

Cetona
Chianciano Terme
Chiusi
Montepulciano
Pienza

Unione dei Comuni
Valdichiana
S e n e s e



San Casciano dei Bagni
Sarteano
Sinalunga
Trequanda
Torrita di Siena

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

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

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA UNIONE N. _____ DEL _____

PREMESSA

Il 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.

Nel Piano, 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 da remoto 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.

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

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

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

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

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

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Indirizzo: Corso Garibaldi 10

Codice fiscale/Partita IVA: 90020700523/ 01254060526

Telefono: 0578269300

Sito internet: www.unionecomuni.valdichiana.si.it

E-mail: protocollo@unionecomuni.valdichiana.si.it

PEC: unionecomuni.valdichiana@pec.consorzioterrecablate.it

1.1 Analisi del contesto esterno – Strategie e obiettivi

L'**Unione dei comuni Valdichiana Senese**, istituita il 31/10/2008, è un'unione di comuni della Toscana, in provincia di Siena, formata dai comuni di: Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga, Torrita di Siena, Pienza e Trequanda.

L'analisi del contesto esterno e la delle caratteristiche socio-culturali ed economiche sono state delineate con le Linee Programmatiche Formalizzate nel DUP, approvato contestualmente al bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio Unione n. 10 del 30/10/2023;

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Il contesto esterno: analisi dei dati

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

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

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

I dati di popolazione sono allineati alla disponibilità cartografica dei confini amministrativi pubblicata da Istat e riferita al 1° gennaio 2022.

Il territorio provinciale di Siena si estende su un'area di 3.820,8 Km² e la densità demografica è pari a 68,6 ab/Km², un dato molto più basso rispetto al dato medio toscano e italiano. La provincia di Siena è suddivisa in 35 comuni, di cui 18 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni, che rappresentano il 51,4% dei comuni della Provincia, accolgono il 15,9% della popolazione residente.

La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2020-2022 è stata di -0,59% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,7. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -7,5.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 11,9% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,6% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,5% di anziani con 65 anni e oltre.

La **struttura del sistema produttivo del territorio** è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore nel 2021: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 7,6%, in industria del 26,1% e nei servizi del 66,3%.

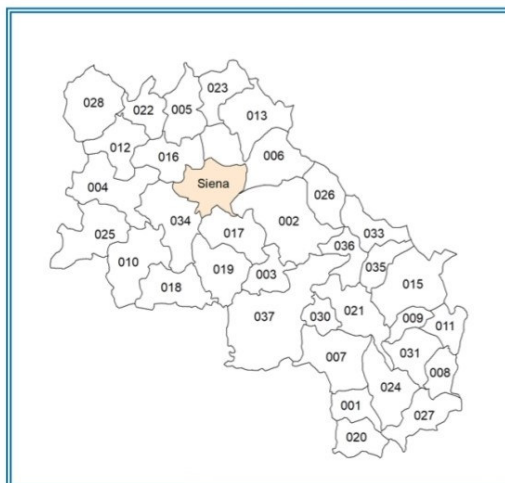
La **ricchezza disponibile**, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti).

Il **valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite** nella Provincia di Siena è di 28.194,37 euro, più basso rispetto al valore medio regionale, pari a 28.919,18 euro, e maggiore rispetto al valore medio nazionale, pari a 26.894,65 euro.

Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.413 milioni di euro che rappresenta il 6,9% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 106.554,9 milioni di euro.



Provincia di Siena



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





Indicatori				
TERRITORIO: Caratteristiche e organizzazione				
	Anno	Siena	Toscana	Italia
Numero di Comuni*	2022	35	273	7.904
Superficie territoriale (Kmq)*	2022	3.820,8	22.987,4	302.068,3
Densità demografica (ab. per Kmq)*	2022	68,6	159,9	195,3
Popolazione residente*	2022	262.046	3.676.285	58.983.122
Numero di piccoli comuni (<5.000 abitanti)*	2022	18	119	5.535
Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 abitanti) sul totale dei comuni (%)*	2022	51,4	43,6	70,0
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti)*	2022	41.623	272.514	9.742.885
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti) (%)*	2022	15,9	7,4	16,5
Contributo di energia prodotta da fonti rinnovabili (%)	2020	0,6	3,0	40,9
Contributo produzione impianti fotovoltaici (%)	2021	0,1	0,8	21,5
POPOLAZIONE: Dinamica e struttura				
Tasso di incremento demografico totale (per mille abitanti)	2021	-6,7	-4,5	-4,3
Tasso di incremento naturale (per mille abitanti)	2021	-7,5	-6,8	-5,2
Variazione media annua della popolazione residente 2020-2022 (%)*	2022	-0,59	-0,22	-0,55
Popolazione straniera residente (%)*	2022	10,9	11,5	8,8
Popolazione residente tra 0 e 14 anni (%)*	2022	11,9	11,8	12,7
Popolazione residente tra 15 e 64 anni (%)*	2022	61,6	62,2	63,5
Popolazione residente di 65 anni e oltre (%)*	2022	26,5	26,0	23,8
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza	2019	60.892	813.377	12.829.579
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza (%)	2019	22,9	22,0	21,4
ECONOMIA: Struttura del sistema produttivo e ricchezza disponibile				
Imprese al femminile su imprese attive (%)	2021	25,0	23,9	22,7
Tasso di natalità delle imprese (%)	2021	0,3	0,4	0,5
Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca (%)	2021	7,6	3,1	4,1
Occupati nell'industria (%)	2021	26,1	27,2	26,6
Occupati nei servizi (%)	2021	66,3	69,7	69,3
Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2021	7.413,0	106.554,9	1.589.733,8
Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2021	28.194,37	28.919,18	26.894,65
Valore aggiunto nel settore culturale (%)	2020	5,9	5,4	5,7
Presenze turistiche - variazione 2020-2021 (%)	2021	53,7	42,6	38,7
Numero di transazioni immobiliari normalizzate - variazione 2020-2021 (%)	2021	25,8	35,3	34,0

* su dati stimati al 1 gennaio 2022

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

Le dimensioni prese in esame sono quelle relative al **Lavoro** e al **Benessere economico**, che estrapoliamo dalla pubblicazione sul Benessere Equo e Sostenibile nella provincia di Siena – anno 2022 (www.besdelleprovince.it), curata dall'Ufficio statistica della Provincia di Siena.

LAVORO

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Partecipazione	1 	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	38,7	38,7	44,1
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	62,5	58,1	60,0
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	13,2	12,1	17,3
Occupazione	4 	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	72,4	70,5	62,7
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-18,4	-14,5	-19,3
	6 	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	31,8	34,5	31,1
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	224,9	222,0	223,1
	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-22,0	-18,4	-16,3
Disoccupazione	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	5,9	7,5	9,5
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	9,8	13,3	17,9
Sicurezza	11 	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	10,0	10,9	9,0

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).
Anni: 2021 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2020 (indicatori 7, 8 e 11).

La provincia di Siena, per quanto riguarda la dimensione Lavoro e conciliazione dei tempi di vita e i temi relativi a **partecipazione, occupazione, disoccupazione e sicurezza**, si presenta con dei valori piuttosto altalenanti e in netto peggioramento rispetto agli anni precedenti, molto probabilmente a causa della pandemia.

Il tasso di inattività 15-74 anni (rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) nella classe di età 15- 74 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe d'età) in provincia di Siena risulta essere il 38,7% nel 2021, esattamente come quello medio regionale, un valore preoccupantemente più basso del 12,2% se rapportato a quello nazionale. Lo stesso tasso però, riferito esclusivamente ai giovani nel senese diventa purtroppo il più alto, se confrontato con il valore medio toscano e italiano. Per quanto riguarda infine, con riferimento al tema **partecipazione**, il valore relativo alla differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro nella popolazione tra i 15 e i 74 anni, il senese, con il suo 13,2%, occupa una posizione intermedia tra il 17,3% italiano e il 12,1% toscano.

Passando al tema **occupazione**, rileviamo come nel territorio provinciale il tasso di occupazione 20-64 anni e il dato relativo alle giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) si attestino su livelli migliori rispetto al contesto medio regionale e nazionale, sebbene si registri un calo diffuso dei rispettivi valori.

La provincia di Siena difetta però nella **differenza di genere giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)**, registrando nel 2020 un -22 giornate (numero medio) che supera di quasi 6 giornate e del 35,5% il valore medio italiano. Posizione intermedia invece per quanto riguarda la differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M) e il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni).

Sul fronte **disoccupazione**, nel 2021, così come nel 2020, il territorio senese registra i valori più bassi per tasso di disoccupazione (15-74 anni) e tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni). In particolare il primo (5,9 persone su 100) è più basso del 21,3% se rapportato al valore Toscana e del 37,9% se rapportato al dato Italia, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) registra un -26,3% se rapportato al dato toscano e -45,3% se comparato col il tasso medio italiano.

Ultimo tema di questa dimensione è quello concernente **la sicurezza**; l'indicatore tasso di infortuni mortali e inabilità permanente sul totale occupati (al netto delle forze armate) per 10.000 nel nostro territorio provinciale si attesta su un valore di 10, intermedio tra il dato italiano di 9 su 10.000 e il valore regionale di 10,9 su 10.000.

BENESSERE ECONOMICO

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Reddito	1 ■	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	20.254	20.007	19.796
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	20.471	19.331	20.658
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	14.346	12.929	12.316
	4 ■	Pensioni di basso importo	%	18,9	20,2	22,6
Disuguaglianze	5 ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-6.820	-7.143	-7.573
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,7	0,8	0,9

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

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

La provincia di Siena eccelle in molti ambiti ma una delle dimensioni in cui registra i migliori risultati è proprio questa del benessere economico, che viene analizzato attraverso i temi relativi al reddito e alla ricchezza (reddito), alla disparità di trattamento economico tra femmine e maschi (Disuguaglianze) e alle situazioni di sofferenza economica delle famiglie (Difficoltà economica). Analizzando il tema reddito emerge come il reddito medio per contribuente senese superi, seppure lievemente, quello italiano e toscano.

Stesso andamento si registra per l'importo medio annuo delle pensioni e per le pensioni di basso importo, che rispetto al dato medio italiano segnano valori più alti del 16% circa.

Un discorso a parte va fatto per l'indicatore n.2 "Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti", che anche quest'anno si attesta invece su valori più bassi rispetto al dato medio nazionale e più alti rispetto al dato medio regionale. Da segnalare che comunque, nell'anno esaminato (2020), si registra un calo di circa 1.300 euro nel rapporto tra la retribuzione totale annua (al lordo dell'Irpef) dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo assicurati presso l'Inps e il numero dei lavoratori dipendenti (in euro).

Sul tema disuguaglianze, osserviamo un lieve miglioramento nella differenza di genere relativa alla retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M), che nel senese è più rilevante in quanto passa da -7.127 euro del 2019 a -6.820 euro del 2020, affermandosi così su un valore migliore del 10% in rapporto al dato nazionale.

Un altro elemento che ci dà contezza della situazione un po' più fiorente del nostro territorio rispetto al contesto toscano e nazionale, è quello relativo alla difficoltà economica dove l'indicatore che misura il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie ci dice che nel senese, nel 2021, la situazione è leggermente migliorata e il suddetto tasso è passato da 0,9 nel 2018, allo 0,8 del 2020 fino ad arrivare allo 0,7 del 2021.

Di seguito proseguiamo con l'analisi di alcuni dati sulla criminalità estrapolati dalle banche dati Istat o comunicati dalla Prefettura. In particolare ci soffermiamo sui delitti denunciati dalle forze

di polizia all'autorità giudiziaria (l'indagine investe l'attività operativa delle Forze di polizia e non segue il successivo percorso giudiziario dei fatti segnalati), iniziando con i dati sulla criminalità in generale per poi analizzarli meglio per tipo di delitto.

Nella seconda parte invece, analizziamo la "Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata. Anno 2021" e riassumendo ed estrapolando i dati relativi alla provincia di Siena dal "Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2021" curato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa su commissione della Regione Toscana, potremo avere un'analisi aggiornata e dettagliata sull'evoluzione dei due fenomeni nella nostra regione e nella nostra provincia.

La tabella sotto mostra il trend dei reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in provincia di Siena dal 2011 al 2021, secondo i dati Istat. Per avere un quadro più chiaro abbiamo calcolato la variazione dei delitti nell'ultimo anno, negli ultimi dieci anni ma anche la variazione tra il dato del 2021 e quello del 2019 per evidenziare quanto il numero di reati, durante l'anno dell'inizio della pandemia e del conseguente periodo di lockdown, abbia subito una drastica, quanto "forzata", diminuzione, "viziando" un po' i dati.

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var% 2021/2020	Var% 2021/2011	Var% 2021/2019
TOTALE DELITTI IN PROVINCIA DI SIENA	8513	9436	9610	8800	8398	8333	7942	7592	7269	5749	6698	14%	-27%	-8,5%

Fonte : Istat

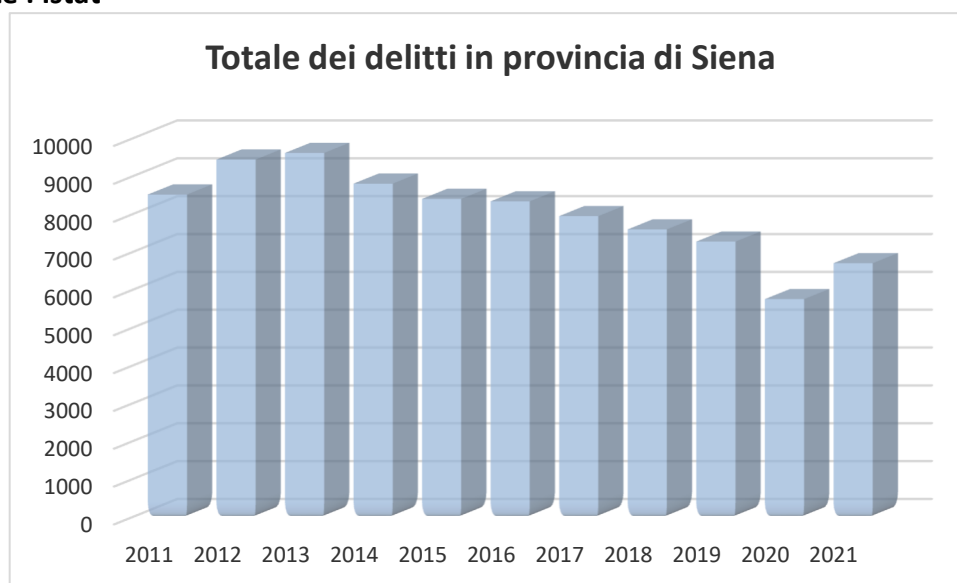


Figura 1 Andamento del totale dei delitti in Provincia di Siena dal 2011 al 2021. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Analizzando il trend del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena) dal 2011 al 2021 si evidenzia un calo del numero dei crimini nel tempo, che aumentano bruscamente nel 2012 e 2013 per poi riscendere gradualmente dal 2013 in poi.

Come evidenziato in precedenza, il 2020 è stato un anno particolare, tanto che dal 2019 al 2020 il numero di delitti è sceso del 21% , se però consideriamo che dal 2018 al 2019 il numero di delitti è diminuito solo del 4% , ci rendiamo conto quanto il 2020 corrisponda a un anno peculiare per i delitti, tanto che nel 2021 ricominciano ad aumentare, ed esattamente dal 2020 al 2021 sono aumentati del 14%.

Nella tabella sottostante abbiamo invece confrontato il trend dei delitti negli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, in tre ambiti territoriali: Italia, Toscana e Provincia di Siena. Dai dati riportati, emerge una situazione tendenzialmente positiva, con una diminuzione del totale dei delitti, sebbene con percentuali diverse, in tutti gli ambiti territoriali e, fatta eccezione per il 2020 che va considerato come anno “eccezionale”, per tutti i periodi considerati: sia nel passaggio dal 2017 al 2021 (calcolando la variazione percentuale dal 2021 al 2017), sia negli ultimi due anni (calcolando la variazione del dato del 2021 con il dato del 2019), che si evidenzia un calo del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all’autorità giudiziaria. Caso particolare, come già detto, è stato il 2020 e quindi l’aumento dei delitti nel passaggio dal 2020 al 2021 potrebbe essere spiegato dal fatto che nel 2020 il numero dei delitti è drasticamente calato a causa della pandemia e del conseguente lockdown.

Tipo dato	Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria							
	Totale							
	Durante l'anno di riferimento							
Seleziona periodo	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione % 2021/2020	Variazione % 2021/2019	Variazione % 2021/2017
Territorio								
Italia	2.429.795	2.371.806	2.301.912	1.900.624	2.104.114	10%	-9%	-15%
Toscana	176.763	174.784	166.919	128.010	140.460	9%	-19%	-26%
Provincia di Siena	7.942	7.592	7.269	5.749	6.698	14%	-9%	-19%

Fonte: dati Istat. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Segue un grafico in cui il numero del totale dei delitti per territorio, dal 2017 al 2021 è stato ponderato con il numero di abitanti residenti nei rispettivi territori per anno di riferimento.

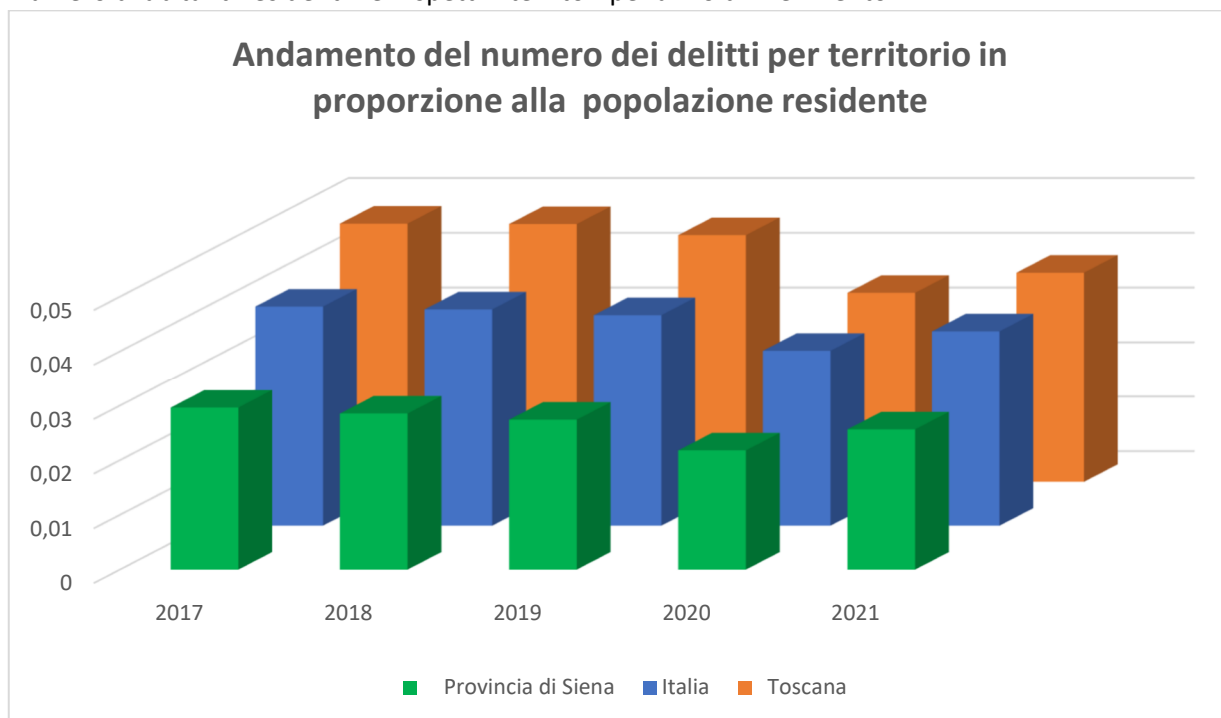


Figura 2- Andamento dei delitti per territorio in proporzione alla popolazione. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito il **tasso di delittuosità** di ciascun territorio, cioè il numero dei delitti per 100.000 abitanti, che mostra dati medi toscani maggiori di quelli nazionali.

Seleziona periodo	2017	2018	2019	2020	2021
Territorio					
Italia	4013,8	3925,4	3817,3	3197	3559,7
Toscana	4726,7	4681,8	4479,6	3478,1	3812,1
Siena	2961,5	2837	2725,4	2174,7	2547,5

Nella tabella che segue, a fronte del numero totale dei delitti, abbiamo esaminato i soli **delitti contro la persona** denunciati in Provincia di Siena nell'ultimo decennio, mettendo in evidenza le variazioni percentuali degli ultimi due anni, del 2021 confrontato con il 2019 e quelle intercorse tra l'anno 2021 e il 2011.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. % 2021 /2020	Var. % 2021 /2019	Var. % 2021 /2011
Delitti contro la persona														
Omicidi volontari	0	0	4	1	0	1	2	2	3	0	0	//	//	//
- <i>per furto/rapina</i>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
- <i>mafioso</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
- <i>terroristico</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Infanticidi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Omicidi tentati	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	5	40%	80%	40%
Omicidi colposi	1	1	1	1	9	1	1	1	1	6	7	14%	-100%	-86%
- <i>sinistro stradale</i>	1	5	1	9	4	1	9	8	8	3	6	50%	-33%	-100%
- <i>sinistro lavoro</i>	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	0	//	//	//
Lesioni dolose	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-1%	-25%	-54%
	1	2	9	3	1	6	2	3	5	0	2			
	2	9	4	7	5	0	8	8	3	5	2			
Percosse	5	6	7	4	5	5	5	5	4	3	3	5%	-13%	-41%
	5	7	5	5	3	4	7	0	4	7	9			
Minacce	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	-12%	-15%	-65%
	4	5	3	9	9	6	9	3	4	3	2			
	9	5	4	1	5	4	6	7	2	6	1			
											1			

Unione dei Comuni Valdichiana Senese - PIAO 2023-2025

Ingurie	3	3	3	3	2	3	4	0	0	0	0	//	//	//
	2	5	0	0	2	1								
	3	5	6	8	8									
Violenze sessuali	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	-20%	-27%	-27%
	9	8	0	9	5	2	6	1	9	8	5			
- su ultra 14enni	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	-15%	-38%	-15%
	5	7	5	8	8	9	0	0	8	5	3			
- su infra 14enni	3	1	5	1	4	3	6	1	1	3	2	-50%	50%	-50%
- di gruppo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Atti sex con minori	1	1	2	1	3	0	3	2	2	0	1	100%	-	0%
Corruz. Minorenni	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	2	100%	50%	50%
TOTALE	1	1	1	9	8	6	6	5	5	5	4	-5%	-20%	-
	0	1	0	1	3	4	2	6	7	0	8			
	7	4	5	8	9	4	5	2	9	5	2			123%
	6	1	7											

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

Emerge il quadro di una provincia in cui i delitti totali contro la persona nell'ultimo anno sono diminuiti del 5%, le violenze sessuali del 20% e le violenze sessuali su infra 14enni del 50% e su ultra 14enni del 15%. In aumento invece atti sessuali con minorenni, corruzione minorenni, gli omicidi tentati, gli omicidi colposi e le percosse. Se compariamo invece i dati del 2021 con quelli del 2011, il calo percentuale del totale dei delitti contro la persona è addirittura del 123%.

REATO	20	20	20	201	20	20	20	20	20	20	20	Var. %	Var. %	Var. %
	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2021	2021	2021
	1	2	3		5	6	7	8	9	0	1	/20	/19	/11
Delitti contro il patrimonio														
Furti	36	44	44	436	41	41	34	34	28	15	18	16%	-34%	-97%
	8	2	7	6	6	4	9	0	3	5	6			
	6	5	4	6	8	8	8	0	3	9	7			
- con strappo	5	15	20	20	18	12	13	7	12	9	16	44%	33%	69%
- con destrezza	37	54	52	507	56	41	46	40	34	11	17	34%	-50%	114%
	4	6	8		5	0	3	7	8	6	5			
- in uff. pubblici	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	///	100%	///
- in abitazioni	75	95	10	959	10	96	85	98	77	47	42	-12%	-46%	-78%
	0	7	9		0	5	7	4	3	2	1			
- in esercizi	33	38	33	365	34	35	31	34	26	99	13	27%	-48%	145%
	3	0	2		2	9	0	9	4		6			

Unione dei Comuni Valdichiana Senese - PIAO 2023-2025

commerciali														
- su auto in sosta	29	30	40	511	42	49	29	24	23	11	17	32%	-24%	-65%
- di opere d'arte	11	4	9	4	3	4	5	3	3	0	5	100%	67%	120%
- di mezzi pesanti	3	1	1	2	2	3	2	5	0	0	1	100%	///	200%
- di ciclomotori	73	59	53	34	41	33	28	26	28	16	13	-23%	-54%	462%
- di motocicli	33	21	31	33	21	35	15	21	20	14	23	39%	15%	-43%
- di autovetture	50	104	61	76	82	80	66	62	37	33	46	28%	24%	-9%
Ricettazione	58	78	94	71	45	69	55	49	32	26	26	0%	-19%	123%
Rapine	62	43	49	35	42	46	36	24	27	16	13	-23%	-52%	377%
- in abitazioni	2	5	17	11	10	7	5	8	9	2	4	50%	-56%	50%
- in banca	6	4	2	4	9	11	8	2	1	0	0	///	100%	///
- in uffici postali	0	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	///	///	///
- in esercizi commerciali	12	10	2	2	8	9	7	4	2	2	1	100%	-50%	1100%
- a rapresaglie preziose	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- a portavalori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- nella pubblica via	28	11	19	11	10	10	8	6	11	9	6	-50%	-45%	367%
- di mezzi pesanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Estorsioni	22	14	25	22	40	40	28	31	29	31	53	42%	83%	58%
Usura	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	///	///	///
TOTALE	38	45	46	449	42	43	36	35	29	16	19			
PARZIALE	28	60	44	449	96	44	88	55	11	22	9	17%	-33%	-95%

Positivo il dato che evidenzia la totale assenza durante tutti e dieci gli anni presi in esame, di omicidi volontari per mafia o terrorismo, mentre per furto/rapina viene evidenziato un solo episodio accaduto nel 2013. Quanto sopra detto risulta piuttosto evidente dalla rappresentazione grafica sotto riportata.

Rappresentazione grafica dell'andamento dei Delitti contro la persona durante il decennio 2011-2021

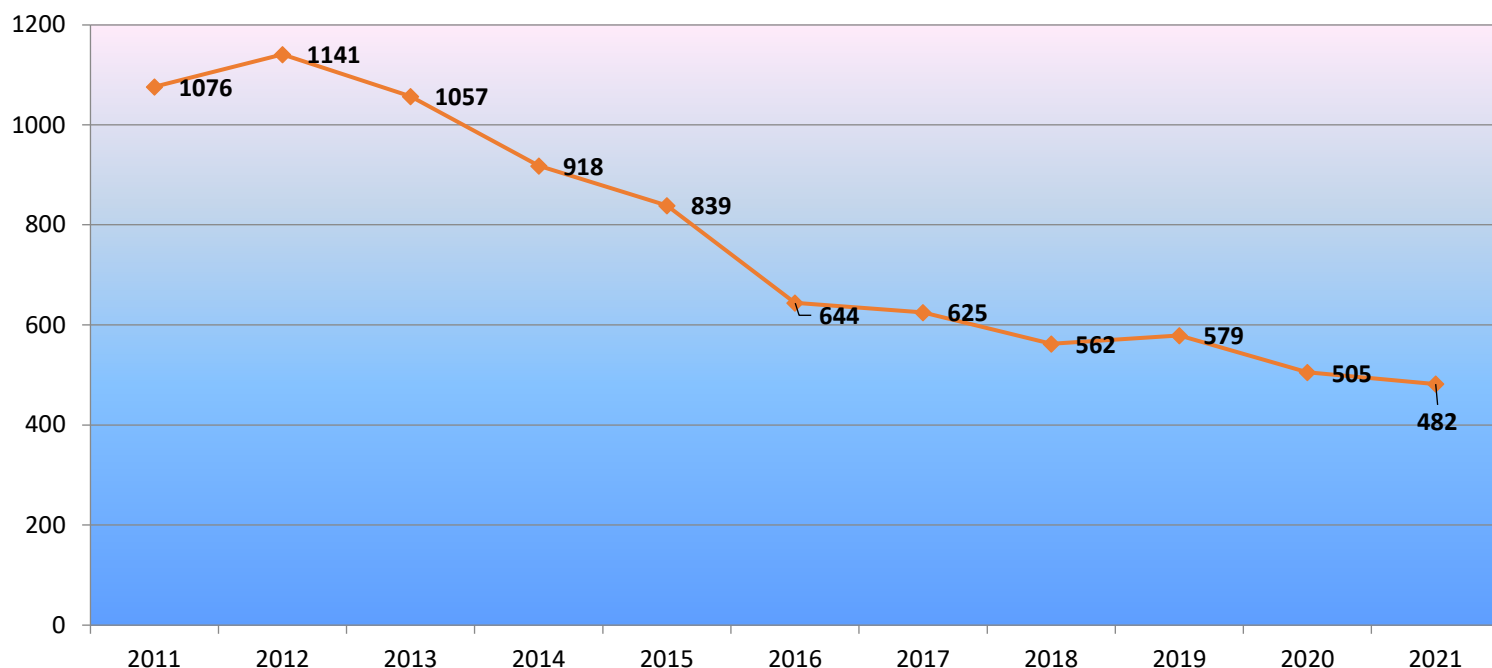


Figura 3- Andamento dei delitti contro la persona dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena.
Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito analizziamo i **delitti contro il patrimonio** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

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

Calcolando le variazioni percentuali del 2021 rispetto al 2020 notiamo un aumento nel totale di tutti i delitti del 17% e un aumento in molti dei delitti contro il patrimonio.

Il 2020 rappresenta però un anno piuttosto particolare, per questo motivo abbiamo calcolato la variazione % dal 2021 al 2019, in cui notiamo un calo nel totale dei delitti del 33%, e un calo anche in molti altri delitti, ma un aumento del numero dei furti con strappo, di motocicli, di autovetture e di opere d'arte, mentre le estorsioni risultano aumentate addirittura dell'83%.

Le estorsioni sono un delitto da monitorare con particolare attenzione in quanto delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura.

Altra analisi che abbiamo fatto è quella che calcola la variazione dei delitti nel 2021 rispetto al 2011. Si evidenzia un calo del totale dei delitti del 95%, con un picco di -1100% delle rapine in esercizi commerciali, del -462% dei furti di ciclomotori e di -123% dei reati di ricettazione. In aumento soltanto i furti con strappo, le rapine in abitazioni e le estorsioni. Di seguito la rappresentazione grafica dell'andamento del totale dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020.

Andamento dei delitti contro il patrimonio in provincia di Siena nel decennio 2011-2021

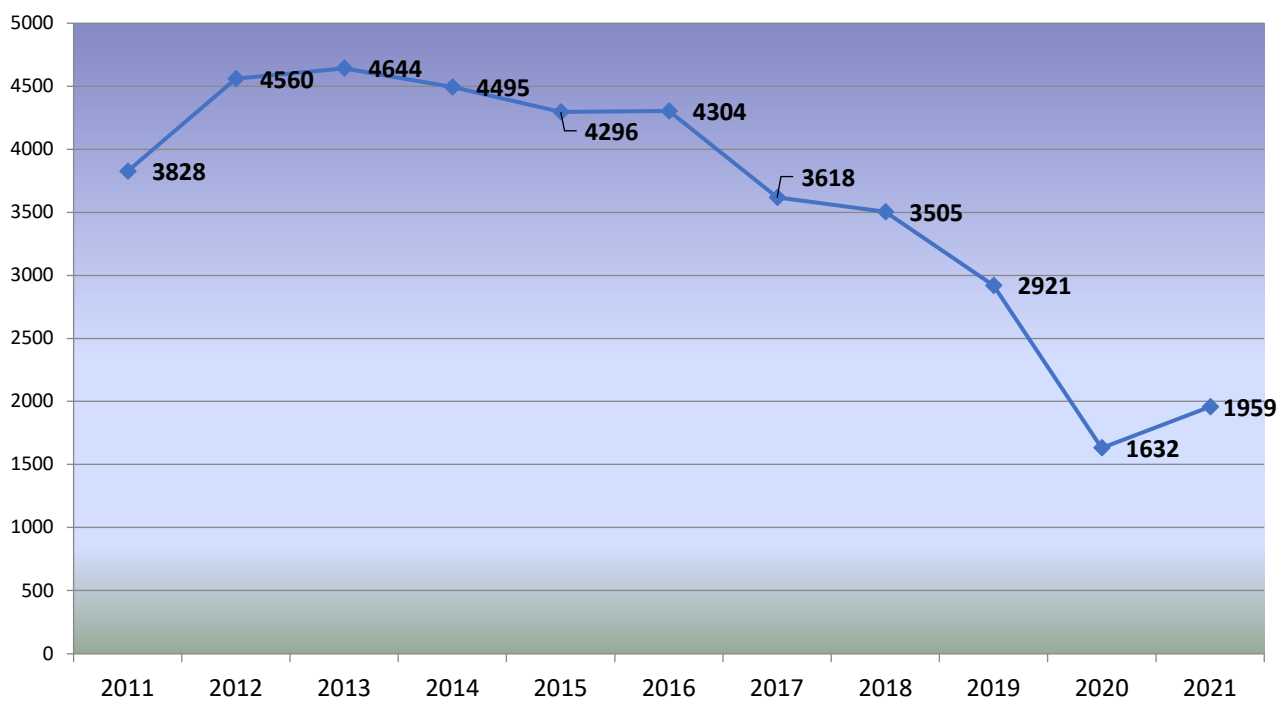


Figura 4- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica provincia di Siena su dati Prefettura di Siena

Si analizzano ora tutti gli **altri delitti/reati** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. % 2021/ 20	Var. % 2021/19	Var. % 2021/11
ALTRI DELITTI														
<i>Sequestri di persona</i>	9	7	11	5	2	2	7	4	3	1	0	///	///	///
- a scopo estorsivo	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	///	///	///
- per motivi sessuali	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	///	///	///
<i>Associazione a delinq.</i>	1	2	4	12	1	14	1	1	1	0	0	///	///	///
<i>Ass. tipo mafioso</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
<i>Riciclaggio</i>	7	7	42	16	16	1	5	1	6	6	4	-50%	-50%	-75%
<i>Truffe e frodi informatiche</i>	419	560	629	586	760	943	1039	1071	1163	1445	1880	23%	38%	78%

Unione dei Comuni Valdichiana Senese - PIAO 2023-2025

Incendi	56	67	29	18	40	20	56	19	22	21	31	32%	29%	-81%	
- boschivi	36	46	18	4	22	12	48	4	17	11	26	58%	35%	-38%	
Danneggiamenti	1123	1090	966	896	790	689	748	775	851	609	710	14%	-20%	-58%	
Dannegg. con incendi	21	15	8	12	10	5	20	16	10	10	16	38%	38%	-31%	
Contrabbando	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///	
Stupefacenti	81	102	118	76	51	74	107	100	78	60	55	-9%	-42%	-47%	
- produz. e traffico	10	8	9	9	2	10	5	8	7	12	6	-100%	-17%	-67%	
- spaccio	51	67	82	5	2	29	42	84	77	57	41	40	-3%	-43%	-28%
- ass. finalizz. spaccio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%	100%	100%	
Prostitu. e pornografia minor.	5	5	12	13	5	8	1	12	16	2	1	-100%	-1500%	-400%	
Delitti informatici	33	50	45	71	54	62	46	52	73	97	150	35%	51%	78%	
Contraffazioni	13	27	10	15	22	8	18	4	4	9	2	-350%	-100%	-550%	
Altri delitti	1815	1803	2034	1667	1512	1559	1651	1470	1542	1352	1408	4%	-10%	-29%	
TOTALE PARZIALE	3609	3735	3909	3387	3263	3385	3699	3525	3769	3612	4257	15%	11%	15%	

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

Nel passaggio dal 2020 a 2021 il totale di quelli che definiamo altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) sono aumentati del 15%, in aumento anche nel 2021 rispetto al 2019 ed esattamente dell'11%, mentre l'aumento è del 15% se rapportiamo il dato del 2021 con il dato del 2011. (Si noti invece che dal 2019 al 2020 erano diminuiti del 4%). Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere ambedue del 78% in dieci anni.

In aumento anche gli incendi e i danneggiamenti con incendi, mentre tutti gli altri delitti sono invece diminuiti, e alcuni moltissimo, come la prostituzione e la pornografia minorile, le contraffazioni e il riciclaggio.

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

Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021
in Provincia di Siena

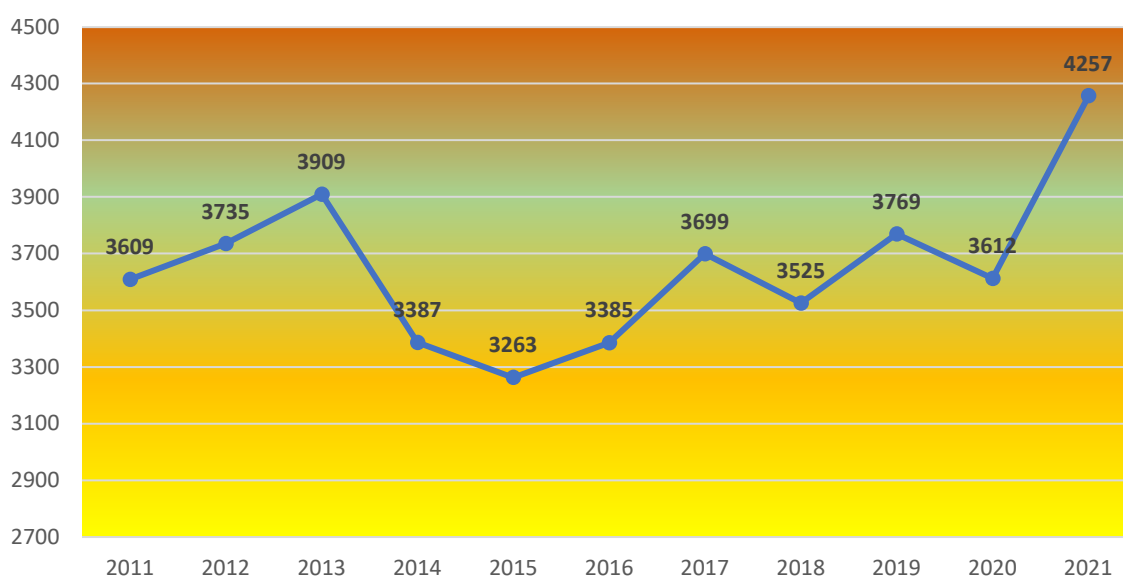


Figura 5- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

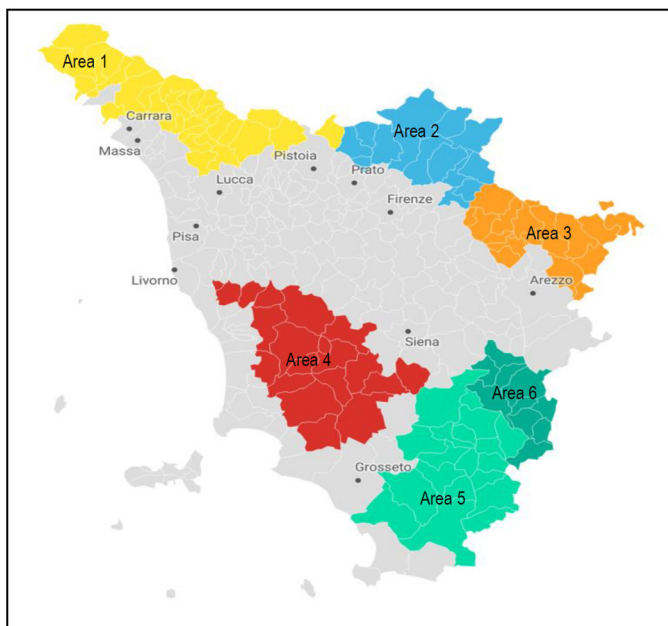
L'Unione dei Comuni Valdichiana Senese quale Area Interna

Con apposita deliberazione della Giunta Regionale della Toscana n. 690 del 20 giugno 2022, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese è stata individuata quale Area Interna.

La SNAI (Strategia Nazionale Aree Interne) è stata confermata nell'Accordo di Partenariato per la Politica di Coesione 2021-2027, in relazione all'Obiettivo di Policy "OP5 – Un'Europa più vicina ai cittadini" da realizzarsi attraverso le cosiddette "Strategie Territoriali" (ST). Le quattro tipologie territoriali incluse sono: aree metropolitane; aree urbane medie, aree costiere e aree interne.

Il mantenimento del presidio di popolazione nelle aree interne è considerato strategico per la tenuta dell'intero sistema ambientale, sociale e culturale del Paese e per la riuscita della transizione ecologica. Per questo è stato confermato l'obiettivo del riequilibrio demografico a favore delle aree interne, da raggiungersi tramite i due consueti canali del rafforzamento dei servizi essenziali (istruzione, salute, mobilità) e della creazione di opportunità di lavoro (interventi di sviluppo locale). Nell'immagine sotto riportata, l'elenco delle Aree Interne della Toscana (Area 6 Valdichiana Senese).

Carta 1. Le aree candidate alla SNAI 2021-27



Fonte: elaborazioni IRPET

Tabella 7. Area 6 "Valdichiana Senese" (10 Comuni, 59.509 abitanti)

Pr.	Codice Comune	Nome Comune	MAPPA AI 2020	Montanità	Kmq	Pop. 2020	Var % pop. 11_20	Unioni di Comuni 2021	SLL 2011
SI	52008	Cetona	E - Periferico	Parziale	53,54	2.516	-12%	UC Valdichiana SI	934_CHIUSI
SI	52009	Chianciano Terme	E - Periferico	Parziale	36,56	6.813	-3%	UC Valdichiana SI	936_MONTEPULCIANO
SI	52011	Chiusi	D - Intermedio	NON montano	58,07	8.124	-8%	UC Valdichiana SI	934_CHIUSI
SI	52015	Montepulciano	E - Periferico	Parziale	165,54	13.484	-5%	UC Valdichiana SI	936_MONTEPULCIANO
SI	52021	Pienza	E - Periferico	NON montano	122,87	2.022	-6%	UC Valdichiana SI	936_MONTEPULCIANO
SI	52027	San Casciano dei Bagni	E - Periferico	Totale	92,14	1.546	-6%	UC Valdichiana SI	934_CHIUSI
SI	52031	Sarteano	D - Intermedio	Parziale	84,84	4.528	-4%	UC Valdichiana SI	936_MONTEPULCIANO
SI	52033	Sinalunga	D - Intermedio	NON montano	78,68	12.195	-2%	UC Valdichiana SI	940_SINALUNGA
SI	52035	Torrita di Siena	D - Intermedio	NON montano	58,34	7.078	-4%	UC Valdichiana SI	940_SINALUNGA
SI	52036	Trequanda	E - Periferico	NON montano	63,95	1.203	-10%	UC Valdichiana SI	940_SINALUNGA

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat, DPCoe e RT

Di seguito alcuni dati di confronto tra le Aree interne del sud della Toscana

Tabella 9. Caratteristiche principali delle aree meridionali

	ALTA VALDERA ALTA VALDICECINA C. METALLIFERE VALDIMERSE	AMIATA VALDORCIA AMIATA GROSSETANA COLLINE DEL FIORA	VALDICHIANA SENESE	TOTALE AI 2020	TOSCANA
% Comuni periferici e ultrap.	53%	84%	60%	59%	36%
% Pop. in C. periferici e ultrap.	42%	84%	46%	44%	11%
% Sup. in C. periferici e ultrap.	54%	74%	66%	57%	38%
% Comuni in Unione	53%	79%	100%	65%	49%
% Superficie montana	64%	68%	26%	63%	56%
% Superficie boscata	61%	44%	31%	59%	52%
% Superficie aree protette	5%	21%	18%	8%	8%
% SAU (sup. agricola utilizzata)	35%	52%	60%	35%	37%
% Pop. alto rischio frane	9%	15%	7%	7%	4%
% Pop. alto/medio rischio idraulico	3%	2%	8%	10%	26%
% Pop. alto/medio rischio sismico	0%	24%	3%	36%	16%
Abitanti per Km ^q	24	23	73	58	161
Var % popolazione 2011-2020	-6%	-6%	-5%	-4%	1%
% pop. con 75 anni e + 2022	16%	16%	16%	15%	14%
% stranieri su residenti 2022	12%	13%	11%	10%	12%
Specializzazioni produttive	Agricolt., turismo, energia	Agricolt., turismo, pelletteria	Agricoltura, turismo	-	-
Addetti totali 2019 x 1.000 ab.	309	393	385	358	402
Di cui Addetti agricoli x 1.000 ab.	43	90	41	29	13
Pres. turistiche die 2019 x 1.000 ab.	46	43	64	57	36
Posti letto str. ricettive x 1.000 ab.	285	315	419	331	153
Posti letto agriturismo x 1.000 ab.	127	138	94	59	21
Nr. musei e strutture similari 2019	29	31	15	245	580
Visitatori musei 2019 x 1.000 ab.	5.768	2.864	2.038	3.033	6.524
Tasso occupazione 15-64 anni netto*	69%	71%	73%	72%	73%
Tasso inattività donne 25-49 netto*	19%	22%	16%	19%	18%
Tasso disoccupazione	10%	10%	10%	10%	10%
Pensionati su occupati	59%	59%	58%	56%	50%
Reddito IRPEF medio pc 2019	18.018	17.157	18.564	19.102	21.122
Val. immobiliari medi (euro/mq)	1.381	1.280	1.182	1.717	2.098
% famiglie internet > 2Mbps 2019	77%	75%	89%	85%	93%
% famiglie internet >30Mbps 2019	26%	19%	39%	47%	69%

* senza studenti

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat, Ispra, Agenzia Entrate-OMI, DPCoe e RT

Le aree meridionali presentano per certi aspetti caratteristiche opposte. Dal punto di vista morfologico, sono prevalentemente collinari, con le parziali eccezioni di Alta Valdicecina e Amiata, e sono meno esposte al rischio idrogeologico (anche qui con l'eccezione dell'Amiata) e a quello sismico. La superficie boscata è meno diffusa, mentre sono relativamente più presenti le aree protette e, soprattutto, la superficie utilizzata a fini agricoli. Le densità di insediamento sono decisamente basse (con l'eccezione della Valdichiana senese) e soprattutto è spiccata la lontananza dai principali centri urbani, per cui si tratta di aree che devono offrire al loro interno le occasioni di lavoro per la popolazione residente. Rispetto alle aree settentrionali, qui sono decisamente più presenti le attività tipiche delle aree periferiche, ovvero agricoltura e turismo, anche se non mancano alcuni insediamenti manifatturieri rilevanti, a cominciare dalla pelletteria sull'Amiata, ma anche da alcuni importanti siti di produzione di energia. La stessa specializzazione agricola, inoltre, potrebbe diventare più redditizia e più ricca di opportunità di lavoro se integrata nella più ampia filiera delle produzioni agroalimentari e se maggiormente orientata a recepire le innovazioni tecnologiche.

Vale, dunque, anche per le aree meridionali l'indicazione generale di orientare le policy a rafforzare il tessuto produttivo locale, agendo sul doppio canale delle politiche di contesto (infrastrutture, formazione) e degli incentivi alle imprese (rafforzamento delle filiere produttive, modernizzazione). Per queste aree in genere molto lontane dai principali insediamenti urbani è ancora più necessario

che per le aree settentrionali riuscire a offrire opportunità di lavoro locali per attrarre nuova popolazione e consolidare l'offerta dei servizi.

La Valdichiana senese è un'area molto compatta ed omogenea, per la quale non emergono significative sub-aree. Ne riportiamo, dunque, una breve descrizione d'insieme (Tabella 20).

Tabella 20. Caratteristiche principali dell'area Valdichiana senese

	VALDICHIANA SENESE	TOTALE AI 2020	TOSCANA
N. Comuni	10	164	273
Superficie Km ^q	815	15.280	22.987
Popolazione 1 gennaio 2022	59.076	882.608	3.676.285
Addetti totali 2019	22.742	318.126	1.477.308
Presenze turistiche 2019	1.384.076	18.485.863	48.403.072
% Comuni periferici e ultrap.	60%	59%	36%
% Pop. in C. periferici e ultrap.	46%	44%	11%
% Sup. in C. periferici e ultrap.	66%	57%	38%
% Comuni in Unione	100%	65%	49%
% Superficie montana	26%	63%	56%
% Superficie boscata	31%	59%	52%
% Superficie aree protette	18%	8%	8%
% SAU (sup. agricola utilizzata)	60%	35%	37%
% Pop. alto rischio frane	7%	7%	4%
% Pop. alto/medio rischio idraulico	8%	10%	26%
% Pop. alto/medio rischio sismico	3%	36%	16%
Abitanti per Km ^q	73	58	161
Var % popolazione 2011-2020	-5%	-4%	1%
% pop. con 75 anni e + 2022	16%	15%	14%
% stranieri su residenti 2022	11%	10%	12%
Specializzazioni produttive	Agricoltura, legno, turismo	-	-
Addetti totali 2019 x 1.000 ab.	385	358	402
Di cui Addetti agricoli x 1.000 ab.	41	29	13
Pres. Turistiche die 2019 x 1.000 ab.	64	57	36
Posti letto strutt. ricettive x 1.000 ab.	419	331	153
Posti letto agriturismi x 1.000 ab.	94	59	21
Nr. musei e strutture similari 2019	15	245	580
Visitatori musei 2019 x 1.000 ab.	2.038	3.033	6.524
Tasso occupazione 15-64 a. netto*	73%	72%	73%
Tasso inattività donne 25-49 netto*	16%	19%	18%
Tasso disoccupazione	10%	10%	10%
Pensionati su occupati	58%	56%	50%
Reddito IRPEF medio pc 2019	18.564	19.102	21.122
Val. immobiliari medi (euro/mq)	1.182	1.717	2.098
% famiglie internet > 2Mbps 2019	89%	85%	93%
% famiglie internet > 30Mbps 2019	39%	47%	69%

* senza studenti

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat, Ispra, Agenzia Entrate-OMI, DPCoe e RT

Il 46% della popolazione vive in Comuni periferici e ultraperiferici. L'associazionismo interessa la totalità dei Comuni. E' l'area con la più alta incidenza di superficie destinata alla produzione agricola (60%).

Dal punto di vista demografico, il territorio mostra la densità di popolamento più elevata (73 abitanti per Km²), pur a fronte di dinamica negativa e invecchiamento marcato. E' superiore alla media delle aree interne l'incidenza degli stranieri.

Le specializzazioni produttive locali sono l'agricoltura con le connesse produzioni agro-alimentari, l'industria del legno e del mobile e il turismo. La capacità di creare lavoro è tra le più elevate, il tasso di occupazione è più alto della media delle aree interne, grazie anche ad una buona partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il reddito pro capite è il più alto fra le aree meridionali.

1.2 Analisi del contesto interno

Struttura politica

Con deliberazione n. 35 del 25/05/2023 è stato eletto Presidente dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese la Sindaca del Comune di San Casciano dei Bagni, Agnese Carletti.

La Giunta è composta da:

Carletti Agnese Sindaco del Comune di San Casciano dei Bagni (Presidente Unione),

Cottini Roberto Sindaco di Cetona,

Marchetti Andrea Sindaco del Comune di Chianciano Terme,

Sonnini Gianluca Sindaco del Comune di Chiusi,

Angiolini Michele Sindaco del Comune di Montepulciano,

Garosi Manolo Sindaco del Comune di Pienza,

Landi Francesco Sindaco del Comune di Sarteano,

Zacchei Edo Sindaco del Comune di Sinalunga,

Grazi Giacomo Sindaco del Comune di Torrita di Siena,

Bernazzi Massimo Assessore del Comune di Trequanda,

Con deliberazione n. 57 del 30.12.2021 si è insediato il Consiglio dell'Unione composto da n. 34 Consiglieri come da Statuto.

Il Consiglio dell'Unione è oggi composto da:

NUMERO. CONSIGLIERI.	MAGGIORANZA /MINORANZA	COGNOME NOME
1	MAGG	CARLETTI AGNESE PRESIDENTE
		COMUNE DI CETONA
2	MAGG	ROBERTO COTTINI
3	MAGG	GUERRI DIEGO
4	MIN	NICCOLUCCI ANTONELLO
		COMUNE DI CHIANCIANO T.
5	MAGG	MARCHETTI ANDREA
6	MAGG	MENICONI DAVIDE
7	MIN	CHIERCHINI GIANLUCA
		COMUNE DI CHIUSI
8	MAGG	SONNINI GIANLUCA
9	MAGG	DEL RE CLAUDIO
10	MIN	LELLI LUCIA
		COMUNE DI MONTEPULCIANO
11	MAGG	ANGIOLINI MICHELE
12	MAGG	SALVADORI MONJA
13	MAGG	MIGLIORUCCI EMILIANO
14	MIN	MACCARONE GIANFRANCO
15	MIN	ANDREOZZI GIAN LUCA
		COMUNE DI PIENZA
16	MAGG	GAROSI MANOLO
17	MAGG	VEGNI ANGELA
18	MIN	LIO MARIA STEFANIA
		COMUNE SAN CASCIANO
19	MAGG	ROSSI LUCIANO
20	MIN	TRIOLI CARLO
		COMUNE DI SARTEANO
21	MAGG	LANDI FRANCESCO
22	MAGG	FERRETTI MARIA LUCE
23	MIN	FAVETTI ELENA
		COMUNE DI SINALUNGA
24	MAGG	ZACCHEI EDO

25	MAGG	DINI LUCIANO
26	MAGG	ROMOLI ANNAMARIA
27	MIN	BIRIBO' MARCELLA
28	MIN	SAVELLI MATTIA
		COMUNE TORRITA DI SIENA
29	MAGG	GRAZI GIACOMO
30	MAGG	SANTONI GIANCARLO
31	MIN	BASTREGHI GIORGIO
		COMUNE DI TREQUANDA
32	MAGG	BERNAZZI MASSIMO
33	MAGG	FABRIZIO NARDI
34	MIN	EMMANUELE ANDREUCCI

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 dei Presidenti, 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 Presidente.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito 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 dei Presidenti, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 52 27/12/2022.

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 dlgs 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 Regolamento per la misurazione e valutazione della performance, vigente, approvato con Deliberazione di Giunta n. 31 del 17/05/2011, 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 allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2023-2025, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

- a. 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;
- b. 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.
- c. monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Per quanto riguarda la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno si rimanda alle sezioni 1.1 e 1.2.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Dirigente Amministrativo ed è stato nominato con Decreto del Presidente n. 2 del 08/02/2022, che il Codice di Comportamento è stato approvato con delibera di Giunta n. 76 del 11/12/2013 e aggiornato al Ccnl 16/11/2022.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio per il Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (Allegato 2).

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<p>Giunta Comunale</p>	<p>Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT</p>	<p>Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione</p>

<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott./Dott.ssa _____ nominato con decreto del Sindaco n. __ del __/__/__, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In</p>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>in materia di</u> <u>inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; <ul style="list-style-type: none"> - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <u>in materia di AUSA:</u> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto 	<p>caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. ^[1]_[SEP]</p>
--	--	---

	all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. __ del __/__/__, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

<p>Dirigenti</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
-------------------------	---	--

<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in</p>	

	<p>sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni</p>

		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>

Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio:

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'Ente in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
2. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

Per l'esito dell'attività sopra descritta si rimanda all'allegato 2 (MAPPATURA DEI PROCESSI PER AREE DI RISCHIO GENERALI E GESTIONE DEL RISCHIO) del presente piano.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le "Aree di rischio generali" individuate sono:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. contratti pubblici, affidamento di lavori, beni e servizi;
3. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
4. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
5. incarichi e nomine;
6. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;

7. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario

AREE DI RISCHIO "GENERALI"	Processi
1 - Area Acquisizione e gestione del personale	Conferimento di incarichi extraistituzionali
	Reclutamento del personale mediante concorso pubblico
	Procedura personale mediante mobilità esterna
	Incarichi di posizione organizzativa
	Progressioni di carriera
	Relazioni sindacali (informazioni ecc.)
	Gestione giuridica del personale (permessi, ferie, ecc.)
2 – Area Contratti pubblici. Affidamento di lavori beni e servizi	Definizione dell’oggetto dell’affidamento
	Individuazione dei requisiti di accesso alla procedura di affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Revoca del bando
	Redazione del cronoprogramma
	Varianti in corso di esecuzione del contratto
	Subappalto Gestione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
3 – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia suap)
	Rilascio di autorizzazioni, concessioni e permessi (per es. paesaggistica)
4 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle entrate: procedure di accertamento, procedura di riscossione, procedura di versamento, gestione dei residui attivi
	Gestione delle spese: procedura di impegno, procedura di liquidazione, procedura di ordinazione, procedura di pagamento, gestione dei residui passivi
	Gestione del patrimonio
5– Area Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ricerca.
6 – Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione di contributi ad associazioni o enti
	Erogazione contributo Regione Toscana per superamento barriere architettoniche
	Scia (avvio, modifica, sisingresso, cessazione attività produttiva commerciale)
7 – Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto	Autorizzazioni pubblico spettacolo

economico diretto ed immediato per il destinatario	
--	--

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

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

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

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato. Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025. (Allegato 3).

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'assetto organizzativo è disciplinato dalla Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 14 del 25/03/2022 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo delle funzioni gestite in forma associata dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

Struttura Amministrativa

Si riporta di seguito l'attuale struttura dell'UNIONE COMUNI VALDICHIANA SENESE (in vigore dal 25 marzo 2022)

A - AREA AMMINISTRATIVA

A1 - Coordinamento gestioni associate

A2 - Affari generali

- Segreteria generale

- Pari opportunità

- Statistica

- Progetti di sviluppo

A3 - ICT – Agenda Digitale- Ad esclusione dei Comuni di Montepulciano e Torrita di Siena

A4 - Centrale Unica di Committenza

A5 - SUAP

A6- Tecnici di supporto

- Barriere Architettoniche

- Commissione Pubblico Spettacolo – Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano

- Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Comuni di Chianciano Terme, Pienza e Sarteano

- Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche

A7 - Gestione giuridica del personale - Unione Comuni, Comuni di Pienza, Sarteano, Trequanda e Comune di Cetona e Chianciano Terme limitatamente al Servizio Reclutamento e concorsi

A8 – Comunicazione Istituzionale - Unione Comuni, Comuni di Cetona, Chianciano Terme, San Casciano dei Bagni, Sarteano

B- AREA FINANZIARIA

B1 - Finanziario, contabile e tributi - Unione Comuni, Comuni di Chianciano Terme e Trequanda

B2 - Gestione economica del personale – Ente Unione, Comuni di Cetona, Chianciano Terme, Pienza,

San Casciano dei Bagni, Sarteano e Trequanda

C – AREA TECNICA

C1 – Ambiente

- Vincolo Idrogeologico

- Valutazione Impatto Ambientale (V.I.A.)

- Protezione civile

C2 - Difesa del suolo

- Bonifica
- Forestazione e A.I.B. (antincendio boschivo)
- Catasto dei boschi percorsi dal fuoco
- Pianificazione locale A.I.B. e istituzione squadre comunali A.I.B.
- Progetti speciali, patrimonio e manutenzioni

C3 - Piano Strutturale intercomunale

Si riporta poi, di seguito, il contenuto dell'art 7 dello Statuto dell'Unione dal quale si evincono le funzioni associate esercitate dall'Ente per conto dei Comuni :

Art. 7 Funzioni e servizi comunali esercitati dall'Unione

1. L'Unione esercita e per tutti i Comuni partecipanti le seguenti funzioni:

- a) Funzioni comunali di protezione civile in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- b) Servizi in materia statistica;
- c) Valutazione di impatto ambientale di competenza comunale, vincolo idrogeologico, procedimento amministrativo per il rilascio autorizzazione paesaggistica, catasto dei boschi percorsi dal fuoco;
- d) Sportello Unico per le Attività Produttive commercio e turismo;
- e) Piano Strutturale Intercomunale, ai sensi degli artt. 23 e 24 della L.R. n. 65/2014;
- f) Pari opportunità;
- g) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- h) Barriere architettoniche;
- i) Centrale unica di committenza nei termini e secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Salvo quanto già previsto dall'art.7, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto, l'Unione può esercitare ulteriori funzioni ed i servizi per i Comuni dell'Unione, per i Comuni non partecipanti all'Unione previa stipula di una convenzione ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

3.2 Organizzazione del lavoro a distanza

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

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro 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 a distanza: l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese ha approvato la disciplina del lavoro a distanza in modalità lavoro da remoto con deliberazione di Giunta n. 1 del 11/01/2022. (Allegato 4)

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.

1.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 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 al potenziamento/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 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 e verifica eccedenze di personale: Approvato con delibera di giunta n. 75 del 23/12/2022.

Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (Allegato 5).

3.3.1 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009
Euro 41.781,50

3.3.2 Le assunzioni programmate:

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2023				0
2024				0
2025				0
TOTALE				0

3.3.4 La dotazione organica:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato (compresi comandati e distaccati)**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, come riportato nel Pap 2023/2025:

DONNE N. 18

UOMINI N. 8

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato per un **totale** di **n. 27** dipendenti.

Personale dipendente a tempo indeterminato per genere e posizione economica

Categoria	N. dipendenti	
	Tempo indeterminato	
	Uomini	Donne
D	3	5
C	3	9
B		3

Personale dipendente distaccato/comandato per genere e posizione economica

Categoria	N. dipendenti	
	Tempo indeterminato	
	Uomini	Donne
D	1	
C	1	
B		1

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area (compresi distaccati/comandati)

Servizio	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa	6 + 1(dirigente)	10	17
Area Finanziaria		5	5

Area Tecnica	2	3	5
--------------	---	---	---

Ripartizione del personale per genere, età e tipologia di prestazione lavorativa

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno			2	4	2		3	8	6	1
Part time >50%				1						
Part time <50%										
Totale			2	5	2		3	8	6	1

3.3.5 Il programma della formazione del personale:

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

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

3.3.6 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con atto n. 6 del 22/03/2012, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

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

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

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

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

L'aggiornamento al PAP per l'annualità 2023 è allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 6), unitamente al parere favorevole della consigliera Provinciale di Parità del, protocollo dell'ente al n. 1663 del 23/01/2023;

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio 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.

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

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto;
5. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Nucleo di Valutazione;
2. Tutti i responsabili coordinati dal RPCT.