

Bilancio di
genere

Comune di

Figline e Incisa Valdarno



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI



Regione Toscana



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 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 diseguaglianze di genere, ossia riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze 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.

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.

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 un'ottica di miglioramento su un piano eminentemente tecnico sì 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 Figline e Incisa Valdarno nel 2021

La popolazione residente nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Contesto sociale

Mercato del lavoro

L'imprenditoria femminile nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Livello di istruzione

Qualità della vita

Contesto interno

Organi di governo

Personale

Altri organi

dell'Amministrazione

Azioni per promuovere l'uguaglianza di genere

Caratteristiche socio - demografiche

Figline e Incisa Valdarno è un comune appartenente alla Città metropolitana di Firenze². È stato istituito nel 2014 dalla fusione dei comuni di Figline Valdarno e Incisa in Val d'Arno. Situato nell'area del Valdarno superiore, il territorio comunale confina con Greve in Chianti, Rignano sull'Arno, Reggello ed infine con i comuni appartenenti alla provincia di Arezzo (Castelfranco Piandiscò, Cavriglia e San Giovanni Valdarno).

Il Comune di Figline e Incisa Valdarno ha una superficie di 98 km² e una densità di 239,22 abitanti al km².

La popolazione è costituita da 23.428 unità³. Le donne costituiscono il 51,72% della popolazione residente, mentre gli uomini il 48,28%

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Figline e Incisa Valdarno nel 2021

Per l'anno 2021 si registrano i seguenti movimenti:

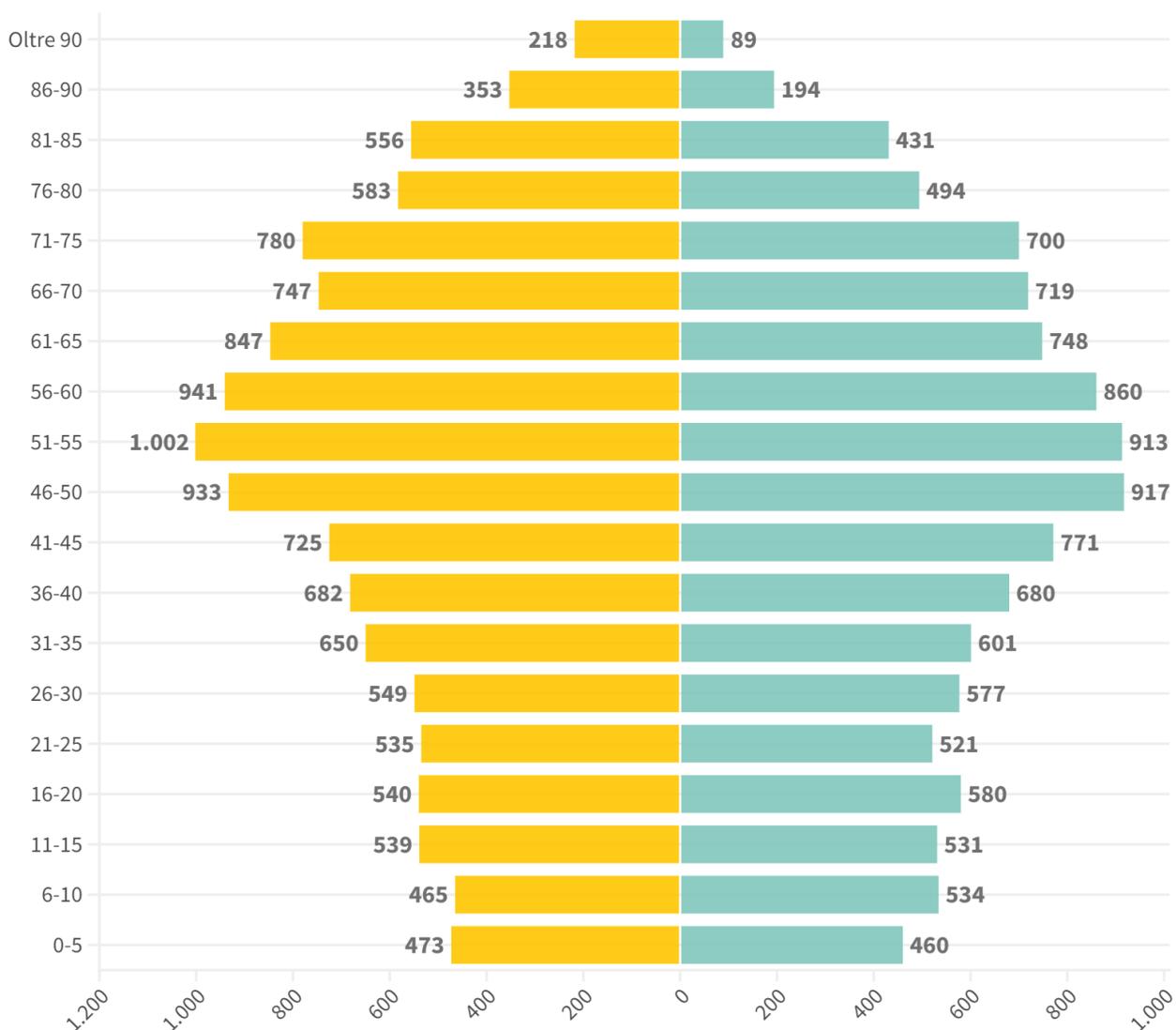
Nel 2021 sono state registrate 121 nascite complessive (63 femmine e 58 maschi). I decessi sono stati, invece, 193; di questi 104 erano donne e 89 uomini.

² Regione Toscana, Geoportale GEOscopio, 2023.

³ Comune di Figline e Incisa Valdarno.

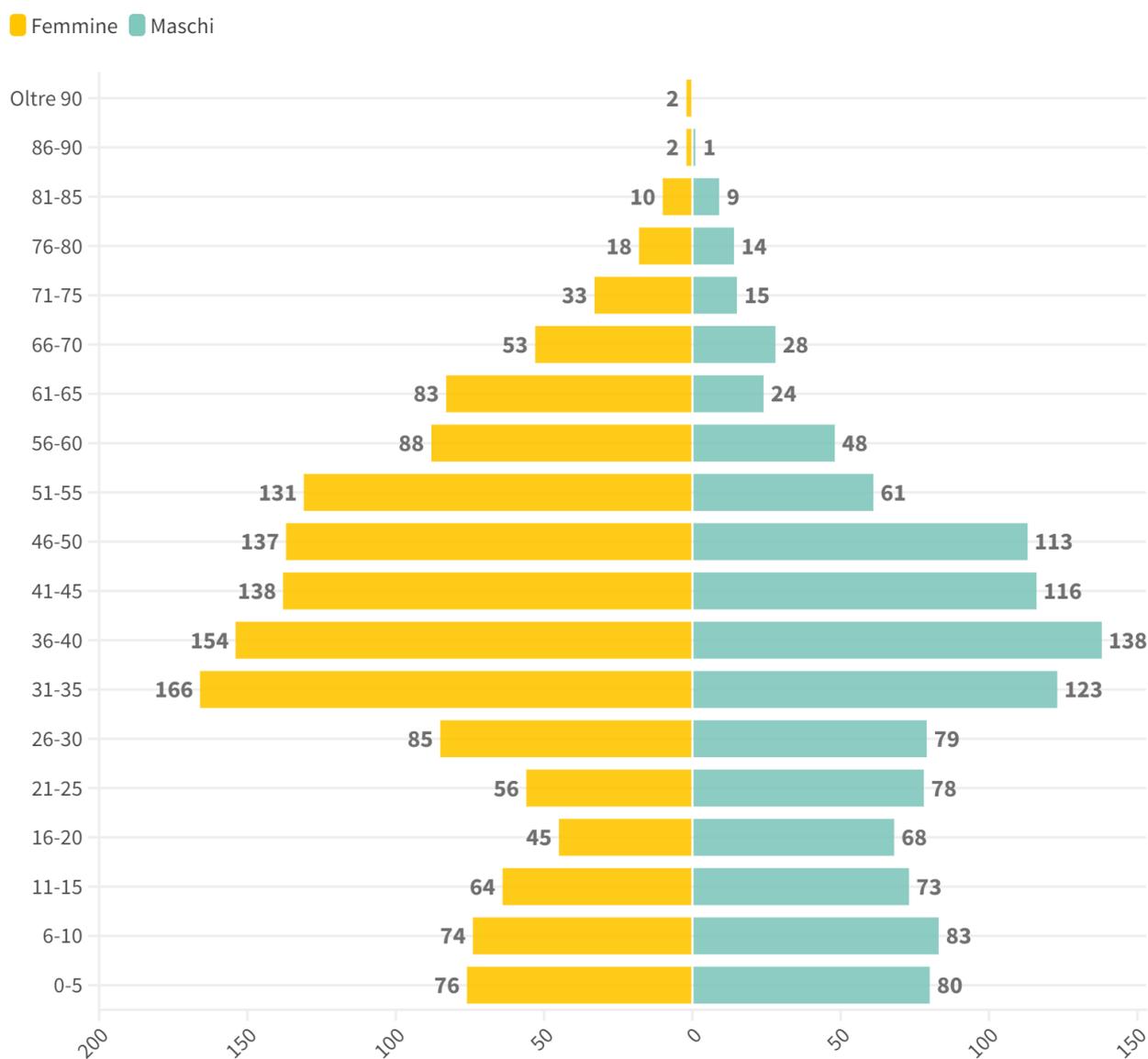
Popolazione residente suddivisa per fasce di età nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Femmine Maschi



Dopo aver analizzato il dato aggregato, e i principali flussi di entrata ed uscita, scomponiamo la popolazione nelle varie fasce di età. La fascia più numerosa è quella compresa tra i 51 e i 55 anni. Dal punto di vista del genere, il numero degli uomini è maggiore in alcune delle fasce fino a 45 anni (6-10, 16-20, 26-30, 41-45); per tutte le altre fasce d'età la predominanza femminile è evidente.

Popolazione straniera residente nel Comune di Figline e Incisa Valdarno



Relativamente al numero di stranieri residenti all'interno del territorio comunale⁴, scomponendo questo indicatore per fasce di età, risulta che la fascia più numerosa è quella tra i 36 - 40 anni. Dal punto di vista del genere, c'è una predominanza del genere maschile nella popolazione residente fino ai 25 anni di età. Per tutte le altre fasce il numero delle donne è maggiore.

Popolazione residente suddivisa per provenienza

Continente	Donne	Uomini	Totale
Africa	230	305	535

⁴ Comune di Figline e Incisa Valdarno.

Altri Paesi Europei ⁵	329	301	630
America	139	63	202
Apolidi	25	17	42
Asia	236	241	477
Oceania	1	0	1
Unione Europea.	455	224	679
Totale	1415	1151	2566

Nel comune di Figline e Incisa Valdarno le principali aree del continente da cui provengono i residenti stranieri sono: i paesi dell'Unione Europea (679 persone di cui 455 donne e 224 uomini); i paesi europei non appartenenti all'Unione (630 persone di cui 329 donne e 301 uomini); l'Africa (535 persone di cui 230 donne e 305 uomini); i paesi asiatici (477 persone di cui 236 donne e 241 uomini).

Nel Comune di Figline e Incisa Valdarno, le prime cinque aree di provenienza estera più rappresentate nella popolazione straniera residente sono: la Romania (505 persone, di cui 343 donne e 162 uomini); l'Albania (422 persone di cui 205 donne e 217 uomini); il Marocco (326 persone di cui 143 donne e 183 uomini); la Repubblica Popolare Cinese (165 persone di cui 79 donne e 86 uomini).

Popolazione suddivisa per stato civile residente nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Stato Civile	Femmine	Maschi	Totale
Nubili/Celibi	4.598	5.190	9.788
Coniugate/i	5.533	5.386	10.919
Divorziate/i	509	357	866
Vedove/i	1.456	340	1.796
Ignoto	552	439	991

⁵ Sono considerati tutti quei paesi dell'Europa che non fanno parte dell'Unione.

Riguardo allo stato civile , il numero degli uomini celibi è più elevato; di contro è maggiore il numero delle donne sposate, divorziate e vedove, in quest'ultimo caso in considerazione della maggiore longevità femminile.

Contesto Sociale

Le famiglie al di sotto della soglia di povertà⁶ nel Comune di Figline e Incisa Valdarno sono 181 mentre le persone con disabilità sono 166 (94 uomini e 72 donne).

Le famiglie presenti sul territorio comunale sono 9852 al 31/12/2021, di cui:

- 3106 formata da 1 componente;
- 3019 formata da 2 componenti;
- 1927 formata da 3 componenti;
- 1345 formata da 4 componenti;
- 367 formata da 5 componenti;
- 102 formata da 6 componenti;
- 23 formata da 7 componenti;
- 13 formata da 8 componenti;
- 4 formata da 9 componenti;
- 1 formata da 10 componenti;
- 1 formata da 11 componenti;
- 1 formata da 13 componenti;

Nel territorio comunale ci sono 4263 famiglie con figli e sono così suddivise:

- 2517 con 1 figlio;
- 1451 con 2 figli;
- 259 con 3 figli;

⁶ Comune di Figline e Incisa Valdarno.

- 28 con 4 figli;
- 4 con 5 figli;
- 2 con 6 figli;
- 2 con 7 figli;

Mercato del lavoro.

Numero degli occupati residenti nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	195	320	515
25-49	2466	2930	5396
50-64	1770	1931	3701
65 anni e più	132	257	389
Totale	5438	4563	10001

Prendendo in esame l'indicatore relativo al numero (assoluto) degli occupati residenti all'interno del Comune⁷, si riscontra in tutte le fasce di età la preponderanza del genere maschile. Nel complesso, infatti, sono 5438 gli occupati uomini contro 4563 donne.

Numero dei disoccupati residenti nel Comune di Figline e Incisa Valdarno

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	66	65	131
25-49	226	179	405
50-64	125	109	234

⁷ Comune di Figline e Incisa Valdarno

65 anni e più	7	3	10
Totale	424	356	780

Il tasso di disoccupazione totale dei residenti nel Comune, calcolato sul totale della forza - lavoro, corrisponde al 7,5%⁸, e si colloca ben 5,7 punti percentuali al di sotto del dato relativo a quello della media nazionale che si attesta al 13,2%⁹.

La fascia d'età compresa tra i 25 e i 49 anni, è quella che vede il maggiore numero di disoccupati (405) e in cui la disoccupazione femminile è la più elevata, 55,8% del totale a fronte di un 44,2% degli uomini. Anche nella fascia di età tra i 50 e i 64 anni la disoccupazione (234) è maggiore per le donne che rappresentano il 53,4% del totale. Nella fasce di età dai 15 ai 24 anni la disoccupazione rappresenta il 17% di quella totale e non vede una differenza tra il genere femminile e quello maschile.

Inattivi residenti nel Comune di Incisa-Figline Valdarno

Anche il numero degli inattivi relativi al 2019 segue la stessa tendenza: il numero delle inattive donne è di gran lunga superiore a quello degli uomini, soprattutto nella fascia di età compresa tra i 25 e i 49 anni.

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	780	713	1493
25-49	715	269	984
50-64	873	485	1358
65 anni e più	3174	2412	5586
Totale	5543	3879	9421

Nel Comune di Figline e Incisa Valdarno, nel 2021, le imprenditrici sono 7¹⁰.

⁸ Comune di Figline e Incisa Valdarno.

⁹ Elaborazioni Università degli Studi di Firenze su dati Istat, Istruzione e Lavoro, 2019.

¹⁰ Statistica Cciao Firenze.

Livello di istruzione

Grado di istruzione della popolazione residente del Comune di Figline e Incisa Valdarno

Titoli di studio	Femmine	Maschi	Totale
Nessun titolo di studio	543	379	922
Licenza Elementare	2225	1464	3689
Licenza Media	2866	3533	6396
Diploma	4365	4168	8533
Laurea o Titolo Superiore	1230	923	2153

Analizzando il livello di istruzione dei residenti, divisi per genere, la situazione che emerge è la seguente:

- le donne, senza titolo di studio o con la sola licenza elementare, sono numericamente superiori rispetto agli uomini (2768 donne contro 1843 uomini);
- sul totale dei residenti con la licenza media, prevalgono gli uomini (55,24%);
- tra coloro che hanno diploma, laurea o titoli superiori, la popolazione femminile è in maggioranza (52,3%).

Qualità della vita

Per valutare la qualità della vita nel Comune Figline e Incisa Valdarno sono stati presi in considerazione alcuni indicatori:

Trasporti

Il comune¹¹ può dirsi ben strutturato da questo punto di vista in quanto gode di numerose linee dell'autobus¹² che collegano l'area del Valdarno con le città di Firenze, Siena ed Arezzo. (351A, 353A, 353B, 355, 360A, 361A, 354A, 354B, MIV07, MIV08, SI330). Nel territorio comunale ci sono due stazioni¹³ (Incisa

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>

e Figline Valdarno). Dalla stazione di Incisa è possibile prendere treni per Firenze senza effettuare fermate intermedie passando mediante la linea "direttissima". Inoltre, dalla stazione di Figline è possibile raggiungere le seguenti mete senza cambi: Arezzo, Chiusi, Firenze, Foligno, Perugia, Pistoia, Prato, Roma. La stazione di Figline Valdarno fornisce servizi di assistenza alle Persone a Ridotta Mobilità. All'interno del territorio comunale è presente una pista ciclabile che collega Figline ed Incisa lungo il fiume. Questo percorso fa parte del Sistema Integrato della ciclopista dell'Arno – Sentiero della bonifica una infrastruttura lunga oltre 400 km in via di realizzazione.

All'interno dell'unità amministrativa sono presenti molti parcheggi gratuiti e in tutti casi sono previsti almeno un posto per disabili. Nelle immediate vicinanze della stazione di Figline Valdarno si segnala la presenza di un parcheggio. L'elenco dettagliato dei parcheggi ricavati dai database comunali è elencato nella tabella sottostante.

Parcheggio	Tipologia	Numero	Posti disabili
Parcheggio Piazza Salvo D'Acquisto	Gratuito	60	2
Parcheggio Piazza Salvo D'Acquisto	PAgamento	31	0
Parcheggio Caduti di Pian d'Albero	Gratuito	350	4
Parcheggio Piazzale Firenze	Gratuito	55	1
Parcheggio Via Galileo Galilei	Gratuito	80	0
Parcheggio Piazza della Libertà	Gratuito	220	2
Parcheggio Via della Resistenza	Gratuito	72	1
Parcheggio Via Petrarca	Gratuito	25	1
Parcheggio Piazza Don Minzoni	Gratuito	55	1
Parcheggio Stazione FS Incisa	Gratuito	65	2
Parcheggio Via Brodolini	Gratuito	120	2

**Cultura,
sport e
tempo libero**

Si sono tenuti¹⁴ vari eventi di natura culturale, tra i quali si ricordano "Le

¹⁴ Comune di Figline e Incisa Valdarno

conversazioni d'autore", il Valdarno Jazz e l'Estate in piazza. Molti sono gli eventi sportivi realizzati sul territorio, si segnalano il Trekking a Km 0 per la rassegna Aspettando Autumnia. Inoltre, sono presenti 3 piccole palestre delle scuole primarie date in concessione in orario extrascolastico, 4 palestre grandi delle scuole secondarie di primo grado date in concessione fuori dall'orario scolastico, 1 impianto sportivo a matassino concesso fuori dall'orario scolastico, 1 piscina comunale, 4 piccoli campi sportivi, 2 stadi e 2 campi da tennis. Si sono tenuti vari eventi di natura culturale, tra i quali si ricordano "Le conversazioni d'autore"

Servizi all'infanzia e adolescenza

Con un totale di 4 asili nido¹⁵ (Il Trenino, Chicchirullò, La girandola e Lo scricciolo) in tutto il Comune e 140 posti disponibili, l'offerta può dirsi abbastanza soddisfacente. Nel territorio oggetto di analisi, sono presenti i seguenti istituti scolastici: 4 scuole d'infanzia con 458 posti disponibili, 6 scuole primarie con 812 studenti, 2 scuole secondarie di primo grado, 1 scuola secondaria di secondo grado con 753 studenti ed infine 1 scuola serale. I pasti forniti sono stati 17.131 negli asili nido e 199.832 nelle scuole primarie e secondarie di primo grado.

Residenze per anziani

Il comune¹⁶ dispone di 17 miniappartamenti e li destina ad anziani autosufficienti da soli o in coppia. L'assegnazione avviene tramite bando. Sono presenti 3 Rsa con 174 posti e 1 centro diurno con 10 posti. Inoltre, è presente una organizzazione che presso la Rsa svolge una attività di assistenza agli anziani tramite iniziative di socializzazione.

Tutela ambientale

Il Comune di Figline e Incisa Valdarno ha una superficie verde¹⁷ di 50 ettari¹⁸, pari all'0,51% dell'area territoriale del comune e una superficie agricola e forestale pari al 42%.

¹⁵ Comune di Figline e Incisa Valdarno

¹⁶ Comune di Figline e Incisa Valdarno

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.

Contesto interno

Organi di governo

Sindaca

Giulia Mugnai. Eletta nel 2019¹⁹ con la coalizione composta dal "Partito Democratico", "La Sinistra" e la lista "Sì con Figline e Incisa". In occasione del ballottaggio si sono apparentate le liste "Per Figline Incisa" e "Figline e Incisa in Comune". Resterà in carica fino al 2024.

Giunta Comunale:

- Buoncompagni Enrico. Assessore - deleghe: Lavori Pubblici e Infrastrutture, Protezione Civile, Commercio e Centri storici, Sport.
- Bianchini Paolo. Assessore - deleghe: Urbanistica, Edilizia privata, Ambiente e Rifiuti, Verde pubblico, Mobilità e trasporti, Agricoltura, caccia e pesca.
- Farini Francesca. Assessora - deleghe: Bilancio, Società partecipate, Attività produttive, Turismo, Promozione del territorio ed eventi, Scuola, Pari opportunità.
- Martini Arianna. Assessora - deleghe: Politiche sociali, Sanità, Politiche per l'inclusione, Cooperazione internazionale, Gemellaggi.
- Picchioni Dario . Assessore - deleghe: Cultura e associazionismo, Politiche giovanili, Transizione digitale.

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

Femmine: 3 (50%).

Maschi: 3 (50%).

Consiglio Comunale:

Presidente del Consiglio Comunale: Federico Cecoro - Partito Democratico.

Gruppo consiliare Partito Democratico - Sì con Figline e Incisa.

- Laura Orpelli.
- Federico Cecoro.
- Gionata Vignolini.
- Maria Ausilia Salierno.

¹⁹ Ministero dell'Interno – Archivio Elezioni.

- Andrea Cardinali .
- Silvia Fossati.
- Silvia Lapi .

Partito Socialista Italiano.

- Umberto Ciucchi.
- Fabio Gabbrielli .

Lista Civica Cristina Simoni.

- Cristina Simoni .

Gruppo consiliare Movimento 5 Stelle.

- Lorenzo Naimi .

Gruppo consiliare Lega Salvini Figline e Incisa Valdarno.

- Alessandro Gonnelli.
- Costantino Ciari .

Gruppo consiliare Fratelli d' Italia.

- Giorgia Arcamone .

Gruppo consiliare Gruppo misto.

- Silvio Pittori.

Italia Viva.

- Matteo Nocentini.

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

Femmine: 6 (37,50%)

Maschi: 10 (62,50%).

Altri organi

Collegio dei revisori:

Presidente: Meozzi Massimo.

- Serpi Marco .
- Tomei Antonella.

Composizione:

Femmine: 1 (33,33%)

Maschi: 2 (66,67%)

C.U.G

Ha una composizione paritetica ed è formato da 11 componenti effettivi. I membri sono designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione. Nella designazione deve essere espresso un pari numero di rappresentanti di nomina dell'Amministrazione comunale in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. I componenti del C.U.G. rimangono in carica per il periodo di quattro anni

Il C.U.G dal punto di vista di genere è composto nel seguente modo:

Femmine: 9 (81,82%)

Maschi: 2 (18,18%)

Personale dell'amministrazione.

Personale comunale suddiviso per genere e categoria di inquadramento

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	0	0	0
B	12	36	48
C	36	12	48
D	17	15	32
Segretari comunali	0	1	1
DG	1	1	2
Alte specializzazioni D.O. (110)	0	1	1
Art. 90	1	1	2
Totale	67	67	134

Analizziamo la ripartizione di genere nelle varie categorie di inquadramento. I maschi sono concentrati in buona parte nella categoria B, mentre poco più della metà delle donne impiegate nell'amministrazione si posizionano nella categoria C. Per tutte le altre categorie vi è un sostanziale equilibrio di genere.

Personale del Comune di Figline e Incisa Valdarno suddiviso per fasce di età

Fasce di età	Femmine	Maschi	Totale
0-19	0	0	0
20-24	0	0	0
25-29	1	1	2
30-34	1	1	2
35-39	4	7	11
40-44	7	6	13
45-49	9	14	23
50-54	14	17	31
55-59	19	12	31
60-64	12	9	21
65-67	0	0	0
67 e oltre	0	0	0
Totale	67	67	134

All'interno del Comune di Figline e Incisa Valdarno è possibile notare un numero maggiore di personale in carica per quanto riguarda le fasce d'età comprese tra i 45 e i 64 anni, mentre c'è una scarsissima presenza di personale giovane. Inoltre, ad eccezione della fascia d'età 40-44 e 55-59, le donne risultano essere sempre in numero pari o inferiore agli uomini.

Personale suddiviso per categoria ed età media

I dati relativi al personale suddiviso per età media confermano quanto sopra esposto, con un'età media molto alta per entrambi i generi di appartenenza.

Categoria	Età media femmine	Età media maschi
A	0	0
B	54	48
C	53	50
D	51	49
Segretari comunali	0	49
DG	56	56
Alte specializzazioni D.O. (110)	0	50
Art.90	49	36

Grado di istruzione del personale dipendente del Comune di Figline e Incisa Valdarno

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Fino alla scuola dell'obbligo	4	20	24
Licenza media superiore	35	29	64
Laurea Triennale	5	1	6
Laurea magistrale o a ciclo unico	23	17	40
Titoli post laurea	0	0	0
Totale	67	67	134

Tipologia di inquadramento del personale del Comune di Figline e Incisa Valdarno

Tipologia contratto	Femmine	Maschi	Totale
Full time	58	61	119
Part time <50%	1	3	4
Part time >50%	8	3	11
Totale	67	67	134

La stragrande maggioranza dei dipendenti è inquadrata con un contratto a tempo pieno. Del gruppo residuale, sono in maggioranza le donne ad avere un contratto part time.

-Full time

Femmine: 58 (43,28%)

Maschi: 61 (45,52%)

-Part time <50%

Femmine:1 (0,74)

Maschi:3 (2,24%)

- Part time >50%

Femmine: 8 (5,98%)

Maschi:3 (2,24%)

Conversione contratto di lavoro

Nel comune di Figline e Incisa Valdarno c'è stata una richiesta di conversione da full time a part time da parte di una donna dopo la maternità e c'è stata una richiesta di passaggio al telelavoro sempre da parte di una femmina.

Numero ore straordinarie

In questo frangente gli uomini hanno svolto ben 3039,73 ore di straordinario, mentre le donne 771,25.

Distribuzione personale per fasce di anzianità aziendale

All'interno del Comune si segnala la presenza di personale prevalentemente in servizio da meno di 5 anni; segue la fascia di anzianità compresa tra i 21 e i 25 anni.

Fascia di anzianità	Femmine	Maschi	Totale
0-5 anni	16	20	36
6-10 anni	7	3	10
11-15 anni	5	9	14
16-20 anni	4	5	9
21-25 anni	15	18	33
26-30 anni	9	5	14
31-35 anni	10	3	13
36-40 anni	1	2	3
41-43 anni	0	2	2
44 anni e oltre	0	0	0
Totale	67	67	134

Assenze del personale

I dipendenti uomini mediamente hanno fatto più assenze rispetto alle donne, 317 giorni contro 283. Pur avendo chiesto e/o avuto gli stessi giorni di ferie, i dipendenti uomini hanno richiesto più giorni di assenza a causa di una malattia, mentre le donne hanno fatto maggior ricorso alla legge 104 del 1992. Infine, le dipendenti hanno utilizzato un monte ore superiore per svolgere la formazione rispetto ai colleghi uomini (296 contro 246).

	Femmine	Maschi
--	---------	--------

Giorni medi di assenza	283,7	317,1
Cause		
Ferie	1972	1969
Assenza per malattia retribuita	535	655
Congedi retrib. Ex 42, c.5 d.lgs.165/2001	0	0
L. 104/1992	116	46
Ass. retribuiti/maternità/congedo parentale/malattia figli	27	14
Altri permessi e assenze retribuite	172	207
Congedi parentali covid 19	0	5
Sciopero	3	0
Altre ass. non retribuite	0	29
Formazione	296	246
Violenza sulle donne	0	0

Turnover

Nel 2022 sono cessati complessivamente 4 rapporti di lavoro, di cui 3 tra gli uomini e 1 tra le donne. Inoltre ci sono state altre 4 cessazioni di carriera dovute ad "altre cause", 2 maschi e 2 donne. Infine, 1 dipendente è stato collocato in un'altra amministrazione.

Per far fronte alle uscite, il comune mediante la procedura concorsuale ha assunto due profili di categoria C (entrambi uomini), e cinque di categoria D (tre donne e due uomini). Con altre procedure, sono stati assunti due profili di tipo C (un uomo ed una donna) e un dipendente uomo di categoria B.

Retribuzione

In merito ai dati relativi alla retribuzione, è possibile osservare quanto segue:

- per le indennità di responsabilità, si segnala un totale di € 26.101,03 per gli uomini e 24.425,00 per le donne;
- riguardo alle indennità di posizione, i dati riportano un ammontare di € 85.323,68 per gli uomini e € 69.586,40 per le donne;

Invece, i premi di produttività assegnati alle donne, € 110.330,43, sono stati maggiori rispetto a quelli dati agli uomini, € 107.854,26.

Infine, riguardo ai monte salari, si segnala per gli uomini un ammontare di € 1.570.787,93 mentre per le donne di € 1.638.816,86.

Formazione

Il Comune ha organizzato alcune iniziative di formazione per i propri dipendenti; il maggior numero di partecipanti riguarda corsi di anticorruzione; seguono quelli di aggiornamento professionale e quelli sulla sicurezza.

Tipologia di corsi	Femmine	Maschi	Totale
Rappresentanza	0	1	1
Sicurezza Covid	6	14	20
Basso Rischio	7	10	17
Medio Rischio	0	0	0
Alto Rischio	0	5	5
Sicurezza	7	15	22
Aggiornamento professionale	49	42	91

Difesa personale	9	8	17
Anticorruzione	72	70	142
Ponteggi	0	12	12
Spargisale	0	4	4
Appalti/controlli	2	1	3
Urbanistica	2	1	3
Poligono di tiro	9	8	17
Vigilanza	2	5	7
Management	1	2	3
Legale	1	0	1
Tributi	3	0	3
Ufficio personale	6	6	12
Bilancio	5	1	6
Sociale	3	0	3
Facilitatore	1	0	1
Protocollo	1	1	2
Anagrafe	6	1	7
Rilascio SPID	7	0	7

AZIONI PER PROMUOVERE UGUAGLIANZA TRA GENERI

Sono state promosse alcune azioni importanti per promuovere l'uguaglianza tra i generi.

15 giugno 2021 - "Due luoghi per la memoria: una panchina rossa e Un'installazione contro i Femminicidi"

L'obiettivo era la sensibilizzazione contro la violenza di genere, attraverso l'esercizio della memoria. Per l'iniziativa sono stati realizzati presidi fisici sul territorio. I soggetti promotori sono il Comune di Figline e Incisa, l'Auser, l'Arci, l'Anpi, Cgil, Cisl, Uil, l'Anteas Valdisieve Valdarno e l'Unicoop Firenze.

giugno 2021 - "Libri e parità di genere"

L'obiettivo è la sensibilizzazione della cittadinanza sulla parità di genere e promozione di un linguaggio libero da stereotipi attraverso la promozione di una serie di eventi letterari incentrati sul tema delle pari opportunità. Il soggetto promotore è stato il Comune di Figline e Incisa Valdarno. L'amministrazione ha previsto per questo ciclo di incontri all'incirca 1.000 euro.

25 novembre 2021, Giornata internazionale Contro la violenza di genere, "Una cena per Artemisia"

Lo scopo è stato quello di diffondere la mission di artemisia ai cittadini cercando di costruire una maggiore consapevolezza intorno alle attività e ai presidi locali di Artemisia. L'evento è consistito in una cena di raccolta fondi e di presentazione delle attività svolte. I soggetti promotori sono stati l'Assessorato alle Pari Opportunità, e quello alla cultura e alle politiche sociali del Comune, il CUG, il Circolo Arci di Incisa e Spi Cgil Valdarno Fiorentino. Il budget per la realizzazione è stato limitato, in quanto sono state effettuate soltanto delle spese pubblicitarie per 200 euro.

27 novembre 2021 - "Amore non è violenza: non restiamo a guardare"

È stata organizzata una tavola rotonda con personalità di spicco a livello regionale e nazionale. L'obiettivo è sempre la sensibilizzazione contro la violenza di genere, attraverso la creazione di momenti di riflessione. Promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità e quello relativo alla cultura, CUG; Circolo Arci Incisa; Spi

Cgil Valdarno Fiorentino. Anche in questo caso il budget è stato destinato solo ed esclusivamente alle spese pubblicitarie (200 euro complessivi per unica locandina).

24 novembre 2021 - "condizione delle donne Afghane"

L'iniziativa aveva come scopo l'approfondimento riguardo alla questione Femminile in Afghanistan alla luce della presa di potere da parte dei Talebani. È stato promosso dall'assessorato alle Pari Opportunità e dall'Assessorato alla cultura e alle politiche sociali del Comune di Figline e Incisa, dal CUG, dal Circolo Arci Incisa; dal Spi Cgil Valdarno Fiorentino. Il budget è stato destinato solo ed esclusivamente alle spese pubblicitarie (200 euro complessivi per unica locandina).

Il filo delle donne tra Figline e Incisa per dire no alla violenza di genere"

Passeggiata commemorativa organizzata dall'Assessorato alle Pari Opportunità, dall'Assessorato alla cultura e alle politiche sociali del Comune di Figline e Incisa, dal Cug, il Circolo Arci Incisa ed infine dallo Spi Cgil Valdarno Fiorentino. Il budget è stato destinato solo ed esclusivamente alle spese pubblicitarie (200 euro complessivi per unica locandina).

25 novembre 2021 - "Dentro la porta chiusa: la Violenza domestica durante la Pandemia"

Il Comune ha organizzato una tavola rotonda con servizi territoriali impegnati nella presa in carico di vittime di violenza di genere. L'incontro è stato organizzato dall'Assessorato alle Pari Opportunità, dall'Assessorato alla cultura e alle politiche sociali del Comune di Figline e Incisa, dal Cug, dal Circolo Arci Incisa ed infine dallo Spi Cgil Valdarno Fiorentino. Il budget è stato destinato solo ed esclusivamente alle spese pubblicitarie (200 euro complessivi per unica locandina).

Azioni indicate nel PAP

Analisi dei fabbisogni formativi e programmazione delle iniziative formative.

Obiettivi: sostegno alla presenza delle donne a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, effettuati anche in house o in forma associata con altri comuni.

Contenuti: Individuazione dei bisogni formativi e conseguente predisposizione di un'offerta variegata di corsi aggiornati.

Destinatari: Tutte le dipendenti del Comune di Figline e Incisa Valdarno.

Budget: 10.000 circa.

Formazione in merito alla conoscenza della normativa in tema di Pari Opportunità.

Obiettivi: Aumento del grado di consapevolezza diffusa tra i dipendenti sulle ultime novità normative in tema di pari opportunità, oltre a una conoscenza vasta in tema di uguaglianza di genere.

Contenuti: Iniziative di formazione.

Destinatari: Tutti i dipendenti del Comune di Figline e Incisa Valdarno.

Budget: 10.000 circa.

Proseguimento della collaborazione trasversale del servizio alla persona e partecipazione con il Servizio per le politiche sociali, nella programmazione delle iniziative culturali e sociali rivolte alla cittadinanza e alle/ai dipendenti.

Obiettivi: Creazione di un percorso formativo, articolato nell'annualità sui temi della discriminazione nella società, nell'integrazione razziale e delle diverse culture, nella famiglia, nel lavoro e sulla violenza contro le donne.

Contenuti: Programmazione ricca di eventi di varia natura per coinvolgere e sensibilizzare sulla discriminazione di genere.

Destinatari: Tutti i dipendenti del Comune di Figline e Incisa Valdarno, oltre alla Cittadinanza.

Budget: 10.000 circa.

Particolare attenzione al mondo della scuola.

Obiettivi: Mantenimento e rafforzamento della collaborazione con il mondo della scuola, specie quella Secondaria, con corsi di formazione per docenti e iniziative culturali, occasioni di formazione sul rispetto della diversità di genere tra le giovani generazioni.

Contenuti: Incontri e iniziative condivise. Mantenimento e rafforzamento della collaborazione con il mondo della scuola, specie quella secondaria, con corsi di formazione per docenti e iniziative culturali, occasioni di formazione sul rispetto della diversità di genere tra le giovani generazioni.

Destinatari: Tutti i dipendenti del Comune di Figline e Incisa Valdarno, le scuole e le associazioni del territorio.

Budget: 3.000 circa.