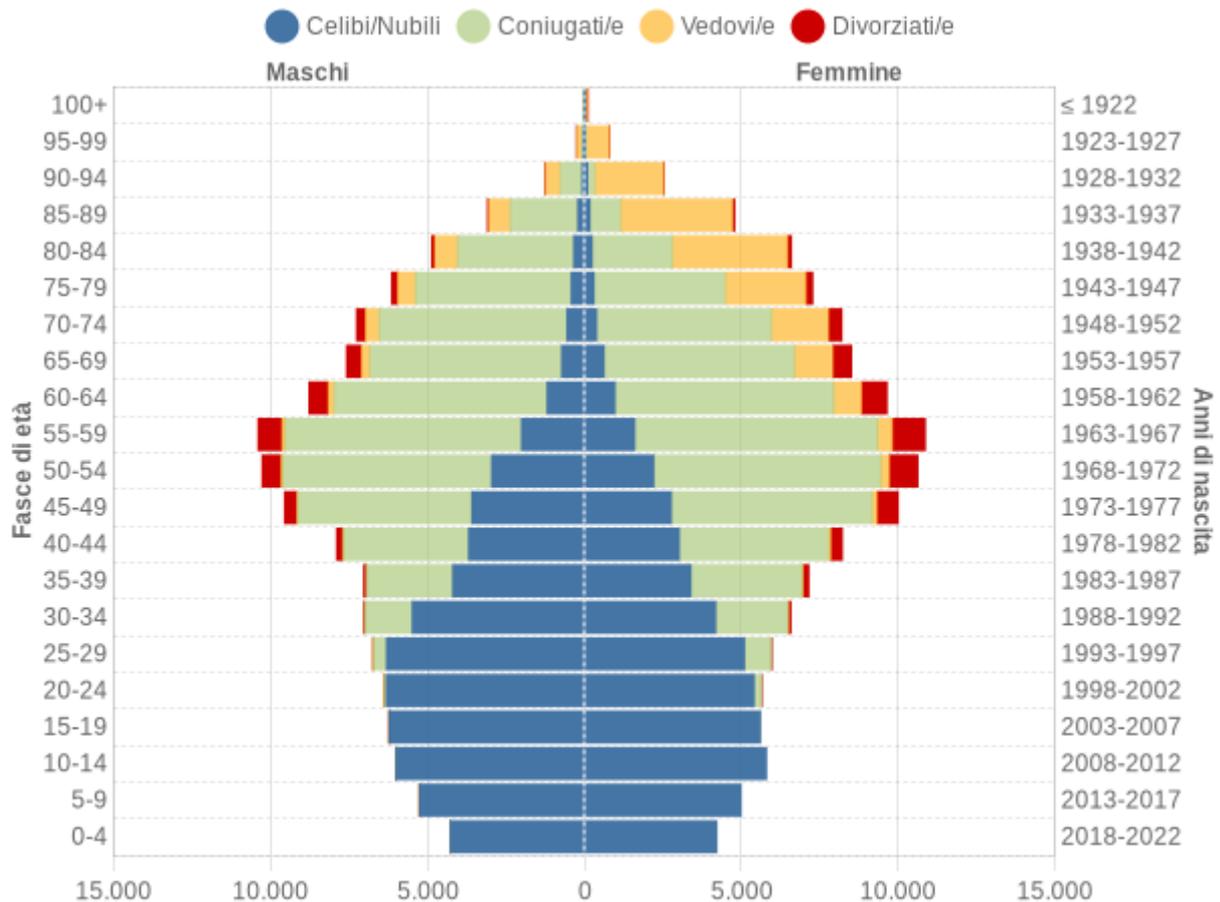


Flusso migratorio della popolazione

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione per età, sesso e stato civile 2023

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in provincia di Siena per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati. In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\è', 'divorziati\è'

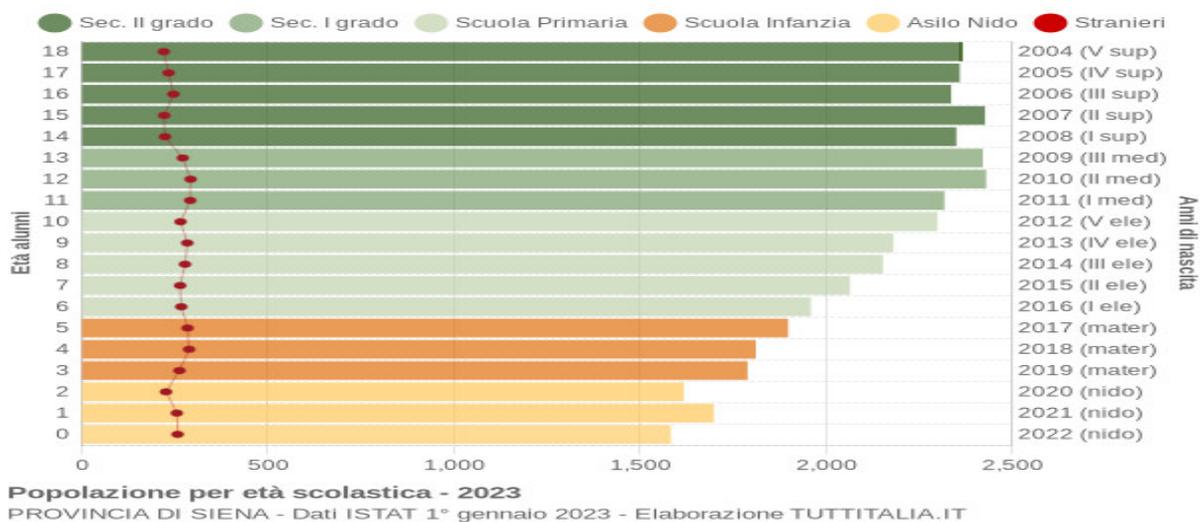
Distribuzione della popolazione 2023 - provincia di Siena

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	4.269 50,3%	4.225 49,7%	8.494	0	0	0	8.494 3,3%
5-9	5.251 51,2%	4.999 48,8%	10.250	0	0	0	10.250 3,9%
10-14	6.004 50,8%	5.809 49,2%	11.813	0	0	0	11.813 4,5%
15-19	6.217 52,5%	5.619 47,5%	11.829	7	0	0	11.836 4,5%
20-24	6.374 52,9%	5.664 47,1%	11.719	312	0	7	12.038 4,6%
25-29	6.739 53,0%	5.983 47,0%	11.412	1.289	0	21	12.722 4,9%
30-34	7.031 51,6%	6.585 48,4%	9.675	3.815	21	105	13.616 5,2%
35-39	7.029 49,5%	7.157 50,5%	7.588	6.305	29	264	14.186 5,4%
40-44	7.893 49,0%	8.224 51,0%	6.710	8.759	95	553	16.117 6,2%
45-49	9.554 48,8%	10.005 51,2%	6.355	11.951	193	1.060	19.559 7,5%
50-54	10.268 49,1%	10.632 50,9%	5.168	13.892	336	1.504	20.900 8,0%
55-59	10.399 48,9%	10.870 51,1%	3.605	15.272	585	1.807	21.269 8,2%
60-64	8.774 47,6%	9.652 52,4%	2.163	13.767	1.077	1.419	18.426 7,1%
65-69	7.578 47,1%	8.520 52,9%	1.351	12.173	1.508	1.066	16.098 6,2%

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
70-74	7.259 46,9%	8.208 53,1%	944	11.565	2.259	699	15.467 5,9%
75-79	6.139 45,7%	7.280 54,3%	725	9.161	3.139	394	13.419 5,2%
80-84	4.863 42,4%	6.602 57,6%	584	6.273	4.401	207	11.465 4,4%
85-89	3.087 39,2%	4.798 60,8%	388	3.136	4.261	100	7.885 3,0%
90-94	1.247 32,9%	2.546 67,1%	180	926	2.663	24	3.793 1,5%
95-99	249 23,5%	811 76,5%	45	107	900	8	1.060 0,4%
100+	30 20,8%	114 79,2%	6	9	128	1	144 0,1%
Totale	126.254 48,5%	134.303 51,5%	111.004	118.719	21.595	9.239	260.557 100%

Popolazione per classi di età scolastica

Distribuzione della popolazione in **provincia di Siena** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.



Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2023/2024 le [scuole in provincia di Siena](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

Per le scuole provinciali invece, il solo dato riportato non è sufficiente per avere un quadro chiaro e preciso, dal momento che le scuole superiori non sono scuole dell'obbligo e hanno un bacino di utenza che non coincide necessariamente con i confini provinciali (vedi le scuole di Chiusi, Chianciano, Abbadia, ecc..)

Istituzione Scolastica	Denominazione Plesso	Comune Plesso	ALUNNI 2022/23	ALUNNI 2023/24	Var % 2022-23	ALUNNI 2024/25	Var % 2022-24
IIS AGNOLO POLIZIANO	LICEO AGNOLO POLIZIANO	MONTEPULCIANO	595	611	2,7%	617	3,7%
	LICEO SCIENZE UMANE SAN BELLARMINO	MONTEPULCIANO	433	464	7,2%	464	7,2%
IIS ENEA SILVIO PICCOLOMINI	LICEO PICCOLOMINI - CLASSICO - MUSICALE	SIENA	438	402	-8,2%	396	-9,6%
	LICEO SCIENZE UMANE S. CATERINA	SIENA	446	427	-4,3%	456	2,2%
	LICEO ARTISTICO DUCCIO DI BUONINSEGNA	SIENA	461	456	-1,1%	444	-3,7%
IIS SAN GIOVANNI BOSCO	LICEO SAN GIOVANNI BOSCO	COLLE DI VAL D'ELSA	683	679	-0,6%	653	-4,4%
	IP CENNINO CENNINI	COLLE DI VAL D'ELSA	222	216	-2,7%	202	-9,0%
IIS GIOVANNI CASELLI	IP GIOVANNI CASELLI	SIENA	644	687	6,7%	664	3,1%
	IPSIA GUGLIELMO MARCONI	SIENA	277	249	-10,1%	245	-11,6%
	IT MONNA AGNESE	SIENA	352	334	-5,1%	346	-1,7%
IIS DELLA VALDICHIANA	IP GIOVANNI CASELLI	MONTEPULCIANO	227	209	-7,9%	218	-4,0%
	IPSIA GUGLIELMO MARCONI	CHIUSI	79	72	-8,9%	87	10,1%
	IT LUIGI EINAUDI	CHIUSI	181	177	-2,2%	185	2,2%
	IT FRANCESCO REDI	MONTEPULCIANO	302	294	-2,6%	311	3,0%
IIS GIUSEPPE RONCALLI	IT GIUSEPPE RONCALLI	POGGIBONSI	676	683	1,0%	711	5,2%
	ITI TITO SARROCCHI	POGGIBONSI	629	667	6,0%	694	10,3%
IIS BETTINO RICASOLI	IP AGRICOLTURA	MONTALCINO	104	104	0,0%	92	-11,5%
	IP ENOGASTRONOMICO	COLLE DI VAL D'ELSA	244	250	2,5%	261	7,0%
	AGRARIO BETTINO RICASOLI	SIENA	325	354	8,9%	341	4,9%
IIS SALLUSTIO BANDINI	LINGUISTICO LAMBRUSCHINI	MONTALCINO	82	76	-7,3%	74	-9,8%
	IT SALLUSTIO BANDINI	SIENA	830	901	8,6%	910	9,6%
LICEO ALESSANDRO VOLTA	LICEO ALESSANDRO VOLTA	COLLE DI VAL D'ELSA	777	744	-4,2%	751	-3,3%
LICEO GALILEO GALILEI	LICEO GALILEO GALILEI	SIENA	987	1030	4,4%	1063	7,7%
IPSAR PELLEGRINO ARTUSI	ALBERGHIERO PELLEGRINO ARTUSI	CHIANCIANO TERME	323	294	-9,0%	299	-7,4%
ITI TITO SARROCCHI	ITI TITO SARROCCHI	SIENA	1706	1592	-6,7%	1650	-3,3%
ITI AMEDEO AVOGADRO	ITI AMEDEO AVOGADRO	ABBADIA SAN SALVATORE	339	342	0,9%	349	2,9%
TOTALE			12362	12314	-0,4%	12483	1,0%

Cittadini stranieri 2023 - Provincia di Siena

Popolazione straniera residente in **provincia di Siena** al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

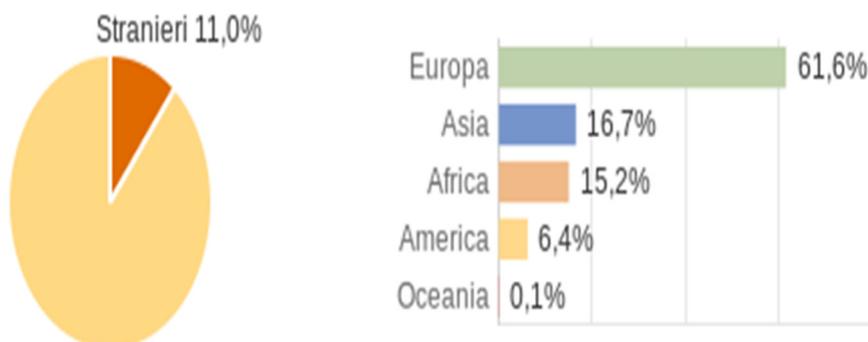
PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti in provincia di Siena al 1° gennaio 2023 sono **28.559** e rappresentano l'11,0% della popolazione residente.

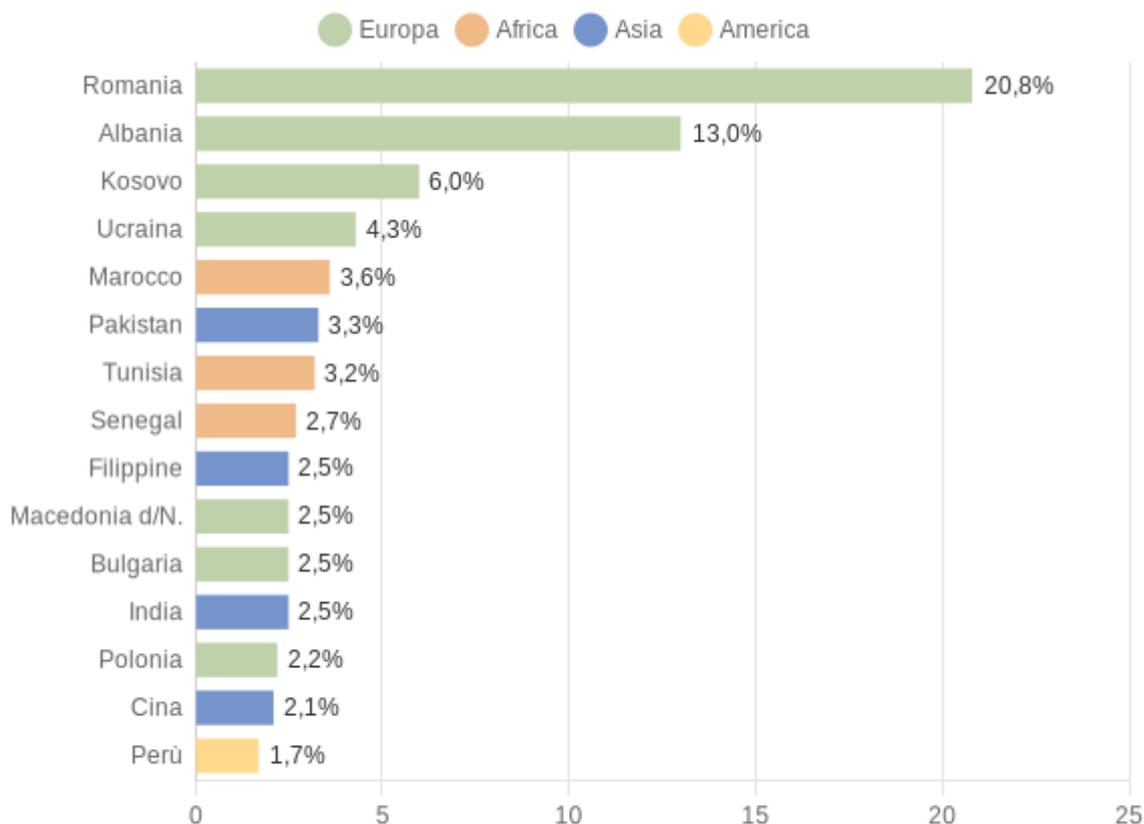
Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Nel grafico a torta viene rappresentata la distribuzione per area geografica di cittadinanza.



Paesi di provenienza

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 20,8% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'**Albania** (13,0%) e dal **Kosovo** (6,0%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2023

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

EUROPA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Romania	Unione Europea	2.189	3.740	5.929	20,76%
Albania	Europa centro orientale	1.867	1.844	3.711	12,99%
Kosovo	Europa centro orientale	853	874	1.727	6,05%
Ucraina	Europa centro orientale	256	959	1.215	4,25%
Macedonia del Nord	Europa centro orientale	415	290	705	2,47%
Bulgaria	Unione Europea	207	496	703	2,46%

EUROPA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Polonia	Unione Europea	134	483	617	2,16%
Moldova	Europa centro orientale	130	291	421	1,47%
Germania	Unione Europea	129	228	357	1,25%
Regno Unito	Unione Europea	147	174	321	1,12%
Federazione Russa	Europa centro orientale	44	171	215	0,75%
Francia	Unione Europea	71	102	173	0,61%
Bosnia-Erzegovina	Europa centro orientale	99	67	166	0,58%
Repubblica di Serbia	Europa centro orientale	82	69	151	0,53%
Spagna	Unione Europea	43	96	139	0,49%
Croazia	Unione Europea	53	72	125	0,44%
Svizzera	Altri paesi europei	48	53	101	0,35%
Paesi Bassi	Unione Europea	35	55	90	0,32%
Turchia	Europa centro orientale	57	24	81	0,28%
Grecia	Unione Europea	31	45	76	0,27%
Belgio	Unione Europea	32	37	69	0,24%
Portogallo	Unione Europea	31	23	54	0,19%
Slovacchia	Unione Europea	3	46	49	0,17%
Svezia	Unione Europea	20	27	47	0,16%
Irlanda	Unione Europea	14	30	44	0,15%
Austria	Unione Europea	13	30	43	0,15%
Bielorussia	Europa centro orientale	5	32	37	0,13%
Danimarca	Unione Europea	11	24	35	0,12%
Ungheria	Unione Europea	8	27	35	0,12%
Lituania	Unione Europea	13	19	32	0,11%
Repubblica Ceca	Unione Europea	5	27	32	0,11%
Lettonia	Unione Europea	1	18	19	0,07%
Slovenia	Unione Europea	8	9	17	0,06%
Finlandia	Unione Europea	2	9	11	0,04%

EUROPA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Norvegia	Altri paesi europei	3	8	11	0,04%
Estonia	Unione Europea	0	8	8	0,03%
Malta	Unione Europea	3	4	7	0,02%
Montenegro	Europa centro orientale	1	3	4	0,01%
Cipro	Unione Europea	0	4	4	0,01%
Lussemburgo	Unione Europea	2	1	3	0,01%
Principato di Monaco	Altri paesi europei	1	2	3	0,01%
Islanda	Altri paesi europei	1	1	2	0,01%
San Marino	Altri paesi europei	0	2	2	0,01%
Totale Europa		7.067	10.524	17.591	61,60%

ASIA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Pakistan	Asia centro meridionale	893	62	955	3,34%
Filippine	Asia orientale	322	396	718	2,51%
India	Asia centro meridionale	374	326	700	2,45%
Repubblica Popolare Cinese	Asia orientale	285	324	609	2,13%
Bangladesh	Asia centro meridionale	280	103	383	1,34%
Sri Lanka (ex Ceylon)	Asia centro meridionale	173	136	309	1,08%
Afghanistan	Asia centro meridionale	213	36	249	0,87%
Georgia	Asia occidentale	28	202	230	0,81%
Repubblica Islamica dell'Iran	Asia occidentale	88	106	194	0,68%
Giappone	Asia orientale	24	59	83	0,29%
Azerbaijan	Asia occidentale	29	30	59	0,21%
Siria	Asia occidentale	16	21	37	0,13%
Iraq	Asia occidentale	23	12	35	0,12%
Giordania	Asia occidentale	16	12	28	0,10%
Libano	Asia occidentale	14	8	22	0,08%
Kazakhstan	Asia centro meridionale	1	20	21	0,07%

ASIA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Israele	Asia occidentale	13	4	17	0,06%
Malaysia	Asia orientale	14	3	17	0,06%
Uzbekistan	Asia centro meridionale	1	15	16	0,06%
Territori dell'Autonomia Palestinese	Asia occidentale	10	5	15	0,05%
Armenia	Asia occidentale	3	12	15	0,05%
Repubblica di Corea (Corea del Sud)	Asia orientale	6	8	14	0,05%
Thailandia	Asia orientale	1	13	14	0,05%
Kirghizistan	Asia centro meridionale	0	9	9	0,03%
Indonesia	Asia orientale	3	4	7	0,02%
Vietnam	Asia orientale	2	4	6	0,02%
Taiwan	Asia orientale	1	5	6	0,02%
Cambogia	Asia orientale	1	3	4	0,01%
Myanmar (ex Birmania)	Asia orientale	2	1	3	0,01%
Nepal	Asia centro meridionale	2	0	2	0,01%
Tagikistan	Asia centro meridionale	1	1	2	0,01%
Arabia Saudita	Asia occidentale	1	0	1	0,00%
Laos	Asia orientale	1	0	1	0,00%
Totale Asia		2.841	1.940	4.781	16,74%

AFRICA	Area	Femmin		Totale	%
		Maschi	e		
Marocco	Africa settentrionale	528	503	1.031	3,61%
Tunisia	Africa settentrionale	530	384	914	3,20%
Senegal	Africa occidentale	538	238	776	2,72%
Nigeria	Africa occidentale	243	120	363	1,27%
Egitto	Africa settentrionale	139	61	200	0,70%
Camerun	Africa centro meridionale	92	97	189	0,66%
Mali	Africa occidentale	126	6	132	0,46%

AFRICA	Area	Femmin		Totale %	
		Maschi e			
Algeria	Africa settentrionale	75	39	114	0,40%
Ghana	Africa occidentale	80	23	103	0,36%
Gambia	Africa occidentale	87	8	95	0,33%
Costa d'Avorio	Africa occidentale	56	15	71	0,25%
Togo	Africa occidentale	45	17	62	0,22%
Kenya	Africa orientale	18	26	44	0,15%
Guinea	Africa occidentale	27	2	29	0,10%
Rep. del Congo	Africa centro meridionale	14	11	25	0,09%
Libia	Africa settentrionale	15	7	22	0,08%
Repubblica Democratica del Congo (ex Zaire)	Africa centro meridionale	9	12	21	0,07%
Burkina Faso (ex Alto Volta)	Africa occidentale	14	3	17	0,06%
Etiopia	Africa orientale	5	11	16	0,06%
Gabon	Africa centro meridionale	10	6	16	0,06%
Somalia	Africa orientale	7	7	14	0,05%
Guinea Bissau	Africa occidentale	12	0	12	0,04%
Burundi	Africa orientale	6	4	10	0,04%
Benin (ex Dahomey)	Africa occidentale	6	2	8	0,03%
Tanzania	Africa orientale	5	3	8	0,03%
Sierra Leone	Africa occidentale	5	2	7	0,02%
Sud Africa	Africa centro meridionale	2	5	7	0,02%
Niger	Africa occidentale	4	2	6	0,02%
Eritrea	Africa orientale	2	2	4	0,01%
Ruanda	Africa orientale	0	3	3	0,01%
Liberia	Africa occidentale	2	0	2	0,01%
Uganda	Africa orientale	1	1	2	0,01%
Angola	Africa centro meridionale	1	0	1	0,00%
Capo Verde	Africa occidentale	1	0	1	0,00%

AFRICA	Area	Femmin		Totale %	
		Maschi e			
Ciad	Africa centro meridionale	0	1	1	0,00%
Madagascar	Africa orientale	0	1	1	0,00%
Malawi	Africa orientale	1	0	1	0,00%
Mauritius	Africa orientale	1	0	1	0,00%
Sudan	Africa settentrionale	1	0	1	0,00%
Eswatini	Africa centro meridionale	1	0	1	0,00%
Zambia	Africa orientale	0	1	1	0,00%
Zimbabwe (ex Rhodesia)	Africa orientale	1	0	1	0,00%
Totale Africa		2.710	1.623	4.333	15,17%

AMERICA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Perù	America centro meridionale	197	277	474	1,66%
Colombia	America centro meridionale	102	137	239	0,84%
Stati Uniti d'America	America settentrionale	91	145	236	0,83%
Brasile	America centro meridionale	64	148	212	0,74%
Cuba	America centro meridionale	43	101	144	0,50%
Rep. Dominicana	America centro meridionale	60	82	142	0,50%
Bolivia	America centro meridionale	46	59	105	0,37%
Argentina	America centro meridionale	25	47	72	0,25%
Ecuador	America centro meridionale	17	22	39	0,14%
Messico	America centro meridionale	12	20	32	0,11%
Venezuela	America centro meridionale	11	20	31	0,11%
Cile	America centro meridionale	8	16	24	0,08%
Canada	America settentrionale	8	12	20	0,07%
Honduras	America centro meridionale	6	9	15	0,05%
Guatemala	America centro meridionale	5	6	11	0,04%

AFRICA	Area	Femmin		Totale %
		Maschi e		
Uruguay	America centro meridionale 5	5	10	0,04%
Paraguay	America centro meridionale 2	4	6	0,02%
Panama	America centro meridionale 1	4	5	0,02%
Nicaragua	America centro meridionale 1	3	4	0,01%
Dominica	America centro meridionale 1	2	3	0,01%
El Salvador	America centro meridionale 3	0	3	0,01%
Haiti	America centro meridionale 1	2	3	0,01%
Giamaica	America centro meridionale 1	0	1	0,00%
Totale America	710	1.121	1.831	6,41%

OCEANIA	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Australia	Oceania	8	9	17	0,06%
Nuova Zelanda	Oceania	2	2	4	0,01%
Totale Oceania		10	11	21	0,07%
APOLIDI (*)	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
Apolidi	Apolidi	1	1	2	0,01%
Totale Apolidi		1	1	2	0,01%

(*) un apolide è una persona che non gode del diritto di cittadinanza di alcuno stato

	Maschi	Femmine	Totale	%
TOTALE STRANIERI	13.339	15.220	28.559	100,00%

2.3.1.2. LA SITUAZIONE ECONOMICA

Tutti i dati provengono dalle varie analisi presentate durante la ventunesima giornata dell'economia del 18 luglio presso la camera di commercio¹.

Come vediamo nella tabella sottostante l'economia mondiale dopo il rimbalzo del pil nel 2022 avvenuto con il termine della fine del periodo della pandemia da covid-19, ci sarà una frenata nel 2023 causata dal forte aumento delle tensioni geopolitiche e dalle diminuzioni degli scambi commerciali.

PIL e Scambi commerciali mondiali

	2022	2023	2024
World Output	3,4%	2,8%	3,0%
Advanced economies	2,7%	1,3%	1,4%
United States	2,1%	1,6%	1,1%
Euro area	3,5%	0,8%	1,4%
Germany	1,8%	-0,1%	1,1%
France	2,6%	0,7%	1,3%
Italy	3,7%	0,7%	0,8%
Spain	5,5%	1,5%	2,0%
Japan	1,1%	1,3%	1,0%
United Kingdom	4,0%	-0,3%	1,0%
Canada	3,4%	1,5%	1,5%
Emerging market and developing economies	4,0%	3,9%	4,2%
China	3,0%	5,2%	4,5%
India	6,8%	5,9%	6,3%
Asean-5*	5,5%	4,5%	4,6%
Russia	-2,1%	0,7%	1,3%
Brasil	2,9%	0,9%	1,5%
Mexico	3,1%	1,8%	1,6%
Saudi Arabia	8,7%	3,1%	3,1%
Nigeria	3,3%	3,2%	3,0%
South Africa	2,0%	0,1%	1,8%
World Trade Volume	5,1%	2,4%	3,5%

*: Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thailand.

Elaborazioni Camera di Commercio su dati FMI – World Economic Outlook (aprile 2022)

Per quanto riguarda il Pil italiano dopo un 2021 caratterizzato da un evidente rimbalzo, seguito anche nell'anno successivo con una crescita del 3,7% sopra le previsioni dello scorso anno che si attestavano al 2,8%. Nel 2023 e 2024 si prevede una frenata della crescita del PIL italiano a causa della netta diminuzione dell'esportazioni, infatti, dovute dalle tensioni geopolitiche sempre più crescenti; infatti, vediamo nel grafico sottostante che si passerà dal 9,4% all'1,5% nel 2023. Oltre alla frenata della domanda esterna il rallentamento del pil italiano è anche legato alla diminuzione della domanda interna causata dall'alta inflazione e della politica monetaria restrittiva della banca centrale che come vediamo passerà dal 4,3% del 2022 al 0,9% del 2023.

¹ Materiale presente nel sito <https://www.as.camcom.it/studi-e-ricerche>

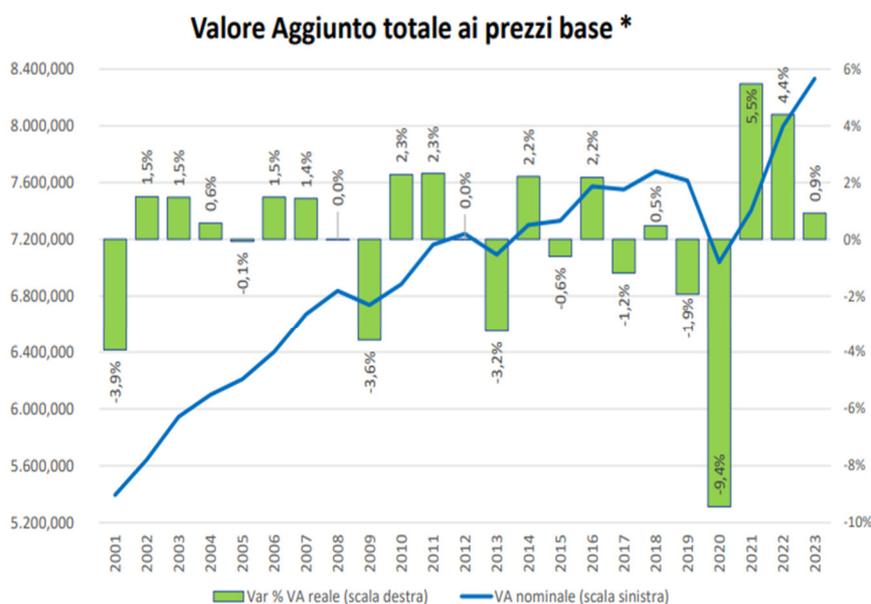
Previsioni economia italiana - Anni 2021-2024 -valori concatenati
variazioni % su anno precedente

	2021	2022	2023	2024
Prodotto interno lordo	7,0	3,7	1,2	1,1
Importazioni	15,2	11,8	0,8	2,0
Esportazioni	14,0	9,4	1,5	2,5
Domanda interna	7,0	4,3	0,9	0,9
Spesa delle famiglie	4,7	4,6	0,5	1,1
Spesa delle AP	1,5	0,0	0,4	-0,7
Investimenti fissi lordi	18,6	9,4	3,0	2,0

Elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT

La dimensione dell’economia senese

L’andamento del Pil senese segue l’andamento del PIL italiano, infatti il valore aggiunto complessivo della provincia di Siena è stimato per il 2022 a circa 8 miliardi di euro, in crescita del 4,4% in termini reali. Mentre nel 2023 è evidente la ricaduta a livello provinciale del rallentamento descritto: il valore aggiunto provinciale si dovrebbe attestare a 8,33 miliardi in valori correnti, con una crescita dello 0,9% in termini².



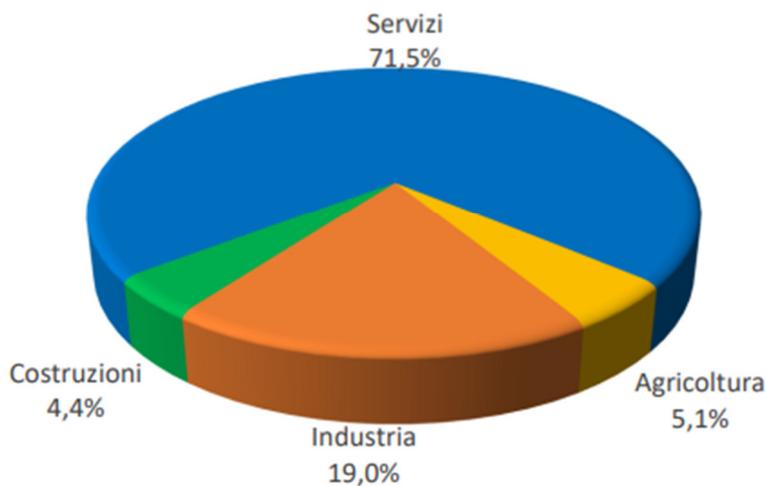
*: VA nominale (scala sinistra) milioni di euro correnti VA reale

Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati Prometeia - «Scenari economie locali», aprile 2023

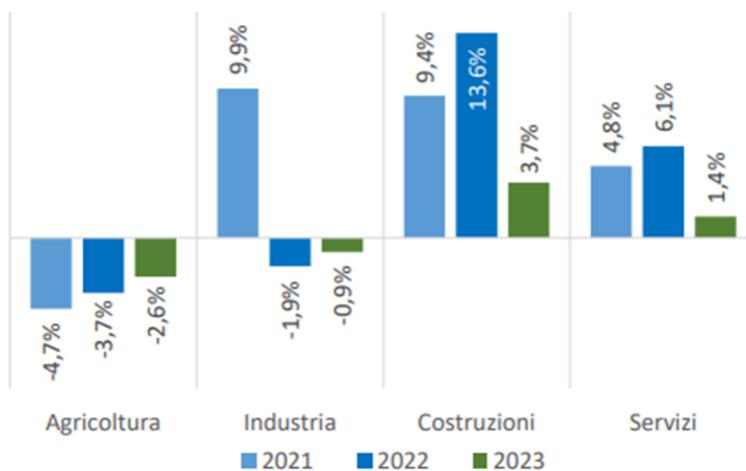
Il Valore Aggiunto per settori

Circa tre quarti del valore aggiunto provinciale (71,5%) viene prodotto dal vasto comparto del terziario che, oltre ai servizi in senso proprio, comprende anche il commercio e le attività ristorative e del turismo. Il restante quarto è rappresentato al 19% dall'industria, al 5,1%, dall'agricoltura e al 4,4% dalle costruzioni.

Val. aggiunto provincia di Siena – Ripartizione % 2022



Val. aggiunto provincia di Siena – Var. % 2021-22-23



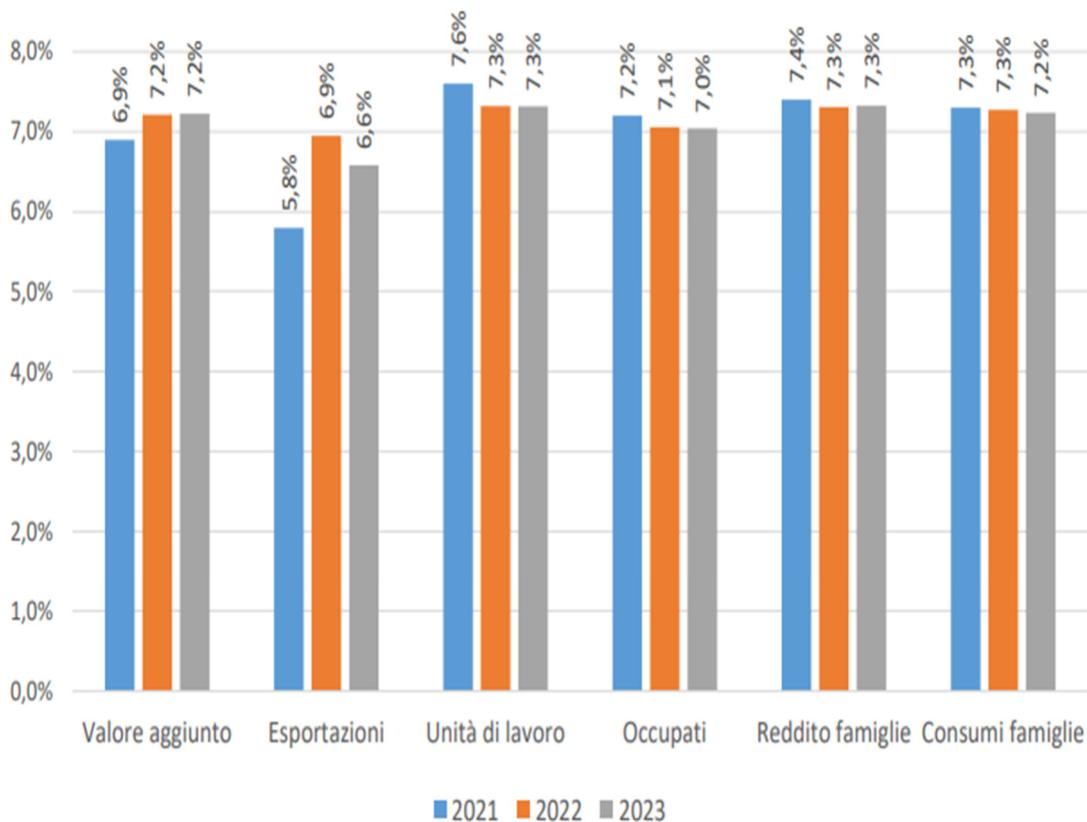
Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati Prometeia - «Scenari economie locali», aprile 2023

Il valore aggiunto dell'agricoltura cala negli ultimi tre anni: -4,7% nel 2021, -3,7% nel 2022 e -2,6% nel 2023. L'industria dopo un brillante +9,9% nel 2021 flette nei due anni successivi (-1,9% nel 2022 e -0,9% nel 2023). Le costruzioni continuano a beneficiare della potente spinta degli incentivi fiscali: +9,4% sia nel 2021, +13,6% nel 2022. Nel 2023 cresce ma a ritmo minore (+3,7%). I servizi dopo il 2021 con un +4,8%, accelerano ulteriormente nel 2022 (+6,1%), probabilmente anche grazie alla ripresa vigorosa del turismo³.

³ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio

I principali indicatori: il peso di Siena nel contesto regionale

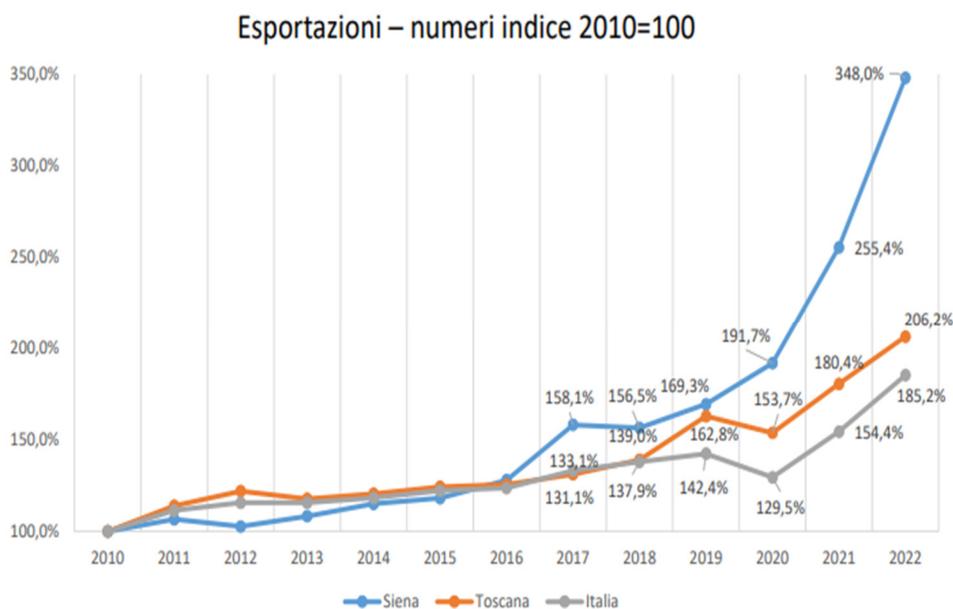
Nel biennio 2022-2023 il peso della provincia di Siena in ambito regionale è aumentato in termini di valore aggiunto e di esportazioni. In calo il peso del territorio per quanto riguarda unità di lavoro ed occupati, mentre è sostanzialmente stabile quello di redditi e consumi delle famiglie⁴.



Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati Prometeia - «Scenari economie locali», aprile 2023

⁴ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio

L'andamento delle esportazioni nell'anno della pandemia



Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT

Nel 2022 il valore complessivo delle esportazioni della provincia di Siena è cresciuto complessivamente di oltre 1 miliardo di euro (+36,3% in termini percentuali) rispetto al 2021, attestandosi a 3,8 miliardi di euro. Fino al 2019 l'export senese era cresciuto ad un passo di poco superiore rispetto a quello evidenziato dalla Toscana e dall'intero Paese. Dal 2020 in poi c'è stata una vera e propria esplosione dei flussi verso l'estero sospinti in particolare dal comparto farmaceutico e da quello vinicolo. Negli ultimi dieci anni le esportazioni senesi in valori correnti hanno registrato un incremento decisamente superiore sia rispetto alla Toscana che all'Italia, arrivando quasi a quadruplicare il proprio valore⁵.

Esportazioni: top ten mercati e prodotti del senese

Principali mercati di riferimento	Anno 2022	Var.% su 2021		Principali prodotti esportati	Anno 2022	Var.% su 2021
Stati Uniti	1.079.275.091	+130,0%	1	Prodotti farmaceutici	1.890.877.922	+125,4%
Polonia	566.362.659	+84,0%	2	Autoveicoli, rimorchi..	486.497.596	-30,0%
Germania	379.145.251	-13,5%	3	Bevande	462.594.958	+9,6%
Francia	335.822.509	+14,0%	4	Macchinari e apparecchiature	240.872.516	+17,3%
Spagna	210.828.137	+4,4%	5	Prodotti alimentari	167.200.858	+21,6%
Canada	124.393.583	+38,1%	6	Apparecchiature elettriche	162.943.743	+25,1%
Paesi Bassi	84.871.422	+23,4%	7	Prodotti chimici	75.711.662	+3,8%
Regno Unito	84.821.452	-28,5%	8	Prod. lav. minerali non metall.	67.981.043	-10,7%
Belgio	81.193.303	-22,3%	9	Prodotti in metallo	50.443.584	+14,8%
Brasile	68.894.411	+83,4%	10	Prodotti della metallurgia	35.953.415	+3,9%

Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT

Crescono tutti i principali mercati di riferimento dell'export senese, in particolare quelli dell'America settentrionale: Stati Uniti +130% e Canada +38,1%, e dalla Polonia (+84%), grande acquirente di prodotti farmaceutici. Fra gli europei in rallentamento la Germania (-13,5%), mentre crescono Francia (+14%), Spagna (+4,4%) e Paesi Bassi (+23,4%). In flessione le vendite verso il Regno Unito (-28,5%) che risente dei contraccolpi commerciali della Brexit. Quasi tutti i principali prodotti esportati dalla provincia di Siena hanno visto crescere sensibilmente nel 2022 il valore delle vendite. A partire dai prodotti farmaceutici (+125,4%), alle bevande (vino) (+9,6%), ai macchinari (+17,3%), ai prodotti alimentari (+21,6%) e alle apparecchiature elettriche (+25,1%). In rallentamento, invece, gli autoveicoli (camper) (-30%) e i prodotti della lavorazione dei minerali non metalliferi (-10,7%)⁶

Analizzando inoltre le esportazioni toscane del 1° trimestre 2023, ci rendiamo conto che il territorio senese si trova in terza posizione in classifica con un dignitoso + 37,2% di crescita rispetto all'anno precedente.

Esportazioni delle province toscane – 1° trimestre 2023

	2022	2023	Var. %
Arezzo	2.635.448.202	2.645.005.118	0,4%
Firenze	4.417.014.976	4.900.005.391	10,9%
Grosseto	103.162.587	102.758.912	-0,4%
Livorno	533.506.426	1.550.042.611	190,5%
Lucca	1.279.394.006	1.216.484.595	-4,9%
Massa-Carrara	367.734.052	552.644.605	50,3%
Pisa	939.958.284	1.003.913.714	6,8%
Pistoia	490.391.360	587.804.234	19,9%
Prato	754.282.722	772.453.823	2,4%
Siena	802.534.120	1.101.216.978	37,2%
Toscana	12.323.426.735	14.432.329.981	17,1%

Elaborazioni

Camera di Commercio su dati ISTAT

Come vediamo dalla tabella sottostante, le variazioni più rilevanti sono avvenute sull'esportazione di prodotti chimici con un +84,6% e farmaceutici con un 65,8%, anche se a livello quantitativo possiamo affermare che settore di punta del territorio è quello farmaceutico in quanto si calcola un valore 551.880.056 € di esportazioni che rappresenta circa la metà delle merci esportate pari 1.101.216.978 €.

Esportazioni provincia di Siena – 1° trimestre 2023

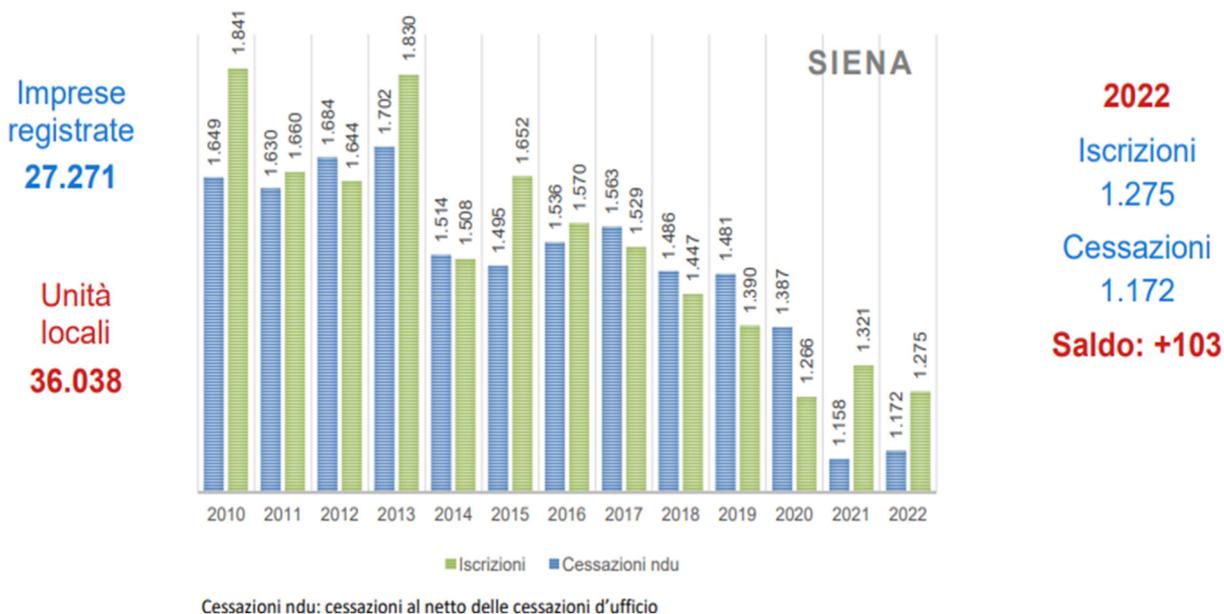
	1° trim. 2022	1° trim. 2023	Var. %
Agricoltura	3.601.106	3.367.389	-6,5%
Manifatturiero	791.903.286	1.090.170.385	37,7%
Prodotti alimentari	40.363.190	47.366.766	17,4%
Bevande	112.340.736	107.993.879	-3,9%
Abbigliamento	2.385.326	3.359.730	40,8%
Pelletteria-calzature	3.222.646	3.605.993	11,9%
Legno e prodotti in legno	3.081.623	3.156.736	2,4%
Prodotti chimici	27.499.710	50.771.136	84,6%
Prodotti farmaceutici	332.869.203	551.880.056	65,8%
Articoli in gomma e materie plastiche	3.560.390	3.759.842	5,6%
Altri prodotti lav.ne minerali non metall.	16.248.709	16.901.244	4,0%
Prodotti della metallurgia	8.962.110	11.183.053	24,8%
Prodotti in metallo, esclusi macchinari	12.491.906	13.772.211	10,2%
Apparecchiature elettriche	36.764.230	50.545.437	37,5%
Macchinari	50.099.574	47.821.548	-4,5%
Autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	129.086.754	164.688.527	27,6%
Mobili	8.773.689	8.183.637	-6,7%
Totale merci	802.534.120	1.101.216.978	37,2%

Elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT

Demografia delle imprese – 2022

Nel corso del 2022 il territorio senese manifesta segnali di vitalità imprenditoriale: il numero delle nuove imprese è inferiore a quello delle nuove nate nel 2021 (-46) ma, abbinandosi ad un livello sempre sui minimi storici delle cessazioni di attività non d'ufficio, mantiene il bilancio demografico delle imprese in area positiva (+103 unità). Il tasso di crescita del sistema imprenditoriale provinciale si attesta a +0,37%, al di sotto del dato toscano (+0,63%) e di quello nazionale (+0,79%). In termini percentuali, nel 2022, rispetto al 2021, si è registrata una diminuzione del 3,5% delle iscrizioni ed una crescita delle dell'1,2% delle cancellazioni⁷.

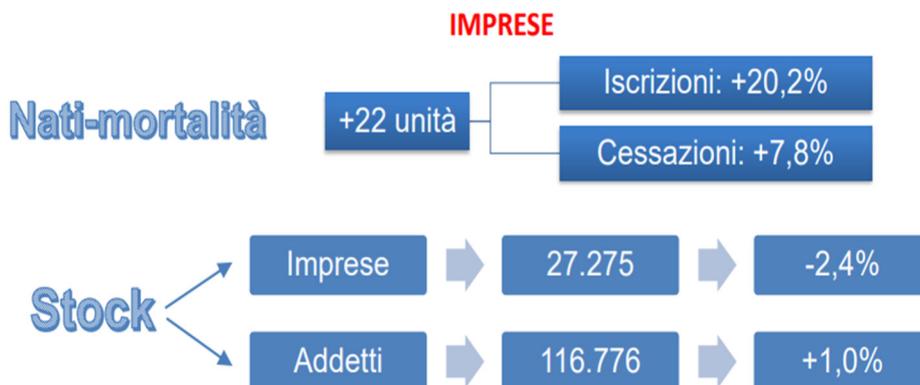
⁷ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio



Elaborazioni Camera di Commercio su dati Infocamere

Primi dati 2023: il primo trimestre - (variazioni su 1° trim. 2022)

I primi dati del 2023 mostrano un rafforzamento nelle esportazioni del settore farmaceutico e degli autoveicoli, mentre cala quello del vino.

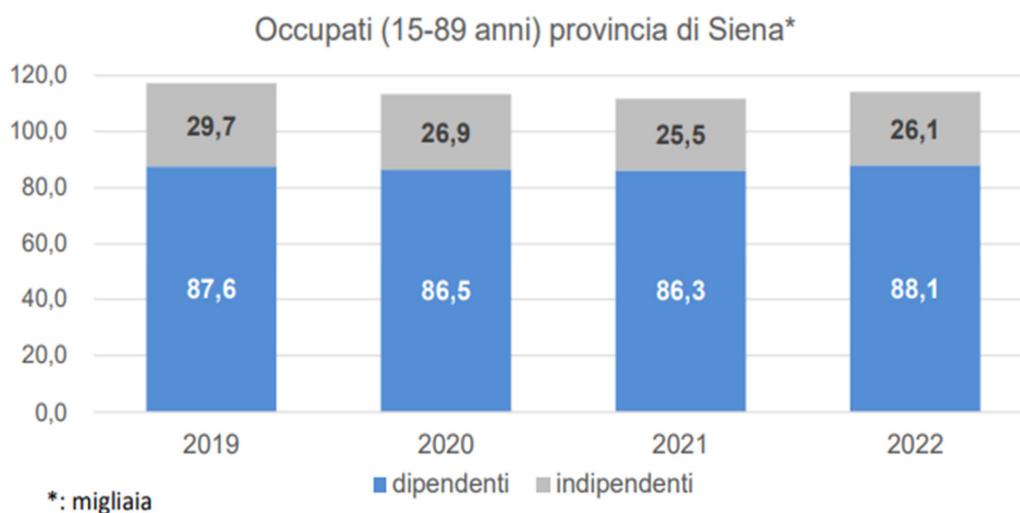


ESPORTAZIONI



Elaborazioni Camera di Commercio su dati Infocamere

La dinamica dell'occupazione e della disoccupazione



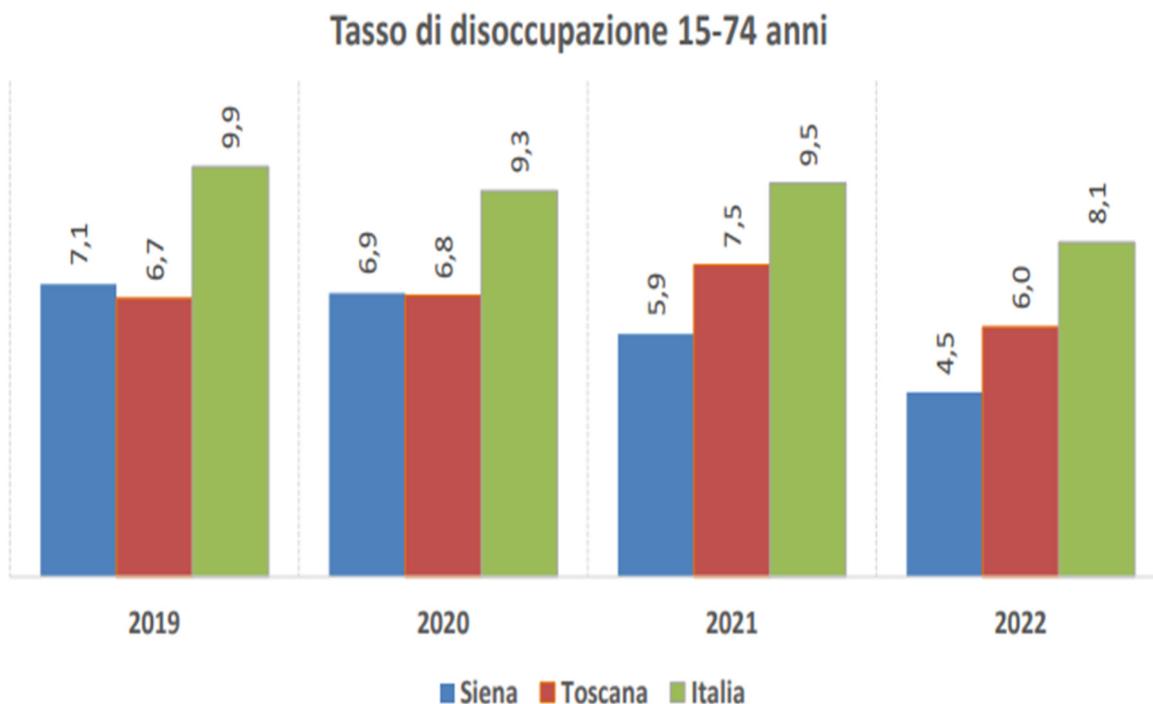
Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT – Indagine Forze di lavoro

Sulla base dei dati relativi all'indagine ISTAT sulle "Forze di lavoro", in provincia di Siena nel 2022 sono presenti oltre 114 mila occupati (15-89 anni), per il 77,2% dipendenti ed il restante 22,8% indipendenti. Rispetto al 2021 si sono guadagnate circa 2.400 posizioni lavorative (+2,1%). L'andamento è stato abbastanza omogeneo: gli occupati indipendenti crescono infatti del 2%, più o meno quanto gli addetti dipendenti (+2,1%). Rispetto al 2019, prima dello scoppio dell'emergenza pandemica, mancano ancora all'appello circa 3.200 addetti: il problema, però, è riconducibile solo agli addetti indipendenti (-3.700), visto che i dipendenti sono riusciti a recuperare i livelli occupazionali pre-pandemia (+500)⁸.

Il tasso di disoccupazione provinciale si colloca nel 2022 al 4,5%, in discesa progressiva negli ultimi anni e sensibilmente al di sotto del livello regionale (6,0%) e soprattutto nazionale (8,1%). Non è però necessariamente una buona notizia: i disoccupati in provincia di Siena sono passati dai circa 8.900 del 2019 ai 5.300 del 2022 (-3.500 unità, -39,8%), che però non si sono trasformati in occupati (che abbiamo visto diminuire di circa 3.200 unità) ma hanno dato luogo ad una crescita degli inattivi nella fascia 15-74 anni (circa 3.900 in più, +5,7%). Nell'emergenza, una parte non marginale di coloro che avevano perso il posto di lavoro ha rinunciato a cercarne un altro. Ciò si è tradotto in un aumento del tasso di inattività di oltre due punti percentuali dal 35,3% al 37,7%⁹.

⁸ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio

⁹ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio



Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati ISTAT – Indagine Forze di lavoro

Cassa Integrazione Guadagni – Ore autorizzate (migliaia)

Nel 2022 il numero delle ore di CIG autorizzate in provincia di Siena si attesta complessivamente a circa 932 mila contro le oltre 10,2 milioni del 2020 e le 5,3 milioni del 2021. In termini relativi la diminuzione si attesta a -90,9% rispetto al 2020 e -82,4% sul 2021. La provincia è così tornata a livello di minimi storici negli anni duemila. Praticamente tutti i settori di attività economica hanno registrato una diminuzione rispetto al 2021: manifatturiero -84,9%, costruzioni -74,4%, commercio -98,2%, alberghi-ristoranti -97,6%, trasporti -97,1%¹⁰.



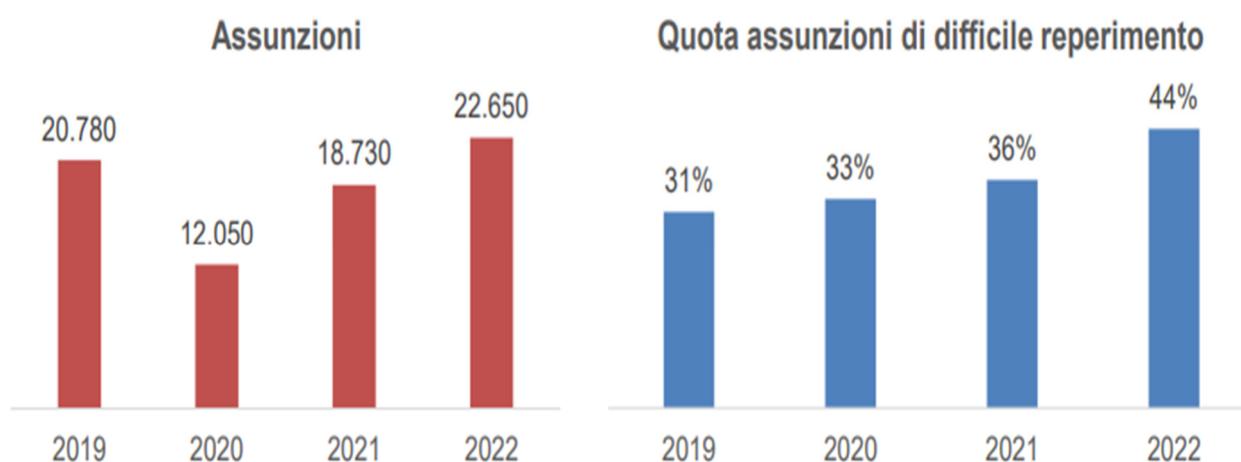
Fonte: elaborazioni Camera di Commercio su dati INPS

¹⁰ L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio

Gli avviamenti al lavoro presso i Centri per l'Impiego

In base ai dati dell'indagine Excelsior, con la ripresa a pieno regime del turismo, nel 2022 si sono recuperati e superati i livelli pre-pandemia per quanto riguarda il tema delle assunzioni. Continua ad aumentare la quota delle assunzioni indicate dalle imprese come «difficili da reperire»: dal 31% del 2019, prima dell'inizio della pandemia, si sale progressivamente al 33% del 2020, al 36% del 2021, fino al 44% del 2022.

La tendenza potrebbe aumentare ulteriormente nei prossimi anni sia per l'accelerazione della domanda attesa come effetto degli investimenti PNRR che per l'andamento demografico (aumento flussi pensionistici e riduzione persone in età lavorativa). A livello nazionale, considerando una tempistica di difficoltà di reperimento compresa tra 2 e 12 mesi, si è stimata per il 2022 una perdita di valore aggiunto di 37,7 miliardi di euro, pari al 3,1% di quanto generato complessivamente dalle filiere dell'industria e dei servizi inserite nel campo d'osservazione dell'indagine Excelsior¹¹.



La filiera del turismo in provincia di Siena

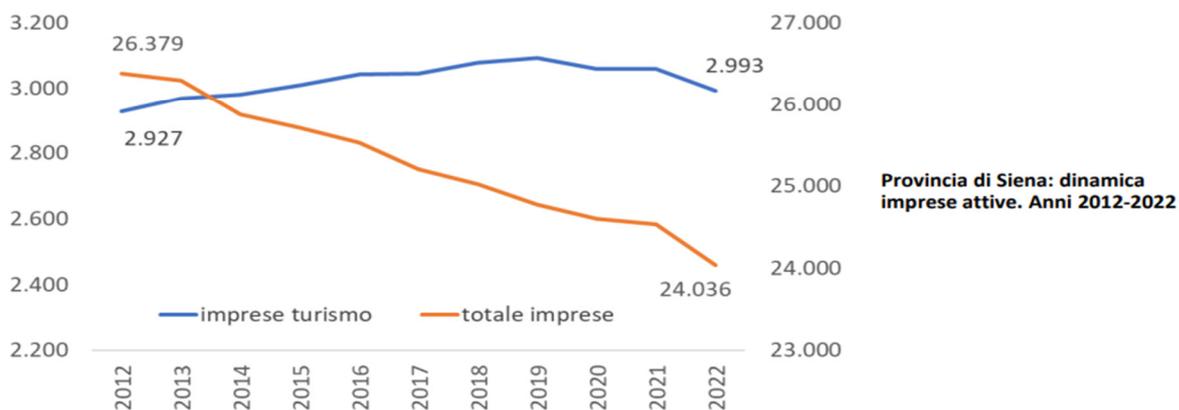
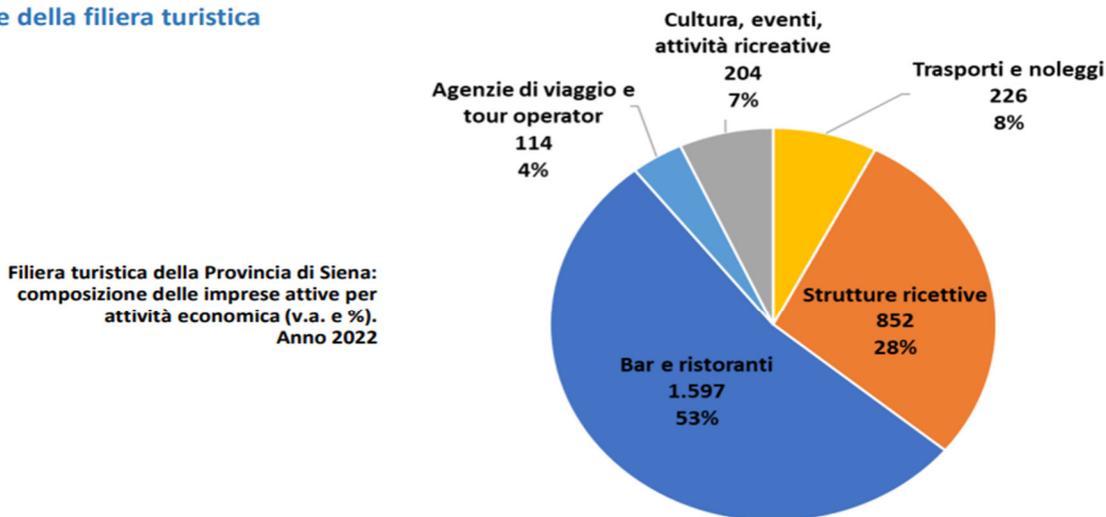
(Elaborazione dati a cura di Sintesi Centro Studi – Smart SL Land)

L'anno 2022 si è concluso con una ulteriore e sensibile contrazione del tessuto imprenditoriale della provincia di Siena. Al 31 dicembre si contano infatti poco più di 24 mila imprese attive con una perdita di oltre 2.300 imprese (-8,9%) in dieci anni. Se il numero complessivo di imprese si mostra in continua flessione nell'ultimo decennio, per quelle attive nella filiera turistica si è invece registrata una progressiva crescita con l'apice nel 2019 in corrispondenza di 3.092 imprese; con la pandemia è poi iniziata una flessione che risulta ancora in atto. La composizione delle imprese per le principali tipologie mostra come per la filiera turistica vi sia sempre una netta prevalenza di bar e ristoranti che costituiscono oltre la metà delle imprese 'turistiche' (53%) della provincia di Siena. Il 28% è rappresentato da strutture ricettive mentre il comparto trasporti e noleggi pesa

11 L'ECONOMIA DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto annuale 2023, Avv. Marco Randellini Segretario Generale Camera di Commercio

per l'8%. Se le imprese impegnate in attività ricreative, eventi e cultura rappresentano circa il 7% del totale, più contenuto è il settore delle agenzie di viaggio e dei tour operator (4%)¹².

Le imprese della filiera turistica



40

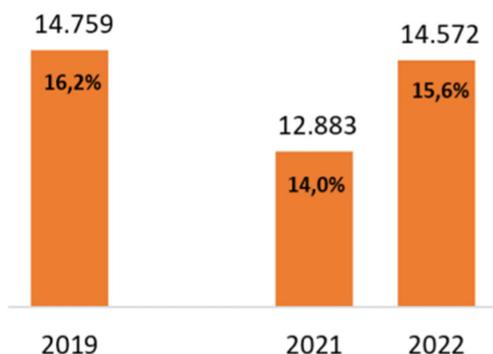
Fonte: elaborazioni su dati Infocamere forniti dalla CCIAA di Arezzo-Siena

12 OSSERVATORIO DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI SIENA, Rapporto 4° trimestre 2022 e anno 2022 provvisorio Aprile 2023, Centro Studi Sintesi e Smart Land.

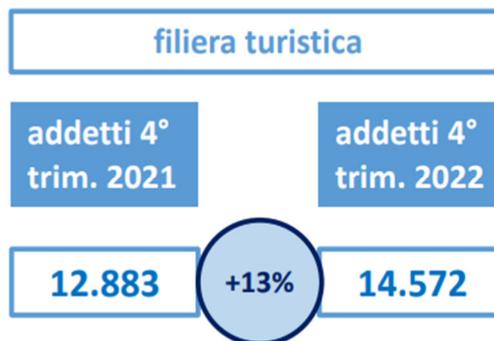
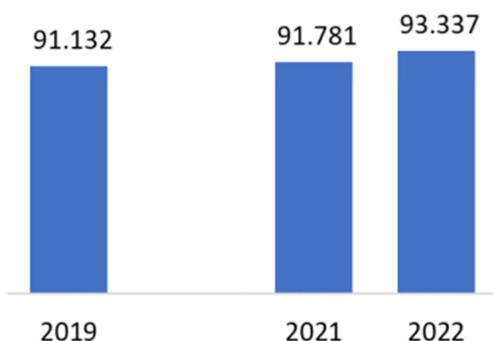
Gli addetti della filiera turistica in provincia di Siena

Provincia di Siena: numero di addetti alle localizzazioni delle imprese attive totali e della filiera del turismo (v.a. e % turismo sul totale). Anni 2019, 2021 e 2022

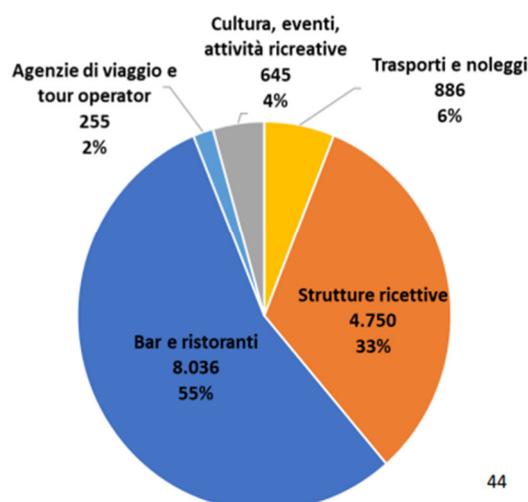
filiera turismo



totale addetti



Filiera turistica della Provincia di Siena: composizione degli addetti alle localizzazioni delle imprese attive per tipo di attività economica (v.a. e %). 4° trimestre 2022



Fonte: elaborazioni su dati Infocamere forniti dalla CCIAA di Arezzo-Siena

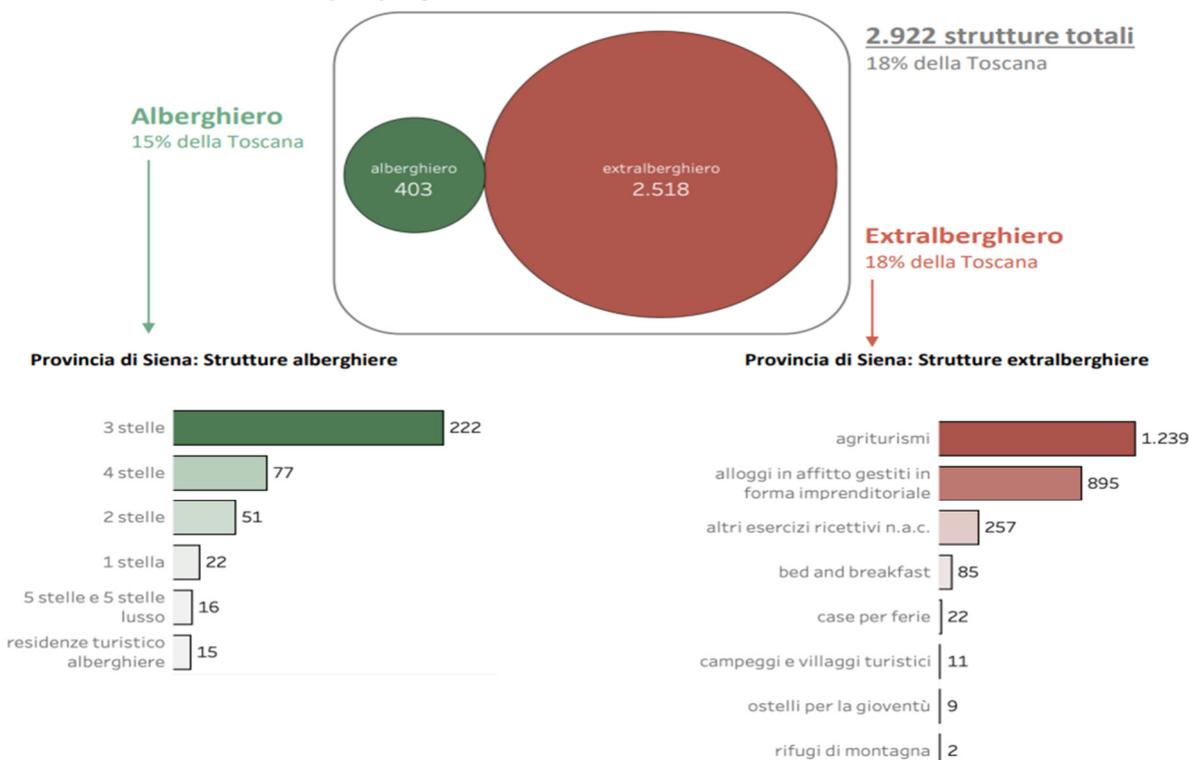
Se facciamo riferimento alle localizzazioni delle attività produttive, ossia sia alle sedi di impresa sia alle unità locali attive sul territorio, è possibile valutare la consistenza degli addetti che svolgono il loro lavoro nella filiera del turismo attiva nelle località della provincia di Siena. Il numero di addetti alle attività della filiera turistica presenti in provincia alla chiusura del 2022 supera le 14 mila unità. In crescita del 13% circa rispetto a quanto rilevato alla fine del 2021. Un numero che ormai sfiora quello del 2019, quando di pandemia non si parlava. La loro quota sul totale degli addetti della provincia supera il 15%. Il tessuto produttivo senese preso nel suo complesso aveva invece già recuperato nel 2021 in termini di occupazione e l'espansione è proseguita anche nel 2022 con quasi il 2% in più di addetti. La maggior parte degli addetti alla filiera turistica lavora in bar e ristoranti (55%) e un altro 33% nelle strutture ricettive. Più contenute le quote delle altre attività della filiera¹³.

¹³ Fonte: OSSERVATORIO DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto 4° trimestre 2022 e anno 2022 provvisorio Aprile 2023 Centro Studi Sintesi e Smart Land

Il turismo (Elaborazione dati a cura di Sintesi Centro Studi – Smart SL Land)

L’offerta ricettiva della provincia di Siena nel 2022

Provincia di Siena: esercizi ricettivi per tipologia

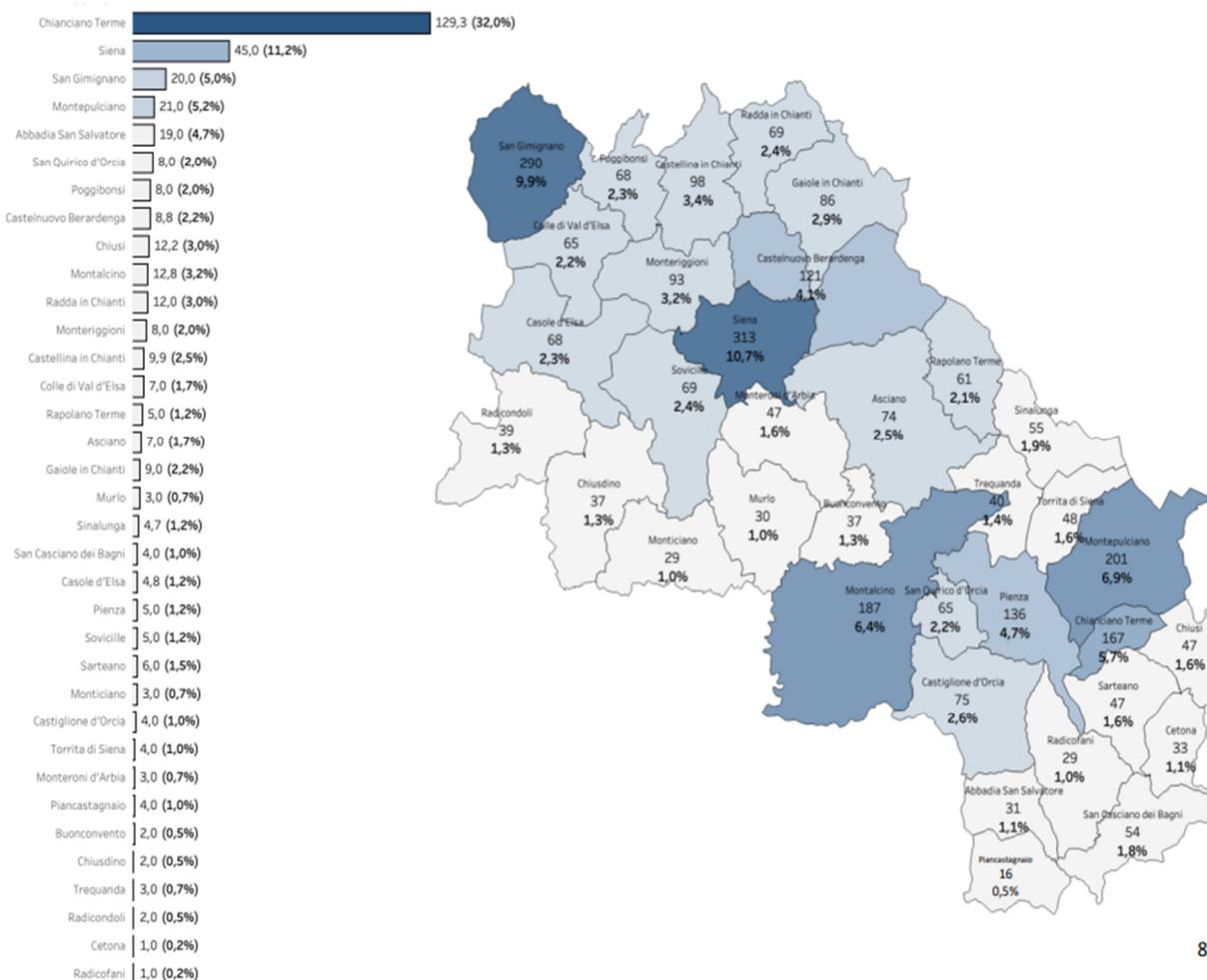


In provincia di Siena si contano circa 3 mila strutture ricettive e poco meno del 15% di queste (403) sono costituite da esercizi alberghieri (dati medi annuali provvisori). Più della metà delle strutture alberghiere (55%) è rappresentata da alberghi della categoria 3 stelle, mentre nella categoria medio-bassa (1-2 stelle) si contano 73 strutture pari al 18% degli alberghi presenti in provincia. Per il 29% circa si tratta di alberghi a 4 stelle e solo 16 strutture (4%) si possono fregiare delle 5 stelle o delle 5 stelle lusso. Tra gli esercizi alberghieri si contano anche 15 residenze turistico alberghiere (poco meno del 4%). La maggior parte delle strutture ricettive è però di tipo extralberghiero: sono 2.518 pari all’86% del totale delle strutture presenti mediamente nel 2022 in provincia di Siena. I più numerosi sono gli agriturismi con 1.239 esercizi degli extralberghieri, seguiti dagli alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale: 895 pari al 36% dell’extralberghiero¹⁴.

¹⁴ Fonte: OSSERVATORIO DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto 4° trimestre 2022 e anno 2022 provvisorio Aprile 2023 Centro Studi Sintesi e Smart Land

Distribuzione dell’offerta ALBERGHIERA nei comuni della provincia – strutture ricettive 2022

Distribuzione dell’offerta ricettiva TOTALE nei comuni della provincia – strutture ricettive 2022



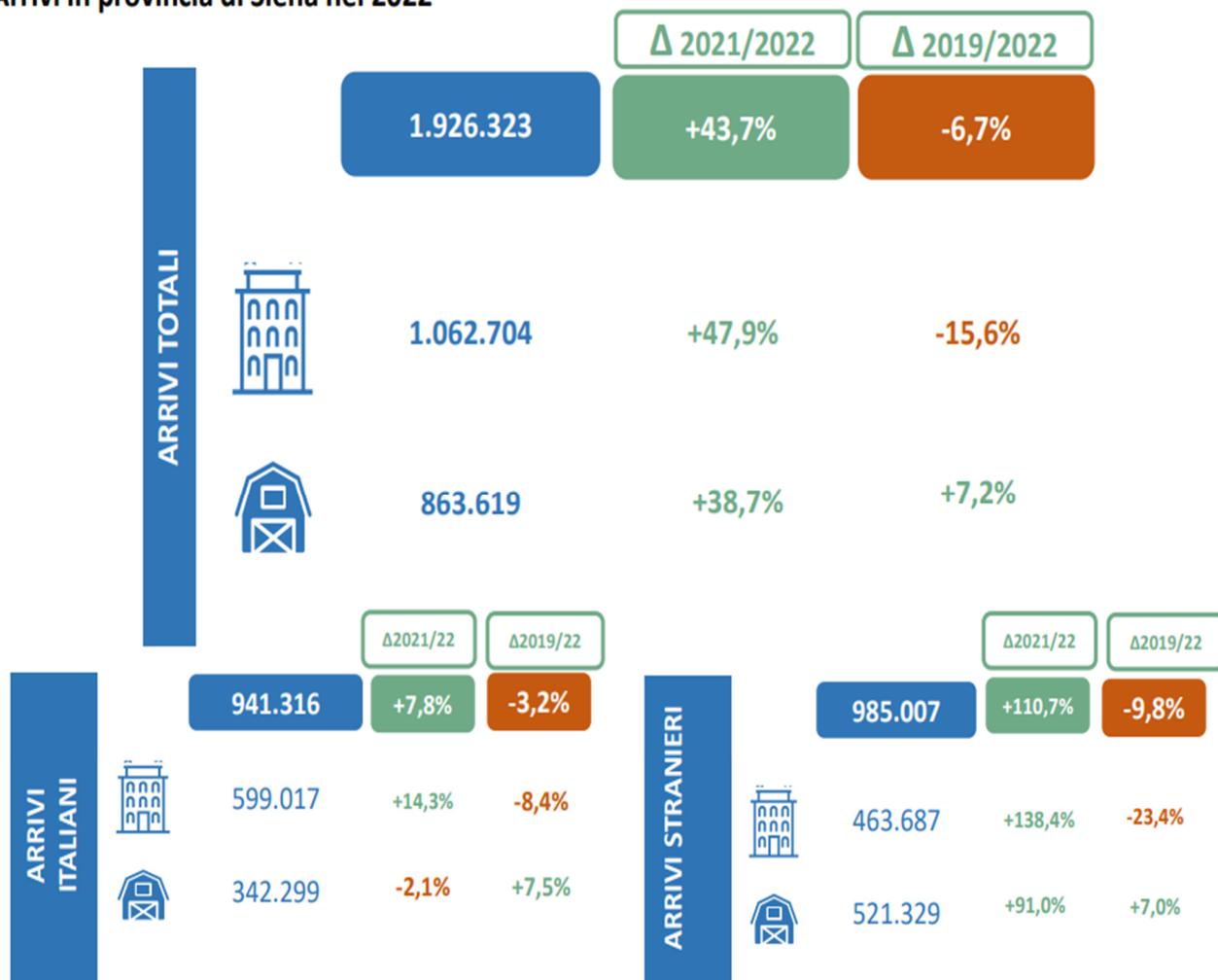
In provincia di Siena, un esercizio ricettivo su cinque (20% circa) è localizzato nel comune capoluogo e nel territorio di San Gimignano. Seguono, per concentrazione di strutture ricettive i comuni di Montepulciano e Montalcino. La concentrazione più elevata di strutture alberghiere si riscontra invece a Chianciano Terme dove troviamo localizzato circa un terzo degli alberghi della provincia (32% del totale). Anche per quel che riguarda il numero di posti letto alberghieri, si rileva la spiccata concentrazione dell’offerta nel comune di Chianciano Terme ove se ne contano il 42% rispetto al totale presente nel complesso degli alberghi della provincia di Siena. E se anche si considera l’offerta complessiva di posti letto, comprendendo quindi anche quelli extralberghieri, Chianciano Terme è sempre il primo comune per numerosità dei posti letto concentrandone nel proprio territorio oltre il 18% del totale¹⁵.

Se confrontiamo l’offerta ricettiva in provincia di Siena con la regione Toscana notiamo come il tasso di ricettività è superiore a quello regionale rispetto alla popolazione media.

¹⁵ Fonte: OSSERVATORIO DEL TURISMO DELLA PROVINCIA DI SIENA Rapporto 4° trimestre 2022 e anno 2022 provvisorio Aprile 2023 Centro Studi Sintesi e Smart Land

Se analizziamo gli arrivi in provincia di Siena risulta subito evidente come la situazione nel 2022 la distribuzione dei turisti nei comuni della provincia, Siena rimane la meta preferita (24,1%) , seguita da San Gimignano (10,3%) , Chianciano terme (9.8%) e Montepulciano (5.8%).

Arrivi in provincia di Siena nel 2022



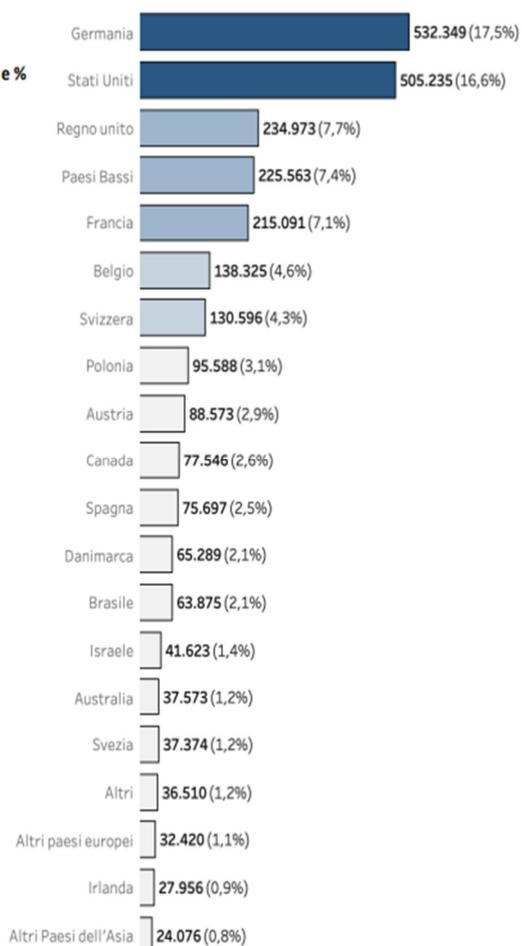
Fonte: elaborazione su dati Istat

17

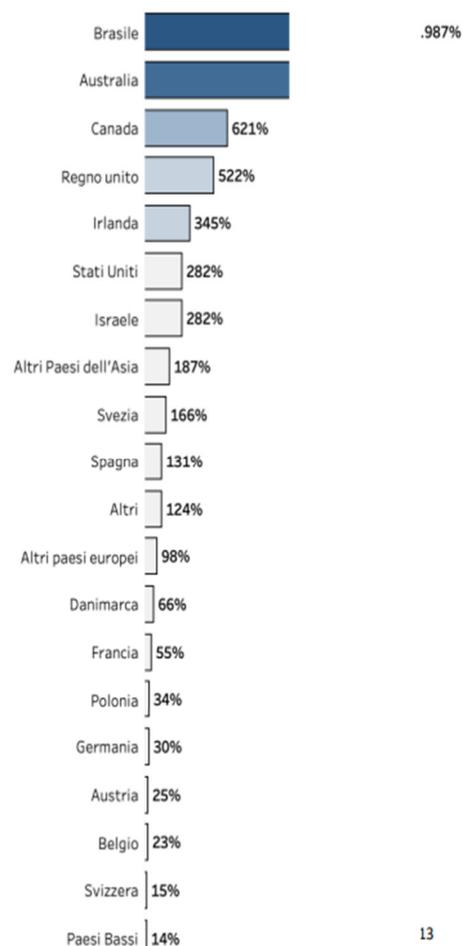
Anche le presenze turistiche nel 2022 hanno registrato un incremento rispetto al 2021 del 43,7% ma sono risultate ancora in calo rispetto al 2019 (anno pre-covid), per quanto riguarda gli Alberghi, mentre per quanto riguarda le strutture extra Albergo vi è un aumento pari al 7,2%. Gli stranieri più attivati dalla nostra provincia sono i Tedeschi e Statunitensi che rappresentano quantitativamente più di un milione di presenza nell'anno.

Le presenze di turisti stranieri in provincia nel 2022

Presenze di turisti stranieri nel 2022: primi 20 Stati (v.a. e % sul totale)



Variazione % delle presenze 2022 su 2021 dei turisti stranieri per stato di provenienza dei primi 20 stati per provenienza



Fonte: elaborazione su dati Istat

2.3.1.3 LA SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "**benessere equo sostenibile della città**" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità. Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Benessere economico
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Qualità dei servizi

Indicatori di benessere equo e sostenibile

Gli indicatori dell'analisi di contesto sopra indicati possono offrire un'ampia lettura del territorio, che può essere approfondita maggiormente secondo il tipo di scelte che un'amministrazione deve fare. Di seguito abbiamo aggiunto anche alcuni indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (Bes), che si ritiene tengano conto delle funzioni svolte dal governo di area vasta e dunque rispondano in maniera più pertinente ed efficace alle esigenze informative specifiche di questo livello territoriale e amministrativo, specie valutando il raffronto di tali indicatori degli ultimi tre anni.

La lettura socio-economica del territorio di riferimento sommata al confronto degli indicatori di Bes a livello locale contribuisce a una lettura ampia e con visione multidimensionale degli indicatori proposti.

Aspettativa di vita: Gli indicatori della salute in provincia di Siena mostrano valori che rispecchiano la buona qualità di vita del territorio e resta comunque più alta rispetto ai valori degli altri ambiti territoriali considerati. La sopravvivenza delle donne è maggiore rispetto a quella degli uomini di 3-4 anni in tutti e tre gli ambiti territoriali considerati.

Aspettativa di vita - Speranza di vita totale

Tema	Indicatore	Misura	Siena			Toscana			Italia		
			2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022
Aspettativa di vita	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022
			83,2	83,2	83,5	83	83,1	83,3	82	82,4	82,6
	Speranza di vita alla nascita - maschi	anni	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022
			81,9	81,1	81,8	80,9	81,1	81,3	79,7	80,1	80,5
	Speranza di vita alla nascita - femmine	anni	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022	2020	2021	Stime 2022
			85,7	85,4	85,4	85,2	85,2	85,3	84,4	84,7	84,8

Competenze e livello di istruzione: i valori registrati per gli indicatori del livello di competenza alfabetica e numerica provinciale segnano, nel 2021, una leggera e positiva ripresa dopo aver constatato un preoccupante e lento calo di competenze nel territorio provinciale, quanto in quello regionale e nazionale nei tre anni precedenti. Mentre il livello di competenza alfabetica degli studenti della provincia di Siena nell'anno 2022 sale leggermente. Stesso andamento negativo si registra a livello nazionale e regionale e, sebbene il punteggio provinciale sia rimasto comunque superiore rispetto a quello degli altri ambiti, sia per quanto riguarda il livello di competenza alfabetica che numerica, era diventato preoccupante il lento declino di competenze. I risultati registrati nel 2022 ci fanno ben sperare in un lento e necessario miglioramento.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, Eurostat colloca l'Italia ai primi posti tra i Paesi dell'Unione Europea per tasso di Neet (giovani che non lavorano e non studiano). La percentuale di giovani italiani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non sono in formazione e non lavorano, è molto alta e, nonostante negli anni passati il fenomeno abbia fatto registrare una contrazione e risalita nel 2021, nel 2022 vi è di nuovo una contrazione.

Competenze Livello di Istruzione (Missione 4): competenza alfabetica, competenza numerica, Neet														
Tema	Indicatore	Misura	Siena				Toscana				Italia			
	Istruzione e formazione													
Competenze	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggi o medio	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
			200,9	189,9	191,2	191,2	197,8	187,4	187,1	187	200,7	186	185,5	184,9
Competenze	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggi o medio	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
			204,2	198,1	199	200,1	201,7	194,8	195	195,8	201,4	190,7	191	191,1
Livello di istruzione	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
			13,9	14,9	17,5	15,9	16,2	17	17,9	13,8	23,4	23,3	23,1	19
Fonte: Istat														

Reddito: gli indicatori della dimensione Benessere economico descrivono una situazione economica in generale favorevole per il territorio provinciale.

Analizzando la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti nel passaggio dal 2019 al 2020, ci accorgiamo che tale valore ha subito una riduzione in tutti gli ambiti territoriali considerati e il territorio senese continua ad attestarsi sotto la media nazionale e sopra quella regionale con una ripresa nel 2021.

Un discorso a parte va fatto per l'importo medio annuo delle pensioni e per i pensionati/pensioni di basso importo. Analizzando infatti gli ultimi tre anni, emerge che la situazione provinciale, sia per ciò che riguarda l'importo medio annuo delle pensioni che le pensioni di basso importo è in continuo miglioramento ed è migliore rispetto a quella regionale e soprattutto nazionale.

Indicatore		Misura	Siena				Toscana				Italia			
Benessere economico														
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	
		21.200	21.722	20.471	21.518	20.584	20.859	19.331	20.643,2	21.713	21.965	20.658	21.868,2	
Importo medio annuo pensioni *rapporto tra l'importo complessivo delle pensioni erogate nell'anno e il numero delle pensioni	euro	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022				
		13.938	14.346	15.155	12.549	12.929	13.724	11.962	12.316	13.036,5				
Pensioni di basso importo *percentuale di pensioni vigenti lorde mensili inferiori a 500 euro sul totale delle pensioni vigenti	%	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022				
		19,3	18,9	17,6	20,6	20,2	18,8	23,1	22,6	21,2				
Fonte : Inps														

Patrimonio culturale e naturalistico: nella dimensione Paesaggio e patrimonio culturale gli indicatori si riferiscono a una parte integrante del patrimonio culturale: la densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico, misurati come superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione. Il grado di conservazione dei paesaggi riconosciuti di valore storico è assunto, infatti, al pari della consistenza del patrimonio artistico e monumentale, come un correlato della capacità di un territorio di rappresentare una fonte di benessere per la collettività.

Nel territorio senese purtroppo risulta bassa la densità di verde storico e di parchi urbani di notevole interesse pubblico: solo lo 0,5%. Il valore registrato è molto inferiore rispetto al valore del livello nazionale e regionale.

Buoni i valori relativi al tema paesaggio: la diffusione di aziende agrituristiche è nettamente superiore sia al dato nazionale che al dato regionale.

Allo stesso modo la percentuale delle aree di particolare interesse naturalistico comprese nella rete Natura 2000, che rappresenta la quota di territorio tutelato sulla superficie territoriale totale a livello provinciale, è in crescita in tutti gli ambiti territoriali e rilevantemente superiore rispetto alla media regionale e nazionale, che rimane parecchio inferiore. Inoltre vediamo come nel 2020 a livello nazionale c'è stata una diminuzione mentre a livello regionale e provinciale il dato è rimasto stabile.

Tema	Indicatore	Misura	Siena				Toscana				Italia			
Paesaggio e patrimonio culturale														
Patrimoni o culturale	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
			0,5	0,5	0,5	0,5	1,8	1,6	1,4	1,3	1,8	1,8	1,7	1,7
Paesaggio	Diffusion e delle aziende agrituristi che	per 100 Km ²	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
			30	33,3	32,7	31,8	20,1	23,4	23,5	23,4	7,8	8,1	8,3	8,4
	Aree di particolar e interesse naturalist ico	(presen za) %	2016	2019	2020		2016	2019	2020		2016	2019	2020	
			77,1	80	80		68,9	75,8	75,8		49,5	56,6	41,3	
*superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione Fonte: Istat														

Servizi per la collettività: Dal confronto annuo riguardante la percentuale di raccolta differenziata di rifiuti urbani nel quadriennio 2018-2020, permane la constatazione che tali servizi per la collettività nell'ambito della dimensione Qualità dei servizi nel senese sono assolutamente da migliorare. Sebbene infatti si evidenzia una crescita costante, in linea con quella misurata a livello nazionale e regionale, i valori provinciali risultano più bassi rispetto a quelli regionali e nazionali con un divario di 5 punti percentuali recuperando il divario del 2018 che era di 11 punti percentuali rispetto al dato nazionale e 9 rispetto a quello regionale.

Paesaggio | Servizi collettività (Missione 9): raccolta differenziata;

Tema	Indicatore	Misura	Siena				Toscana				Italia			
Qualità dei servizi														
Servizi collettività	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
			47	52,4	56,5	59,2	56,1	60,2	62,2	64,1	58,2	61,3	63	64
Fonte: Ispra -														

Quali prospettive per l'immediato futuro?

Quanto riportato nell'intero paragrafo sono delle conclusioni tratte dall'analisi svolta dalla Prof.ssa Francesca Gagliardi in Giornata dell'Economia 2023 SIENA2030 del 18 luglio 2023.

Dal rapporto annuale IRPET 2023, l'economia toscana è rimasta nel corso del 2022 su una fase espansiva nonostante le politiche monetarie restrittive e l'incertezza persistente per le tensioni geopolitiche. Il tasso stimato di crescita del Pil è stato pari a 4,1 punti percentuali, superiore al dato nazionale (+3,8%), soprattutto per effetto di un più accentuato dinamismo del turismo nella nostra regione. La crescita nel 2022 è stata trainata in Toscana ma anche in Italia, soprattutto dalla domanda interna: da un lato gli investimenti, che sono stati sospinti dagli incentivi pubblici destinati al settore delle costruzioni; dall'altro i consumi, che hanno goduto della spinta fornita dal turismo e delle riserve di risparmio accumulato dalle famiglie durante la pandemia. Nel primo trimestre 2023, nonostante gli aumenti delle posizioni di lavoro che si osservano anche nel manifatturiero, l'indice della produzione industriale è negativo, con una flessione tendenziale dell'1,9% e dello 0,7% su base congiunturale.

Dai risultati di un'indagine condotta da IRPET e UNISI, per effetto principalmente dell'inflazione che riduce il potere d'acquisto delle famiglie, nonostante il graduale rientro dei prezzi, troppe famiglie avvertono ancora un senso di insicurezza. 16 nuclei familiari toscani su 100 si percepiscono poveri (erano 14 l'anno precedente). Ogni 100 nuclei, 60 dichiarano di arrivare con difficoltà a fine mese nella gestione delle proprie spese: 2 in più di quante non lo dichiarassero nel corso del 2022.

La difficoltà con cui una fetta non trascurabile di famiglie toscane affronta l'aumento dei prezzi è confermata dalla percentuale che deve rinunciare al consumo di alcune tipologie di beni: gite e viaggi (37% delle famiglie intervistate); spese per mobili e articoli per la casa (35%); spese per ristorazione e tempo libero (33%). Su altre tipologie di beni, come i prodotti alimentari, prevale invece la strategia basata sulla ricerca di prezzi più convenienti (61% delle famiglie), mentre l'aumento dei prezzi delle bollette è fronteggiato soprattutto attraverso una contrazione dei consumi (53% delle famiglie). Le priorità per l'agenda di governo per le famiglie toscane sono le seguenti: per la maggioranza (40%) preferirebbero allocare un ipotetico budget di risorse prevalentemente per la soluzione di problemi che riguardano il presente (più rapido accesso ai servizi sanitari, la lotta ai rincari, il contrasto alla povertà...); non più del 25% dichiara più urgenti gli obiettivi di sostenibilità di lungo periodo (il contrasto al declino demografico, al cambiamento climatico, ...).

SFIDE che il nostro territorio deve affrontare

Quanto riportato nell'intero paragrafo è tutto tratto dall'analisi svolta da Marco Forte in SIENA2030 Analisi territoriale Framework per l'intero processo di progettazione e valutazione di FMps Siena, del 18 luglio 2023.

1. Squilibrio demografico e immigrazione

È particolarmente accentuato nella nostra regione e a Siena. Abbiamo una popolazione sempre più vecchia e longeva (siamo al primo posto nazionale per speranza di vita), ma una natalità bassissima, come si evince dai nostri dati e dalle proiezioni demografiche.

A causa dell'aumento della speranza di vita alla nascita, la diminuzione del tasso di mortalità, l'aumento dell'indice di vecchiaia della popolazione e diminuzione del tasso di natalità: la popolazione della provincia tenderà nei prossimi anni a diminuire e diventare sempre più anziana.

Questa tendenza non è solo un problema provinciale, ma un problema che deve essere affrontato anche a livello regionale e nazionale.

Speranza di vita alla nascita (Numero medio di anni)

	2010	2015	2021	Diff. '21/'10
Siena	82,7	83,2	83,2	0,5
Toscana	82,5	82,8	83,1	0,6
Italia	81,8	82,3	82,4	0,6

Fonte: Bes delle province (Istat)

✓ Evidente dinamica di invecchiamento e decremento (atteso anche per i prossimi anni) della popolazione residente senese; saldo demografico negativo pur con un basso tasso di mortalità

Tasso standardizzato di mortalità (per 10.000 abitanti)

	2010	2015	2020	Diff. '20/'10
Siena	86,12	84,65	79,70	-6,42
Toscana	89,18	86,95	85,52	-3,66
Italia	93,14	90,03	95,27	2,13

Fonte: Istat

Tasso di natalità (per 1.000 abitanti)

	2010	2015	2021	Diff. '21/'10
Italia	9,5	8	6,8	-2,7
Siena	9,1	7,6	6,4	-2,7
Toscana	8,9	7,3	6,1	-2,8

Fonte: Istat

Indice di vecchiaia (Rapporto tra popolazione > 65 anni e popolazione 0-14 anni, per 100)

	2010	2015	2023	Diff. '23/'10
Italia	144,8	157,7	193,3	48,5
Toscana	185,5	192,9	225,7	40,2
Siena	198,9	201	226,1	27,2

Fonte: Istat

Uno Sguardo al Futuro



Fonte: Prometeia



Società Inclusiva

5

Il numero di studenti stranieri (anche nelle scuole) è in continua crescita (anche se inferiore alla media toscana); questa è un'opportunità da cogliere e da gestire per non generare problemi di inclusione scolastica.

Percentuale di stranieri residenti ogni 100 residenti

Popolazione straniera al 1/1 ./ Popolazione residente al 1/1

	2010	2015	2022	Var. '22/'10
Senese	10,6	11,6	11,5	0,9
Amiata, Val d'Orcia e Valdichiana Senese	9,8	10,8	10,7	0,9
A.V. d'Elsa	10,5	11,2	9,9	-0,6
Toscana	9,1	10,5	11,5	2,4

Percentuale di stranieri nelle scuole primarie e secondarie ogni 100 iscritti

Studenti stranieri iscritti alle scuole primarie e secondarie nell'anno ./ Totale studenti iscritti alle scuole primarie e secondarie

	2010	2015	2022	Var. '20/'10
Senese	14,7	15,6	15,1	0,4
Amiata, Val d'Orcia e Valdichiana Senese	14,1	16,7	14,6	0,5
A.V. d'Elsa	13,2	14,7	13,4	0,2
Toscana	11,9	13,2	13,6	1,7

Fonte: Osservatorio Sociale Regionale-Profilo di salute 2022

In Provincia di Siena, il 50% degli stranieri proviene da Albania, Romania e Kosovo.

2. I nostri giovani

Incidenza dei minori in riduzione, vista l'evidente dinamica di invecchiamento. Il livello di competenza alfabetica e numerica degli studenti (scuola primaria e secondaria) è superiore alla media toscana ed italiana, anche se il dato ci dice che circa il 30-35% non ha competenze adeguate. La percentuale di laureati (tra i giovani 25-39) è inferiore, negli ultimi anni (dal 2018), alla media toscana e nazionale. Sono aumentati negli ultimi anni, in linea con il benchmark, i laureati STEM. Il livello di persone in formazione continua è inferiore al valore toscano (ultima provincia in regione) e italiano.

**Percentuale di minori residenti ogni 100 residenti
(Popolazione <18 residente/ Popolazione residente)**

	2019	2022	Diff. '22/'19
Italia	16,0	15,6	-0,4
Siena	14,9	14,7	-0,2
Toscana	15,0	14,6	-0,4

Fonte: Istat

Persone con almeno il diploma (25-64 anni) - valori %

	2010	2015	2021	Diff. '21/'10
Siena	53	63,1	66,8	13,8
Toscana	54,9	62,4	65,3	10,4
Italia	55,1	59,9	62,7	7,6

Fonte: Bes delle Province

Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) - valori %

	2010	2015	2021	Diff. '21/'10
Toscana	20,5	26,3	29,2	8,7
Italia	19,7	24,1	28,1	8,4
Siena	21,4	33,7	27,6	6,2

Fonte: Bes delle Province

**Laureati in discipline tecnico scientifiche (STEM) -
valori %**

	2019	2020	Diff. '20/'19
Italia	16,1	27,3	11,2
Siena	16,1	26,9	10,8
Toscana	14,7	25,4	10,7

Fonte: Bes delle Province

Competenza numerica non adeguata - valori %

	2018	2022	Diff. '21/'18
Siena	35,5	33	-2,5
Toscana	42,7	37,9	-4,8
Italia	42,8	43,6	0,8

Fonte: Bes delle Province

Competenza alfabetica non adeguata - valori %

	2018	2022	Diff. '22/'18
Siena	31,8	31,7	-0,1
Toscana	37,6	36	-1,6
Italia	35,4	38,6	3,2

Fonte: Bes delle Province

Partecipazione alla formazione continua - valori %

	2010	2015	2021	Diff. '21/'10
Toscana	7,3	9,1	11	3,7
Italia	6,2	7,3	9,9	3,7
Siena	5,6	9	9,2	3,6

Fonte: Bes delle Province

Il Tasso di inattività è superiore alla media regionale, in incremento negli ultimi anni e c'è una marcata differenza di genere. Sono in calo le imprese "giovani" e la loro incidenza sul totale delle imprese, con un calo più evidente della media regionale. Il tasso di occupazione invece ha un'importante diminuzione.

Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)

	2019	2022	Diff. '22/'19
Toscana	56,5	54,1	-2,4
Siena	58,9	56,7	-2,2
Italia	59,1	58,8	-0,3

Fonte: Istat

Imprese giovanili - incidenza % sul totale imprese

	2011	2015	2022	Diff. '22/'11
Italia	11,4%	10,3%	8,7%	-2,7%
Toscana	10,7%	9,5%	7,3%	-3,4%
Siena	9,9%	8,7%	7,1%	-2,8%

Fonte: StockView via CCIAA

Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)

	2010	2015	2022	Diff. '22/'10
Toscana	39,3	33,8	39,5	0,2
Siena	40,7	38,0	37,9	-2,8
Italia	34,1	28,6	33,8	-0,3

Fonte: Istat

3. Capitale Sociale Umano

È essenziale promuovere un'occupabilità e un'occupazione qualificata e un'economia locale basata su conoscenza e innovazione al fine di promuovere una crescita economica di lungo periodo all'interno del territorio.

Propensione alla brevettazione (domande presentate per milioni di abitanti)

	2015	2019	Diff. '19/'15
Siena	92,9	97,3	4,4
Toscana	94,6	87,0	-7,6
Italia	74,6	80,7	6,1

Fonte: Bes

Numerosità del personale presente gli atenei per tipologia per mille residenti - anno 2021

	Personale docente e ricercatore
Siena	6,1
Toscana	2,4
Italia	1,8

Fonte: Istat

Start up innovative - Numero ogni mille società di capitale

	2022
Italia	7,7
Toscana	5,6
Siena	4,6

Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet

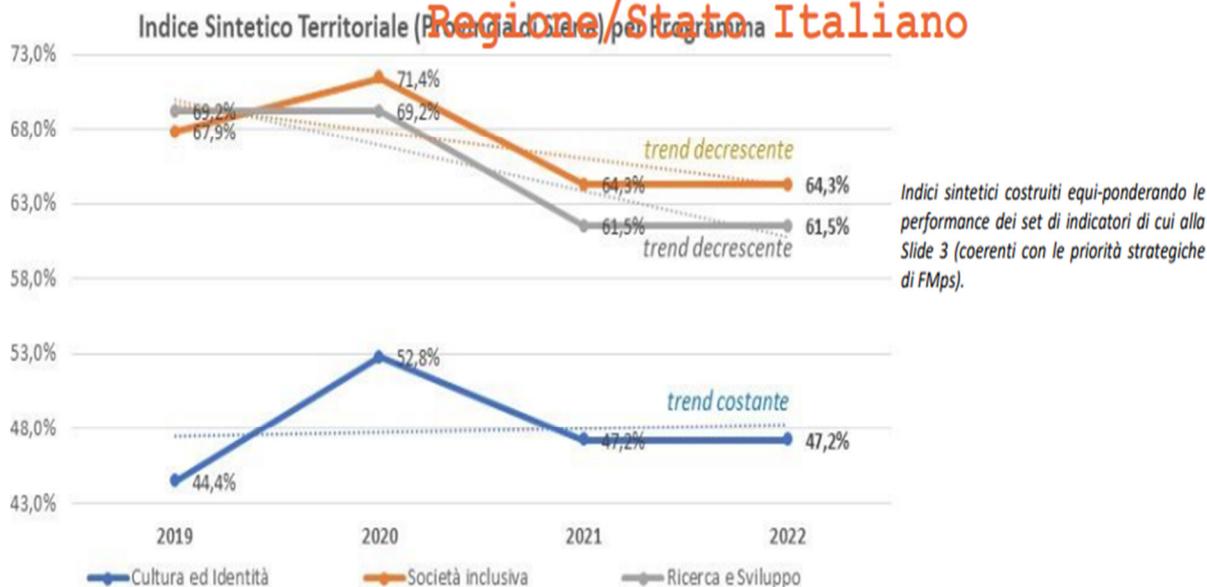
	2021
Italia	44,4
Toscana	43,1
Siena	32,7

Fonte: Istat

La nostra Provincia ha una propensione alla brevettazione maggiore della media regionale, ma inferiore a quella nazionale. Per quanto riguarda la numerosità del personale presente negli atenei rapportato per gli abitanti Siena ha un buon indice rispetto la media nazionale e regionale, mentre è inferiore per numero di Start Up innovative e per la copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet.



Indicatori Territoriali Sintetici rispetto a Regione/Stato Italiano



- ✓ L'ambito della «Cultura» nella nostra Provincia è più deficitario (rispetto al *benchmark* regionale e nazionale), ma ha risentito meno delle crisi dell'ultimo biennio.
- ✓ «Società Inclusiva» e «Ricerca e Sviluppo» sono ambiti più performanti, ma hanno maggiormente risentito negativamente delle crisi dell'ultimo biennio.



A conferma della opportunità di continuare ad investire in tali ambiti e priorità

4. Differenza di Genere¹⁶

Tra i laureati è nettamente più elevata la presenza della componente femminile, il 59,4%: la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 63,0% (contro il 57,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea uguale a 104,2 su 110 (per gli uomini è 102,4, dati 2021).

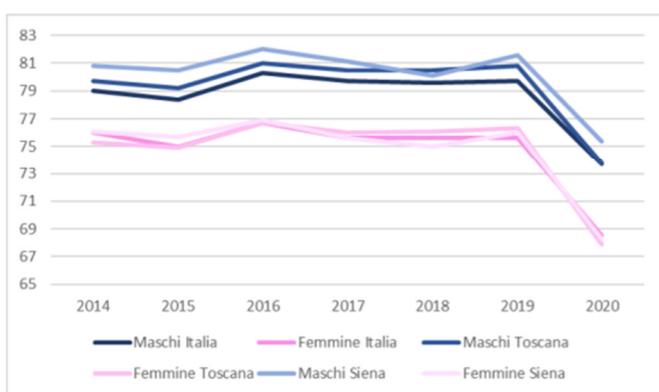
La differenza di genere dal punto di vista occupazionale è sempre un problema da affrontare Dal rapporto AlmaLaurea, a 5 anni dal conseguimento del titolo, il forte divario in termini occupazionali e retributivi tra uomini e donne aumenta ancora di più in presenza di figli: anche in questo caso le più penalizzate sono le donne, non solo in termini di divario occupazionale ma ancora una volta sull'aspetto retributivo. Il differenziale occupazionale si conferma a favore degli uomini, a cinque anni dalla laurea, ed è pari a 22,8 punti percentuali tra quanti hanno figli (è di 2,3 punti percentuali tra chi non ne ha) mentre quello retributivo

¹⁶ Paragrafo tratto dal lavoro della Prof.ssa Francesca Gagliardi in Giornata dell'Economia 2023 SIENA2030.

raggiunge addirittura il 23,6%. In Italia le donne dedicano a lavori domestici e di assistenza familiare non pagata una percentuale di tempo 2,4 volte superiore a quella degli uomini.

I risultati dell'indagine Inapp-Plus, svolta su 45.000 individui dai 18 ai 74 anni, riportano che dopo la nascita di un figlio quasi una donna su cinque (il 18%) tra i 18 e i 49 anni non lavora più e solo il 43,6% permane nell'occupazione (solo il 29% nel Sud e Isole). La motivazione principale riguarda la conciliazione tra lavoro e cura (52%), seguita dal mancato rinnovo del contratto o licenziamento (29%) e da valutazioni di opportunità e convenienza economica (19%).

Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)

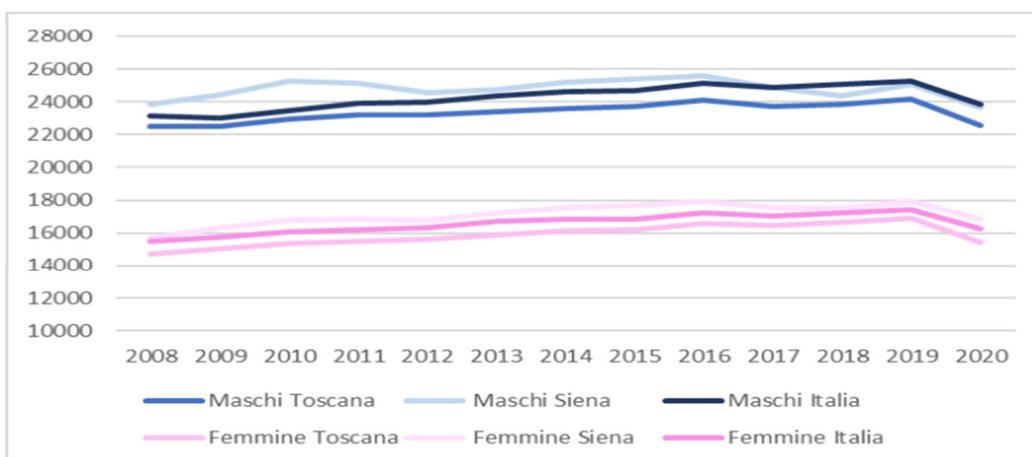


TERRITORIO, 2019	Maschi	Femmine	F-M
Lucca	79.9	72.6	-7.3
Siena	81.6	76	-5.6
Livorno	75.5	70.3	-5.2
Massa-Carrara	78.4	73.3	-5.1
Arezzo	84	79.3	-4.7
Grosseto	71.7	67	-4.7
Pisa	82.6	77.9	-4.7
Pistoia	81.6	77	-4.6
Toscana	80.8	76.3	-4.5
Italia	79.7	75.6	-4.1
Firenze	82.2	78.4	-3.8
Prato	80.8	79.1	-1.7



Benessere economico (Fonte: Istat)

Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti



2.3.2 Analisi del contesto interno:

Struttura politica

Con le elezioni dell'8 e 9 /06/2024 è stato proclamato eletto sindaco del Comune di Sinalunga Edo Zacchei, che ha nominato, con suo decreto n. 27 del 24/06/2024 la Giunta composta da:

Cosetta Pericoli, con deleghe a: Politiche sociali, Politiche dell'infanzia, Politiche della famiglia, Sicurezza sociale, Politiche di genere; All'Assessore Cosetta Pericoli viene inoltre conferito l'incarico di "Vicesindaco", con tutti i poteri e competenze stabilite per questo incarico dalla legge e dallo Statuto comunale.

Alessandro Ferretti, non facente parte del Consiglio comunale, quale componente della Giunta comunale con deleghe a: Bilancio e fiscalità, Accesso ai finanziamenti, Società partecipate, Personale, Relazioni con il pubblico, Partecipazione;

Gianni Bagnoli, non facente parte del Consiglio comunale, quale componente della Giunta comunale con deleghe a: Pubblica istruzione, Cultura e beni culturali, Turismo, Promozione del territorio, Gemellaggi e cooperazione internazionale

Carlo Buracchi, non facente parte del Consiglio comunale, quale componente della Giunta comunale con deleghe a: Patrimonio, Lavori pubblici, Decoro e manutenzioni, Politiche ambientali, Rigenerazione urbana;

Rosa Cottone, non facente parte del Consiglio comunale, quale componente della Giunta comunale con deleghe a: Sviluppo Economico, Politiche del lavoro, Sport e qualità della vita, Polizia Municipale sicurezza e legalità, Caccia e Pesca, Benessere animale.

Il Consiglio Comunale è oggi composto da:

Gruppo Consiliare "CENTROSINISTRA PER SINALUNGA"
GIOMETTI GIULIA
VALENTINO ELISABETTA
LUNGHINI FRANCESCO
CENCINI LISA
BIANCHINI DAVIDE
SESTITO MAILINDA
MARIOTTINI MARIO
RICCI ESTER
PERICOLI COSETTA

MASSAI SONIA
FEI LEOPOLDO

Gruppo Consiliare “PER SINALUNGA ANGELINA LISTA CIVICA”
RAPPUOLI NGELINA

Gruppo Consiliare “ALLEANZA PER SINALUNGA”
SAVELLI MATTIA
ROGGI TATIANA
PAPA REBECCA
BARTOLINI MARCO

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.

Accanto a queste, che sono definite "obbligatorie", esistono poi le cc.dd. aree generali:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso
- pianificazione urbanistica e governo del territorio
- gestione dei rifiuti

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 all'evasione delle richieste di accesso civico di cui all'art. 5 c. 1 del d.lgs. 33/2013.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza, allegata all'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, approvato con deliberazione dell'ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 **(Allegato 3)**.

2.3.6 La verifica a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti d'importo inferiore a 40.000 euro:

L'articolo 52 del nuovo codice degli appalti pubblici, approvato con D.lgs. 36/2023, in vigore dal 1° luglio 2023, mira, da un lato, a semplificare gli adempimenti delle stazioni appaltanti in materia di verifica dei requisiti negli appalti d'importo inferiore a 40.000 euro, e dall'altro responsabilizzare gli operatori economici nel momento in cui attestano e auto dichiarano il possesso dei requisiti generali e speciali richiesti per l'affidamento.

Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma dovrà invece procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione, individuato con modalità predeterminate ogni anno.

Le Pubbliche Amministrazioni, ferma restando la facoltà di procedere a verifica concomitante del possesso dei requisiti da parte del singolo affidatario, devono dotarsi di una metodologia di controllo a campione uniforme e standardizzata per tutti gli uffici.

A tal fine, viene adottata la seguente metodologia:

METODOLOGIA DELLA VERIFICA A CAMPIONE

1. Documentazione da acquisire/Controlli da effettuare prima dell'affidamento:

- a) Dichiarazione dell'operatore economico sul possesso requisiti su modulo fornito dal Comune (in alternativa, è possibile utilizzare il DGUE);
- b) DURC;
- c) Annotazioni Casellario ANAC;
- d) Verifica White List in caso settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa (art. 1, comma 53, della Legge n. 190/2012).

Per l'affidamento dei lavori, l'eventuale possesso dell'attestato di qualificazione SOA per la categoria oggetto dell'affidamento è sufficiente per la dimostrazione del possesso dei requisiti di capacità economico/finanziaria e tecnico/professionale richiesti.

Modalità operativa: Estrazione a campione, attraverso l'utilizzo di software di generatori di numeri casuali, del **10%** delle determine di affidamento diretto di importo inferiore ad euro 40.000, con arrotondamento per difetto se la prima cifra decimale è inferiore o uguale a 5, per eccesso se la prima cifra decimale è maggiore a 5, precisando che, qualora a seguito dell'arrotondamento, un'Area/Servizio non abbia un numero sufficiente di provvedimenti da sottoporre a verifica, verrà comunque estratto almeno un provvedimento, anche se l'unico nel periodo di tempo prestabilito.

Cadenza temporale: L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun semestre, anche contestualmente al controllo successivo di regolarità amministrativa.

Individuazione dell'ufficio per le operazioni di estrazione: Segreteria Comunale - Con l'assistenza dei funzionari incaricati, il Segretario Comunale procede alle operazioni di estrazione, redigendo un breve verbale e comunica gli atti estratti ai Responsabili dei Servizi/Aree.

Risultanze finali delle verifiche: Entro 30 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta estrazione, il Responsabile dell'Area interessata fornirà riscontro per iscritto al Segretario Comunale in merito ai controlli effettuati.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

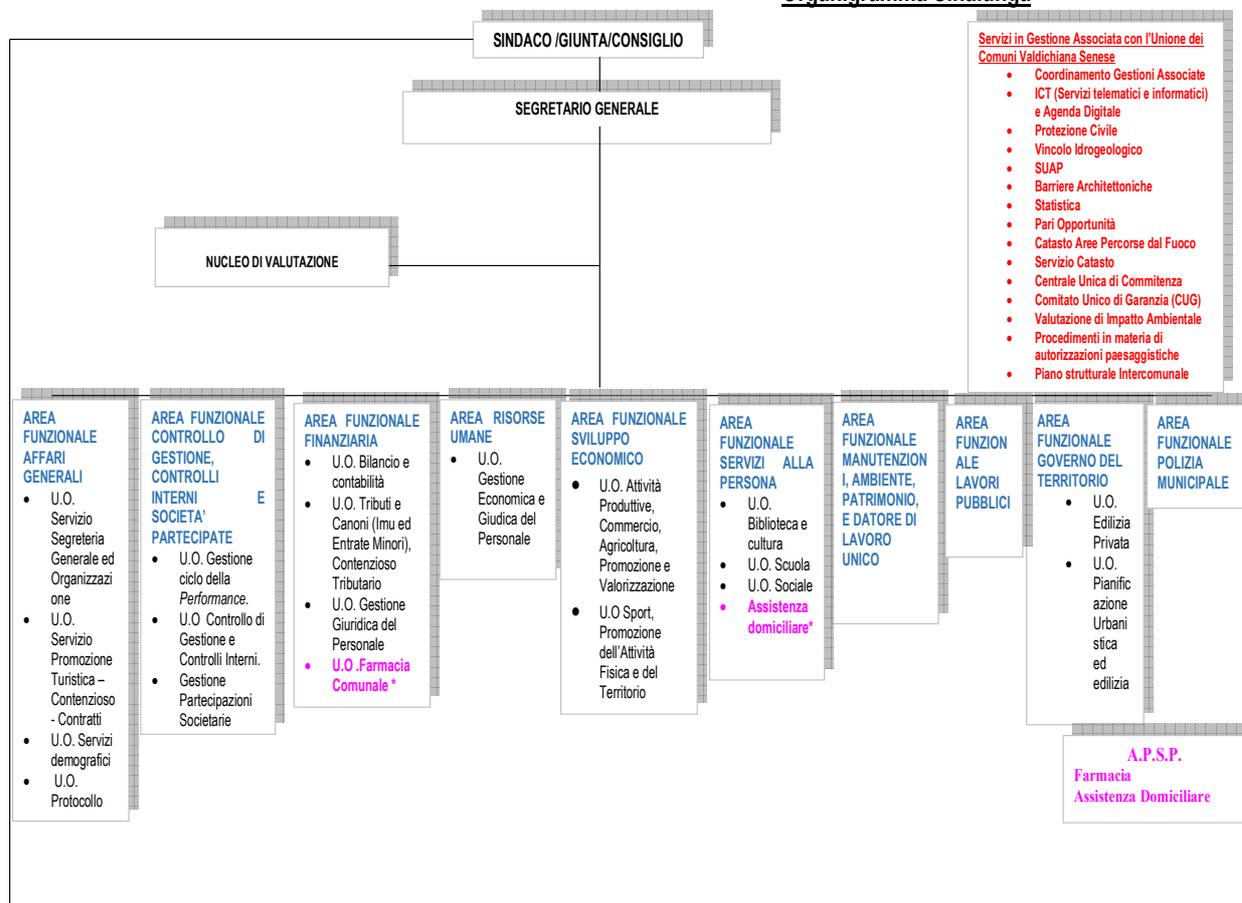
3.1 Struttura organizzativa

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, da ultimo, con delibera di Giunta n. 20 del 19.02.2024.

3.1.1 L’Organigramma dell’Ente:

Organigramma Sinalunga



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Area/Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Dirigente/ Responsabile
Area Affari Generali	U.O Segreteria U.O. Contenzioso, Contratti, Promozione Turistica U.O Demografici U.O Protocollo	Annalisa Chiacchio (Segretario Generale/ Responsabile)
Area Servizi alla Persona	U.O. Scuola U.O Sociale U.O Biblioteca e Cultura	Monia Ciolfi
Area Polizia Municipale	U.O. Polizia Municipale	Lorella Neri
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 Farmacia Comunale (gestione esternalizzata)	Jacopo Boffa
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	Brunella Luciolli
Area Gestione risorse umane	U.O. Gestione giuridica ed economica del personale	Cristina Cassioli
Area Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio e Datore di Lavoro	U.O Manutenzioni Ambiente, Patrimonio e Datore di Lavoro	Alessandro Valtriani
Area Sviluppo	U.O. – Attività produttive – Commercio –	Leandro Tavanti

economico	Agricoltura – Promozione e valorizzazione U.O. Sport – Promozione dell’attività fisica e del tempo libero	
Area Governo del Territorio	U.O Edilizia privata U.O. - Pianificazione urbanistica e edilizia	Raffaele Lepore

3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto

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 della qualità dei sei servizi resi al cittadino.

Gli obiettivi del lavoro agile/da remoto:

1. Il lavoro agile è volto a favorire la produttività e l’orientamento ai risultati, a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata;
2. Promuovere una visione dell’organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell’autonomia e della responsabilità dei lavoratori, in un’ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici assegnati;
3. Promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano e in particolare extra urbano in termini di volumi, percorrenza ed inquinamento.

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, come da ultimo modificato con deliberazione di giunta comunale n. 203 del 28.12.2023.

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.

Tutte le attività relative ai restanti Settori di amministrazione sono da considerarsi, invece, erogabili anche da remoto, e quindi "smartabili".

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), a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

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.

Tali condizioni dovranno essere, ove richiesto, debitamente certificate o documentate.

In caso di parità di requisiti, tra i dipendenti in condizione di parità per possesso del medesimo requisito nello stesso ordine di priorità, verrà data priorità al dipendente in possesso di un ulteriore requisito anche se di priorità inferiore. In caso di ulteriore parità si darà priorità al dipendente più anziano.

In virtù della recente modifica al POLA, approvata con la citata deliberazione di giunta comunale n. 203 del 28.12.2023, i dipendenti assegnati ad una delle attività sopra censite come "non smartabili", che versino in condizioni di fragilità così come individuate dal Decreto del Ministero della salute previsto dall'art. 17, comma 2, del DL 221/2021, attestata da idonea certificazione medica, sono comunque ammessi allo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile, su richiesta, purchè adibiti a mansioni che possono essere svolte anche da remoto. In tali casi, la compatibilità dell'accesso al lavoro agile dovrà essere valutata dal Responsabile del Settore Competente, in considerazione dell'attività svolta dal dipendente, avendo cura, comunque, che siano assicurate la regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini. I dipendenti così autorizzati non sono computati ai fini del calcolo del contingente di personale del 25% del personale da impiegare in "smart working".

3.3 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 di performance 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:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 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 apotenziamento/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, inteso 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 e 562 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (**Allegato 4**), precisando che con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 13.03.2025, avente ad oggetto: *Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 e Piano annuale 2025, verifica delle eccedenze e dotazione organica*”, che qui si intende integralmente richiamata è stato espresso parere favorevole dal Revisore Unico con verbale n. 4 del 12.03.2025.

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

I Responsabili di Servizio, ciascuno relativamente alla propria area, hanno attestato, con note depositate in atti, che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

I documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

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 90.000

3.3.4 Le assunzioni programmate:

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI ASSEGNAZIONE	POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PERSONALE PREVISTA LORDA AL NETTO DELL'IRAP
2025	autista scuolabus – operaio manutentore	servizi alla persona	1	tempo pieno e indeterminato	concorso	26.122,33
2025	istruttore tecnico - geometra	manutenzioni	1	tempo pieno e indeterminato	concorso	29.358,86
2026	istruttore amm.vo/contabile	servizi demografici	1	tempo pieno e indeterminato	concorso	29.358,86
2025	istruttore agente polizia locale	polizia municipale	1	tempo pieno e determinato (fino al 31/12/2025)	scorrimento graduatoria esistente in corso di validità	29.358,86

2025	Istruttore tecnico geometra	governo del territorio	1	tempo determinato (fino al 31/12/2025) e parziale (75% pari a 27 ore settimanali su 36)	scorrimento graduatoria esistente in corso di validità	22.019,14
2025	istruttore amm/vo contabile	servizi finanziari	1	tempo pieno e indeterminato	progressione verticale in deroga	29.358,86
2025	istruttore amm/vo contabile	gestione risorse umane	1	tempo pieno e indeterminato	progressione verticale in deroga	29.358,86
2025	istruttore amm/vo contabile	servizi alla persona	1	tempo pieno e indeterminato	progressione verticale in deroga	29.358,86
TOTALE						224.294,63

3.3.5 La dotazione organica:

Area inquadramento	Profilo professionale	Posti coperti	Posti programmati
Funzionario	Istruttore direttivo	7	-
Funzionario	Istruttore direttivo (Architetto)	1	-
Funzionario	Istruttore direttivo (ingegnere)	2	-
Funzionario	Istruttore direttivo (Specialista di Vigilanza)	1	-
Funzionario	Funzionario Amministrativo	1	-
Funzionario	Funzionario Amministrativo contabile	1	-
Istruttore	Istruttore Amministrativo Contabile (di cui uno part time al 50%)	7	4 (di cui una assunzione per concorso nel 2026 e 3 per progressione verticale tra aree)
Istruttore	Istruttore Amministrativo	1	-
Istruttore	Istruttore	4	-
Istruttore	Istruttore contabile	1	-
Istruttore	Istruttore tecnico (geometra)	2	1
Istruttore	Istruttore (Agente di Polizia Municipale)	5	-
Istruttore	Istruttore di Polizia municipale	2	-
Istruttore	Educatore	4	-
Operatore Esperto	Esecutore	7	-
Operatore Esperto	Collaboratore professionale	4	-
Operatore Esperto	Collaboratore Professionale	3	-

	(autista scuolabus(
Operatore Esperto	Esecutore (Aiuto cuoco)	1	-
Operatore Esperto	Esecutore (addetto silo nido)	1	-
Operatore Esperto	Collaboratore professionale (OPERAIO)	5	-
Operatore Esperto	Collaboratore professionale (Idraulico/elettricista))	1	-
Operatore Esperto	Esecutore	5	-
Operatore Esperto	Esecutore (operaio specializzato manutenzioni)		
Operatore Esperto	Esecutore (addetto al decoro urbano)	1	-
Operatore Esperto	Collaboratore professionale (Idraulico)	1	-
Operatore Esperto	Autista Scuolabus – operaio manutentore	1	1
Istruttore	Istruttore tecnico	1	-
Totale		70	6

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

Secondo quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 Gennaio 2025, la quale enuncia :

“Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento; La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.”

Quindi ogni lavoratore della PA italiana a partire dal 2025 e ogni anno successivo dovrà dedicare alla formazione almeno 40 ore l’anno. L’obbligo vale anche per gli stessi dirigenti che sono a loro volta tenuti a frequentare corsi di formazione per almeno 40 ore.

La formazione non deve essere monodimensionale e deve essere proiettata nel futuro, ossia deve dare al lavoratore gli strumenti per affrontare i nuovi problemi posti da un mondo in veloce cambiamento. Per questo non deve essere concentrata sulle sole conoscenze tecniche, anzi. La formazione come la vuole la direttiva e come la esplicita il PNRR, deve riguardare questi cinque ambiti:

- competenze di leadership e soft skill
- competenze per la transizione amministrativa
- competenze per la transizione digitale
- competenze per la transizione ecologica
- competenze relative a principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza)

Solo la formazione in questi ambiti concorre al raggiungimento delle 40 ore e “il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell’OIV-Nucleo di valutazione,

espongono il dirigente cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati”.

Ma conta anche ai fini della valutazione del singolo dipendente, perché la formazione è un dovere di tutti e i dirigenti “assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025)”.

Per essere efficace, la formazione deve essere di qualità, pertanto secondo quanto richiamato nella direttiva Ministeriale:

- valgono i corsi erogati dalla piattaforma Syllabus, che ricopre il ruolo cardine di tutto il sistema
- valgono i corsi SNA
- valgono i corsi FORMEZ
- possono valere corsi predisposti dalle singole PA che concernono le loro funzioni caratteristiche o che approfondiscono quelli Syllabus-SNA-FORMEZ
- possono valere corsi ulteriori, autoprodotti o offerti dal mercato (università, enti privati), ma SOLO SE in fase di pianificazione, non risulti presente un’offerta formativa sulla piattaforma Syllabus corrispondente per contenuti, livelli di padronanza o specializzazione e modalità didattica individuata. In questo caso devono prevedere il corso nel PIAO

Ogni amministrazione dovrà assicurarsi che il suo corso sia riconosciuto e dovrà essere completato. Ossia, se il corso ha un test finale questo test deve essere superato.

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;
- Transizione ecologica.

3.3.7 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 in progressivo corso di informatizzazione sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell’edilizia;
- l’anagrafe nazionale della popolazione residente e il rilascio delle certificazioni anagrafiche;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA;
- le richieste di accesso agli atti;
- le segnalazioni di disservizi e richieste d’intervento;
- la customer satisfaction;
- alcuni servizi a domanda individuale.

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

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2025
Formazione – Aspetti tecnici	31.12.2025
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2025
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2025
Aspetti tecnici, Sito web e/o app mobili	31.12.2025
Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025
Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito	31.12.2025

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, sia da parte degli utenti che dei dipendenti che possono avere delle disabilità, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento.

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione sociale:

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 nominato nell'attuale composizione, con deliberazione n. 16 del 5/04/2024 della Giunta dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese.

Questo soggetto 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 evitare discriminazioni sociali e realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- prevenire e contrastare le discriminazioni di genere sia di natura fisica che economica;
- la valorizzazione dei potenziali di genere e un equilibrato sviluppo professionale;
- 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 sottorappresentati;
- 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 contemperando 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;
- eliminare qualunque forma di discriminazione all'interno dell'Ente sempre nel rispetto della diversità che possono essere dovute a:
 - razza;
 - sesso;
 - cultura;
 - religione;
 - disabilità.

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 nonché tra persone di diversa estrazione sociale, culturale e religiosa, nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, all'apposito Piano delle Azioni Positive, allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 5**), corredato dal parere favorevole della Consigliera di Parità.

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.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

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/da remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Il Nucleo di Valutazione;
2. Il Comitato Unico di Garanzia;
3. Tutti i dirigenti/responsabili coordinati dal RPCT;
4. Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.