

Bilancio di
genere

Comune di

Castelfiorentino



Bilancio di genere



Per il primo anno i Comuni della Città metropolitana presentano il loro Bilancio di genere. Grazie ad una lucida intuizione della Regione Toscana e della Città metropolitana di Firenze si realizza così il primo passo di un importante percorso che in modo predittivo la legge regionale n.16/2009 aveva già immaginato affermando, nel suo art. 13, che "la Regione promuove la diffusione del bilancio di genere tra gli enti locali anche al fine di orientare le azioni per la conciliazione vita-lavoro".

Proprio questa intuizione ha dato vita ad un rapporto sinergico che ha coinvolto l'Università, i Comuni e la Città Metropolitana nel quale all'Università è stato riservato il compito dell'organizzazione scientifica del lavoro; ai Comuni quello di raccogliere e sistemare i numerosi elementi che si combinano tra loro in un continuo dialogo al fine di fotografare la reale portata della dimensione di genere nei loro territori; alla Città Metropolitana di Firenze di dare impulso alla riflessione attraverso un incessante opera di coordinamento. Un intreccio di relazioni virtuoso che ha consentito la realizzazione in ciascun Comune di un documento complesso di supporto alla costruzione di azioni politiche nuove e innovative, quali, ad esempio, nuovi modelli di progettazioni urbanistica ovvero nuove azioni dirette a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Modelli ed azioni nei quali il gender mainstreaming rappresenta non più e non solo un semplice dettaglio, ma l'elemento interno dell'agire politico.

In questa prospettiva, la redazione dei primi Bilanci di genere dei Comuni della Città metropolitana di Firenze vuole gettare le basi per la realizzazione di future e necessarie azioni che passano sia dalla definizione di un successivo Piano di Genere, ma anche e ancora prima dall'integrazione dell'attuale metodologia con un'analisi del bilancio economico dei Comuni secondo una prospettiva di genere. Questo secondo aspetto è importante per individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e verificare gli impatti degli interventi su uomini e donne.

Università degli Studi di Firenze

Solo grazie a questi successivi passaggi volti ad integrare i dati del bilancio di genere con azioni e obiettivi di piani pluriennali di eguaglianza di genere e con la documentazione di programmazione e rendicontazione economica si potrà affermare che la dimensione del genere è l'elemento centrale e determinante delle azioni e delle decisioni dei Comuni.



Università degli Studi di Firenze - Delegata all'Inclusione e alla Diversità

Maria Paola Monaco

Università degli Studi di Firenze - Delegato al Bilancio

Enrico Marone

Città
metropolitana
di Firenze



Nota Metodologica

L'impianto del lavoro

La metodologia di analisi adottata dall'Università degli Studi di Firenze a supporto del percorso per la costruzione dei Bilanci di Genere dei Comuni della Città Metropolitana è stata definita all'interno di un gruppo di lavoro coordinato dai Prof. Enrico Marone e Maria Paola Monaco. Tale percorso si è articolato in quattro fasi principali a) AVVIO DEL PROGETTO - raccolta e studio dei contributi dottrinali intervenuti sul tema del bilancio di genere nonché dei modelli presentati/adottati da diversi attori istituzionali – Anci, Crui, Anvur, Ragioneria dello Stato; b) REDAZIONE DI UN MODELLO DI BILANCIO DI GENERE (BdG) – predisposizione di un modello di raccolta dati diviso in tre sezioni (1) analisi del contesto esterno; (2) analisi del contesto interno; (3) raccolta di azioni divulgative realizzate a supporto delle politiche di gender mainstreaming; c) INVIO SCHEDE E RACCOLTA DATI – creazione di una cartella condivisa con ciascun Comune; invio del Modello di Bdg e successivo inserimento nella cartella condivisa da parte dei Comuni dei materiali richiesti; analisi ed estrapolazione dei dati dai documenti prodotti ovvero da selezionate banche dati; d) EDITING DEL DOCUMENTO – studio di un progetto grafico per la approvazione e diffusione del BdG e realizzazione dello stesso.



Durante tutte le fasi sono stati realizzati momenti di confronto con i responsabili della redazione del BdG indicati dai vari Comuni; in particolare, prima della chiusura del percorso i coordinatori del progetto hanno dato avvio ad alcuni incontri in presenza con i vari interlocutori dei Comuni al fine di descrivere il lavoro svolto e, al contempo, di rilevare suggerimenti e criticità.

Sulla base di quanto sopra brevemente descritto, il progetto di redazione dei BdG dei Comuni della Città Metropolitana si propone di costruire una base informativa fondamentale per realizzare future strategie di pianificazione politica ed avviare una roadmap ciclica, articolata in più fasi e nell'ottica del rafforzamento dell'integrazione, in grado di ampliare l'impatto di genere nelle decisioni che coinvolgono gli attori istituzionale di ciascun Ente (Sindaci; Assessori; Dirigenti etc.) e, più in generale, di ridurre le disuguaglianze di genere. Il percorso virtuoso dovrebbe trovare completamento nella futura e successiva adozione di un Piano Strategico di Genere con indicazione

delle azioni conseguenti alle criticità rilevate dall'analisi del Bilancio di Genere del proprio Comune e delle risorse necessarie alla loro realizzazione.

La fase raccolta dei dati

La redazione del Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Firenze e dei Comuni metropolitani aderenti all'Accordo territoriale di genere di cui all'ASD n. 27 del 13/06/2022, ha richiesto di procedere con attenzione alla fase della raccolta dei dati. Risulta evidente che, per perseguire le finalità indicate nell'accordo stipulato tra la Città Metropolitana di Firenze e l'Università degli Studi di Firenze, fosse necessario predisporre delle fonti dati omogenee al fine di garantire alle Amministrazioni un quadro di osservazioni "oggettive" per l'analisi e la valutazione, in un'ottica di genere, delle loro scelte ma anche, al contempo, una confrontabilità dei dati rilevati nei diversi Comuni.

Si è ritenuto pertanto di acquisire le informazioni sia da fonti interne ai Comuni che da fonti pubbliche seguendo la tripartizione del Modello di BdG (contesto esterno; contesto interno; azioni).

L'analisi del contesto esterno ha riguardato la descrizione del territorio comunale e delle caratteristiche della sua popolazione e l'individuazione delle aree amministrative più significative in relazione al genere (istruzione, lavoro, rappresentanza, salute, violenza etc.).

L'analisi del contesto interno ha, invece, riguardato l'organizzazione dell'Ente con l'intento di evidenziare l'equilibrio tra i generi, ad esempio, in termini di qualifica del personale, monte salari, età, grado di istruzione, copertura delle funzioni a livello apicale, partecipazione ad iniziative di formazione e aggiornamento.

La parte finale relativa alle azioni ha raccolto, invece, gli eventi che ciascun Comune ha realizzato nel corso dell'anno di riferimento con la finalità di meglio specificare nei Bilanci futuri non solo il contenuto degli eventi ma anche la composizione dei Panel mettendo così a sistema la partecipazione dei Comuni alla campagna Rai No Women No Panel alla quale ha formalmente aderito la Città Metropolitana mediante la sottoscrizione di un Protocollo con la Rai.

In relazione ai dati e alla loro migliore rilevazione e confrontabilità nel Modello di BdG è stata data indicazione sia dell'**Ambito** di riferimento del dato (se interno o esterno), sia di come operare la scelta di **Indicatori** appropriati e, al fine di rendere più agevole la comprensione delle attività di rilevazione e al contempo di rendere confrontabili i dati, sono state inserite molte **Note** esemplificative. In relazione alla rilevazione delle informazioni relative al contesto esterno ma anche per sopperire ad eventuali incompletezze nella trasmissione dei dati da parte dei Comuni sono state utilizzate specifiche ed appropriate banche dati esterne. Di seguito si riportano le fonti e le modalità di raccolta dati usate per le diverse sezioni delle schede:

- Sezione demografica:

- banca dati Istat (<http://dati.istat.it/#>) e elaborazione ufficio comunale di statistica su dati Istat (<http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>).
- Dati su servizi, organi di governo e personale del Comune:
 - siti istituzionali dei comuni, sito Italia Mappata (<https://www.italiamappata.it/>), portale Eligendo del Ministero dell'Interno (<https://elezionistorico.interno.gov.it/>); Autolinee toscane (<https://www.at-bus.it/it>); Ferrovie dello stato (www.trenitalia.com), Komoot, Camera di Commercio, Piano Urbano di Mobilità Sostenibile della Città Metropolitana di Firenze, Geoportale GEOscopio della Regione Toscana.
- Eventi a favore della parità di genere:
 - testate giornalistiche locali, motori di ricerca e soprattutto pagina Facebook del Comune.
- Dati Aree Verdi
 - I dati sono stati calcolati a partire da quelli disponibili su OpenStreetMap, distribuiti sotto licenza Open Database License (ODbL). Le misurazioni sono state effettuate attraverso QGIS sulle aree contrassegnate con tag "leisure" uguale a "park" (leisure=park), definiti su OpenStreetMap come "un'area di spazio aperto ad uso ricreativo, solitamente progettato e allo stato seminaturale con aree erbose, alberi e cespugli".

La riclassificazione del Bilancio economico per genere

L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (gender budgeting) consiste in una riorganizzazione del Bilancio Contabile finalizzata a mettere in evidenza le scelte operate e le risorse assegnate per raggiungere gli obiettivi di parità di genere che il singolo istituto si è dato. Al fine di perseguire questi obiettivi è necessario che il sistema di programmazione economico-finanziaria e la relativa rendicontazione siano già organizzati in modo da rendere esplicita la natura delle voci di costo in una prospettiva di genere.

Diverse sono le ipotesi di riclassificazione dei Bilanci presenti in letteratura per l'individuazione delle categorie di spese orientate al genere, ma esistono forti similarità nell'impianto generale. Si riportano di seguito, in estrema sintesi, due esempi.

Il MEF per una classificazione di genere delle voci di Bilancio suggerisce di suddividere le spese negli Enti pubblici in tre categorie:

- Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo

o in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive;

- Spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne;
- Spese che non hanno impatti diretti o indiretti di genere.

Lo stesso approccio è quello suggerito da parte dell'ANVUR e della CRUI per quanto concerne le amministrazioni Universitarie. In questo caso la riclassificazione suggerita è la seguente:

- **(P) Costi per ridurre le disuguaglianze di genere:** relativi alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive;
- **(S) Costi sensibili al genere:** relativi a voci di bilancio che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze di genere, più specificatamente costi per la produzione di servizi individuali, fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso;
- **(N) Costi non computabili in una prospettiva di genere:** relativi a voci di bilancio che non hanno impatti diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere.

Il percorso di riclassificazione dei costi di Bilancio, che potrebbe permettere di arrivare ad una quantificazione delle spese sensibili al genere o tese a ridurre le disparità di genere si presenta di complessità tale che, allo stato attuale, non è ancora stato implementato all'interno delle Amministrazioni che hanno preso parte al progetto (v. § successivo). Al fine, tuttavia, di realizzare all'interno del Modello di BgD una seppur parziale sezione "contabile" nella quale dare evidenza ai dati finanziari di spesa si è progettata e realizzata una prima sperimentazione che ha coinvolto un terzo dei Comuni. Il gruppo di lavoro dopo aver analizzato i vari documenti contabili presentati da alcuni Comuni ha proceduto a raggruppare le spese per missioni suddividendole in tre ambiti a) spese "sensibili o indirettamente riconducibili al genere"; b) spese "sensibili alla qualità della vita"¹ c) "spese neutre". Il risultato di tale sperimentazione, tuttavia, essendo metodologicamente "debole" in quanto non in grado di dare indicazioni sufficientemente attendibili è stato allegato unicamente al BdG della Città Metropolitana di Firenze.

Prospettive future

Il lavoro svolto - che ha visto impegnato un elevato numero di risorse umane - ha portato alla redazione dei Bilanci di genere della quasi totalità dei Comuni della Città metropolitana. A conclusione del lavoro svolto si ritiene necessario non solo che il lavoro sia portato avanti annualmente da ciascun Comune, ma anche che a questa prima sperimentazione possano far seguito altre e successive importanti azioni. Due delle azioni suggerite dovrebbero intervenire in

¹ Nell'ambito di queste ultime sono state messe in evidenza le missioni che contengono spese che, contribuendo a definire l'ambiente entro il quale vivono i cittadini, impattano sulla qualità della vita.

un'ottica di miglioramento su un piano eminentemente tecnico si da consentire, in primo luogo, la sperimentazione di una metodologia appropriata nel dare trasparenza alla misura degli investimenti deliberati da ciascun Comune attraverso una classificazione delle voci di bilancio che operi nel momento di inserimento della spesa stessa; in secondo luogo, una fotografia non più solo statica ma anche dinamica delle azioni di *gender mainstreaming* attraverso la stesura in ciascun Comune di un Piano di uguaglianza di genere quale strumento strategico di carattere prevalentemente politico. Al fine poi di non disperdere la fitta rete di relazioni che si è venuta a creare fra i vari attori durante lo svolgimento delle varie fasi del processo che ha portato alla redazione dei Bilanci di Genere dei Comuni della Città Metro, sarebbe auspicabile la realizzazione di un Osservatorio sui bilanci di genere che potrebbe rappresentare un utile strumento per la programmazione e la realizzazione delle azioni future ed, al contempo, un necessario punto di riferimento per il dibattito scientifico in atto.

Indice

Caratteristiche socio - demografiche

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Castelfiorentino

La popolazione residente nel Comune di Castelfiorentino

Contesto sociale

Mercato del lavoro

L'imprenditoria femminile nel Comune di Castelfiorentino

Livello di istruzione

Qualità della vita

Contesto interno

Organi di governo

Personale dell'Amministrazione

Azioni per promuovere l'uguaglianza di genere

Caratteristiche socio-demografiche

Castelfiorentino è un comune situato nella città metropolitana di Firenze, facente parte del circondario dell'Empolese-Valdelsa; confina² a nord con il comune di Empoli, ad ovest con Certaldo e Montespertoli, a sud con Gambassi Terme e Montaione e a ovest con il Comune di San Miniato (PI).

La superficie complessiva del territorio è di 66,6 km², con circa 259,69 abitanti per km².

Nell'arco degli anni 2021-2022 il Comune ha assistito ad un calo della popolazione residente³. Nel dettaglio: le donne erano 8.943 il 1 gennaio 2021 e si sono ridotte a 8.860 al 31 dicembre 2021 e a 8.762 alla fine del 2022; gli uomini erano 8.494 il 1° gennaio 2021 e si sono ridotti 8.458 al 31 dicembre 2022.

La predominanza numerica è femminile.

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Castelfiorentino

Nel corso del 2021 e 2022 si sono registrati una serie di flussi in entrata e uscita della popolazione residente.

Per l'anno 2021 si registrano i seguenti movimenti

Nel 2021 sono state registrate lo stesso numero di nascite tra maschi e femmine (64); le morti dell'anno sono state, invece, 255, 134 tra le donne e 121 tra gli uomini.

Inoltre, le donne residenti nel Comune di Castelfiorentino nel 2021, ma nate in altri comuni, regioni o stati, sono state 283 e gli uomini 319. Le uscite dal Comune al 31/12/2021 sono state 530 (256 donne e 274 uomini).

Per l'anno 2022 si registrano i seguenti movimenti

Nel 2022 le nascite registrate sono state 59 femmine e 78 maschi; le morti dell'anno sono state, invece, 266, 142 tra le donne e 124 tra gli uomini.

Le femmine residenti nel Comune di Castelfiorentino nel 2022, ma nate in altri comuni, regioni o stati, erano 268; i maschi 293. Le uscite dal Comune al 31/12/2022 sono state 576 (283 donne e 293 uomini).

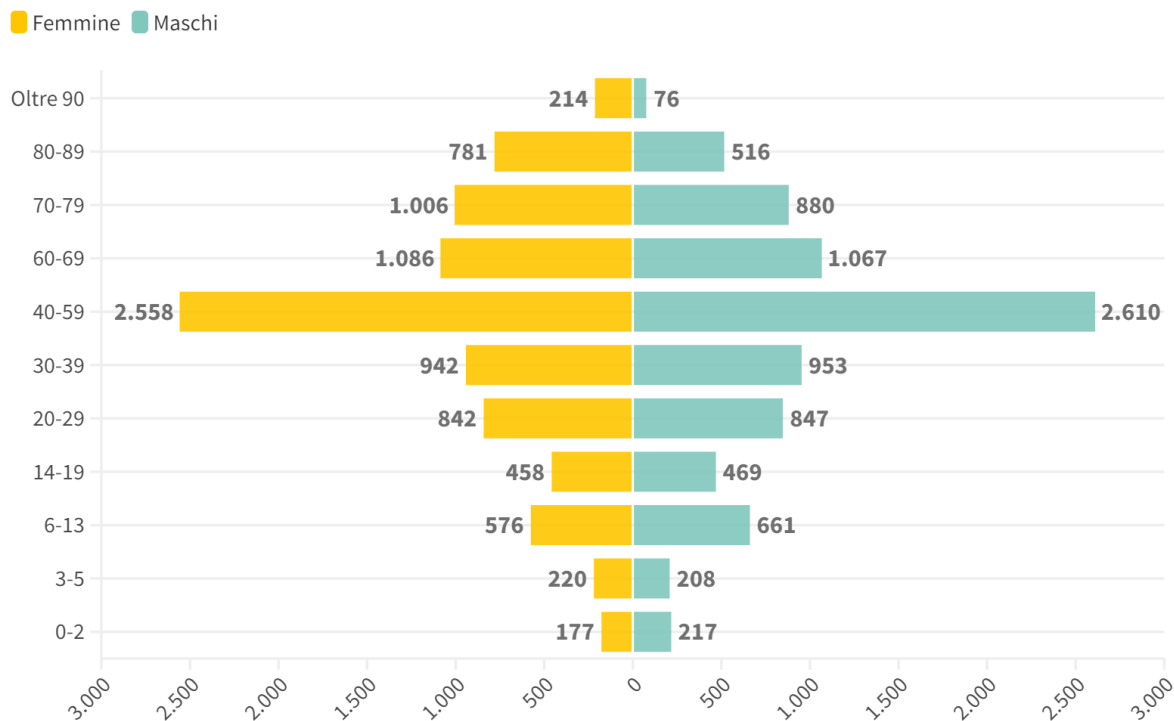
² Regione Toscana, Geoportale GEOscopio, 2023.

³ Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat (<http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>) 2022.

La popolazione residente nel Comune di Castelfiorentino

Fino ai 59 anni, sono i maschi ad essere in maggioranza numerica; nelle fasce di età successive, la predominanza femminile è evidente.

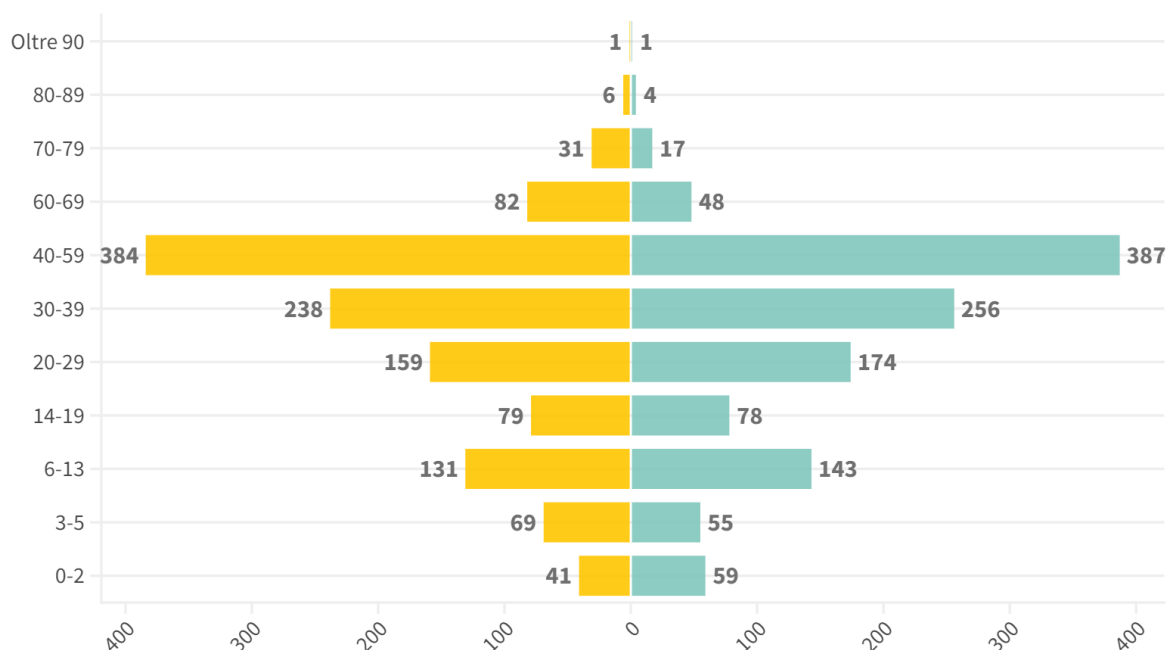
Popolazione residente per fasce di età nel Comune di Castelfiorentino



Una distribuzione simile è riscontrabile anche tra i cittadini stranieri: fino ai 59 anni, infatti, vi è una maggioranza numerica maschile, ma dai 60 la tendenza si inverte.

Popolazione straniera residente per fasce di età nel Comune di Castelfiorentino

Femmine Maschi



All'interno del comune di Castelfiorentino⁴, la comunità più popolosa tra quelle straniere è quella albanese (679 unità), in cui il numero dei maschi è leggermente superiore a quello delle femmine. Anche dall'analisi complessiva dei residenti stranieri emerge una superiorità numerica maschile (1.176 uomini contro 1.154 donne).

Cittadini stranieri residenti per cittadinanza e genere

Cittadinanza	Femmine	Maschi	Totale
Albanese	324	355	679
Marocchina	259	278	537
Cinese	140	131	271
Rumena	148	66	214
Nigeriana	44	51	95
Altri	239	295	634
Totale	1.154	1.176	2.430

⁴ Comune di Castelfiorentino, dati riferiti al 31/12/2022.

Riguardo allo stato civile⁵, il numero degli uomini celibi è maggiore rispetto alle donne nubili. Il numero delle donne coniugate risulta essere superiore di poche unità; sono sempre le donne ad avere numeri maggiori sulla vedovanza e sullo stato civile non conosciuto. Nel comune sono presenti 7235 famiglie.

Popolazione residente divisa per stato civile nel Comune di Castelfiorentino

Stato Civile	Femmine	Maschi	Totale
Nubile/Celibe	3.117	3.703	6.820
Coniugate/i	3.863	3.813	7.676
Vedove/i	1.120	263	1.383
Divorziate/i	275	275	550
Già Coniugate/i	6	1	7
Libera/o di Stato	2	2	4
Non conosciuto	477	434	911
Unito Civilmente	0	3	3
Totale	8.860	8.494	17.354

Contesto sociale

Mercato del lavoro

Nonostante la predominanza numerica delle donne, tutti i dati riguardanti l'occupazione mostrano un quadro in cui sono gli uomini ad essere maggiormente occupati, in tutte le fasce d'età⁶. Una tendenza in linea con quanto accade nel mercato del lavoro nel resto d'Italia.

⁵ Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat <http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>, 2021.

⁶ Elaborazioni Unifi su dati Istat del 2019, Istruzione e Lavoro.

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	153	241	394
25-49	1.858	2.218	4.076
50-64	1.118	1.388	2.506
65 anni e più	101	264	365
Totale	3.230	4.111	7.341

Il tasso di disoccupazione dei residenti nel Comune, sul totale della forza lavoro, corrisponde all'11,06 %, appena 2,12 punti percentuali al di sotto della media nazionale del 13,19 %. In termini di disoccupazione, i numeri si equivalgono abbastanza rapportandosi al totale della popolazione residente, per genere.

Numero dei disoccupati residenti nel Comune di Castelfiorentino

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	63	78	141
25-49	275	234	509
50-64	132	123	255
65 anni e più	5	3	8
Totale	475	438	913

Nel 2022 le iscrizioni allo stato di disoccupazione registrate dai Servizi per l'Impiego, per comune di residenza e genere, per i residenti comune di Castelfiorentino sono state in totale 915, di cui 521 provenienti da donne (56,94%) e 394 da uomini (43,06%).⁷

Gli inattivi, invece, sono complessivamente 6.861; di questi 4.134 sono donne (60,25%) e 2.727 uomini (39,75%).

⁷ Dati Osservatorio Mercato del lavoro Regione Toscana aggiornati al 2022.

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	571	518	1.089
25-49	512	218	730
50-64	635	343	978
65 anni e più	2.416	1.648	4.064
Totale	4.134	2.727	6.861

L'imprenditoria femminile nel Comune di Castelfiorentino

Di seguito, alcuni dei dati⁸ relativi alle imprese femminili e alle imprenditrici del Comune di Castelfiorentino, al fine di comprendere l'impatto dell'imprenditoria femminile in questa area amministrativa e di avere una visione più ampia, ed approfondita, del tessuto economico e sociale del territorio.

Nel 2021, il numero totale delle imprese registrate ammonta a 1.948; nell'anno successivo il numero si riduce di 5 unità, attestandosi a 1.943. Inoltre, analizzando la percentuale di imprese attive rispetto al totale delle imprese registrate, è possibile avere una misura della vitalità economica del settore imprenditoriale⁹. Nel complesso, per l'anno 2022, si rilevano 1.668 imprese attive, corrispondenti all'85,8% del totale.

Nel corso del 2021, il numero totale di imprese femminili registrate nel Comune è stato di 457 unità (23,4% del totale), che si sono ridotte nel 2022 a 440, di cui 385 attive (23% del totale totale delle imprese attive).

⁸ Dati ricavati dalla Camera di Commercio.

⁹ Imprese attive: l'insieme delle imprese operative da un punto di vista economico (ad esempio hanno utilizzato forza lavoro o realizzato fatturato) durante il periodo di riferimento, ossia l'anno.

Settore	Totale imprese registrate nel 2022	Numero imprese femminili registrate 2022	Valore percentuale imprese femminili registrate 2022 sul totale delle imprese registrate	Totale imprese attive 2022	Numero imprese femminili attive 2022	Valore percentuale imprese femminili attive 2022 sul totale delle imprese attive
Agricoltura, silvicoltura e pesca	185	38	20,5%	182	37	20,3%
Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0%	0	0	0%
Attività manifatturiere	301	78	25,9%	246	65	26,4%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ecc...	5	0	0%	5	0	0%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione...	6	1	16,7%	6	1	16,7%
Costruzioni	342	19	5,5%	302	15	5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	425	99	23,3%	391	94	24%
Trasporto e magazzinaggio	50	4	8%	42	3	7,1%

Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	111	35	31,5%	88	30	34%
Servizi di informazione e comunicazione	37	12	32,4%	35	11	31,4%
Attività finanziarie e assicurative	35	8	22,8%	35	8	22,8%
Attività immobiliari	134	31	23,1%	118	27	22,9%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	38	13	34,2%	34	13	38,2%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	74	23	31,1%	68	21	30,9%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	0	0	0%	0	0	0%
Istruzione	4	0	0%	4	0	0%
Sanità e assistenza sociale	3	2	66,7%	2	2	100%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	25	5	20%	23	5	21,7%
Altre attività di servizi	91	54	59,3%	87	53	60,9%

Imprese classificate	non	77	18	23,4%	0	0	0%
Totale		1.943	440	22,6 %	1.668	385	23 %

Nel Comune di Castelfiorentino, nel 2022, le imprenditrici attive sono 720, ben 26 in meno rispetto all'anno precedente.

Livello di istruzione

Relativamente al livello di istruzione dei residenti, divisi per genere, la situazione che emerge è la seguente¹⁰:

- le donne senza titolo di studio, o con la sola licenza elementare, sono numericamente superiori rispetto agli uomini;
- nella popolazione con licenza media prevalgono gli uomini;
- tra i diplomati e laureati, o altri titoli superiori le donne sono in maggioranza.

Le donne, in linea generale, risultano quindi maggiormente qualificate rispetto agli uomini.

Grado di istruzione della popolazione di Castelfiorentino

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Nessun titolo di studio	470	319	789
Licenza Elementare	1.908	1.387	3.295
Licenza Media	2.324	2.906	5.230
Diploma	2.949	2.728	5.677
Laurea o Titolo Superiore	662	475	1.137

¹⁰ Elaborazioni Università degli Studi di Firenze su dati Istat, Istruzione e Lavoro, 2019.

Qualità della vita

Per valutare la qualità della vita nel Comune di Castelfiorentino sono stati presi in considerazione alcuni indicatori¹¹:

Trasporti

Il Comune non gode di linee dell'autobus comunali¹², ma ci sono 4 linee extraurbane: la n. 33 (Empoli - Montaione), la n. 34 (Castelfiorentino-Montaione), la n.37 (Firenze-Scandicci -Montespertoli-Castelfiorentino) e la n. 80 (Castelfiorentino-Montespertoli). Le aree destinate ai parcheggi sono numerose (85138 m² circa), così come le piste e gli itinerari ciclabili, che risultano presenti su molte strade. Tra queste si segnala: la ciclabile Parco Ovest di 0,80 km su fondo in asfalto; la ciclostrada Montelupo - Paterno (anello) di circa 26 km su fondo misto; la strada Montespertoli - Tresante - Castelfiorentino di circa 15,10 km su fondo misto. Lo sviluppo delle piste ciclabili realizzate è di 1.308 metri. È presente una stazione ferroviaria¹³ da cui partono treni regionali diretti a Firenze, Siena ed Empoli. La stazione non offre servizi di assistenza a persone con Ridotta Mobilità. Sono presenti un Servizio di TPL a copertura delle tratte deboli finanziato anche dal Comune, servizi taxi, NCC e noleggio bici.

Cultura, sport e tempo libero

Numerosi sono gli eventi culturali realizzati dal Comune, anche insieme alla Pro loco e ad altre associazioni locali: si segnalano, fra le altre, la rassegna su La Via Francigena in Valdelsa, la Festa Insieme, In/canti & banchi, il Palio di Castelfiorentino e la rievocazione storica della Pace di Castelfiorentino dopo la battaglia di Montaperti¹⁴. Molti sono gli eventi sportivi realizzati sul territorio, dalla festa dello sport, al calcio storico, alle numerose competizioni delle più svariate discipline sportive: basket, pallavolo, calcio, ciclismo, karate, trekking, gravel, danza, ginnastica artistica, atletica, kick boxing, bocce, tennis ecc.. Inoltre, nel territorio comunale sono presenti più di 5 palestre per praticare attività fisica. È presente una biblioteca comunale, il Museo Benozzo Gozzoli, il cinema Mario Monicelli e la scuola comunale di musica. Sono presenti inoltre il Teatro del Popolo, il Teatro di Castelnuovo d'Elsa, il Teatro C'art e molte compagnie e durante l'anno vengono organizzate molte rassegne teatrali.

Servizi all'infanzia e adolescenza

Vi sono un asilo nido con 66 posti disponibili, 5 scuole dell'infanzia tra pubbliche e paritarie, 3 scuole primarie, 1 scuola secondaria di primo grado e 1 scuola secondaria di secondo grado¹⁵. Il numero

¹¹ Città Metropolitana di Firenze – Piano Urbano di Mobilità Sostenibile.

¹² Database Autolinee Toscane.

¹³ Trenitalia, Quadri orari Online disponibile in <https://www.rfi.it/it/stazioni/pagine-stazioni/servizi-di-qualita/informazioni-al-pubblico/quadri-orario-on-line.html>

¹⁴ Comune di Castelfiorentino.

¹⁵ Ibidem.

totale di iscritti alla refezione scolastica per il 2022-2023 è di 1.014, di cui 273 per le scuole d'infanzia e 741 per le primarie. Il numero di pasti erogati nell'anno scolastico 2022 -2023 per la scuola primaria è 45.693 e per quella d'infanzia 35.451. È presente, inoltre, il centro per bambini e famiglie La Giostra, nel quale il genitore, o altro familiare, accompagna e condivide con il bambino la presenza all'interno del servizio; tutto questo rappresenta per i bambini un'opportunità di socializzazione con i coetanei e per i genitori un'occasione di confronto e di scambio di pratiche educative. Parallelamente esiste il CIAF (Centro Infanzia Adolescenza e Famiglia di Castelfiorentino) che organizza attività e corsi durante tutti i mesi dell'anno. Anche il Museo BeGo offre annualmente incontri e laboratori didattici per bambini e adolescenti. Ogni anno, poi, in corrispondenza con il periodo estivo, sono disponibili varie opportunità di centri estivi, alcuni dei quali attivi anche durante i mesi di agosto e le prime settimane di settembre. Sono attivi servizi di pre e post scuola, oltre che svariate attività extrascolastiche legate alle tematiche dell'ambiente, della sostenibilità e dell'educazione civica. In tal senso, infatti, è stato dato avvio al progetto Metamorfofi, un nuovo modo di immaginare i servizi educativi tramite la creazione di laboratori-atelier, legati ai temi del saper fare, dell'arte, del riuso e del riciclo.

Residenze per anziani

Vi sono 3 residenze per anziani¹⁶: Casa di Riposo Ciapetti, ubicata in Via Timignano, con un totale di 30 posti letto; Casa di Riposo Ciapetti, in Largo della Propositura, con 25 posti letto, di cui 4 per persone non autosufficienti e RSA Neruda, in Via P. Neruda, per un totale di 49 posti letto, di cui 9 nel centro diurno. Attualmente sono in fase di realizzazione due grandi RSA adiacenti, nella zona di Via Profeti, per una capacità complessiva di 160 posti letto, che dovrebbero essere completate e attive entro la fine del 2024.

Servizi sociali

Sono presenti 2 centri diurni per disabili, come il Centro diurno (Ex Villa Balli) ubicato in Via Magenta, con 24 posti, e il Centro Diurno La Ginestra, in Via Che Guevara, con 30 posti. I cittadini disabili in carico alla Società della salute Empolese, Valdarno e Valdelsa sono 167.

Tutela ambientale

Il Comune di Castelfiorentino ha una superficie verde¹⁷ di 81,1 ettari¹⁸, dei quali 37,41 ettari adibiti a giardini e 42,2 ettari adibiti a parchi. Complessivamente, la superficie verde è pari all' 1,22% dell'area territoriale del comune e la superficie agricola e forestale è pari all' 82%.

Contesto Interno

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ "Un'area di spazio aperto ad uso ricreativo, solitamente progettata e allo stato seminaturale con aree erbose, alberi e cespugli" come sono definite su OpenStreetMap le aree denominate "park".

¹⁸ Elaborazioni Kinoa Studio su dati OpenStreetMap, 2023.

Organi di governo¹⁹

Sindaco

Alessio Falorni. Eletto nel 2019 con la coalizione Partito Democratico, Noi per Castello, Cittadini a Sinistra. Rimarrà in carica fino al 2024. Deleghe: urbanistica, lavori pubblici, bilancio, attività produttive, delega speciale al Palio

Giunta comunale:

- Claudia Centi: Vicesindaca - Deleghe: cultura, turismo, eventi, comunicazioni
- Simone Bruchi: Assessore - deleghe: bilancio, partecipate, personale, sport, commercio
- Alessio Onnis: Assessore - deleghe: agricoltura, politiche ambientali, innovazione, decoro, accessibilità, caccia e pesca
- Francesca Gianni: Assessora - deleghe: scuola e politiche educative, politiche giovanili, trasporti e mobilità, partecipazione democratica, cooperazione internazionale
- Alessandro Tafi: Assessore - deleghe: sanità e politiche sociali, società della salute, casa e politiche abitative, immigrazione

La Giunta comunale, dal punto di vista del genere, è ripartita nel seguente modo:

Femmine	-	2	(33,34%)
Maschi - 4 (66,66%)			

Consiglio Comunale:

Gruppo Partito Democratico.

- Gabriele Romei
- Monica Salvadori
- Ilaria Angiolini
- Laura Rapi
- Silvano Comanducci
- Daniele Di Lucia
- Federico Fioravanti
- Claudio Lelli
- Silvia Callaioli

¹⁹ Ministero dell'Interno – Archivio Elezioni.

- Duccio Corbinelli

Gruppo Noi per Castello - Alessio Falorni.

- Simone Rosi

Gruppo Cittadini a Sinistra per Alessio Falorni

- Massimo Simoncini (surroga del Consigliere dimissionario Serrozzi Fabio)

Gruppo Lega Salvini Premier.

- Susi Giglioli
- Paolieri Carlotta

Gruppo Movimento 5 Stelle

- Fabrizio Macchi

Gruppo misto

- Paolo Cambi

Il Consiglio comunale, dal punto di vista del genere, è ripartito nel seguente modo:

Femmine - 6 (37,50%)

Maschi - 10 (62,5 %)

Commissioni Consiliari

Atti normativi:

- Salvadori Monica
- Angiolini Ilaria
- Claudio Lelli
- Rapi Laura

- Rosi Simone
- Simoncini Massimo
- Giglioli Susi
- Paolieri Carlotta
- Macchi Fabrizio. (delibera C.C. n. 36 del 10/6/2020)

La Commissione Atti normativi, dal punto di vista del genere, è così ripartita:

Femmine - 5 (55,56%)

Maschi - 4 (44,44 %)

Bilancio e Finanze:

- Salvadori Monica
- Corbinelli Duccio
- Callaioli Silvia
- Rapi Laura
- Rosi Simone
- Simoncini Massimo
- Paolieri Carlotta
- Giglioli Susi
- Macchi Fabrizio. (delibera C.C. n. 36 del 10/6/2020)

La Commissione Bilancio e Finanze, dal punto di vista del genere, è così ripartita:

Femmine -5 (55,56%)

Maschi - 4 (44,44 %)

Urbanistica

- Fioravanti Federico
- Salvadori Monica

- Di Lucia Daniele
- Comanducci Silvano
- Rosi Simone
- Simoncini Massimo
- Giglioli Susi
- Paolieri Carlotta
- Macchi Fabrizio. (delibera C.C. n. 32 del 27/6/2019)

La Commissione Urbanistica, dal punto di vista del genere, è così ripartita:

Femmine - 3 (33,34%)

Maschi - 6 (66,66%)

Personale dell'amministrazione

Il personale dell'Amministrazione del Comune di Castelfiorentino è composto da 79 persone, di cui 45 femmine (56,96%) e 34 maschi (43,04%)²⁰.

Staff del Sindaco:

Femmine: 2

- **Segretario Comunale:**

Maschi: 1 (anche Dirigente del Settore n.1)

- **SETTORE n.1**
- Affari generali, Risorse, Servizi alla persona e al cittadino
 - Ufficio segreteria: 1 femmina
 - Ufficio contratti: 1 femmina
 - Ufficio messi e protocollo: 1 femmina e 2 maschi

L'Ufficio Affari generali, Risorse, Servizi alla persona e al cittadino, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 3 (50%)

Maschi - 3 (50%)

- **PO SERVIZI FINANZIARI:** 1 femmina

²⁰ Dati forniti dal Comune di Castelfiorentino

- Ufficio risorse umane: 1 femmina
- Ufficio ragioneria: 4 femmine
- Ufficio tributi: 1 femmina

L'Ufficio Servizi Finanziari, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 6 (85,71%)

Maschi - 1(14,29%)

- **PO SERVIZI CULTURALI E ALLA PERSONA: 1 F**

- Ufficio scuola, sport e trasporto scolastico: 3 femmine e 6 maschi e 13 educatrici
- Ufficio cultura e biblioteca: 2 femmine

L'Ufficio Servizi Culturali e alla Persona, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 19 (76%)

Maschi - 6 (24%)

- **PO SERVIZI AL CITTADINO: 1 femmina**

- Ufficio urp, comunicazione e eventi istituzionali: 1 maschio e 3 femmine
- Ufficio CED: 1 maschio
- Ufficio demografico ed elettorale: 1 maschio e 5 femmine

L'Ufficio Servizi al Cittadino, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 9 (75%)

Maschi - 3 (25%)

- **SETTORE n. 2**

- **TECNICO/MANUTENTIVO E DI GESTIONE DEL TERRITORIO: 1 maschio (dirigente)**

- Ufficio lavori pubblici e patrimonio: 2 femmine e 3 maschi
- Ufficio manutenzioni: 1 femmina e 13 maschi
- Ufficio servizi cimiteriali: 1 femmina

L'Ufficio Tecnico/manutentivo e di Gestione del Territorio, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 4 (19%)

Maschi - 17 (81%)

- **PO SERVIZIO DI GESTIONE DEL TERRITORIO: 1M**

- Ufficio urbanistica: 2 femmine
- Ufficio edilizia privata: 2 maschi e 1 femmina
- Ufficio suap: 1 femmina

L'Ufficio Servizio di Gestione del Territorio, dal punto di vista del genere, è così ripartito:

Femmine - 3 (50%)

Maschi - 3 (50%)

Forbice delle carriere

La categoria B è rappresentata soprattutto dagli uomini (21 su 27 totali); nelle altre categorie prevalgono, invece, le donne.

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	0	0	0
B	5	21	26
C	34	8	42
D	6	3	9
Totale	45	32	77

Dopo aver analizzato il dato aggregato del personale comunale, lo scomponiamo nelle diverse fasce di età²¹. La più numerosa è compresa tra i 50 e i 59 anni (25% del totale). Dal punto di vista del genere, ad eccezione delle fasce 20-34 e 50-59 vi è c'è una predominanza numerica del personale di genere femminile.

Età del personale del Comune di Castelfiorentino suddiviso per genere

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
20-24	0	1	1

²¹ Dati forniti dal Comune di Castelfiorentino

25-29	0	1	1
30-34	1	1	2
35-39	5	3	8
40-44	7	3	10
45-49	9	5	14
50-54	9	7	16
55-59	10	10	20
60-64	4	3	7
65-67	0	0	0
Totale	45	34	79

Titolo di studio e genere

Il numero di laureate donne è superiore rispetto agli uomini (27 contro 5). Per gli altri titoli di studio prevalgono gli uomini.

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Licenza Media	2	7	9
Diploma	16	21	37
Laurea Breve	5	1	6
Laurea	22	4	26
Post laurea	0	1	1
Totale	45	34	79

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio sono più numerosi i dipendenti in servizio da 0 a 5 anni.

Dipendenti per anzianità di servizio

Livello di anzianità	Femmine	Maschi	Totale
Da 0 a 5 anni	17	15	32
Da 6 a 10 anni	4	1	5
Da 11 a 15 anni	5	4	9
Da 16 a 20 anni	9	0	9
Da 21 a 25 anni	1	1	2
Da 26 a 30 anni	4	7	11
Oltre 30 anni	5	6	11
Totale	45	34	79

La tabella²² riporta il numero di individui che lavorano nella pubblica amministrazione del comune di Castelfiorentino suddivisi in gruppi in base all'anzianità di servizio. Il gruppo più ampio è quello relativo ai dipendenti che prestano servizio nel comune da 0 a 5 anni. Con un totale di 32 individui, 17 sono donne e 15 sono maschi.

Personale dell'amministrazione suddiviso per tipologia di contratto²³

Tipologia contratto	Femmine	Maschi	Totale
Contratto a tempo indeterminato	41	32	73
Contratto a tempo determinato	2	1	3
Somministrazione	2	1	3

²² Dati forniti dal Comune di Castelfiorentino

²³ Ibidem

Totale	45	34	79
--------	----	----	----

Distribuzione per genere e orario e modalità di lavoro

Per il tempo pieno la ripartizione è la seguente:

Femmine - 41(51,89%)

Maschi - 32 (40,50%)

Per il part - time la ripartizione è la seguente:

- Tempo part time < 50%:

Femmine - 1 (1,26%)

Maschi - 1 (1,26%)

- Tempo part time > 50%:

Femmine - 3 (3,83%)

Maschi - 1 (1,26%)

Nessun dipendente ha chiesto la conversione del contratto da part -time a full time, così come nessuna dipendente donna ha chiesto il part-time dopo la maternità, ovvero entro un anno dal congedo per maternità.

Per quando riguarda il numero di giorni fruiti per il telelavoro, la ripartizione di genere è la seguente:

- Femmine: 194
- Maschi: 82

Nessun dipendente ha chiesto la conversione totale al telelavoro.

Il numero di ore di lavoro straordinario sono complessivamente 6.692, e sono distribuite fra 32 uomini e 49 donne.

Flussi di dipendenti del Comune di Castelfiorentino nel 2022

Nel 2022²⁴, sono cessati i seguenti contratti:

- per la categoria B: 1 femmina (50%) e 1 maschio (50%)
- per la categoria C: 6 femmine (100%)
- per la categoria D: 1 femmina (50%) e un maschio (50%).

²⁴ Dati forniti dal Comune di Castelfiorentino

Nel 2022, sono stati assunti:

- per la categoria B: 5 maschi (100%)
- per la categoria C: 7 femmine e 1 maschio
- per la categoria D: 1 femmina (100%)

Sono le donne ad assentarsi maggiormente dal lavoro, per ferie o permessi retribuiti, mentre gli uomini si assentano soprattutto per malattia.

Assenze personale dell'amministrazione suddivisa per tipologia e genere²⁵

Genere	Ferie	Malattia	Permessi	104	Sciopero	Maternità	Formazione
Maschi	776	447	78	37	6	0	0
Femmine	1.224	336	182	0	8	439	0

Retribuzione e corsi di formazione

- Distribuzione per genere e indennità di responsabilità per un totale di € 17.299,20:
 - Femmine: € 11.199,48 (64,74%)
 - Maschi: € 6.099,72 (35,26%)
- Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (v. CCNL):
 - Femmine: totale € 31.014,00 per 3 femmine
 - Maschi: totale € 10.338 per 1 (M) e € 11.943 per 1 maschio
- Distribuzione per genere e ammontare dei premi di produttività (v CCNL):
 - Femmine: € 29.097,10
 - Maschi: € 21.339,89
- Monte salari per uomini e donne:
 - Femmine: € 1.760.225,00
 - Maschi: € 1.274.645,00

Partecipazione complessiva a 46 corsi di formazione, di cui 29 corsi per 9 donne e 17 corsi per 3 uomini.

²⁵ Ibidem

AZIONI PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il coraggio di parlare, l'importanza di ascoltare (2022)

Il 25 novembre 2022, presso il ridotto del Teatro del Popolo di Castelfiorentino, si è tenuta l'iniziativa "Donne, pazzia e...", organizzata dal Comune di Castelfiorentino, SPI CGIL sezione Castelfiorentino, Sezione Soci Coop di Castelfiorentino e associazioni locali. In programma un'introduzione di Nadia Meacci (segretaria Lega SPI CGIL Castelfiorentino), i saluti del Sindaco Alessio Falorni, la relazione della dott.ssa Maya Albano (Psicologa e coordinatrice Centro Aiuto Donna Lilith) sul "Coraggio di parlare, l'importanza di ascoltare", l'intervento introduttivo di Giancarla Armano su "Follia e storie di violenza: Alda Marini e Voci dal Buio", e Letture, a cura di Lucia Succi e altre donne presenti nel pubblico.

OBIETTIVI DEL PAP 2022-2024

Soggetti promotori: la CUG del Comune di Castelfiorentino in sinergia con la RSU.

- **Obiettivo 1: Benessere organizzativo individuale e collettivo** (destinato a tutti i dipendenti) con un budget disponibile e utilizzato di € 10.957,00 per spese di formazione per l'anno 2022 (obiettivo raggiunto soltanto in parte);
- **Obiettivo 2: Miglioramento dell' ambiente di lavoro** (destinato a tutti i dipendenti) con un budget disponibile e utilizzato di € 35.840,58 per tende veneziane, nuovi mezzi e macchinari, sistemi di sicurezza firewall più efficienti etc. (obiettivo raggiunto soltanto in parte);
- **Obiettivo 3: utilizzo dell'istituto del LAVORO AGILE** (destinato a tutti i dipendenti) con un budget disponibile e utilizzato di € 2.009,34 per l'acquisto di nuovi pc portatili (obiettivo raggiunto).