



Il bilancio di genere del Comune di Larciano

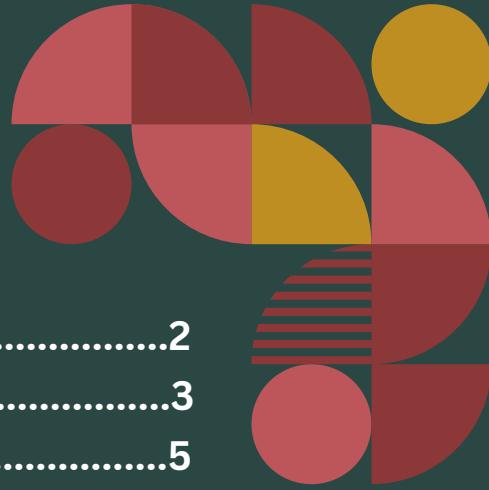
anno 2024

A CURA DI

 **sociolab**
partecipazione e ricerca sociale

Indice

Indice.....	2
Premessa.....	3
Introduzione.....	5
Note metodologiche e linguistiche.....	8
CAPITOLO 1 - I principi.....	12
1.1 Lo Statuto.....	15
1.2 I documenti programmatici.....	20
1.3 Il Comitato Unico di Garanzia.....	27
CAPITOLO 2 - Il contesto.....	33
2.1 Demografia.....	36
2.2 Istruzione e lavoro.....	48
2.3 Economia.....	65
2.4 Salute.....	78
2.5 Famiglia e conciliazione.....	85
2.6 Partecipazione e qualità della vita.....	92
CAPITOLO 3 - La presenza femminile nella sfera pubblica.....	102
3.1 Il personale dipendente.....	104
3.2 Gli Organi di Governo.....	112
CAPITOLO 4 - L'analisi del bilancio.....	126
4.1 Il bilancio comunale.....	128
4.2 La classificazione di genere del bilancio.....	138
CAPITOLO 5 - Sostegno alle pari opportunità di genere e contrasto alla violenza contro le donne	150
5.1 Iniziative, attività e progetti.....	152
5.2 Contrastò alla violenza contro le donne.....	156
CAPITOLO 6 - Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio.....	158
Alcune riflessioni conclusive.....	163





Premessa

Premessa

a cura dell'ente

Introduzione

Introduzione

Il Comune di Larciano presenta con questa pubblicazione il suo primo **Bilancio di Genere**, un documento che si configura come un atto di trasparenza e uno strumento di programmazione volto a valutare l'impatto delle scelte politiche e degli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione sulle condizioni di vita di donne e uomini.

Il lavoro si inserisce nel quadro più ampio del progetto "**La Provincia di Pistoia per la parità di genere 2.0**", un'iniziativa promossa da Regione Toscana e cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+ 2021-2027) che mira a diffondere una nuova cultura amministrativa in tutto il territorio provinciale.

.
La realizzazione di questo lavoro nasce e si sviluppa come un **percorso condiviso** che ha visto incontri di sensibilizzazione, attività di ricerca e di analisi e anche un approfondimento qualitativo di confronto tipo partecipativo. Questo approccio metodologico articolato riflette la struttura del documento che si apre con l'analisi dei principi di riferimento, prosegue con una fotografia del contesto locale dal punto di vista socio-demografico; affronta l'analisi della composizione del personale interno all'Ente; trova il proprio elemento centrale nella riclassificazione contabile, che ha permesso di suddividere le spese del Comune in quattro macro-categorie variamente riconducibili al genere; prosegue con l'analisi di documenti e iniziative e si conclude con gli esiti del confronto partecipato.

Il documento rispecchia la consapevolezza dell'Amministrazione che le politiche pubbliche non sono mai neutrali, poiché intervengono in un tessuto sociale ed economico dove ruoli, aspettative e opportunità sono distribuiti in modo asimmetrico tra i generi. Attraverso questa analisi, l'Ente esprime infatti la volontà di applicare concretamente il principio del **gender mainstreaming**, integrando sistematicamente la prospettiva della parità di genere in ogni fase del processo decisionale e amministrativo.

Redigere un Bilancio di Genere non significa produrre un documento contabile "delle donne", ma piuttosto riflettere su come le risorse collettive vengano allocate per rispondere ai bisogni specifici della cittadinanza, valorizzando le differenze ed eliminando le discriminazioni.

In conclusione, questo Bilancio di Genere vuole porsi non come un punto di arrivo ma come **l'inizio di una strategia ciclica e sistematica di monitoraggio e di valutazione**. L'obiettivo per il Comune di Larciano è infatti quello di trasformare i dati e le criticità emerse in azioni politiche concrete, capaci di promuovere un modello di sviluppo territoriale realmente equo, inclusivo e attento al benessere di tutta la comunità e di promuovere la consapevolezza che l'azione amministrativa non deve puntare ad applicare soluzioni uniformi a problemi che colpiscono le persone in modo diverso ma a cogliere le reali sfumature dei bisogni della cittadinanza, per fornire risposte efficaci, sensibili alle diversità e capaci di valorizzarle.



Note metodologiche e linguistiche

Note metodologiche

Il bilancio di genere è uno strumento di analisi e programmazione finanziaria, che ha come obiettivo principale quello di individuare e valutare l'impegno rispetto alle disuguaglianze di genere nei bilanci pubblici e privati.

Nel caso di un Comune, questo strumento consente di sviluppare una riflessione sulla distribuzione delle risorse alle aree di intervento più o meno sensibili alle differenze di genere e sulla capacità dell'ente di rispondere ai bisogni di cittadine e cittadini attraverso le sue azioni e iniziative.

Ha quindi un fine sia di rendicontazione e trasparenza amministrativa sia di promozione della consapevolezza, in cui non solo l'entità delle risorse deve essere criterio di analisi ma soprattutto le modalità di spesa.

Il Bilancio di Genere del Comune di Larciano, curato da Sociolab, non nasce e non si sviluppa non solo come ampliamento di una rendicontazione contabile ma si configura come un percorso di ricerca-azione partecipativa volto a impattare sulla cultura amministrativa e sulla percezione del territorio per evidenziare come le decisioni politiche e l'allocazione delle risorse abbiano impatti differenti sulle vite di donne, uomini e persone non binarie.

Il cuore metodologico del lavoro poggia sul principio del gender mainstreaming, che consiste nell'integrare sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase di programmazione e attuazione delle scelte dell'ente. Per rendere questo approccio realmente efficace, Sociolab adotta una lente di approccio intersezionale, consapevole che il genere non agisce isolatamente ma si intreccia con altre variabili — come l'età, l'origine, la condizione economica o la disabilità — creando esperienze uniche di discriminazione o privilegio che l'Amministrazione deve saper intercettare.

Il processo si sviluppa attraverso una serie di fasi di lavoro distinte ma strettamente in relazione tra loro, illustrate metodologicamente all'interno dei capitoli ad esse dedicate.

L'obiettivo finale non è solo quello di fotografare la realtà esistente ma di fornire all'Amministrazione una risorsa strategica per definire nuove priorità, promuovendo rigore, trasparenza ed equità nell'uso delle risorse pubbliche.

Note linguistiche

Nella redazione del documento è stato adottato un linguaggio sensibile al genere, in risposta ad obiettivi di valorizzazione e convivenza delle differenze e accessibilità, coerentemente con quanto previsto anche a livello nazionale in merito alle “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”, di Alma Sabatini, richiamate anche dalla Direttiva ministeriale del 23 maggio 2007 inerente le “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

L’approccio adottato e le scelte linguistiche da esso derivanti sono inoltre finalizzate a dare visibilità ed equità di rappresentazione alle diverse espressioni dell’identità di genere, considerate non esclusivamente nelle loro forme riconducibili al sesso maschile o femminile.

Pur nella necessità di superare un rigido binarismo di genere, al fine di garantire una piena accessibilità del testo, si è preferito evitare l’utilizzo di desinenze quali Schwa o asterischi per nomi o aggettivi. Queste, se pur rispondenti ad obiettivi di inclusività, corrono infatti il rischio di rendere il testo meno accessibile e fruibile, ad esempio per persone dislessiche, neurodivergenti o che necessitino di utilizzare software di screen reading.

Sempre nel tentativo di rispondere agli obiettivi di inclusività e accessibilità sopra citati, è stato necessario anche considerare il tipo di dati a disposizione per l’analisi, in cui il genere è rilevato e categorizzato esclusivamente su base binaria (Maschio/Femmina).

Note linguistiche

In questo quadro, è stato quindi fatto ricorso a tre principali scelte linguistiche:

- Utilizzo di termini riferiti all'attribuzione di genere dal punto di vista anagrafico (maschio, femmina, maschile, femminile) rispetto all'esposizione e all'analisi di dati che sono raccolti e categorizzati in tal senso. Non esistono infatti, allo stato corrente, raccolte sistematiche di dati che tengano conto di variabili legate a persone non binarie, transessuali o intersessuali;
- Utilizzo di termini che richiamano i ruoli di genere attribuiti ai sessi maschile e femminile (uomo, donna, ragazze, ragazzi, bambini, bambine ecc), laddove sono ripresi e commentati dati legati alle variabili anagrafiche che richiamano ruoli sociali;
- Ricorso a termini collettivi (come la cittadinanza, la popolazione) o a forme neutre che evitino l'utilizzo del maschile sovraesteso (come le persone anziane, le persone giovani, le persone partecipanti, ecc) nei casi in cui siano stati affrontati aspetti e contenuti non direttamente riconducibili ad un'attribuzione di genere binaria.



01

I princìpi

Questo capitolo presenta quanto emerso dall'analisi di documenti istituzionali (Statuto comunale), programmatici (Linee Programmatiche di mandato, Documento Unico di Programmazione - DUP, Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO) e deliberativi (delibere della Giunta Comunale) in tema di pari opportunità di genere, con particolare riferimento all'anno 2024. Da un punto di vista interno alla gestione dell'Ente e del suo personale, viene inoltre approfondito il ruolo del Comitato Unico di Garanzia, attraverso gli obiettivi e le azioni delineate nel Piano Triennale delle Azioni Positive e le relazioni prodotte dal Comitato.

L'analisi dei documenti è stata condotta secondo un approccio qualitativo descrittivo, finalizzato all'esplorazione e alla sintesi dei contenuti dei documenti selezionati e raccolti. La procedura si è articolata in più fasi: a partire da una selezione delle fonti nazionali e europee di riferimento e dei documenti dell'ente, è stata condotta un'analisi preliminare assistita da intelligenza artificiale, con l'impiego di prompt appositamente progettati per sintetizzare i contenuti rilevanti ed estrarre elementi chiave coerenti con gli obiettivi dell'analisi e le fonti di riferimento. Tale fase preliminare è stata quindi seguita da una fase di revisione critica e validazione umana, in cui i risultati generati dall'AI sono stati sottoposti a revisione sistematica, volta a verificare la correttezza e la fedeltà rispetto ai testi originali, affinare gli elementi emersi, correggere eventuali imprecisioni o bias interpretativi. Nello specifico, l'analisi si è concentrata su due aspetti principali:

1. *Adozione di un linguaggio sensibile al genere.* Analizzare le scelte linguistiche adottate in documenti ufficiali fornisce infatti indizi rilevanti sulle sensibilità e le volontà politiche, con particolare riguardo all'impegno nel promuovere le pari opportunità di genere attraverso la rimozione di pregiudizi impliciti nella lingua, rendendo visibile la presenza femminile in tutti i ruoli e contesti e promuovendo un linguaggio inclusivo che rispetti tutte le identità. Dal punto di vista strettamente linguistico, l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere è infatti raccomandato, tra le altre, dalla Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”¹.

¹ Consultabile al link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

L'analisi del linguaggio è stata quindi condotta attraverso il riferimento alle indicazioni ministeriali e alle “raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”, estratto da “Il sessismo nella lingua italiana” a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna (1987), testo di riferimento ancora profondamente attuale.

2. Adozione di un approccio di genere nella definizione di strategie, obiettivi e azioni. Per quanto riguarda gli approcci strategici, il *gender mainstreaming*, già a partire dalla Conferenza mondiale dei diritti delle donne del 1995, è individuato come strumento principe per il contrasto delle disuguaglianze di genere, grazie all'analisi dei meccanismi che ne sono alla base e al perseguimento di politiche, leggi e interventi che sappiano far fronte alle specifiche esigenze di donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini². Adottare un approccio di *gender mainstreaming* significa quindi integrare una prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi, a ogni livello, dalla pianificazione alla valutazione, per garantire che donne e uomini siano equamente considerati e che le disuguaglianze di genere vengano ridotte e superate, non solo aggiungendo azioni specifiche (direttamente legate al genere), ma trasformando le strutture e le pratiche esistenti per raggiungere una reale equità.

L'analisi inherente l'adozione di un approccio di genere è stata condotta attraverso il riferimento alla Strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025³ e alle linee guida sviluppate dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), con particolare riferimento al toolkit per la trasformazione istituzionale in prospettiva *gender mainstreaming*⁴.

Per entrambi gli aspetti oggetto di analisi, in riferimento ai documenti presentati, si evidenziano in particolare:

- punti di forza relativi ad elementi presenti nei documenti e che costituiscono già fondamenti utili all'adozione di un linguaggio sensibile al genere e di un approccio di genere;
- aspetti che potrebbero essere oggetto di miglioramento e rafforzamento, anche attraverso indicazioni e raccomandazioni attuabili nel breve-medio periodo in un'ottica di sostenibilità.

² Per approfondimento: <https://www.ingenere.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming>

³ Consultabile al link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

⁴ Consultabile al link: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation>



1.1

Lo Statuto

Lo Statuto di un Comune è il documento che stabilisce le norme principali sull'organizzazione, il funzionamento e l'autonomia dell'ente, definendo le attribuzioni degli organi (Sindaco/a, Giunta, Consiglio), i diritti di cittadini e cittadine, le forme di partecipazione e le regole generali per la sua attività. Lo Statuto o le modifiche statutarie necessitano dell'approvazione della maggioranza qualificata del Consiglio Comunale (in prima istanza, attraverso il voto favorevole dei due terzi di consiglieri/e assegnati).

Lo Statuto del Comune di Larciano analizzato è risalente al 29 settembre 2014 (data di approvazione delle ultime modifiche statutarie).

ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE

Il linguaggio utilizzato nello Statuto del Comune di Larciano presenta un livello di adeguatezza ibrido. Da un lato, il documento dimostra una chiara consapevolezza politica verso la parità, dedicando l'Articolo 11 alle "Pari opportunità" e prevedendo organismi specifici come la "commissione delle elette". Inoltre, in alcuni passaggi, lo Statuto adotta forme inclusive, come l'espressione "fanciulli e fanciulle" nell'Articolo 12, che risponde alla necessità di dare visibilità a entrambi i generi.

Dall'altro lato, la maggior parte del testo fa un uso sistematico del maschile non marcato (o neutro) per definire ruoli istituzionali e categorie collettive. Termini come "il Sindaco", "i Consiglieri", "gli Assessori" e "il Segretario" sono utilizzati esclusivamente al maschile, ignorando le raccomandazioni sulla declinazione di genere per le cariche prestigiose. Anche i riferimenti alla cittadinanza ricorrono quasi sempre alla forma "i cittadini". Questo approccio contrasta con la Direttiva ministeriale del 2007, che impone di utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio per valorizzare la presenza delle donne nelle amministrazioni.

Raccomandazioni per l'adozione e il rafforzamento di un linguaggio sensibile al genere

Per allineare pienamente i documenti alle direttive vigenti e valorizzare la visibilità delle donne nelle istituzioni, si propongono le seguenti raccomandazioni:

- 1. Sostituzione del maschile universale con nomi collettivi.** Invece di "i cittadini", prediligere "la cittadinanza". Il ricorso a nomi collettivi è da considerarsi preferibile anche dal punto di vista del rispetto di identità di genere non binarie.
- 2. Ricorso allo sdoppiamento.** Qualora non sia possibile usare nomi collettivi, ricorrere allo sdoppiamento dei termini, utilizzando sia il maschile che il femminile (es. "il Sindaco o la Sindaca", "le consigliere e i consiglieri", "i candidati e le candidate") per dare pari visibilità linguistica.
- 3. Accordo dei partecipi:** Quando ci si riferisce a una maggioranza femminile o all'ultimo sostantivo di una serie, è preferibile accordare il participio al femminile (ad es. "I fanciulli e le fanciulle sono a pieno titolo cittadine").

ADOZIONE DI UN APPROCCIO DI GENERE

L'analisi dello Statuto del Comune di Larciano evidenzia un'impostazione basata su principi solidi, ma che necessita di un'ulteriore evoluzione in ottica di gender mainstreaming (l'integrazione sistematica della prospettiva di genere in ogni fase delle politiche). In particolare, tra i **principali punti di forza**, lo Statuto di Larciano pone le basi per le pari opportunità attraverso alcuni pilastri fondamentali quali:

- L'impegno esplicito a superare le discriminazioni di fatto tra i sessi e a determinare condizioni di pari opportunità nel lavoro, così come "promuovendo le iniziative necessarie a consentire alla donna di godere pienamente dei diritti di cittadinanza sociale" (art. 11);
- L'istituzione della "commissione delle elette", con compiti di proposta e controllo sull'attività amministrativa per garantire il rispetto dei diritti delle donne (art. 23 comma 6).
- Lo stabilire che nella composizione della Giunta debbano essere, possibilmente, rappresentati entrambi i sessi (art. 25).
- L'assicurare che nella famiglia, riconosciuta riconosce come soggetto sociale, vi sia la possibilità di adempiere ai compiti previsti dall'ordinamento giuridico nel rispetto della parità fra i sessi (art. 1 comma 6).

Ulteriori **elementi promettenti**, in linea con la Strategia Europea per l'Uguaglianza di Genere, sono ravvisabili in elementi quali:

- l'integrazione tra principi generali (la non discriminazione basata sul sesso) e l'individuazione di organismi specifici con compiti di monitoraggio e di controllo (la Commissione delle Elette);
- Il forte accento sulla partecipazione della cittadinanza e dell'associazionismo (art. 1 e 37), in linea con l'adozione di un "modello democratico partecipativo" indispensabile ad implementare un approccio di gender mainstreaming.
- Presenza di sensibilità in ottica intersezionale ante-litteram: Il riferimento alla parità tra etnie e al dialogo tra diverse realtà religiose e culturali riflette il principio UE di intersezionalità, che analizza come il genere si intrecci con altre identità personali (razza, religione, ecc.).

A partire da questi importanti presupposti, tra gli **aspetti da migliorare e che potrebbero essere integrati in un'ottica di promozione delle pari opportunità di genere** si evidenziano, invece:

- Promuovere un approccio di gender mainstreaming sistematico, in ogni fase di elaborazione delle politiche, e non solo nella definizione di obiettivi e azioni direttamente connesse al genere (ma anche, ad esempio,
- Assenza di riferimenti relativi all'opportunità di raccogliere e analizzare dati disaggregati per sesso ai fini di migliorare sia la programmazione che la valutazione degli interventi attuati dall'amministrazione;
- Riferimenti ad azioni e strumenti chiave per la programmazione e la valutazione delle attività dell'ente, quali il Bilancio di Genere o la valutazione dell'impatto di genere.

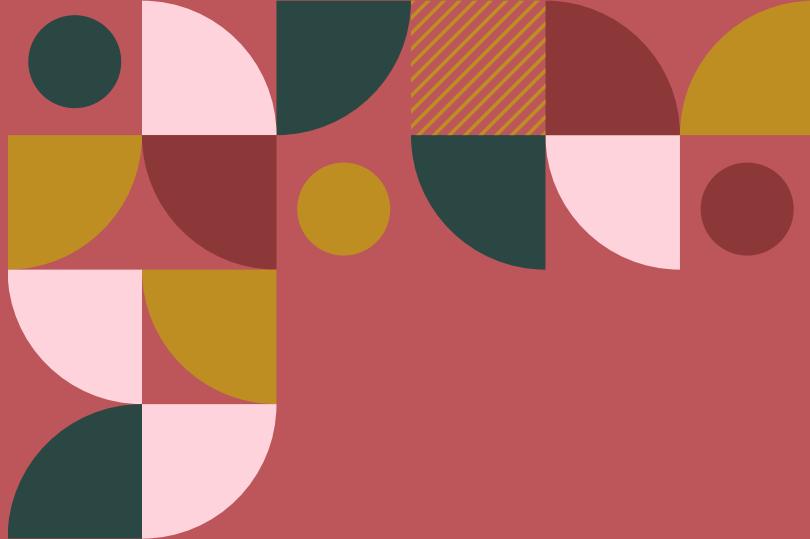
Raccomandazioni per l'adozione di un approccio di genere

Alla luce dell'analisi realizzata, è possibile delineare alcune raccomandazioni utili per rafforzare e contribuire all'adozione sistematica di un approccio di genere attraverso specifiche previsioni all'interno dello Statuto dell'ente:

- Rafforzare la sensibilità intersezionale, arricchendo i riferimenti a diverse tipologie di discriminazione (non solo su base etnica e sessuale) con considerazioni legate alle loro possibili intersezioni, cioè la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.
- Promuovere la raccolta di dati disaggregati per sesso in merito alla fruizione dei servizi comunali per orientare meglio le risorse.
- Promuovere la programmazione degli interventi dell'amministrazione da un punto di vista di genere, così come la valutazione di genere dell'impatto di delibere ordinarie (come ad esempio nel caso di illuminazione pubblica o orari dei servizi)
- Prevedere l'adozione e l'applicazione di strumenti quali il Bilancio di Genere in maniera sistematica, anche attraverso il rafforzamento delle competenze del personale dell'ente.



In conclusione, lo Statuto di Larciano presenta solide basi politiche in ottica di promozione delle pari opportunità di genere, che beneficierebbero di un ulteriore impegno sia dal punto di vista dell'adozione di un linguaggio sensibile al genere, sia dell'applicazione di un approccio gender mainstreaming sistematico, in maniera trasversale alle diverse aree e settori. Quanto già dal punto di vista formale e in riferimento ad aree e temi direttamente connessi al genere, potrebbe quindi essere ulteriormente valorizzato e sistematizzato al fine di delineare politiche e pratiche amministrative che, in maniera capillare e continuativa, contribuiscano al perseguitamento delle pari opportunità di genere.



1.2

I documenti programmatici

I documenti programmatici

I documenti programmatici presi in esame ai fini dell'analisi sono tre, di seguito brevemente presentati.

Le **linee programmatiche di mandato** sono il documento chiave, presentato dal Sindaco o dalla Sindaca eletta al Consiglio Comunale, che delinea gli obiettivi, i progetti e le azioni principali che l'Amministrazione intende realizzare durante l'intero mandato, basandosi sul programma elettorale, per guidare l'attività politica e amministrativa, definendo indirizzi strategici e operativi per l'ente.

Riferimento per l'analisi: Linee programmatiche del mandato amministrativo 2021-2026, approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale del Comune di Larciano n. 57 del 14/10/2021.

Il **Documento Unico di Programmazione (DUP)** è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'ente e consente di fronteggiare in modo permanente, sistematico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di una Sezione Strategica (orizzonte di mandato), che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, e di una Sezione Operativa (orizzonte di bilancio), che costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici.

Riferimento per l'analisi: Documento Unico di Programmazione 2024-2026

I documenti programmatici

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è un documento unico e semplificato per i Comuni e le Pubbliche Amministrazioni italiane, che raggruppa e sostituisce i precedenti piani (performance, anticorruzione, lavoro agile, ecc.) in un unico atto di programmazione per migliorare efficienza, trasparenza e qualità dei servizi, ponendo al centro la creazione di valore pubblico per cittadinanza e imprese. Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP, solitamente incluso nel PIAO) di un Comune è un documento programmatico obbligatorio (D.Lgs. 198/2006) che stabilisce le azioni concrete per promuovere la parità di genere e rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità sul posto di lavoro, favorendo l'equilibrio vita-lavoro, prevenendo le discriminazioni e migliorando il benessere organizzativo, con obiettivi triennali e monitoraggio affidato al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Riferimento per l'analisi: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE

L'analisi evidenzia un utilizzo del linguaggio che oscilla tra l'integrazione di termini inclusivi e la persistenza del "maschile universale".

Tra i segnali positivi si evidenziano, in particolare l'uso di formule sdoppiate (maschile e femminile) quali "studenti e studentesse" (DUP, pag. 2) e "lavoratori e lavoratrici" (PIAO, allegato E, Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2024-2026)⁵. Tale utilizzo risulta, però, ancora sporadico e non sistematico.

Tra gli aspetti da migliorare e che necessitano di un intervento in un'ottica di promozione delle pari opportunità di genere si evidenziano, invece:

- Uso persistente del maschile universale per riferirsi alla collettività o a gruppi misti, utilizzando termini come "italiani", "cittadini", "portatori di interesse", "lavoratori dipendenti" e "familiari".
- Uso dei titoli professionali e istituzionali esclusivamente al maschile. Nonostante il vertice dell'ente sia una donna, i documenti utilizzano prevalentemente il titolo al maschile, riferendosi a "il Sindaco". Allo stesso modo, per le figure apicali si usano termini maschili come "Il responsabile", "Funzionario" o "Istruttore", anche quando le titolari sono donne.

⁵ Tali segnali positivi sono ulteriormente confermati dalla delibera del Consiglio Comunale n. 19 del 04/04/2024, che ha previsto il cambio del nome del Consiglio Comunale dei Ragazzi dell'Istituto Comprensivo F. Ferrucci in Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze (CCRR)

Raccomandazioni per l'adozione e il rafforzamento di un linguaggio sensibile al genere

Per allineare pienamente i documenti alle direttive vigenti e valorizzare la visibilità delle donne nelle istituzioni, si propongono le seguenti raccomandazioni:

1. **Femminilizzazione dei titoli e delle cariche.** Adottare sistematicamente la declinazione al femminile per le cariche occupate da donne. Si raccomanda l'uso di "La Sindaca", "L'Assessora", "La Funzionaria" e "L'Istruttrice". Si suggerisce di evitare il suffisso "-essa" (es. usare "la vigile" e non "vigilessa").
2. **Sostituzione del maschile universale con nomi collettivi.** Invece di "i cittadini", prediligere "la cittadinanza". Utilizzare "personale" o "risorse umane" al posto di "i dipendenti". Il ricorso a nomi collettivi è da considerarsi preferibile anche dal punto di vista del rispetto di identità di genere non binarie.
3. **Ricorso allo sdoppiamento.** Qualora non sia possibile usare nomi collettivi, ricorrere allo sdoppiamento (es. "le lavoratrici e i lavoratori", "le candidate e i candidati") per dare pari visibilità linguistica.
4. **Accordo dei partecipi.** Quando ci si riferisce a una maggioranza femminile o all'ultimo sostantivo di una serie, è preferibile accordare il participio al femminile (es. "i consiglieri e le consigliere sono invitate").

Tali raccomandazioni possono inoltre essere estese anche ad altri documenti prodotti dall'ente (quali modulistica, regolamenti), al fine di garantire l'adeguamento del linguaggio dal punto di vista dell'accessibilità e del rispetto delle identità di genere.

ADOZIONE DI UN APPROCCIO DI GENERE NELLA DEFINIZIONE DI STRATEGIE, OBIETTIVI E AZIONI

Il Comune di Larciano individua le Pari Opportunità come area specifica all'interno del DUP (area 8), rispetto alla quale definisce come proprio obiettivo strategico la *promozione di iniziative per la prevenzione dei fenomeni di discriminazione e di violenza di genere e per l'educazione ad una società civile e libera* (pag. 26). Tale impegno viene ulteriormente declinato nei seguenti sotto-obiettivi (pag. 92): Promozione di iniziative educative e di sensibilizzazione per la prevenzione della violenza e di fenomeni discriminatori, collaborazione con associazioni anti-violenza, impegno a istituire uno sportello d'ascolto territoriale.

I documenti programmatici

Il Piano triennale delle Azioni Positive (Allegato E del PIAO, pag. 5) delinea inoltre obiettivi e azioni inerenti alla tutela e al riconoscimento del diritto alle pari libertà, alla dignità della persona e al benessere individuale e organizzativo del personale, in un ambiente privo di comportamenti molesti e mobbizzanti; al rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; alla necessità di intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne; alla promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; alla facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio per rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Nel PIAO si ricorda infine che il Comune di Larciano (con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 30/05/2023) ha aderito alla Rete RE.A.DY (Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) al fine di promuovere culture e politiche delle differenze e sviluppare azioni di contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

I principali punti di forza dei documenti analizzati, dal punto di vista dell'adozione di un approccio di genere, consistono in:

- Presenza di obiettivi strategici e operativi direttamente connessi alle pari opportunità di genere, con particolare attenzione ai temi della violenza e della discriminazione, che prevedono un impegno sia in termini di prevenzione che di supporto alle donne che subiscono violenza.
- Integrazione programmatica, grazie all'inserimento del Piano delle Azioni Positive (PAP) all'interno del PIAO, come richiesto dalle recenti riforme italiane e in linea con gli orientamenti europei.
- Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel 2024, azione che assicura una struttura di supporto dedicata alla vigilanza sul benessere lavorativo e contro le discriminazioni.
- Presenza, tra le azioni positive, di obiettivi e di azioni fondamentali per favorire l'accesso delle donne al lavoro, le possibilità di crescita professionale e di un focus specifico sulla conciliazione vita lavoro, quale elemento chiave per colmare divari di genere nell'assistenza familiare.

L'adesione del Comune alla rete RE.A.DY testimonia inoltre un'attenzione e un impegno su tematiche di genere che tengono conto non solo della violenza maschile sulle donne, ma anche di fenomeni discriminatori basati sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Tra gli **aspetti maggiormente critici** si evidenzia, la necessità di promuovere e attuare l'integrazione sistematica di una prospettiva di genere trasversale ai diversi ambiti (*gender mainstreaming*). In particolare, tale necessità emerge dalla carenza di:

- raccolta sistematica di dati disaggregati per sesso inerenti i principali settori presenti nel DUP (ad esempio, rispetto all'utilizzo dei trasporti, all'accesso ai servizi digitali, alla partecipazione sportiva);
- indicatori e strumenti finalizzati ad attuare una valutazione di genere rispetto all'impatto degli interventi. Le principali azioni previste (quali opere pubbliche o digitalizzazione) non sono infatti accompagnate da una valutazione preventiva dell'impatto differenziato che potrebbero avere su donne e uomini;
- adozione di un approccio intersezionale, volto a considerare come il genere si intrecci con altri possibili assi di discriminazione quali disabilità, età, background migratorio. Nei documenti analizzati, gruppi quali persone giovani o anziane, persone con disabilità o con background migratorio sono al momento trattati come categorie separate senza un'analisi delle possibili intersezioni con la dimensione di genere.

Raccomandazioni per l'adozione di un approccio di genere nella definizione di strategie, obiettivi e azioni

1. Promuovere la raccolta di dati amministrativi disaggregati per sesso per i diversi settori (ad es. rispetto alla fruizione dei servizi).
2. Valutare l'impatto degli interventi da un punto di vista di genere, a partire da una sperimentazione pilota che potrebbe, ad esempio, essere applicata ad un unico progetto (ad es. la riqualificazione di una piazza o un nuovo servizio per l'infanzia) prima di prevedere l'estensione di tale strumento a tutta la programmazione.
3. Includere nel piano della formazione delle figure quadro dell'Amministrazione (quali responsabili di Area) moduli sul *gender mainstreaming*, per favorire una lettura di obiettivi, azioni e risultati in ottica di genere.
4. Prevedere una o più figure adeguatamente formate e dedicate al monitoraggio dell'attuazione di strategie e strumenti di *gender mainstreaming*.



Dall'analisi dei documenti programmatici del Comune di Larciano emerge un impegno istituzionale strutturato verso la parità di genere, sebbene l'integrazione di un linguaggio sensibile al genere e di un approccio di genere trasversale ai diversi ambiti sia ancora in una fase di transizione.

A livello di linguaggio, si evidenzia la necessità di rafforzare e dare sistematicità ai segnali positivi presenti. Per quanto riguarda la programmazione, se essa appare solida dal punto di vista della tutela interna e della prevenzione della violenza, si evidenziano ulteriori passi ancora da compiere per una progettazione dei servizi che tenga conto, fin dall'inizio, delle differenze di genere in ogni ambito dell'agire pubblico.



1.3

Il Comitato Unico di Garanzia

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni” (per brevità, Comitato Unico di Garanzia o CUG) di un Comune è un organismo paritetico obbligatorio che promuove le pari opportunità, il benessere organizzativo e contrasta discriminazioni, mobbing e violenza sul lavoro, con funzioni propositive, consultive e di verifica per assicurare un ambiente lavorativo equo, efficiente e inclusivo, fondamentale per l'ottimizzazione della produttività e il rispetto dei diritti di tutto il personale dell'ente. Il Comitato Unico di Garanzia viene solitamente nominato tramite un atto formale della Dirigenza responsabile delle Risorse Umane o dalla Giunta Comunale) e si basa su una procedura che coinvolge sia i rappresentanti sindacali, che designano i propri membri, sia l'amministrazione, che seleziona i suoi, spesso tramite intervento del personale, valorizzando curriculum e competenze specifiche su pari opportunità e anti-discriminazione. La composizione deve essere paritetica (pari numero di rappresentanti sindacali e dell'amministrazione) e garantire la parità di genere. Ogni anno, entro il 30 marzo, il CUG è chiamato a produrre una relazione riferita all'anno precedente, analizzando parità, pari opportunità, benessere organizzativo e azioni positive, ed a trasmetterla ai vertici dell'amministrazione e al Dipartimento della Funzione Pubblica. Questa relazione, che include dati forniti dall'amministrazione, serve a verificare l'attuazione delle politiche di pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Larciano è stato rinnovato, tramite delibera di Giunta Comunale, in data 22/01/2024.

In linea con l'approccio già delineato e adottato nei paragrafi precedenti, sono stati qui presi in esame la delibera di rinnovo del Comitato, il suo regolamento del CUG nonché la relazione prodotta in riferimento all'anno 2024. Tale relazione è stata inoltre analizzata alla luce di quanto previsto dal Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) già descritte nel precedente paragrafo.

ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE

I documenti analizzati mostrano uno sforzo consapevole nel promuovere la parità, anche da un punto di vista linguistico, ma si osserva la presenza di alcune incongruenze. Tra gli **aspetti da migliorare** si evidenziano

- Il ricorso al maschile anche in riferimento a donne che ricoprono cariche. Anche la firma della Relazione stessa del CUG riporta "Il Presidente" per una donna.
- L'oscillazione tra termini neutri e sdoppiamenti: la Relazione 2024 utilizza efficacemente termini collettivi come "personale" o "dipendenti" (anche se, nel caso di "dipendenti" si utilizza sempre l'articolo al maschile), ma lo sdoppio "lavoratori e lavoratrici" appare in modo discontinuo, principalmente nelle citazioni del Regolamento o della normativa.

Raccomandazioni per l'adozione e il rafforzamento di un linguaggio sensibile al genere

Per allineare pienamente i documenti alle direttive vigenti e valorizzare la visibilità delle donne nelle istituzioni, si propongono le seguenti raccomandazioni:

- Femminilizzazione dei titoli professionali e delle cariche ricoperte da donne, utilizzando termini come "la Sindaca", "l'Assessora", "la Presidente" e "la Responsabile". Questo evita che il maschile sia usato come unico segnale di prestigio.
- Rendere sistematico l'utilizzo di termini collettivi e sdoppiamenti
- Assicurare che la concordanza di aggettivi e partecipi segua il genere dei soggetti referenti, evitando di usare il maschile quando i nomi sono in prevalenza femminili o quando l'ultimo sostantivo della serie è femminile).

ADOZIONE DI UN APPROCCIO DI GENERE NELLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI E MONITORAGGIO DELLE AZIONI

L'analisi dei documenti relativi al Comitato Unico di Garanzia evidenzia un **impegno strutturato per la parità in ottica di genere**, in linea con il mandato istituzionale del comitato stesso. Tale impegno si evidenzia attraverso alcuni obiettivi (inclusi nel Piano delle Azioni Positive ed in parte già citati nel paragrafo precedente) ed azioni intraprese. Tra questi:

- Sviluppo professionale garantito a tutto il personale, con corsi (principalmente webinar) organizzati in orari compatibili con il part-time e le categorie protette.
- Promozione dell'equilibrio tra vita professionale e privata tramite il monitoraggio di permessi, aspettative e la regolamentazione del lavoro agile/remoto
- Impegno a fornire pari opportunità di crescita e incentivi economici sia al personale maschile che femminile, nel rispetto della normativa vigente.

La Relazione CUG riferita al 2024, inoltre, analizza puntualmente il personale per genere, età, anzianità e titolo di studio, in linea con la necessità di raccogliere ed analizzare dati disaggregati per definire politiche basate sull'evidenza.

Dall'analisi incrociata tra l'Allegato E del PIAO (Piano delle Azioni Positive - PAP 2024-2026) e la Relazione CUG 2024, emerge un'**elevata coerenza tra gli obiettivi programmati e le attività effettivamente monitorate**, sebbene con alcuni margini di aggiornamento. Di seguito, una disamina suddivisa in base agli obiettivi strategici definiti nel PAP.

1. Ambiente di lavoro e benessere (Obiettivo 1 PAP). Il Piano prevede di garantire un ambiente privo di comportamenti mobbizzanti e di monitorare lo stress lavoro-correlato. La Relazione del CUG conferma l'assenza di segnalazioni formali per discriminazioni, molestie o mobbing nel 2024. Tuttavia, viene rilevato che l'ultima valutazione dello stress lavoro-correlato risale al 2017; la Relazione dichiara che l'aggiornamento di tale documento è attualmente in corso, in linea con quanto auspicato dal PAP.

2. Reclutamento e Commissioni (Obiettivo 2 PAP). L'ente si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso diverso. La Relazione documenta il rispetto di questo criterio per l'anno 2024, riportando una commissione composta da un uomo e due donne, soddisfacendo ampiamente la quota di genere prevista.

3. Formazione e Sviluppo Professionale (Obiettivo 3 PAP). Secondo quanto previsto, la formazione deve essere accessibile, con orari compatibili con i carichi familiari e il part-time, privilegiando modalità flessibili come i webinar. Nella Relazione si conferma che nel 2024 la formazione è avvenuta principalmente tramite piattaforme telematiche (webinar), permettendo al personale dipendente di gestire la fruizione in base alle proprie esigenze. I dati mostrano che l'accesso alla formazione è equilibrato e rispecchia la proporzione di genere dell'ente.

4. Conciliazione e Flessibilità (Obiettivo 4 PAP), attraverso misure quali il part-time, la flessibilità oraria e il lavoro agile per rimuovere gli ostacoli alla parità. Dalla Relazione risulta che nel 2024 risultavano attivi 2 rapporti di lavoro a tempo parziale, entrambi ricoperti da uomini. Rispetto al Lavoro Agile, nonostante il PIAO contenga un regolamento specifico, la Relazione evidenzia che nel 2024 nessun dipendente ha richiesto l'attivazione del lavoro agile o da remoto. Infine, la fruizione dei permessi ex Legge 104/1992 nel 2024 è stata ad appannaggio esclusivo del personale maschile.

Inoltre, l'adozione di un Bilancio di Genere, prevista dal PAP, per quanto non realizzata nel 2024, è stata comunque posta in essere nel 2025.

Tra gli elementi da attenzionare emergono invece:

- Il PAP prevedeva l'istituzione di un'area attrezzata per le pause, mentre la Relazione non fornisce un aggiornamento specifico sullo stato di realizzazione fisica di tale spazio, limitandosi a riportare la condivisione del Piano.
- La Relazione analizza i differenziali retributivi del personale, notando che per le Posizioni Organizzative la retribuzione media netta degli uomini risulta superiore a quella delle donne, fornendo così la base dati necessaria per le future azioni correttive previste dal PAP.

Raccomandazioni per il rafforzamento di un approccio di genere

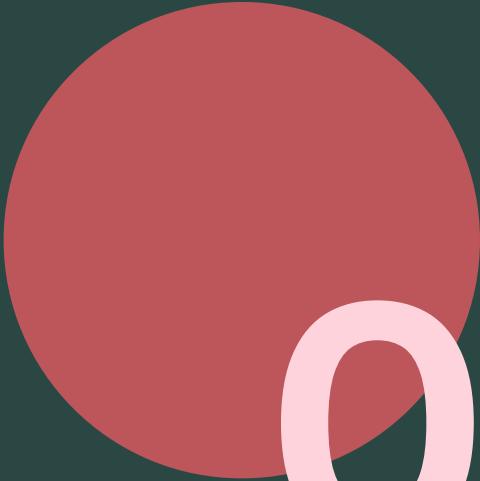
Alla luce dell'analisi realizzata, è possibile delineare alcune raccomandazioni utili per rafforzare l'impegno già evidenziato nel breve-medio periodo:

- Promuovere indagini aggiornate sullo stress lavoro correlato;
- Approfondire se il mancato ricorso ad alcuni strumenti di conciliazione (Lavoro Agile) o l'assenza di segnalazioni formali per discriminazioni, molestie o mobbing possano essere in alcun modo collegate ad una mancata rispondenza da un lato, delle misure previste agli effettivi bisogni del personale dipendente o, dall'altro, ad una mancata conoscenza o ad eventuali ostacoli riscontrati, per il personale dipendente, rispetto alla procedura di ricorso;
- Proporre idonee azioni correttive in merito ai differenziali retributivi rilevati;
- Fornire aggiornamenti e monitoraggio puntuale di tutte le azioni previste dal PAP.



Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Larciano opera per promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, mostrando una solida coerenza tra gli obiettivi programmati nel Piano Triennale delle Azioni Positive e le attività monitorate nella Relazione 2024. Sebbene siano garantiti l'accesso alla formazione e il rispetto delle quote di genere nelle commissioni, permangono margini di miglioramento nell'adozione di un linguaggio sensibile al genere, specialmente nella femminilizzazione delle cariche. Le sfide principali riguardano l'aggiornamento della valutazione dello stress lavoro-correlato, fermo al 2017, e il superamento dei differenziali retributivi rilevati nelle posizioni organizzative. Il percorso verso la parità si è ulteriormente strutturato con l'adozione del Bilancio di Genere nel 2025.

A partire dall'esperienza maturata sia rispetto alla definizione di Azioni Positive che di monitoraggio delle stesse da parte del Comitato Unico di Garanzia, al fine di promuovere un approccio di gender mainstreaming, si suggerisce infine di mettere a sistema gli strumenti e le metodologie utilizzate, che potrebbero essere estese, con eventuali adeguamenti, ad altri settori dell'amministrazione, anche a partire da sperimentazioni pilota.



02

Il contesto



I dati inclusi nell'analisi di contesto fotografano la situazione demografica e socio-economica della popolazione maschile e femminile nel Comune di Larciano, mostrando un quadro complessivo attraverso informazioni analitiche e sintetiche.

La scelta di far rientrare un'analisi, pur essenziale e di natura prettamente descrittiva, nel quadro delle attività previste per la redazione del Bilancio di Genere va ricondotta all'obiettivo di fornire un quadro informativo generale di dati sulle comunità di riferimento. Tramite la disaggregazione di informazioni statistiche per sesso, rispetto a variabili prevalentemente demografiche e occupazionali, l'obiettivo è anche quello di fornire primi elementi utili a promuovere una lettura dei bisogni della popolazione di riferimento a partire dalla sua composizione e da alcune caratteristiche. Il genere impatta infatti con pervasività su molteplici dimensioni di vita: personale, familiare, lavorativa, economico-finanziaria, di coinvolgimento e partecipazione alla vita pubblica e politica.

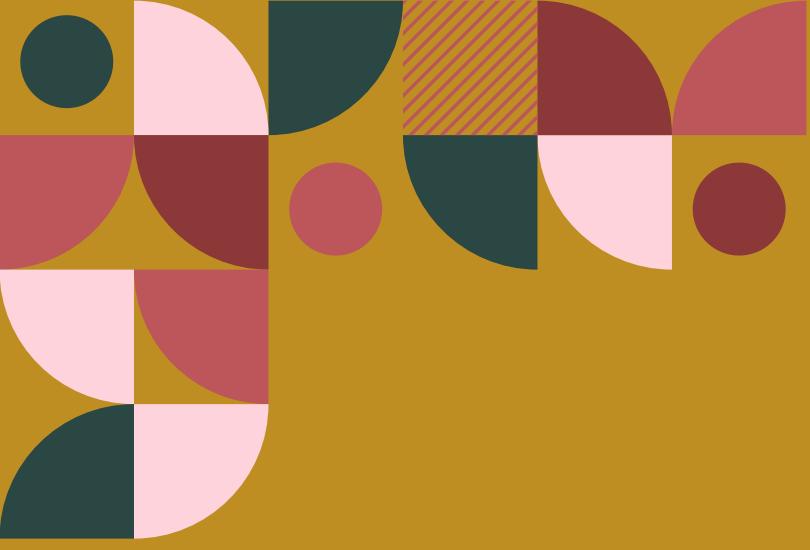
Tratteremo qui il sesso e il genere in termini binari, poiché le principali fonti di dati non considerano ancora altre espressioni, con la consapevolezza che la distinzione esclusivamente maschio-femmina e donna-uomo sia da considerarsi ormai obsoleta.

Le informazioni sono state raccolte ed elaborate da diversi tipi di fonti (database, indagini, report di ricerca, dati secondari), riferite all'anno 2024 o, in alternativa, ai più recenti dati disponibili. I dati riferiti al Comune di Larciano sono spesso messi a confronto con i dati provinciali, al fine di far emergere eventuali peculiarità territoriali o evidenziare tendenze comuni anche al territorio più ampio.

In sintesi, l'analisi presentata di seguito, lontana dal voler essere un quadro esaustivo dei contesti di riferimento, punta sì a restituire una fotografia del territorio di condizioni, opportunità ed esigenze differenziate per genere ma anche a evidenziare elementi di coerenza, omogeneità o disomogeneità e a leggere tratti distintivi o anomalie di fenomeni alla luce di peculiarità locali, in un approccio propedeutico ai successivi approfondimenti del documento e sensibile alle multi discriminazioni (in particolare relative, oltre che al genere, all'età e al background migratorio, mentre sono ancora scarsi i dati disponibili che potrebbero consentire l'analisi di altre variabili quali la disabilità, l'identità di genere o l'orientamento sessuale).

L'analisi si apre con una panoramica di dati demografici sul contesto territoriale, attraverso l'osservazione di caratteristiche della popolazione residente quali andamento e struttura per sesso e fasce d'età, distribuzione tra soggetti di origine italiana e straniera, principali paesi di cittadinanza della popolazione straniera.

L'ottica comparata tra popolazione maschile e femminile è stata poi approfondita con l'analisi dei livelli di istruzione, delle caratteristiche inerenti il mondo del lavoro e del contesto economico e produttivo, delle condizioni di salute, della famiglia e di aspetti inerenti la conciliazione, della partecipazione e della qualità della vita.



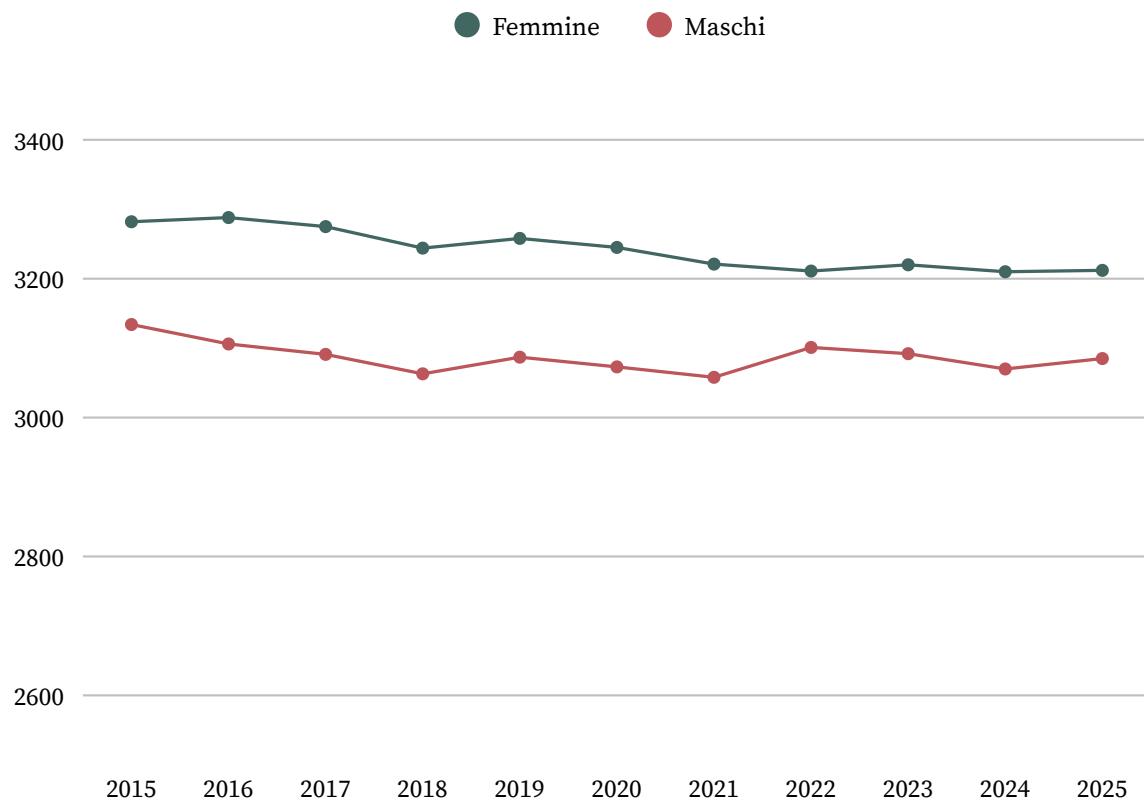
2.1

Demografia

L'analisi delle caratteristiche e degli andamenti demografici della popolazione residente è il primo passo per comprendere, sulla base di dati disaggregati per sesso ed altre variabili (come età e background migratorio), quali sono le differenze legate al genere e all'intersezione con altri fattori sul territorio, così come il loro possibile impatto sia su profili di bisogno della popolazione che su eventuali dinamiche di discriminazione e disuguaglianza.

Larciano, Comune che si estende per nella Provincia di Pistoia, conta al 01/01/2025 6227 abitanti, di cui il 51% donne. La prevalenza femminile nella popolazione residente è un dato costante in tutto il decennio preso in esame, seppur a partire dal 2022 il divario sia andato progressivamente a colmarsi.

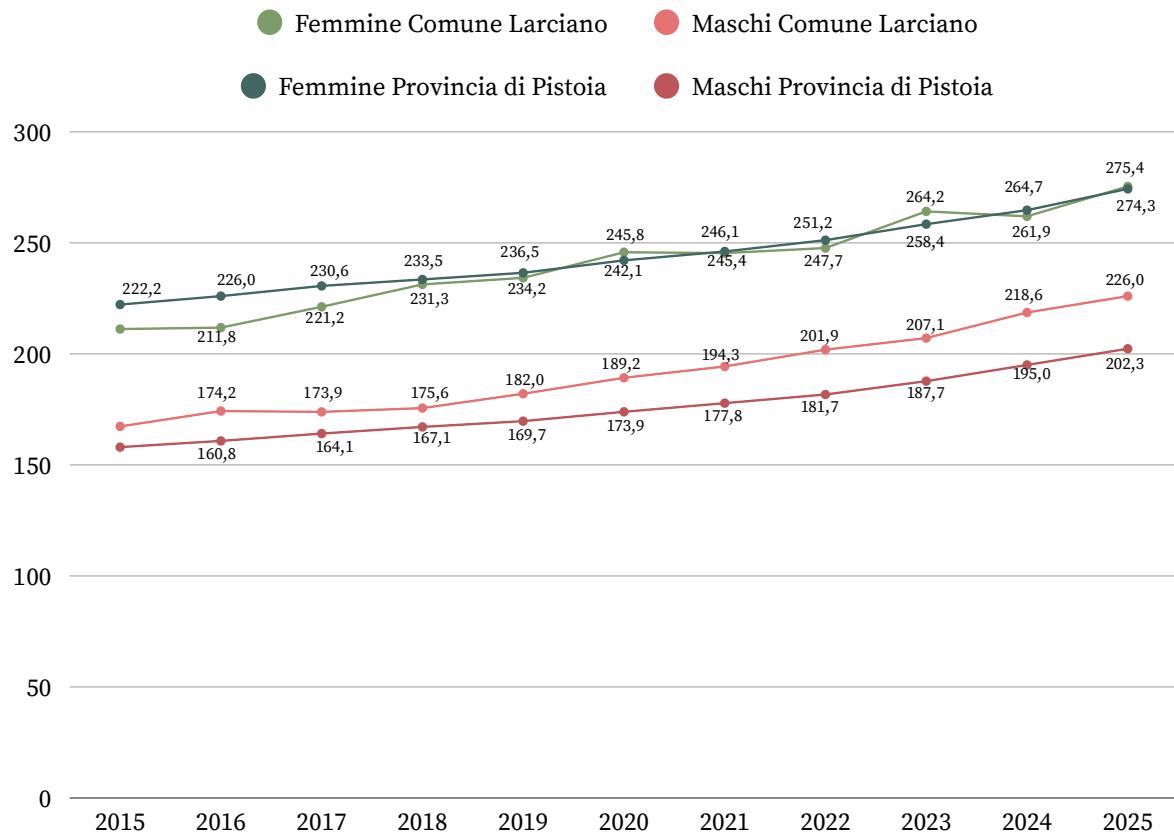
Fig. 1.1 - Andamento della popolazione suddiviso per sesso. Anni 2015-2025



Fonte: www.demo.istat.it; www.arstoscana.it (dati al primo gennaio di ogni anno).

Per quanto concerne la distribuzione della popolazione per fasce d'età, è possibile osservare sul territorio una notevole presenza di persone anziane, rispetto a persone giovani. Infatti, attraverso il calcolo dell'indice di vecchiaia - ovvero il numero di abitanti over 65 ogni 100 under 14 - si assiste ad un fenomeno di invecchiamento della popolazione. Come si può vedere dalle figure sotto riportate, infatti, l'indice di vecchiaia riferito alla popolazione femminile residente nel comune risulta superiore rispetto a quello registrato per la popolazione maschile. Questo dato risulta coerente con i trend demografici osservati a livello provinciale. Se compariamo più attentamente i diversi livelli territoriali, tuttavia, si può osservare come dal 2018 l'indice femminile si sia stabilizzato su valori pressoché identici a quelli della Provincia di Pistoia, mentre l'indice maschile comunale risulti più basso rispetto al dato provinciale. Ciò suggerisce che l'invecchiamento della popolazione nel Comune di Larciano si manifesta in maniera più marcata tra gli uomini, pur restando le donne la componente più longeva e più numerosa tra gli anziani.

Fig. 1.2 - Andamento indice di vecchiaia suddiviso per sesso. Anni 2015-2025

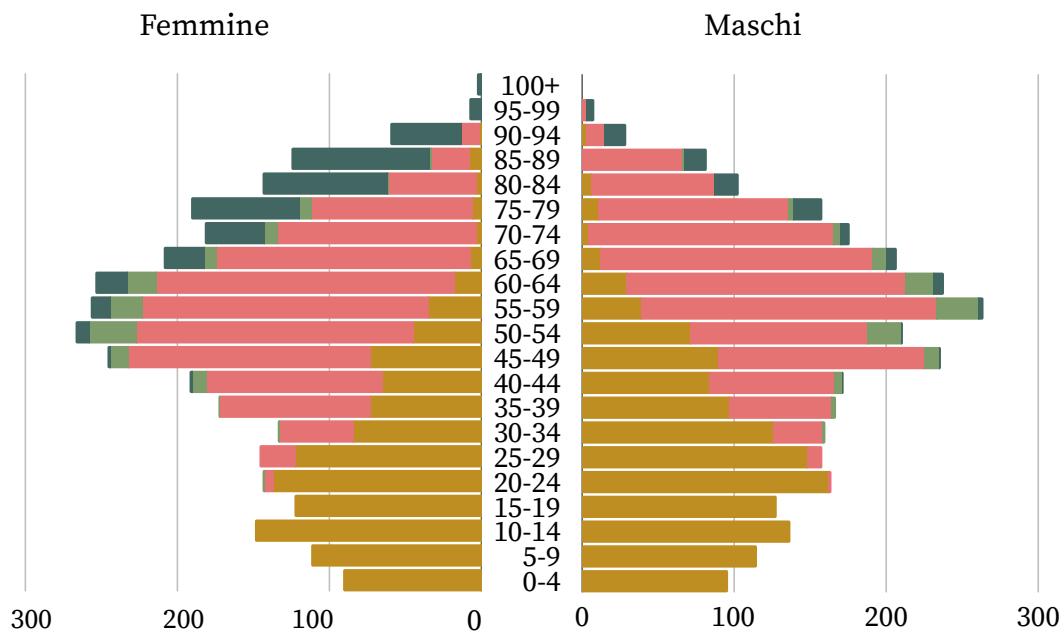


Fonte: www.demo.istat.it; www.arstoscana.it (dati al primo gennaio di ogni anno).

Tale squilibrio si riflette anche nella piramide per età. Giovani e giovani adulti, infatti, rappresentano una quota ridotta della popolazione, a testimonianza di un processo di invecchiamento avanzato e di una contrazione del ricambio generazionale. Il grafico, però, ci consente anche di osservare come nelle fasce di età più anziane le femmine siano più presenti sul territorio rispetto ai maschi, evidenziando una loro maggiore longevità.

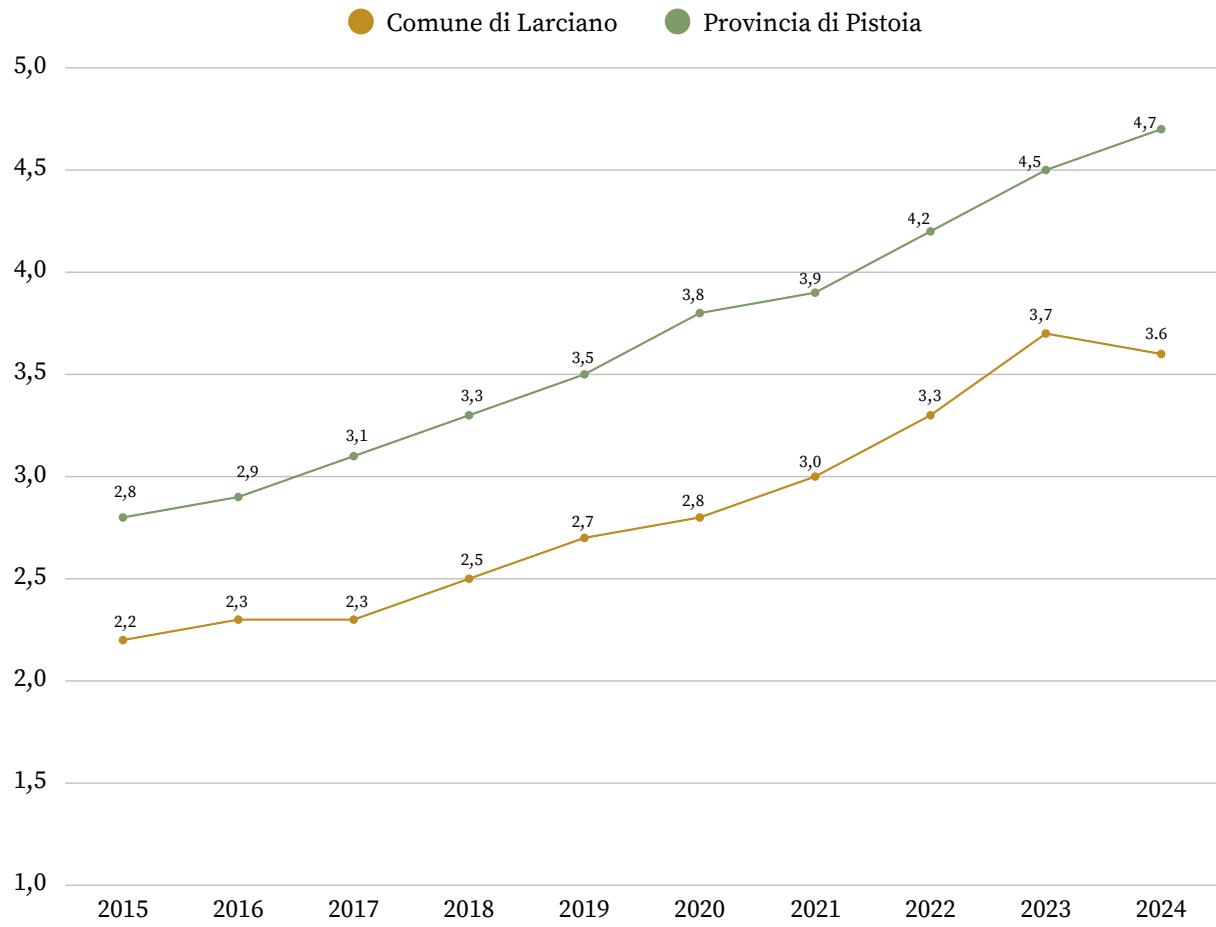
Fig. 1.3 - Piramide per età 01/01/2024

● Celibi/Nubili ● Coniugati/e ● Divorziati/e ● Vedovi/Vedove

Fonte: www.demo.istat.it.

Inoltre, il grafico sopra riportato, rafforzato anche dalla figura che segue, sottolinea anche un aspetto interessante sullo stato civile della popolazione.

Fig. 1.4 - Andamento della percentuale di persone divorziate. Anni 2015-2024

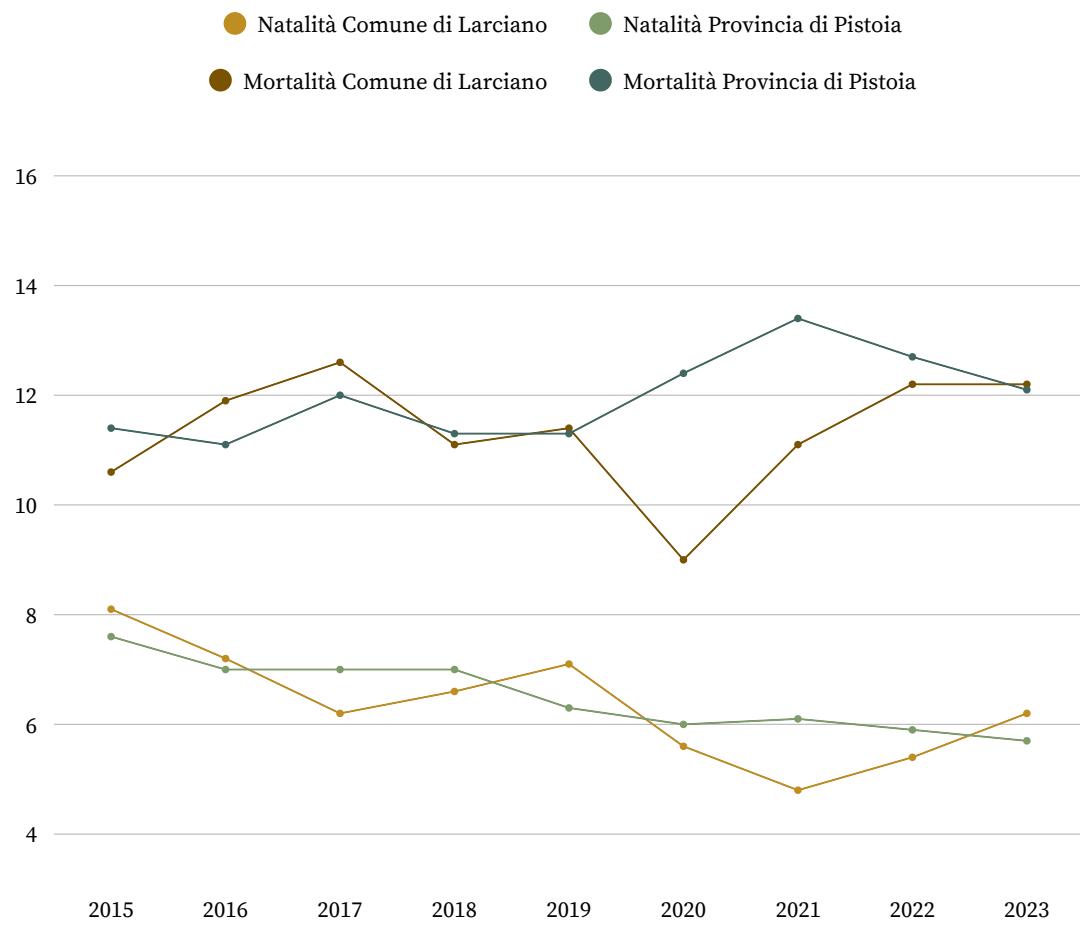


Fonte: www.tuttitalia.it.

A partire dal 2015, infatti, si è assistito, sia a livello provinciale che comunale, ad un progressivo incremento delle persone divorziate. Tuttavia, poiché nel Comune di Larciano la quota di questi resta inferiore alla media provinciale e subisce nel 2024 una significativa diminuzione, è possibile affermare una maggiore stabilità delle unioni matrimoniali sul piano locale.

Inoltre, l'analisi dei **tassi di natalità e mortalità** del Comune di Larciano mostra andamenti variabili e non lineari nel periodo osservato. Se nel 2015 la Provincia di Pistoia presentava un tasso di mortalità superiore di circa un punto percentuale rispetto a Larciano, nel 2023 il divario si è ridotto quasi a zero. Per quanto riguarda la natalità, invece, il Comune mantiene costantemente un tasso più elevato rispetto alla Provincia, sebbene nel corso degli anni si siano osservate diverse inversioni di tendenza, a indicare una certa instabilità dei fenomeni demografici.

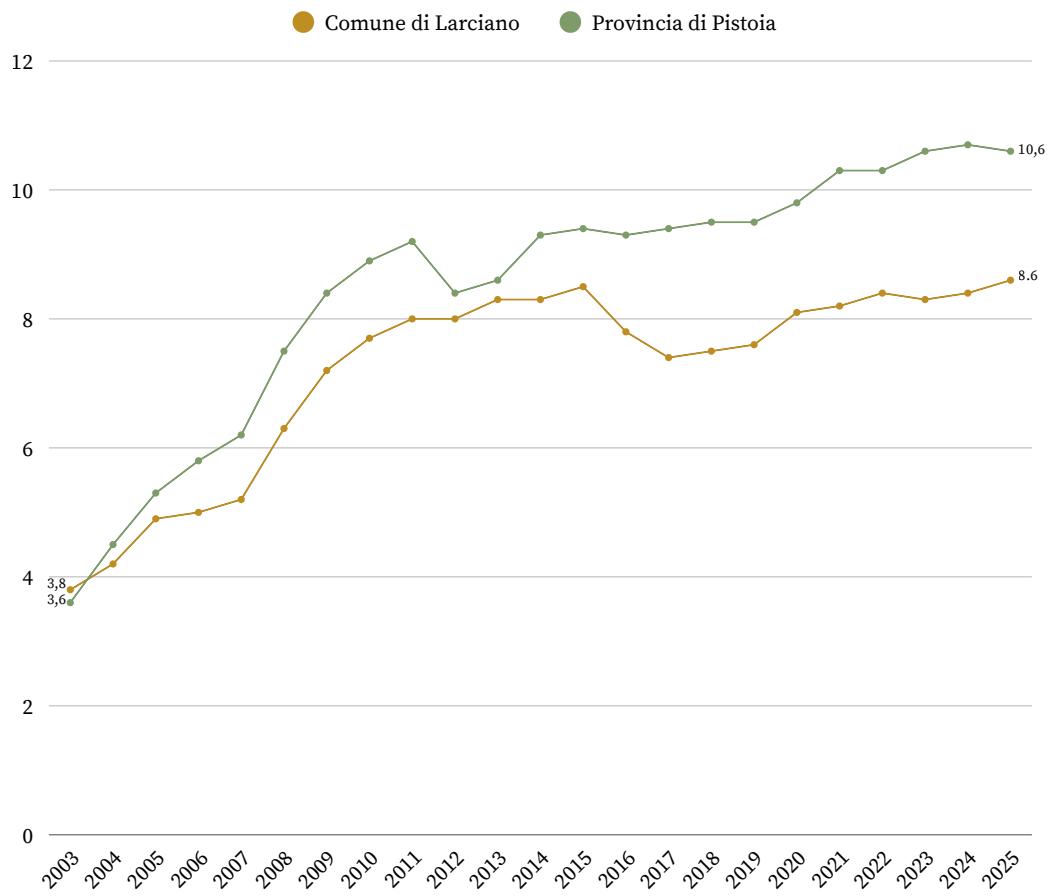
Fig. 1.5 - Andamento dei tassi di natalità e di mortalità. Anni 2015-2023



Fonte: www.tuttitalia.it.

Un ulteriore tema importante in merito alla parità di genere legato alla condizione demografica riguarda la popolazione straniera. Se dal 2003 al 2015 la percentuale di **popolazione straniera**⁶ residente nel Comune di Larciano è progressivamente aumentata, a partire dal 2016 questo trend ha subito una battuta d'arresto: inizialmente la quota di persone straniere è diminuita e successivamente, quando la crescita è ripartita, l'aumento è stato più lento rispetto al periodo precedente.

Fig. 1.6 - Percentuale di popolazione residente straniera sul totale della popolazione. Anni 2003-2025.



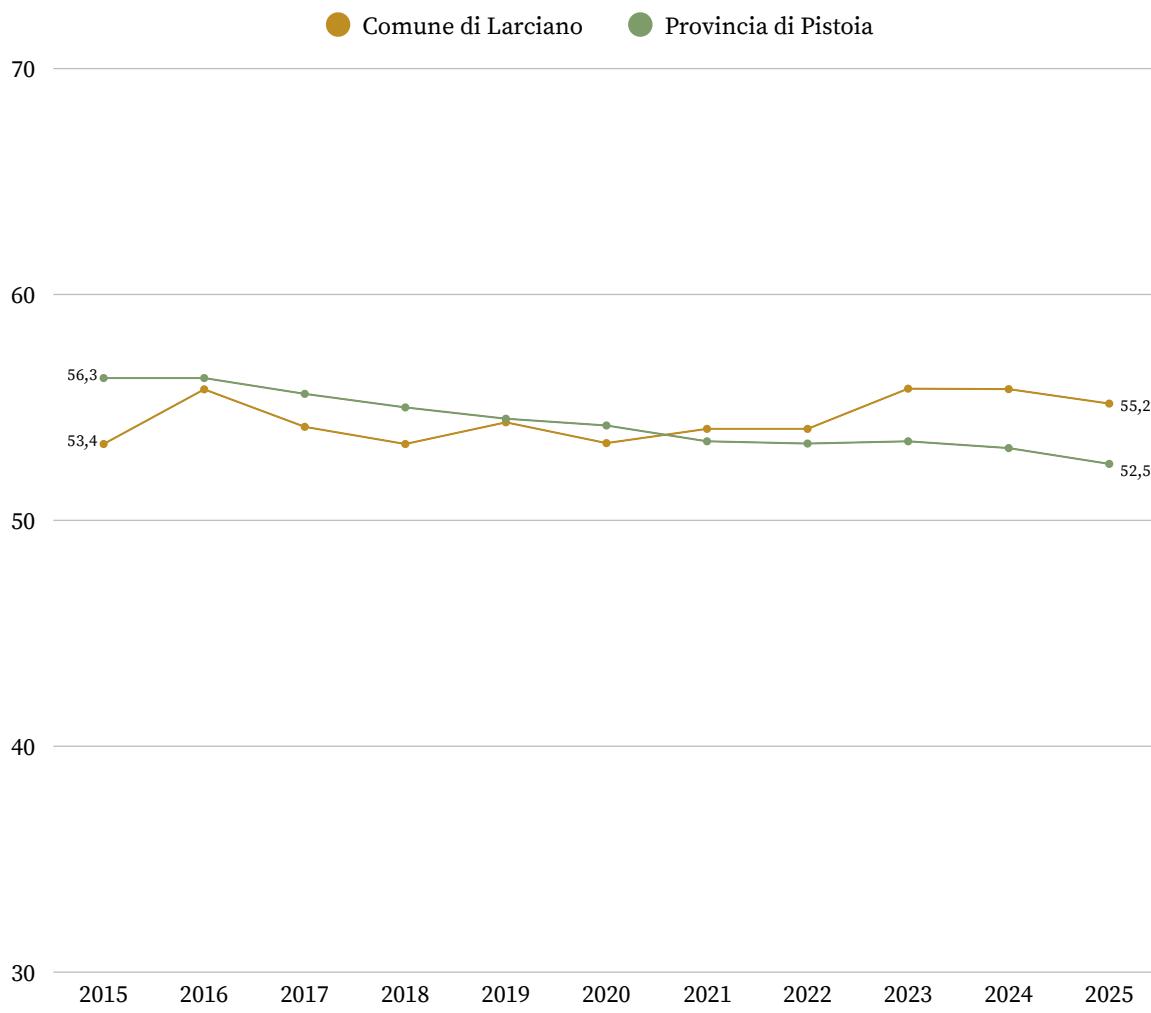
Fonte: www.tuttitalia.it.

⁶ Con popolazione straniera si intende la popolazione costituita dalle persone con cittadinanza non italiana o apolide abitualmente dimoranti in Italia.

Al 1° gennaio 2025, infatti, la quota di popolazione straniera residente nel Comune risultava non solo inferiore di due punti percentuali alla media provinciale, ma anche al dato medio nazionale.

Inoltre, la popolazione straniera residente nel Comune di Larciano, analogamente a quanto rilevato nel complesso della Provincia di Pistoia, presenta una prevalenza femminile. Tuttavia, mentre a livello provinciale la quota femminile è diminuita di circa 3,8 punti percentuali nel periodo considerato, nel Comune di Larciano si è registrato un lieve incremento di circa due punti.

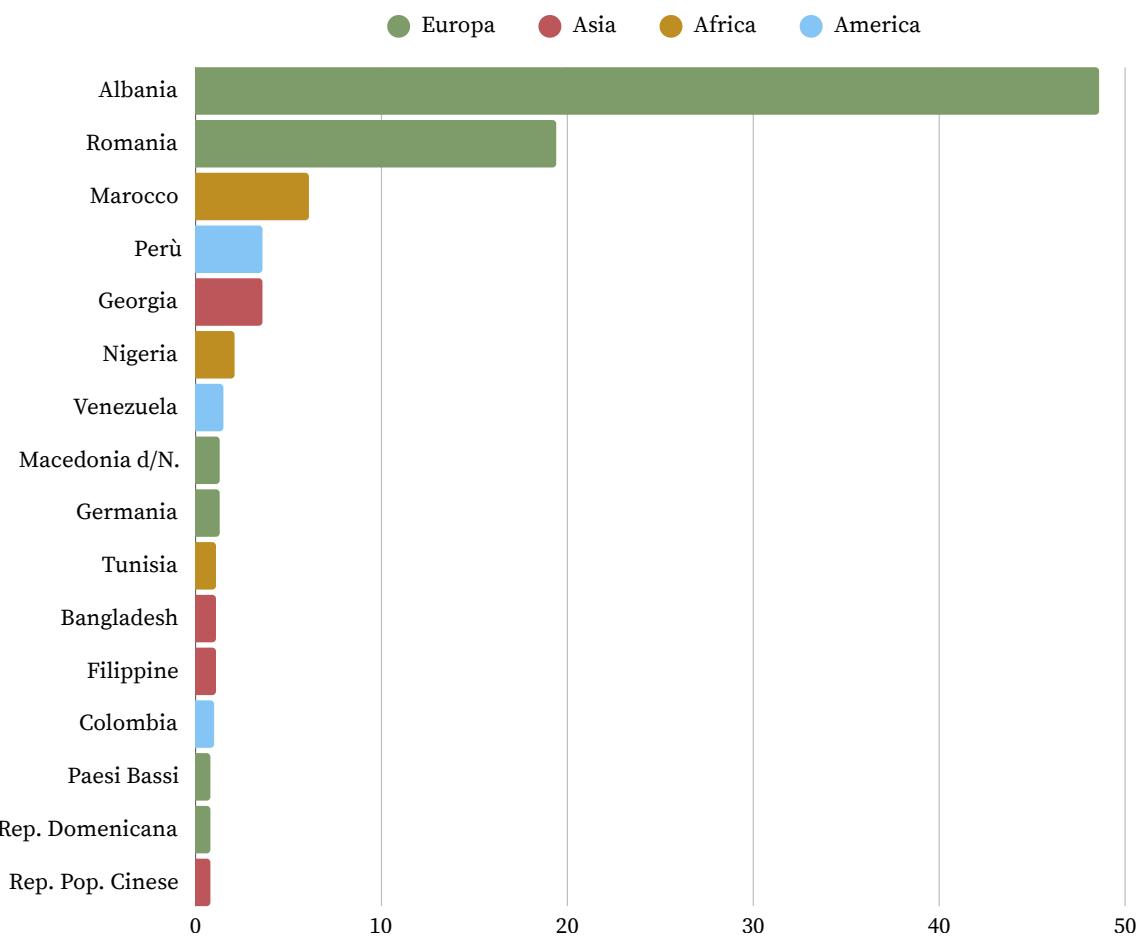
Fig. 1.7 - Percentuale di femmine sul totale della popolazione straniera residente. Anni 2015-2025



Fonte: www.tuttitalia.it.

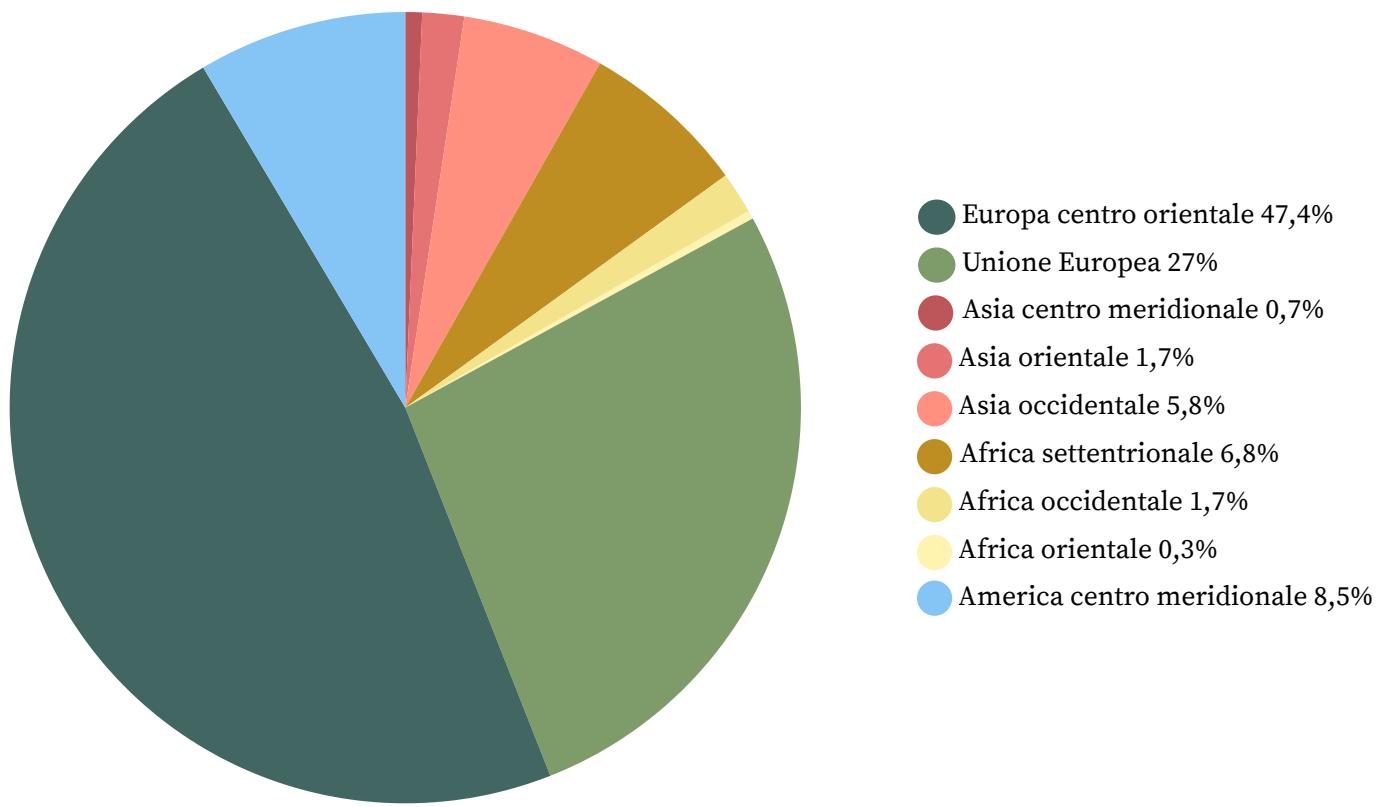
Per quanto concerne il Paese di cittadinanza della popolazione straniera residente a Larciano, nella maggior parte dei casi - come si evince nei grafici sotto riportati - è costituito da Albania, Romania, Marocco e Perù. Spostando il focus sulla popolazione straniera femminile, lo scenario resta pressoché invariato: prevalgono i paesi di cittadinanza appartenenti al continente europeo, seguiti, in ordine di consistenza, da quelli del continente africano.

Fig. 1.8 - Paese di cittadinanza della popolazione straniera residente al 01/01/2024



Fonte: www.tuttitalia.it.

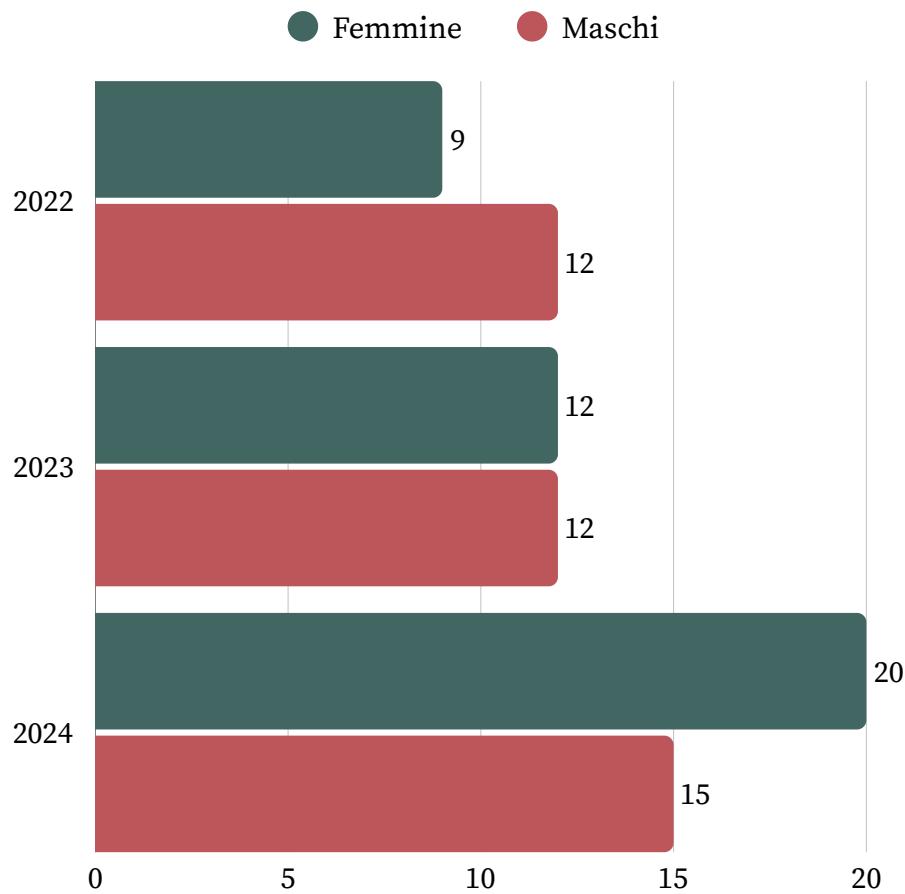
Fig. 1.9 - Area di cittadinanza della popolazione straniera femminile residente al 01/01/2024



Fonte: www.tuttitalia.it.

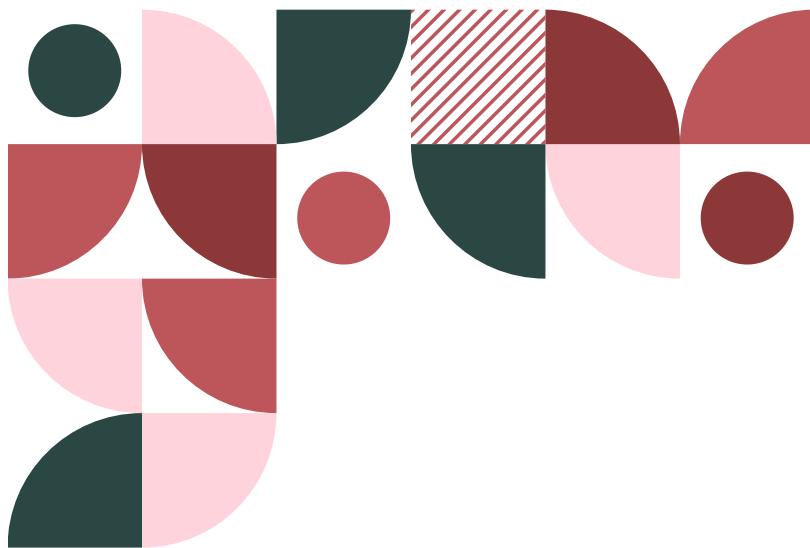
Infine, è possibile osservare come nel triennio che va dal 2022 al 2024 si sia assistito ad un progressivo aumento delle persone che nel Comune di Larciano hanno ottenuto la cittadinanza italiana.

Fig. 1.10 - Andamento delle cittadinanze concesse, suddivise per sesso. Anni 2022-2024

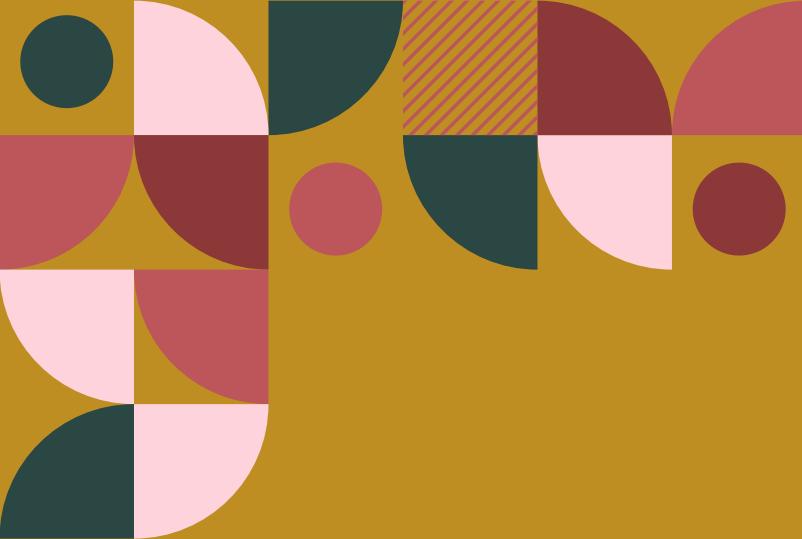


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

In linea con la composizione della popolazione straniera residente, la maggior parte di coloro che hanno acquisito la cittadinanza sono donne, anche se il divario di genere non risulta particolarmente marcato. Questo fenomeno può riflettere sia i flussi migratori recenti sia l'attenzione crescente verso percorsi di integrazione e regolarizzazione nel territorio comunale.



I dati demografici analizzati mostrano alcuni elementi e tendenze interessanti dal punto di vista dell'analisi delle pari opportunità di genere, in particolare per quanto riguarda l'incremento della percentuale di persone divorziate (per quanto inferiore alla media provinciale e in flessione), così come la maggior percentuale di donne vedove. Un aumento di nuclei familiari monoparentali e monocomponenti (con un'attenzione particolare a donne anziane) richiama la necessità di approfondimenti e interventi mirati per rispondere a bisogni specifici dal punto di vista delle condizioni socio economiche, dei profili di bisogno e delle politiche pubbliche per rispondervi. L'incremento dell'indice di vecchiaia e il progressivo incremento della popolazione straniera residente evidenziano ulteriori tendenze che, per quanto in linea con i dati provinciali e nazionali, richiamano anche in questo caso riflessioni sui mutamenti socio demografici in atto.



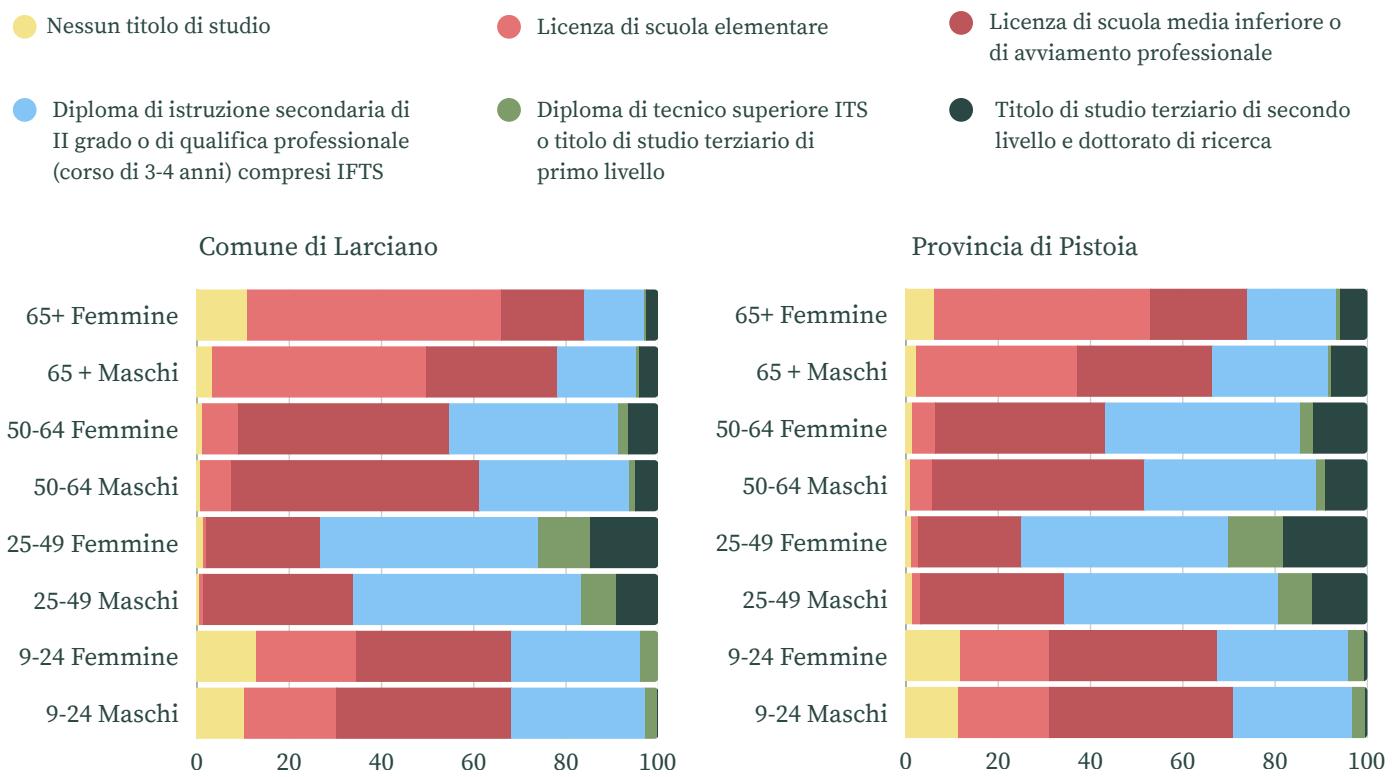
2.2

Istruzione e lavoro

Nell'ambito dell'analisi di genere del contesto, il livello di istruzione e le condizioni lavorative rappresentano indicatori chiave per comprendere i fenomeni di disuguaglianza socio-economica. Il lavoro retribuito rappresenta per le donne non solo uno strumento essenziale di autonomia economica, ma anche un'importante opportunità di realizzazione personale e sociale. Tuttavia, l'occupazione femminile continua a presentare significative differenze rispetto a quella maschile, dovute a una pluralità di fattori, tra cui stereotipi di genere, discriminazioni strutturali e, soprattutto, la persistente difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con quelli dedicati alla cura e alla vita familiare. Queste dinamiche si riflettono in forme evidenti di segregazione occupazionale. Da un lato, la segregazione verticale limita l'accesso delle donne a posizioni apicali o di responsabilità; dall'altro, la segregazione orizzontale le concentra in settori professionali tradizionalmente considerati "femminili", spesso meno valorizzati sia socialmente che economicamente. Le donne tendono quindi a lavorare con maggiore precarietà, in forme contrattuali più flessibili o a tempo parziale, e con remunerazioni mediamente inferiori rispetto agli uomini.

L'analisi per sesso e fasce di età del grado di istruzione della popolazione residente del Comune di Agliana si mostra in linea con quella della Provincia di Pistoia, seppur si evidenzia un livello leggermente inferiore per ogni fascia di età.

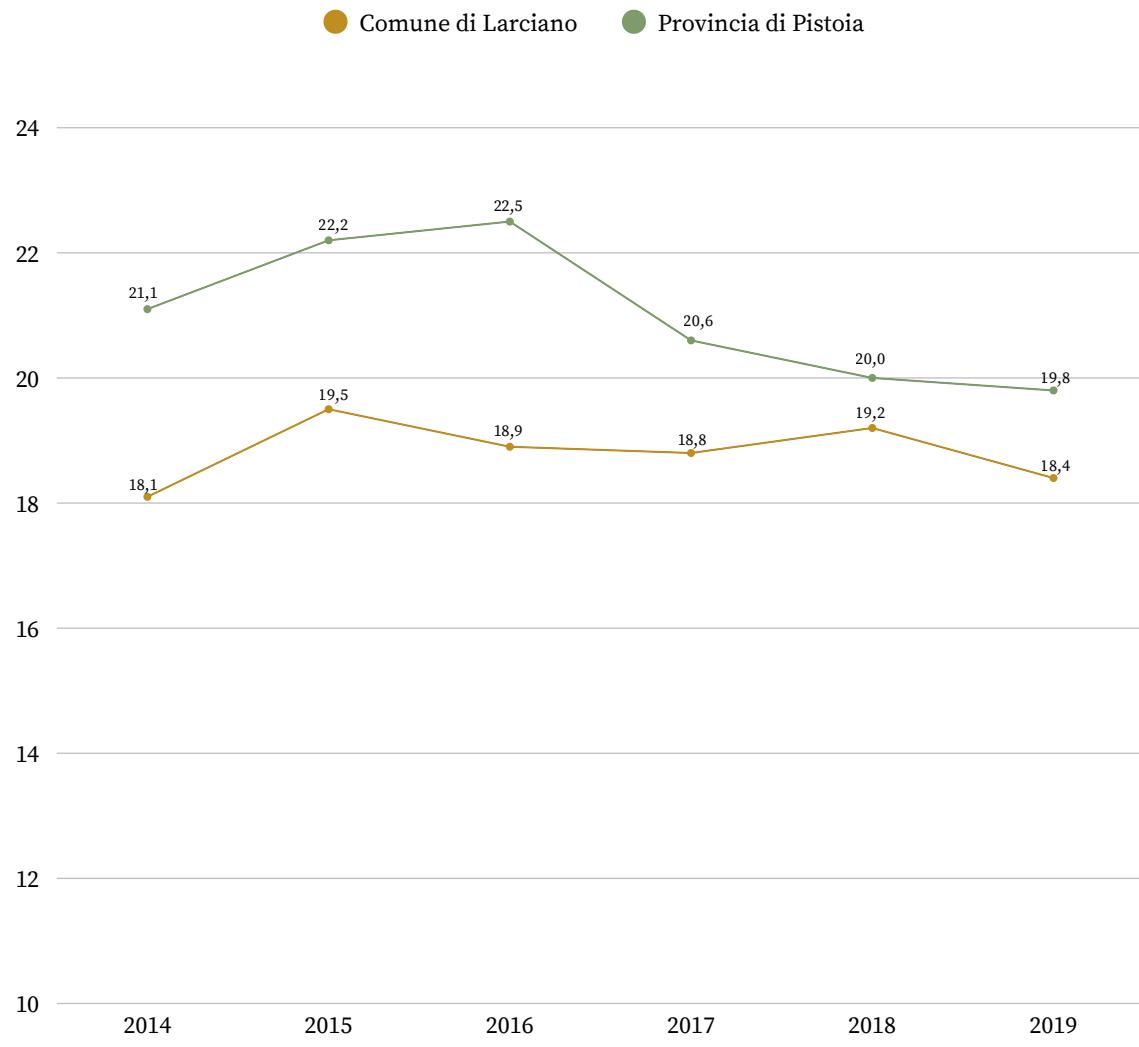
Fig. 2.1 - Popolazione residente di 9 anni e più per grado di istruzione, sesso ed età. Anno 2023 .



Sia i dati a livello comunale e provinciale mostrano alcune tendenze interessanti dal punto di vista dell'analisi di genere. Nella popolazione più anziana, gli uomini hanno un livello di studio più elevato rispetto alle donne, differenza che va ad assottigliarsi nella popolazione tra i 50 ed i 64 anni per poi ribaltarsi nella popolazione tra i 25 e i 49, dove le donne hanno mediamente un grado di istruzione più elevato rispetto agli uomini della stessa età, tendenza confermata anche per le età inferiori. L'impatto di questi dati assume particolare significato sia rispetto alle variabili demografiche discusse in precedenza (ad esempio, rispetto alla prevalenza di persone anziane di sesso femminile, per cui il grado di istruzione inferiore si lega a una qualità della vita inferiore, creando un ciclo che include maggiore povertà, peggiori condizioni di salute e minori opportunità), sia rispetto ai dati che saranno di seguito discussi in merito alle condizione lavorative ed economiche a fronte di donne e giovani donne con un grado di istruzione mediamente più alto della popolazione maschile della stessa età.

Rispetto al **fenomeno NEET⁷** (Not in Education, Employment or Training), ovvero persone giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione, il confronto con i dati provinciali può offrire spunti per valutare il grado di efficacia delle politiche locali di orientamento, formazione e inserimento nel mondo del lavoro.

Fig. 2.2 - Andamento della % di Neet. Anni 2014-2019.



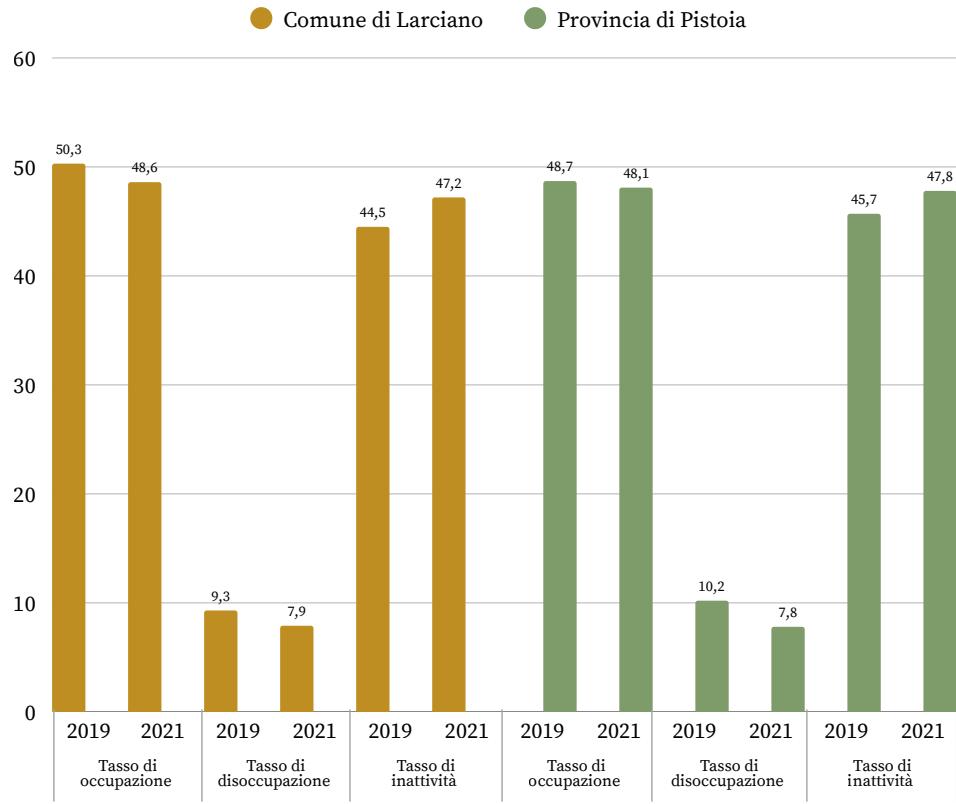
Fonte: Istat - Condizioni socio-economiche delle famiglie - ARCH.I.M.E.DE (fonti amministrative integrate)

⁷ Calcolato come rapporto tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non hanno un'occupazione regolare e non seguono un percorso di studio sul totale della popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

Complessivamente, possiamo osservare come la percentuale sia inferiore a quella provinciale in tutto il periodo preso in esame, seppur a partire dal 2018 vi è stata una convergenza significativa. Potrebbe, quindi, essere interessante ottenere dati più recenti per valutare l'andamento di tale indicatore, così come dati disaggregati per genere ed altre variabili per una maggior comprensione del fenomeno.

Per quanto concerne i **dati occupazionali** del Comune di Larciano, a seguito della pandemia si è registrata una contrazione sia del tasso di occupazione, sia del tasso di disoccupazione, accompagnata da un incremento del tasso di inattività, in linea con quanto avvenuto a livello provinciale. Nonostante questo, il Comune si distingue per un tasso di occupazione complessivamente più alto rispetto alla media provinciale e per un tasso di disoccupazione inferiore, almeno nel 2019, mentre nel 2021 il dato comunale si allinea al trend osservato in provincia.

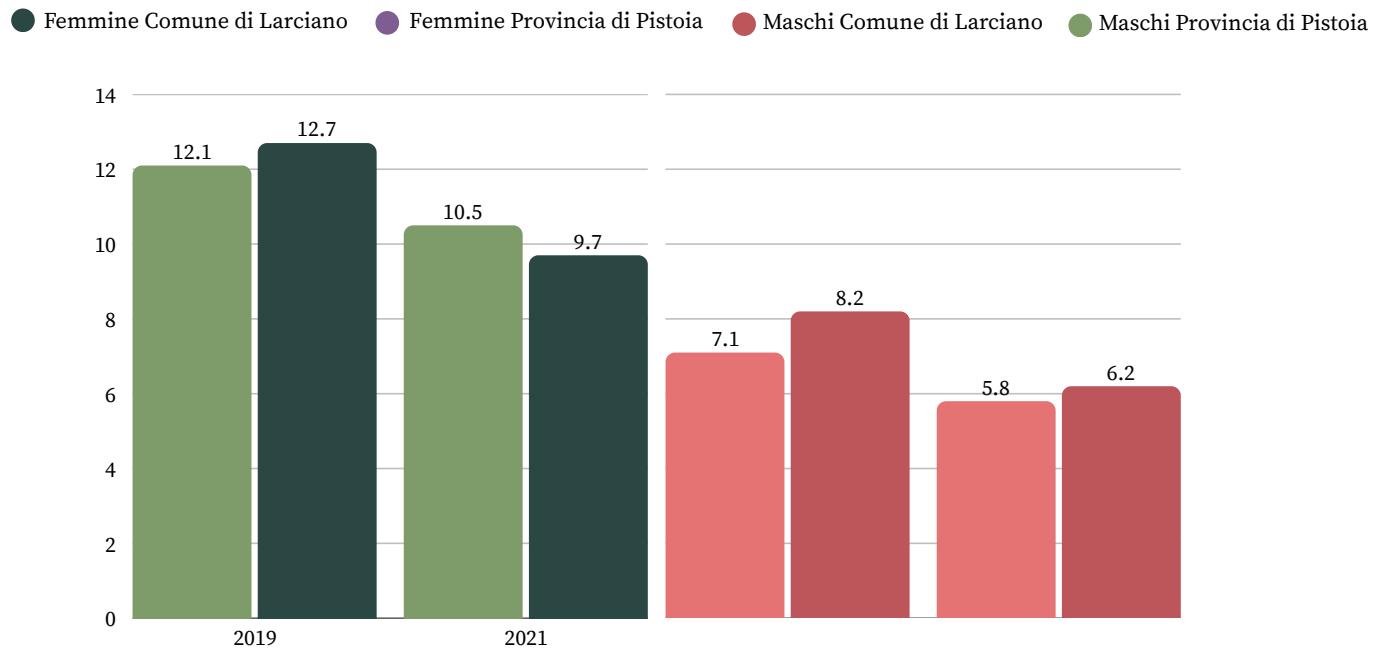
Fig. 2.3 - Tasso di occupazione, tasso di disoccupazione e tasso di inattività. Anni 2019 e 2021



Fonte: Istat - Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni

Un'analisi più dettagliata sulla condizione delle donne nel mercato lavoro evidenzia che, sia nel Comune sia a livello provinciale, la disoccupazione colpisce in misura maggiore le donne rispetto agli uomini. In particolare, nel 2021 la disoccupazione femminile nel Comune ha superato quella provinciale, sottolineando una vulnerabilità specifica della componente femminile.

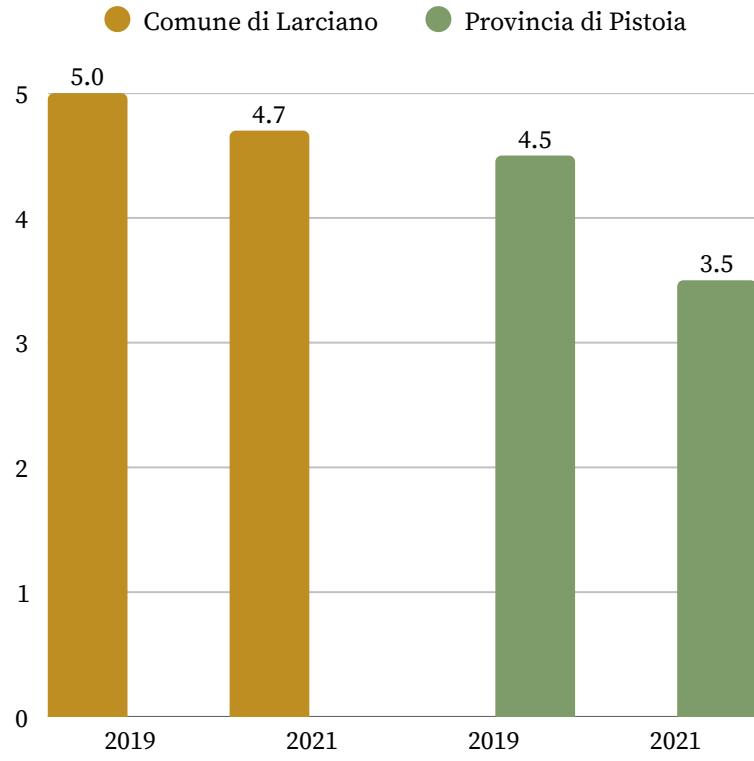
Fig. 2.4 - Tasso di disoccupazione suddiviso per sesso. Anni 2019 e 2021



Fonte: Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni. Data warehouse Censimenti Permanenti

Tuttavia, nel corso degli ultimi anni, il **gap di disoccupazione** (ovvero la differenza tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile) ha mostrato segni di contenimento: dal 2019 al 2021 il divario si è progressivamente ridotto, sia nel Comune sia in provincia. Tuttavia, in entrambi gli anni questo gap risulta più alto nel Comune rispetto al territorio provinciale, suggerendo che le donne residenti a Larciano vivono una condizione occupazionale più sfavorevole rispetto alla media provinciale.

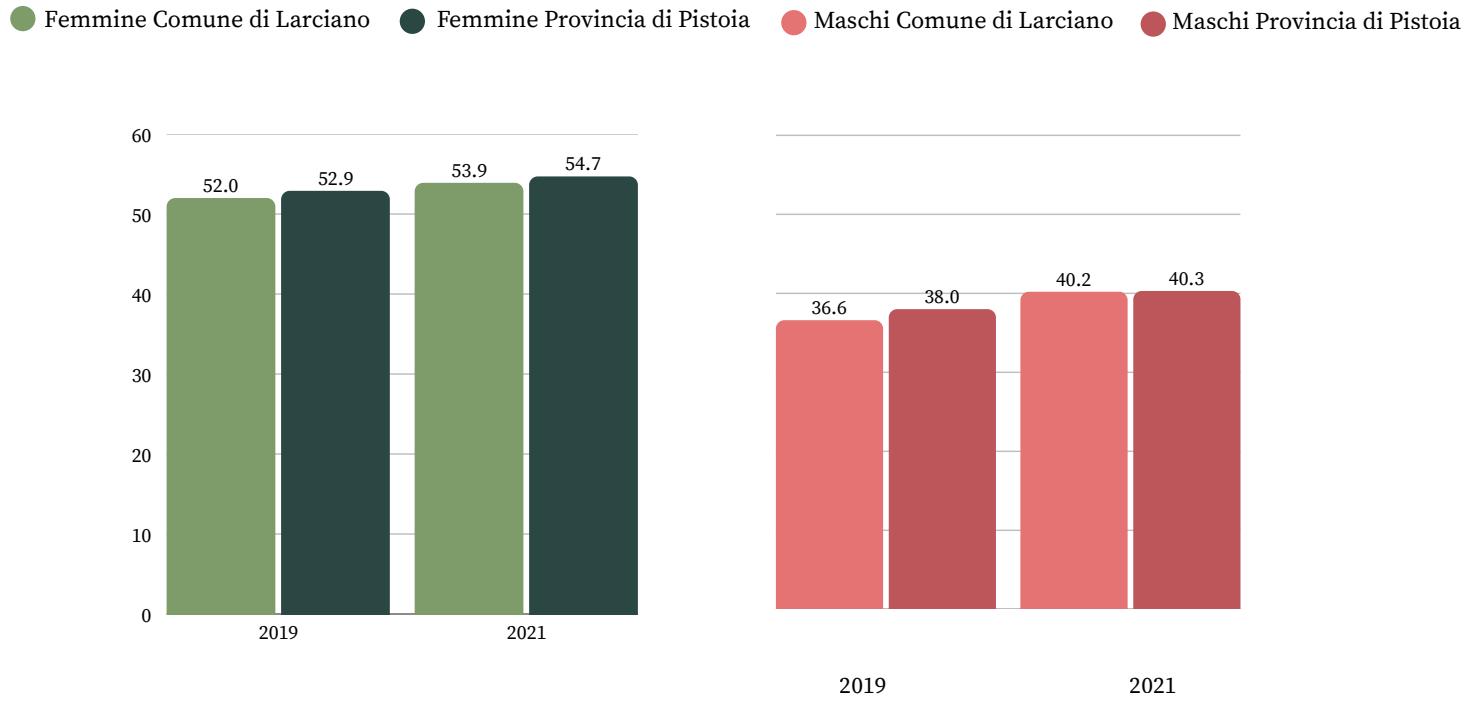
Fig. 2.5 - Gap di disoccupazione nel Comune di Larciano e nella Provincia di Pistoia, anni 2019 e 2021



Fonte: Elaborazione su dati precedenti

Parallelamente, anche il **livello di inattività** segue lo stesso schema: le donne risultano più spesso inattive rispetto agli uomini, e questa quota ha registrato un aumento nel periodo considerato, coerentemente con l'andamento osservato sulla disoccupazione.

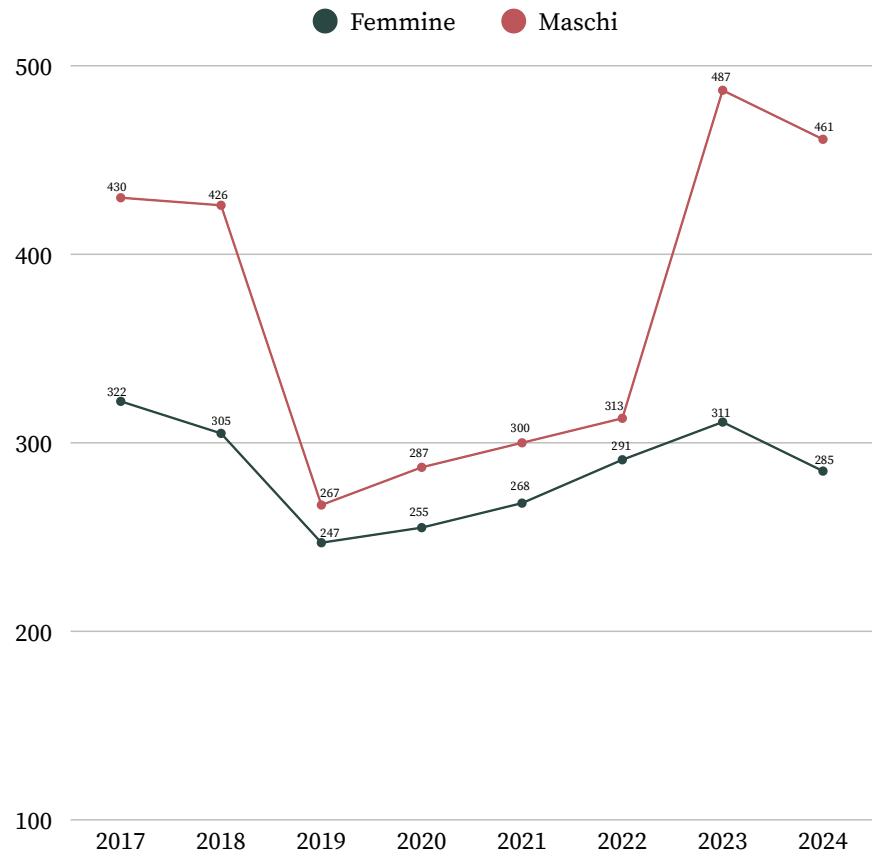
Fig. 2.6 - Tasso di inattività suddiviso per sesso. Anni 2019 e 2021



Fonte: Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni. Data warehouse Censimenti Permanentì

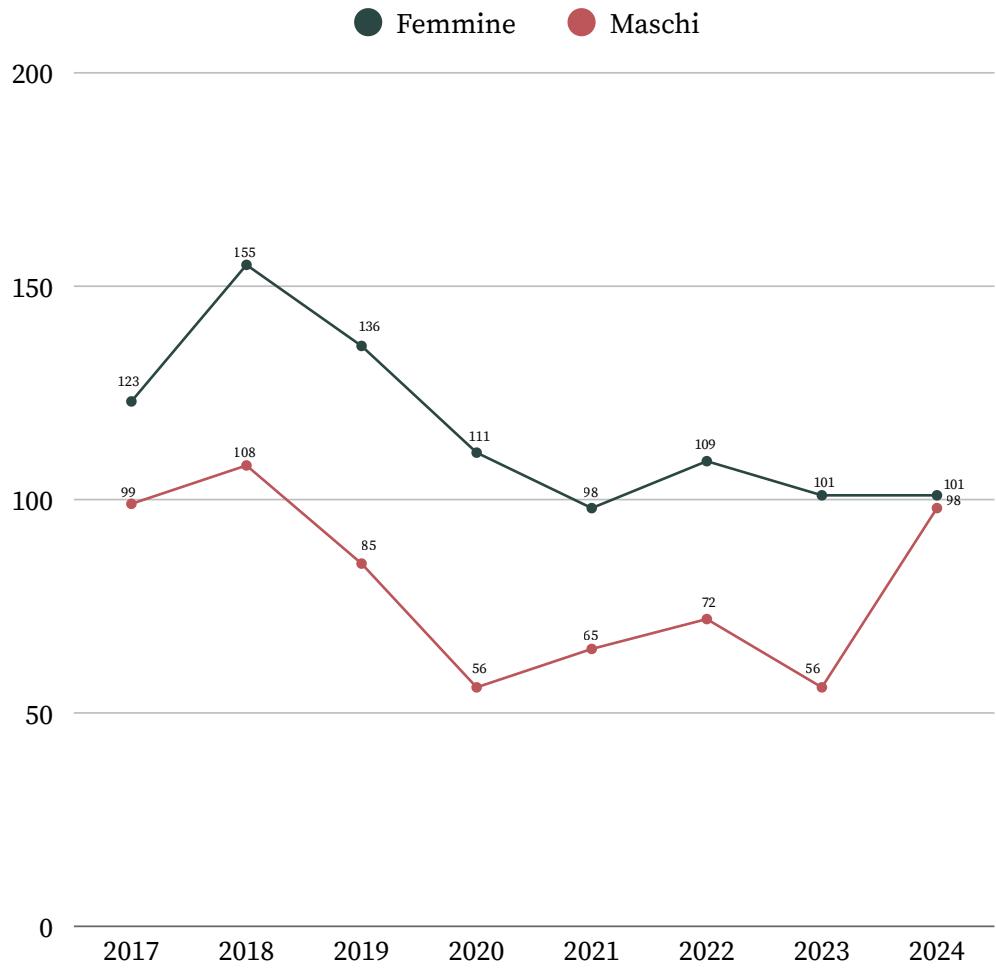
Guardando in termini assoluti alla composizione per genere delle comunicazioni di avviamento relative a nuovi rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato, emerge un quadro coerente con le dinamiche sopra descritte. Gli uomini, infatti, rappresentano la maggioranza delle nuove assunzioni in tutto il periodo considerato, mentre le donne, pur essendo più numerose in termini assoluti tra i nuovi soggetti iscritti allo stato di disoccupazione, sono nettamente meno presenti nelle posizioni lavorative, specialmente nei bienni 2017-2018 e 2023-2024.

Fig. 2.7 - Comunicazioni di avviamento, suddivise per sesso. Anni 2017-2024



Fonte: www.web.regione.toscana.it

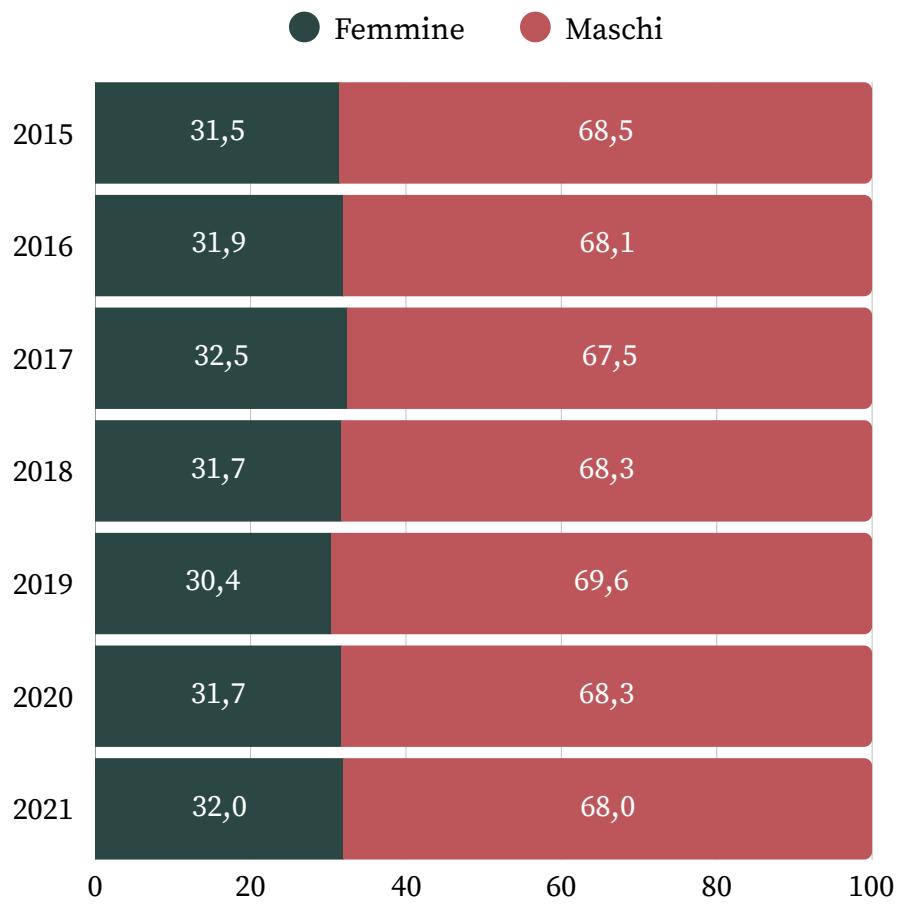
Fig. 2.8 - Iscrizioni allo stato di disoccupazione, suddivise per sesso. Anni 2017-2024



Fonte: www.web.regione.toscana.it

Tale evidenza suggerisce, quindi, che la componente femminile continua a sperimentare una maggiore vulnerabilità in termini di stabilità e continuità occupazionale. Questo divario, capace di riflettere ancora una disuguaglianza strutturale di genere, si manifesta anche nella **qualità dei rapporti di lavoro e nella loro durata**, richiedendo pertanto una costante attenzione nell'ottica delle politiche di pari opportunità.

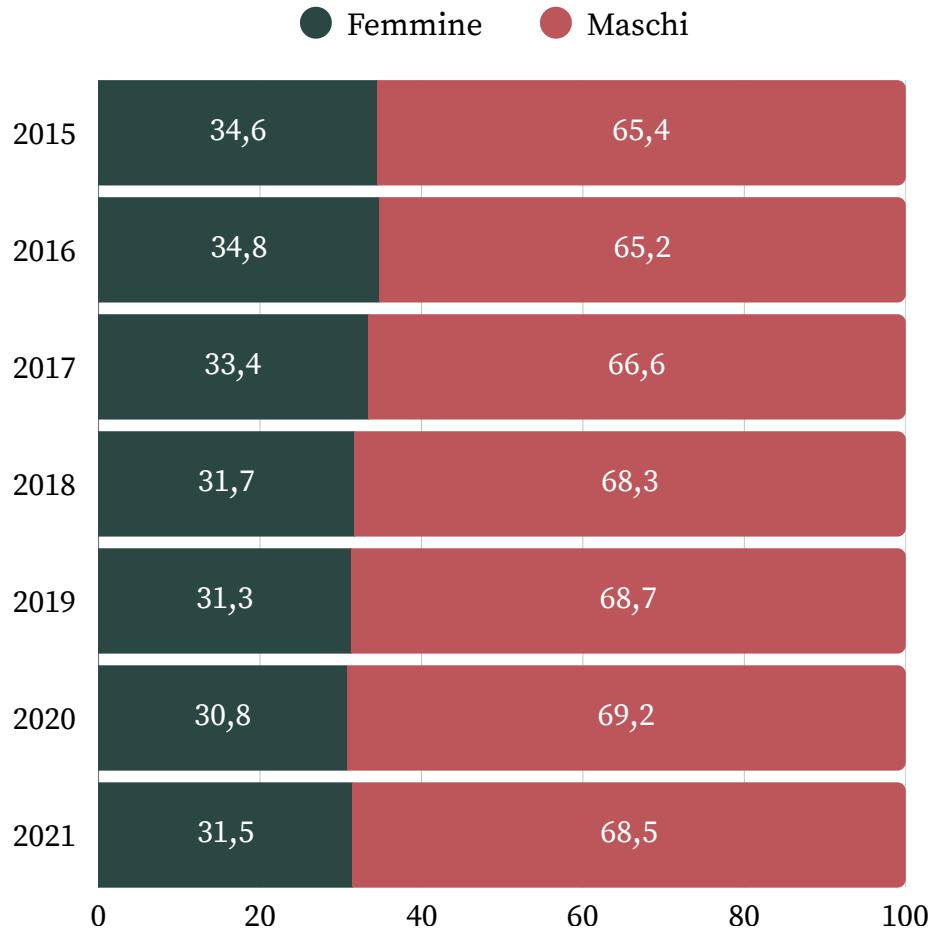
Fig. 2.9 - Percentuale di personale indipendente, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021



Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Istruzione e lavoro

Fig. 2.10 - Percentuale di personale dipendente, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021

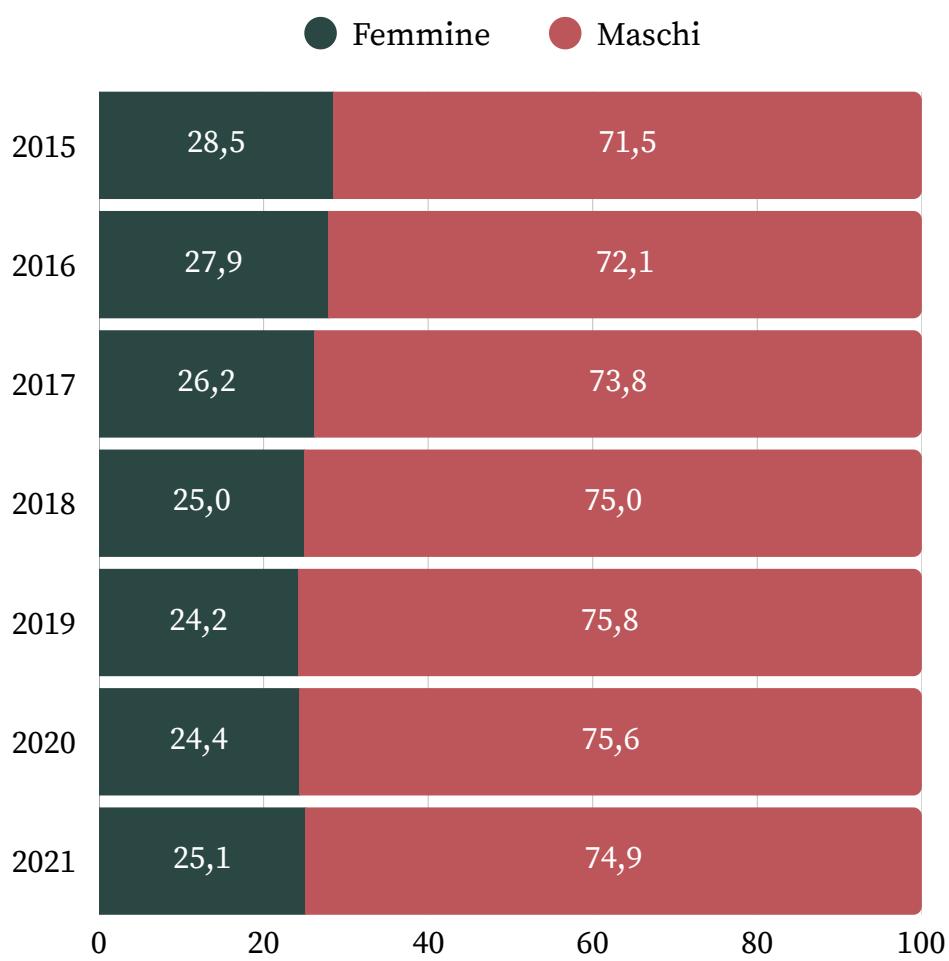


Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Analizzando la tipologia di lavoro, emerge che nel Comune di Larciano, le **donne con un'attività lavorativa indipendente** sono meno della metà degli uomini. Questo divario è rimasto sostanzialmente costante nel periodo considerato, evidenziando una disparità di genere persistente nel lavoro autonomo, ma anche nel **personale dipendente** si osserva una situazione pressoché analoga: anche in questo caso, infatti, gli uomini costituiscono la maggioranza. Ciò suggerisce che la differenza di genere non riguarda solo la forma del contratto, ma l'accesso stesso al mercato del lavoro e la distribuzione delle opportunità occupazionali tra uomini e donne.

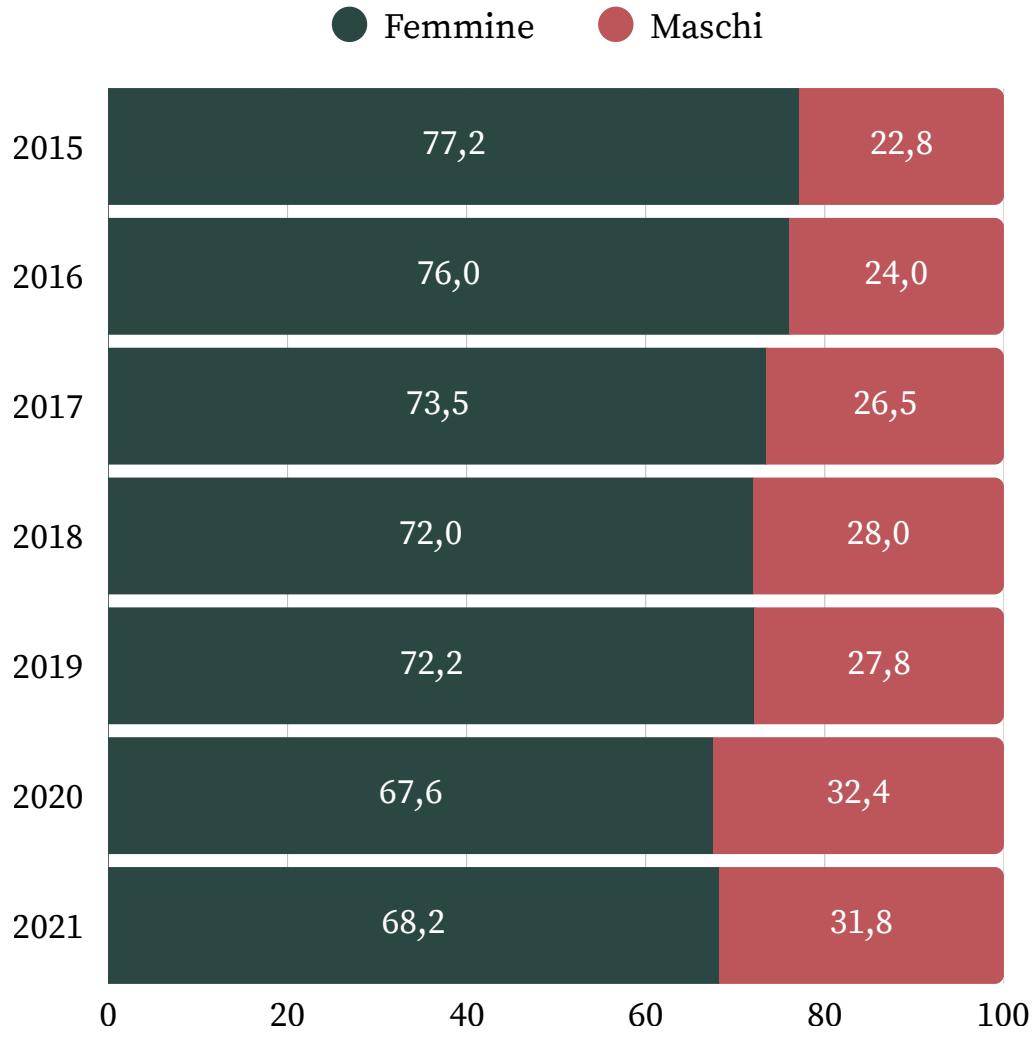
Con riferimento alla **tipologia oraria**, oltre due terzi del personale dipendente a tempo pieno sono uomini, mentre la quota femminile, già minoritaria, mostra una progressiva riduzione nel corso degli anni. Il lavoro a tempo parziale, al contrario, è caratterizzato da una netta prevalenza femminile: in tutto il periodo analizzato le donne rappresentano stabilmente oltre il 70% del personale dipendente con tale forma contrattuale. Solo nel 2020 e nel 2021 la quota maschile ha superato il 30%. Questa configurazione evidenzia una disparità contrattuale strutturale, spesso riconducibile alla necessità, per molte donne, di conciliare l'attività lavorativa con le responsabilità familiari e di cura.

Fig. 2.11 - Percentuale di personale dipendente full time, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021



Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Fig. 2.12 - Percentuale di personale dipendente part time, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021

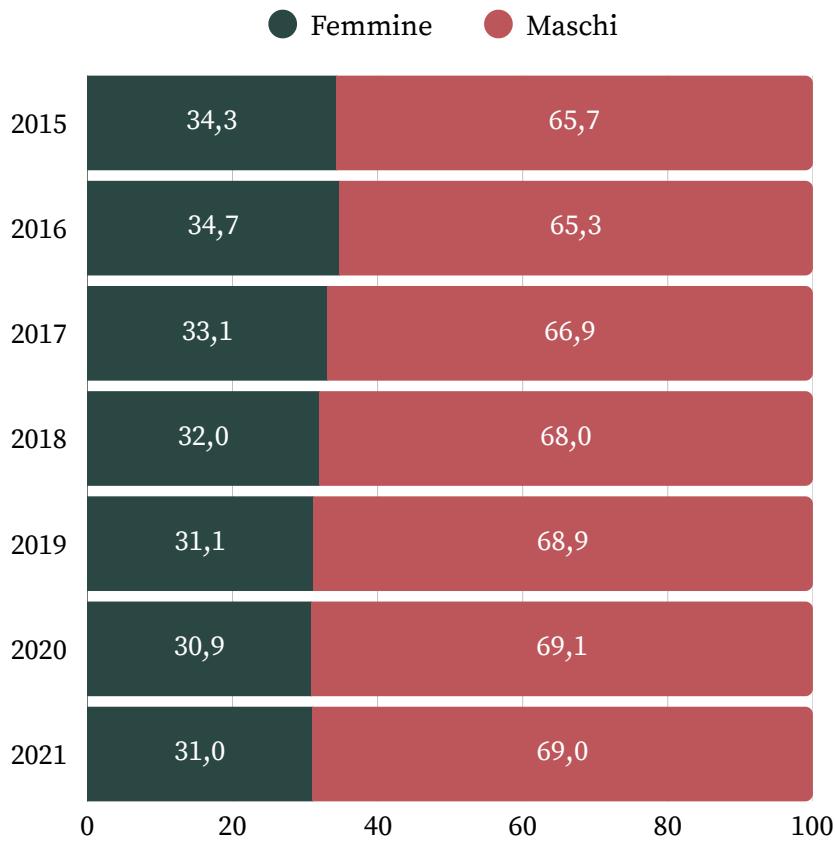


Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Anche analizzando la **stabilità dell'occupazione**, le differenze di genere restano significative. Nei contratti a tempo indeterminato la presenza femminile mostra un andamento in diminuzione nel periodo considerato: se nel 2015 le donne rappresentavano il 34,3% del personale dipendente con questo tipo di contratto, nel 2021 la loro quota è scesa al 31%. Ciò si traduce in una contrazione della partecipazione femminile nei rapporti di lavoro più stabili, suggerendo come le donne incontrino ancora ostacoli nell'accesso alle posizioni di maggiore continuità e sicurezza lavorativa.

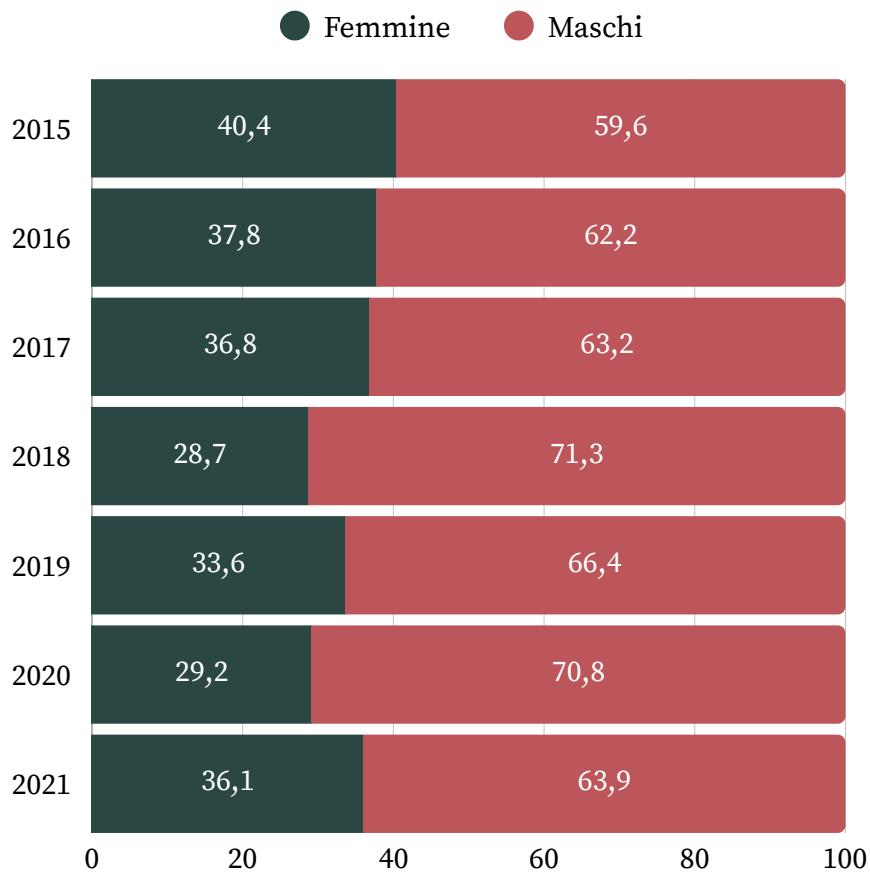
Nei contratti a tempo determinato, invece, la dinamica di genere appare più complessa e meno lineare. Dal 2015 si osserva una progressiva diminuzione della quota femminile, con un picco di prevalenza maschile nel 2018. Tuttavia, questo trend non si è consolidato negli anni successivi, mostrando un andamento oscillante e indicando come, anche in questo segmento del mercato del lavoro, le differenze di genere siano influenzate da fattori variabili nel tempo e da contesti specifici.

Fig. 2.13 - Percentuale di personale dipendente a tempo indeterminato, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021



Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Fig. 2.14 - Percentuale di personale dipendente a tempo determinato, suddivisa per sesso. Anni 2015-2021

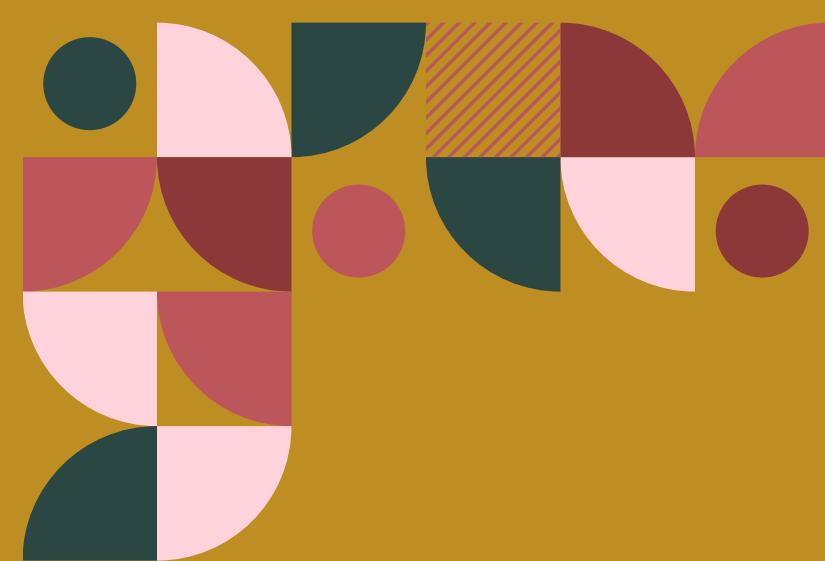


Fonte: Istat - Registro statistico dell'occupazione delle imprese (ASIA-Occupazione); Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL)

Nel complesso, i dati relativi al Comune di Larciano delineano un quadro in cui la componente femminile risulta ancora in una posizione di svantaggio nel mercato del lavoro. Tale svantaggio si manifesta non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi: le donne continuano a essere meno presenti nelle forme di occupazione più stabili e nei lavori autonomi, mentre sono più frequentemente coinvolte in contratti a tempo parziale o di durata limitata. Queste evidenze confermano la persistenza di un divario di genere strutturale, che riflette la necessità di politiche mirate a favorire la piena e paritaria partecipazione delle donne alla vita economica e lavorativa del territorio.



Nel complesso, i dati confermano come le donne, nel Comune di Larciano, si trovino in una posizione di svantaggio sistematico nell'accesso al mercato del lavoro, non solo in termini di quantità (occupazione complessiva), ma anche e soprattutto in termini di qualità dell'occupazione, con minore incidenza di contratti stabili, orari pieni e lavoro autonomo. Nonostante il possesso di titoli di studio mediamente più elevati, l'occupazione femminile continua a presentare significative differenze rispetto a quella maschile. Queste dinamiche si riflettono in forme evidenti di segregazione occupazionale.



2.3

Economia

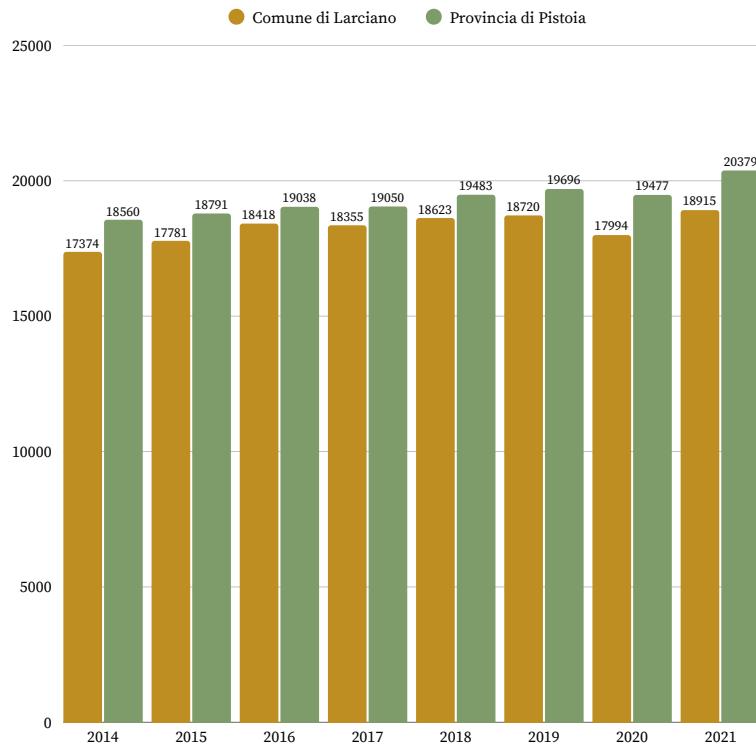
Nella redazione di un Bilancio di Genere è fondamentale esaminare la condizione economica del territorio e della popolazione residente poiché le politiche pubbliche, comprese quelle di bilancio, agiscono su una realtà fatta di bisogni, risorse, disuguaglianze e potenzialità definite. Nel caso specifico dell'analisi di genere, questo passaggio diventa ancora più cruciale perché la condizione economica è strettamente legata alla possibilità di autodeterminazione delle persone, e nel caso delle donne, rappresenta un indicatore chiave per valutare il loro empowerment.

Nell'analisi della condizione economica è tuttavia necessario segnalare che nella raccolta di dati a livello comunale e territoriale, le informazioni disaggregate per genere sono risultate scarse o assenti. Questo, dunque, rappresenta un ostacolo significativo per una valutazione accurata della condizione economica femminile e per l'individuazione di interventi mirati.

Nonostante ciò, è possibile fare delle importanti riflessioni sul contesto socio-economico del Comune di Larciano.

In termini di **reddito imponibile medio**, il Comune si mantiene costantemente al di sotto della media provinciale di Pistoia, pur registrando, con l'unica eccezione del 2020, incrementi graduali nel tempo. Ciò suggerisce la presenza di un tessuto economico locale caratterizzato da una capacità reddituale mediamente più contenuta rispetto al contesto territoriale più ampio.

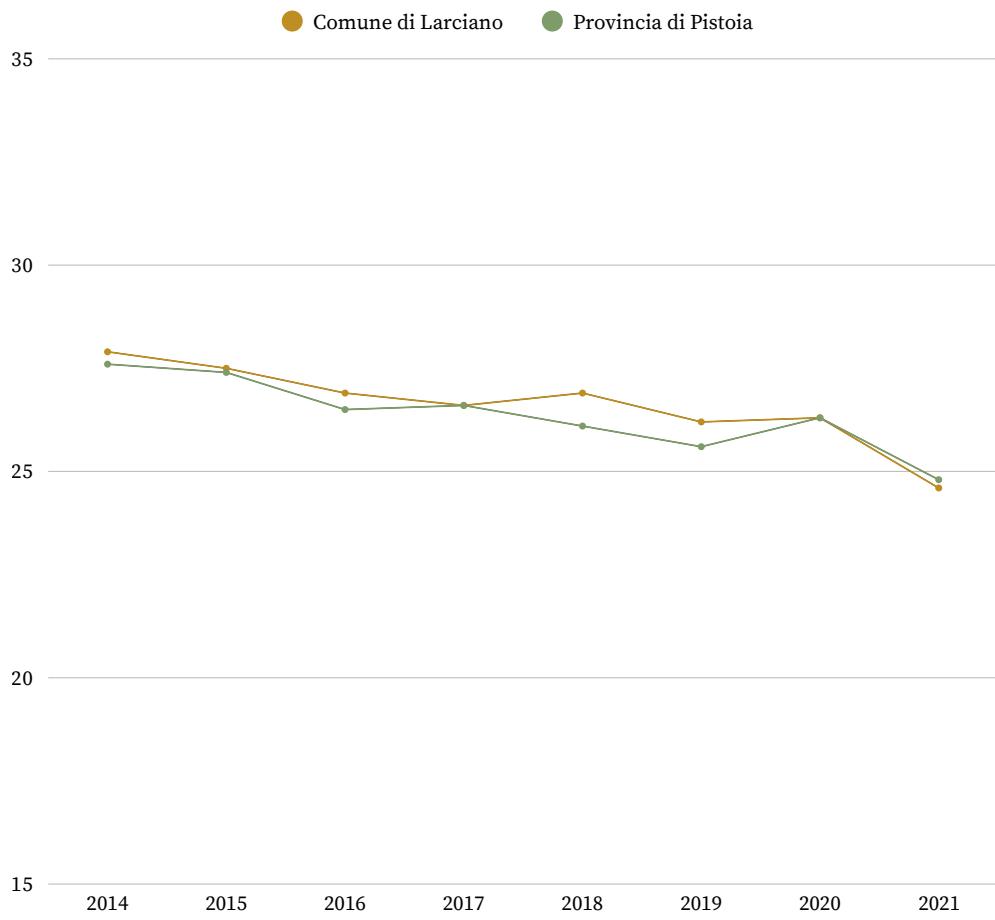
Fig. 3.1 - Reddito imponibile per contribuente. Anni 2014-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento delle Finanze

Un ulteriore elemento di riflessione emerge osservando la quota di contribuenti IRPEF con redditi inferiori ai 10.000 euro annui. Analizzando più nel dettaglio la distribuzione dei redditi, emerge che la quota di contribuenti con un reddito inferiore ai diecimila euro è rimasta sostanzialmente stabile tra il 2014 e il 2021, con una lieve diminuzione di circa tre punti percentuali, allineandosi sostanzialmente ai valori medi provinciali.

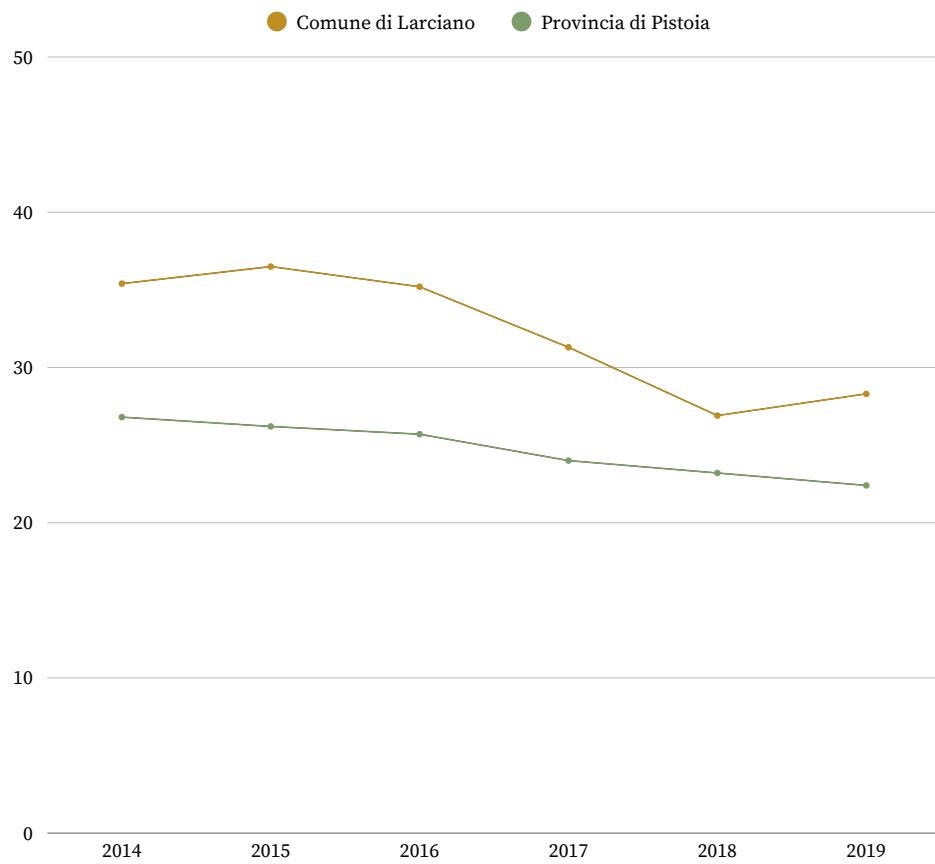
Fig. 3.2 - Percentuale di contribuenti IRPEF con reddito complessivo inferiore ai 10mila euro. Anni 2014-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento delle Finanze

Un dato particolarmente rilevante in ottica di genere riguarda le **famiglie anagrafiche monoredito con figli/e sotto i sei anni** che, a Larciano, sono state in tutto il periodo oggetto di analisi significativamente superiori rispetto alla media provinciale.

Fig. 3.3 - Famiglie anagrafiche monoredito con bambini/e di età inferiore a 6 anni. Anni 2014-2019

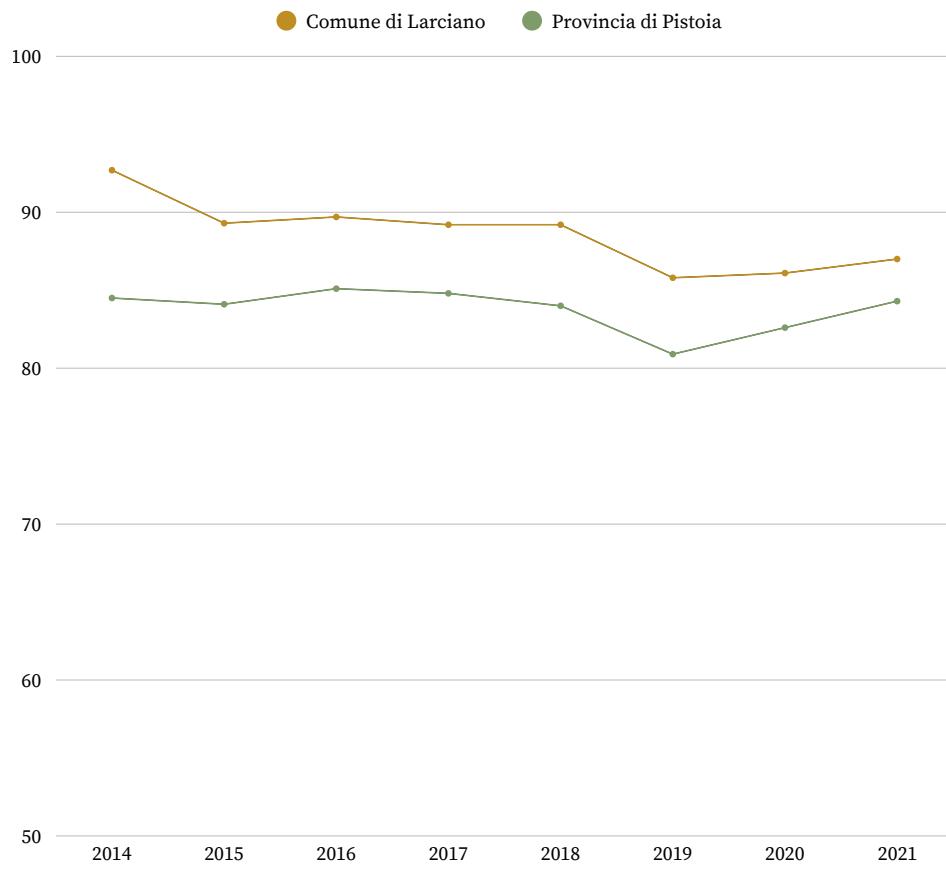


Fonte: Istat - Condizioni socio-economiche delle famiglie - ARCH.I.M.E.DE (fonti amministrative integrate)

Nel 2018, tuttavia, il divario ha cominciato a ridursi, segnalando un trend di progressiva convergenza, seppur ciò non sia da attribuire ad un miglioramento dei servizi di conciliazione tra vita familiare e lavoro o a politiche di sostegno rivolte ai nuclei con minori, quanto ad un peggioramento della condizione provinciale.

Per quanto concerne il **tessuto produttivo**, invece, è possibile osservare un buon dinamismo economico.

Fig 3.4 - Tasso di imprenditorialità. Anni 2014-2021

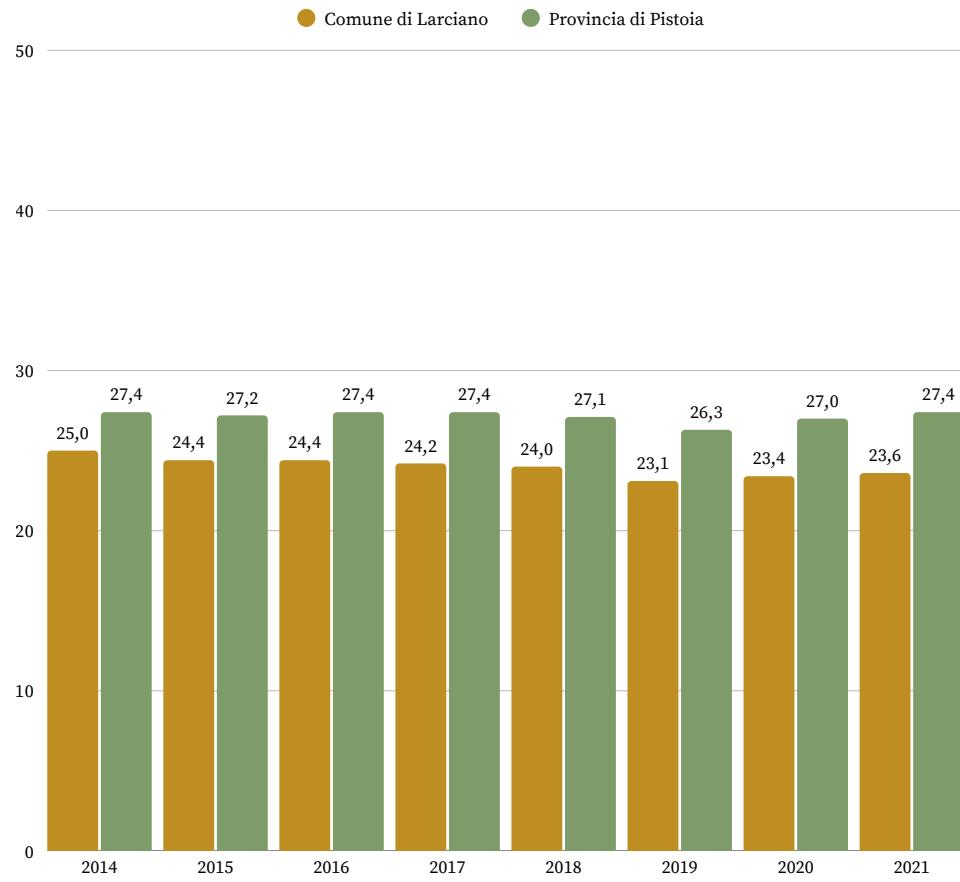


Fonte: Istat - Registro statistico delle imprese attive (ASIA-Imprese) - IstatData

Tra il 2014 ed il 2021, infatti, il tasso di imprenditorialità, calcolato come rapporto tra numero di imprese e popolazione residente, non solo si è mantenuto compreso tra l'80% e il 90%, ma ha anche assunto valori leggermente superiori a quelli provinciali, a testimonianza di una vocazione imprenditoriale locale più marcata.

Tuttavia, nonostante questo alto tasso, la densità delle unità locali - cioè il numero di sedi operative rapportato alla superficie comunale - risulta inferiore alla media provinciale, suggerendo una distribuzione più dispersiva delle attività sul territorio o una prevalenza di imprese senza sede fissa.

Fig. 3.5 - Densità delle unità locali. Anni 2014-2021

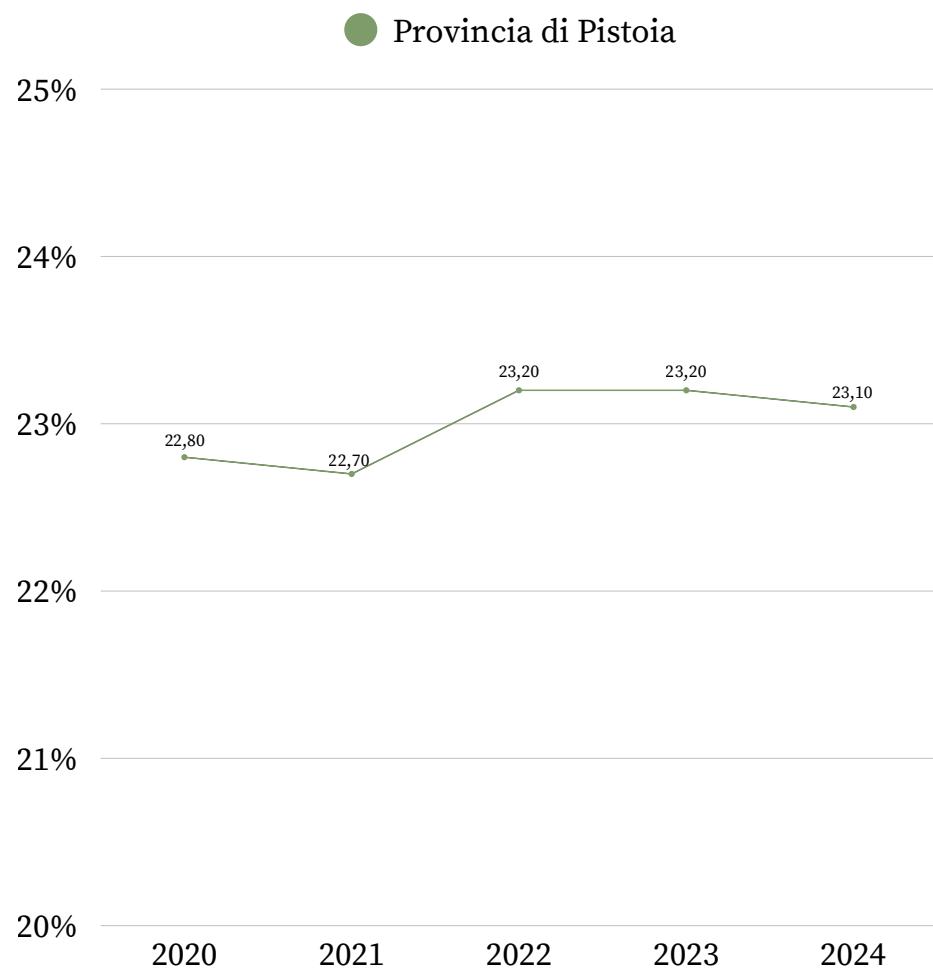


Fonte: Istat - Registro statistico delle unità locali (ASIA-UL) - IstatData

Un aspetto particolarmente significativo in ottica di bilancio di genere riguarda l'**imprenditoria femminile**.

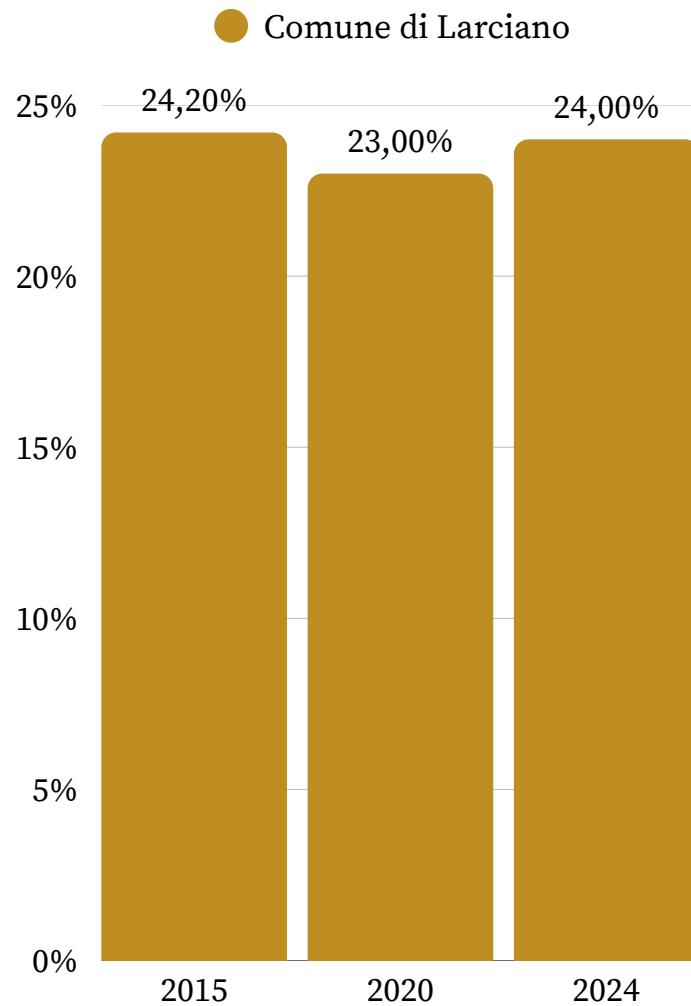
Se nel complesso della Provincia di Pistoia la percentuale di imprese guidate da donne rimane contenuta – con oltre il 75% delle attività economiche gestite da uomini e una sostanziale stabilità negli ultimi anni – la situazione di Larciano appare più dinamica.

Fig. 3.6 - Percentuale di imprese a conduzione femminile nella Provincia di Pistoia. Anni 2020-2024



Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Fig. 3.7 - Percentuale di imprese a conduzione femminile nel Comune di Larciano. Anni 2015, 2020 e 2024



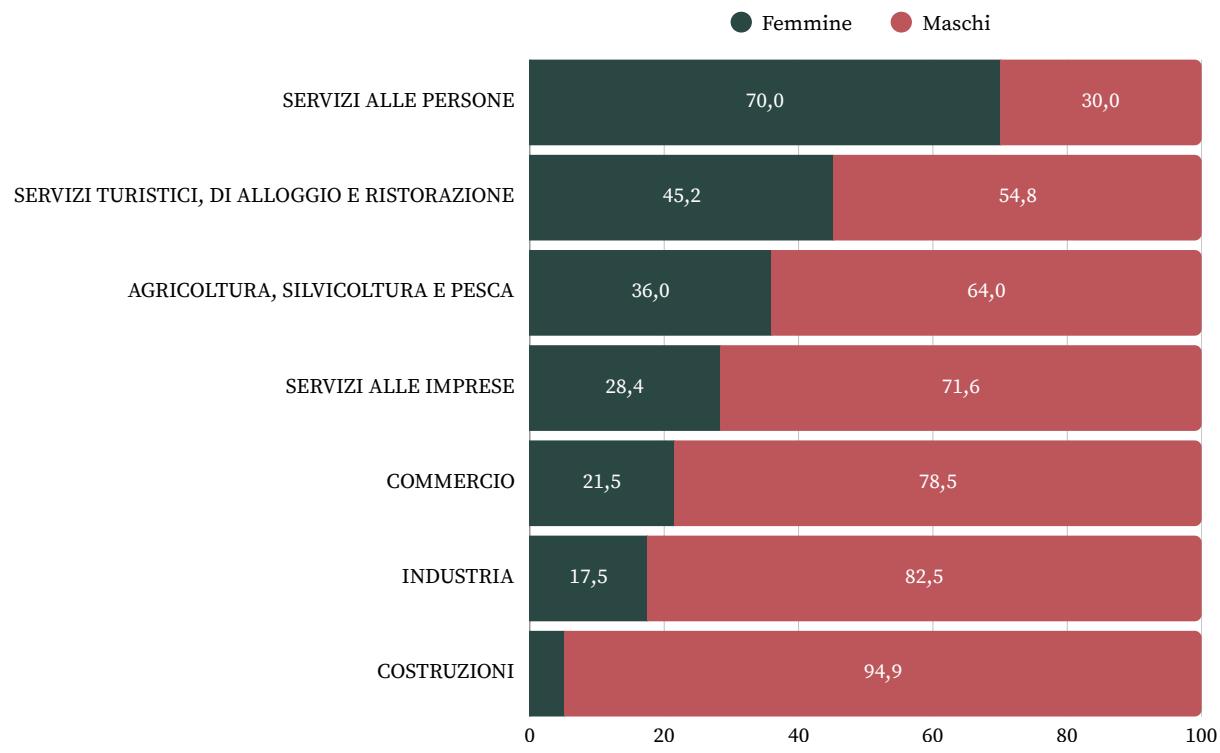
Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Infatti, nel Comune, seppur presente in misura leggermente superiore rispetto alla provincia, l'imprenditoria femminile ha subito una contrazione, seppur contenuta. Dal 2020 al 2024, infatti, la percentuale di imprese guidate da donne è diminuita di circa 0,2 punti percentuali, confermando come, sia a livello comunale sia provinciale, la gestione delle attività economiche resti ancora largamente in mano maschile.

Nell'ultimo decennio queste variazioni quantitative sono state affiancate da un parziale cambiamento qualitativo, in quanto vi è stata una **trasformazione nella distribuzione settoriale delle imprese a conduzione femminile**.

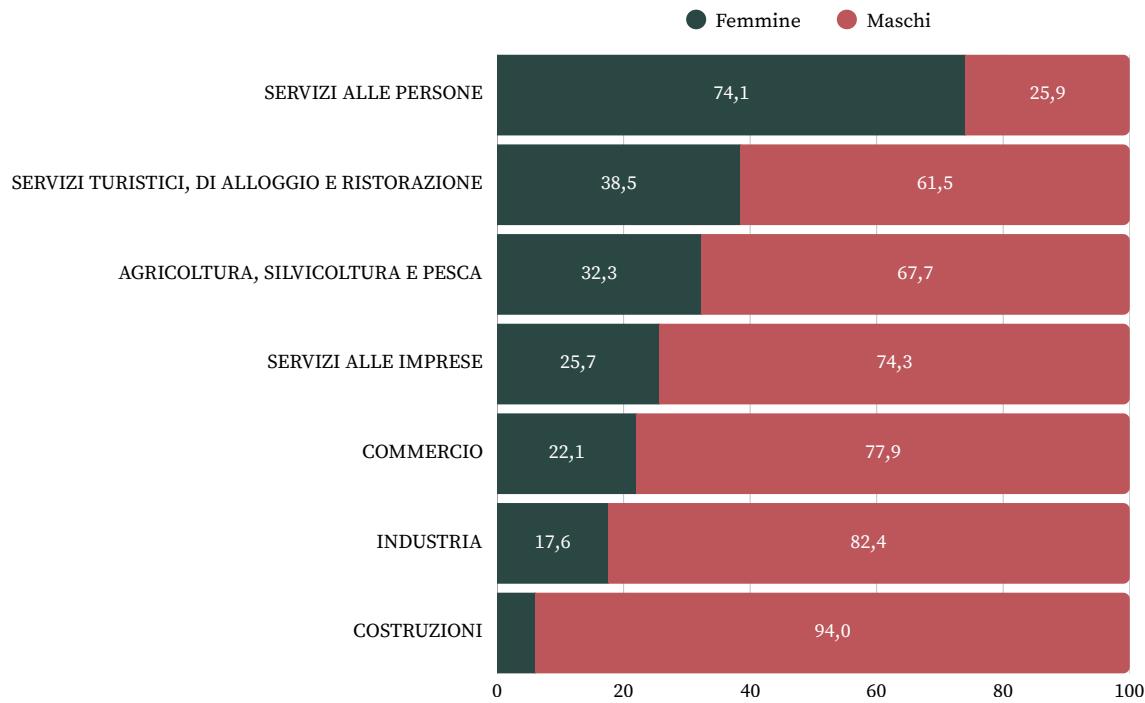
Come si può osservare dai grafici sotto riportati, infatti, la presenza femminile è diminuita in agricoltura, silvicoltura e pesca, nei servizi alle imprese e, seppur restando il settore più diffuso, nei servizi alla persona, mentre è aumentata nel commercio ed è rimasta pressoché stabile in tutte le altre macrocategorie.

Fig. 3.8 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Anno 2015



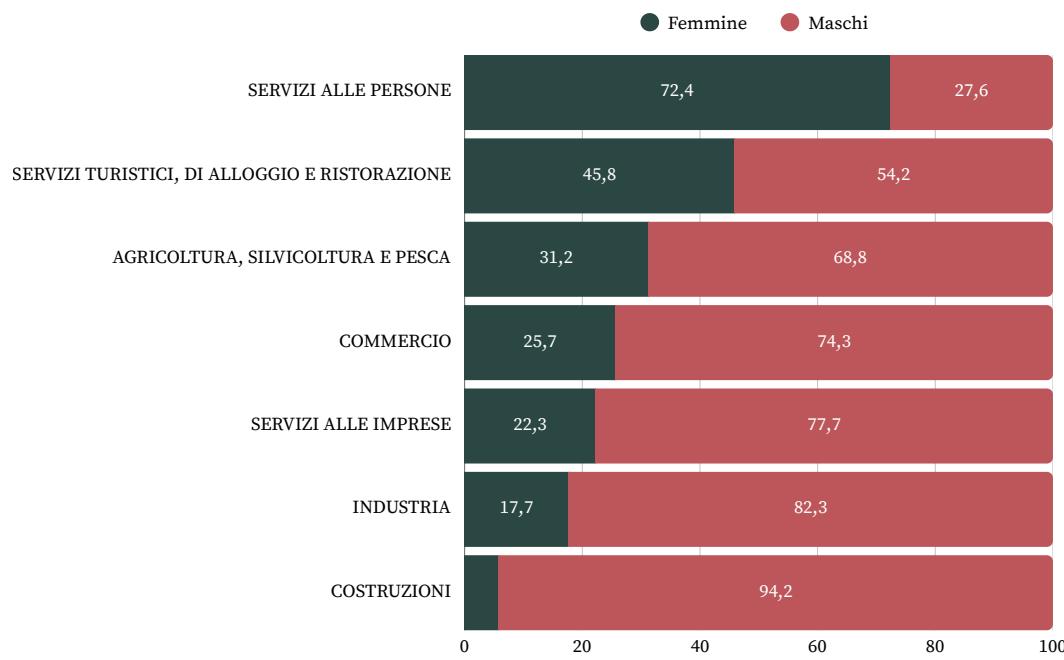
Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Fig. 3.9 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Anno 2020



Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Fig. 3.10 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Anno 2024



Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

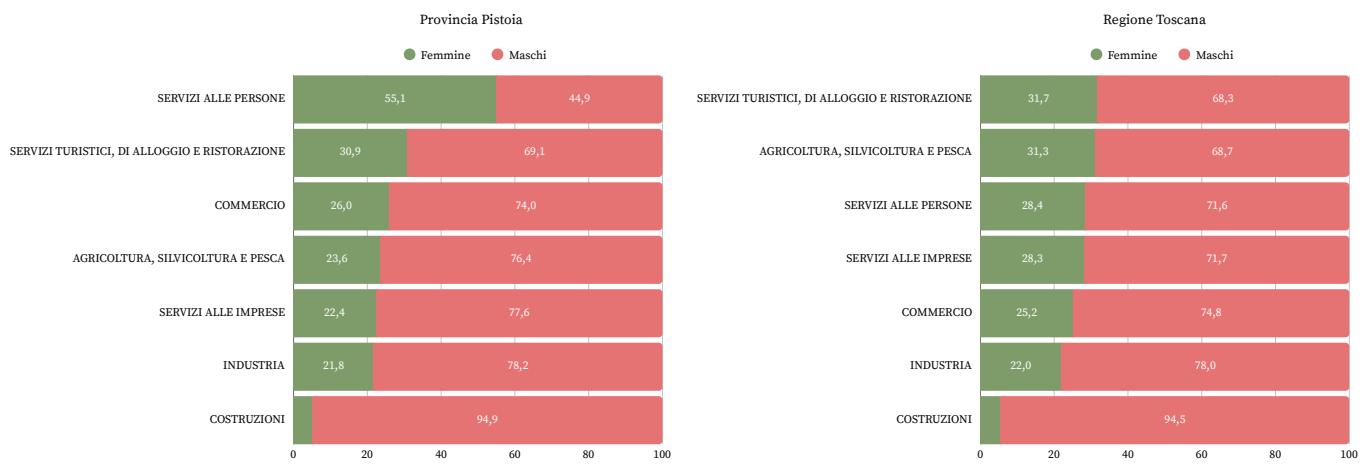
Si può dunque affermare che, nonostante queste lievi oscillazioni, la distribuzione settoriale dell'imprenditoria femminile abbia mantenuto una certa stabilità nell'ordine delle priorità tra il 2015 e il 2024, esattamente come avvenuto, ad un livello territoriale più ampio, per la Regione Toscana. A livello regionale, infatti, i servizi turistici di alloggio e ristorazione occupavano il primo posto nel 2015 e si sono mantenuti stabilmente ai vertici, pur scivolando al secondo posto negli anni successivi. Parallelamente, il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca ha mostrato un andamento opposto, salendo dal secondo posto al primo posto per incidenza dell'imprenditoria femminile.

Fig. 3.11 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Provincia di Pistoia e Regione Toscana. Anno 2015



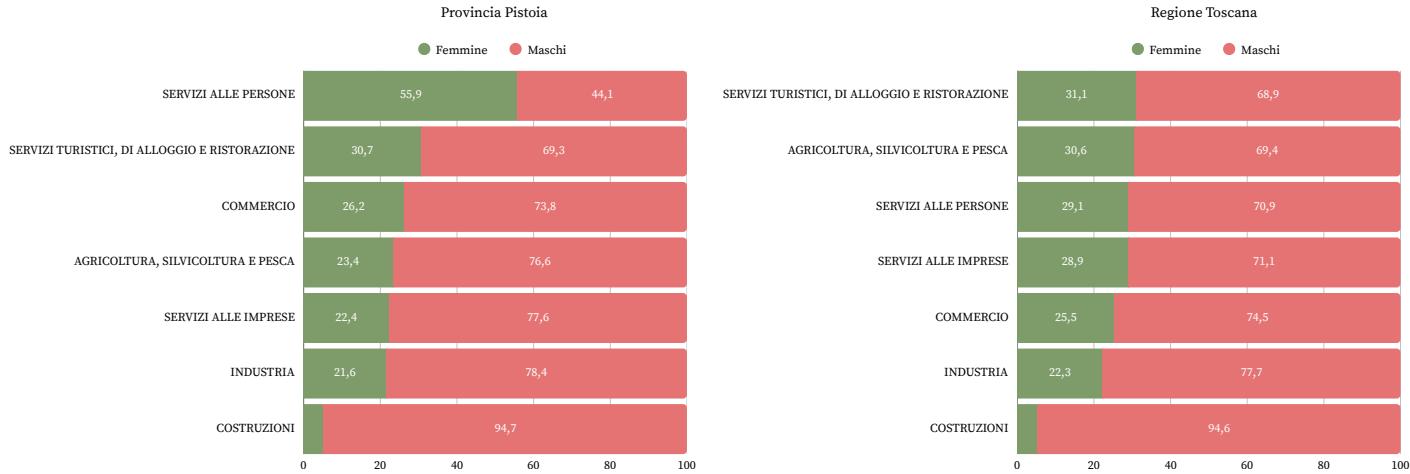
Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Fig. 3.12 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Provincia di Pistoia e Regione Toscana. Anno 2020



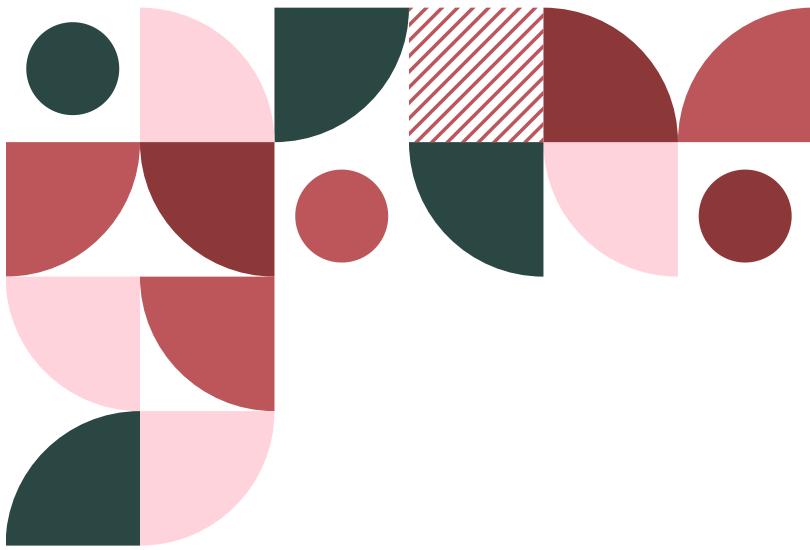
Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Fig. 3.13 - Percentuale di imprese femminili attive per settore. Provincia di Pistoia e Regione Toscana. Anno 2024

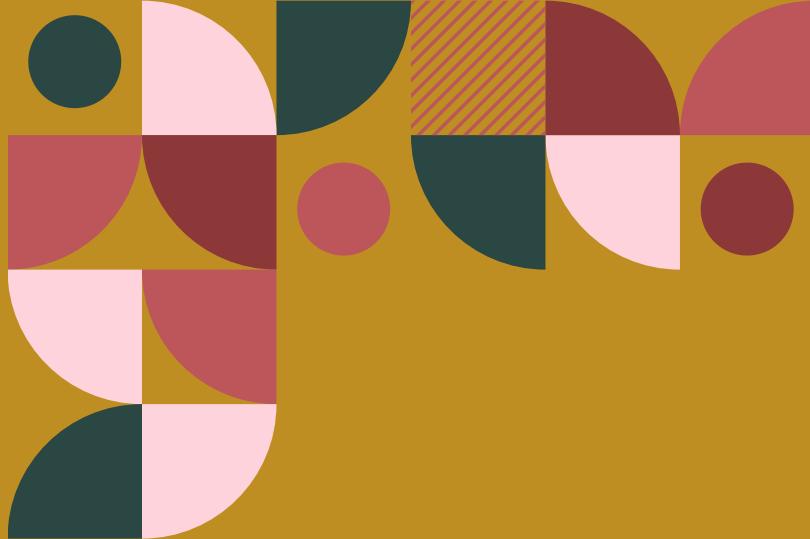


Fonte: Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Infine, è interessante notare come, nonostante i cambiamenti registrati nel corso degli anni, nel 2020 e nel 2024 i due settori con la maggiore presenza di imprese femminili a Larciano coincidano esattamente con i primi due settori della Provincia di Pistoia. Guardando indietro al 2015, invece, i settori prevalenti erano gli stessi due, sia per Larciano sia per la Provincia, ma in un ordine diverso: ciò che per il Comune rappresentava il primo settore per presenza femminile era invece il secondo a livello provinciale, e viceversa. Un dettaglio che sottolinea come gli equilibri interni si siano riorganizzati nel tempo, avvicinando progressivamente il profilo femminile dell'imprenditoria larcianese a quello del territorio provinciale.



Nel complesso, l'economia di Larciano mostra un territorio vivace ma non privo di fragilità. I redditi restano leggermente sotto la media provinciale e alcune famiglie presentano condizioni potenzialmente più vulnerabili, mentre il tessuto imprenditoriale, seppur dinamico, è distribuito in modo frammentato. L'imprenditoria femminile, ancora minoritaria, vede le donne orientarsi verso nuovi settori e i compatti principali risultano sempre più allineati a quelli provinciali. Nel suo insieme emerge quindi un'economia che evolve con gradualità, mantenendo punti di forza ma anche differenze di genere significative.



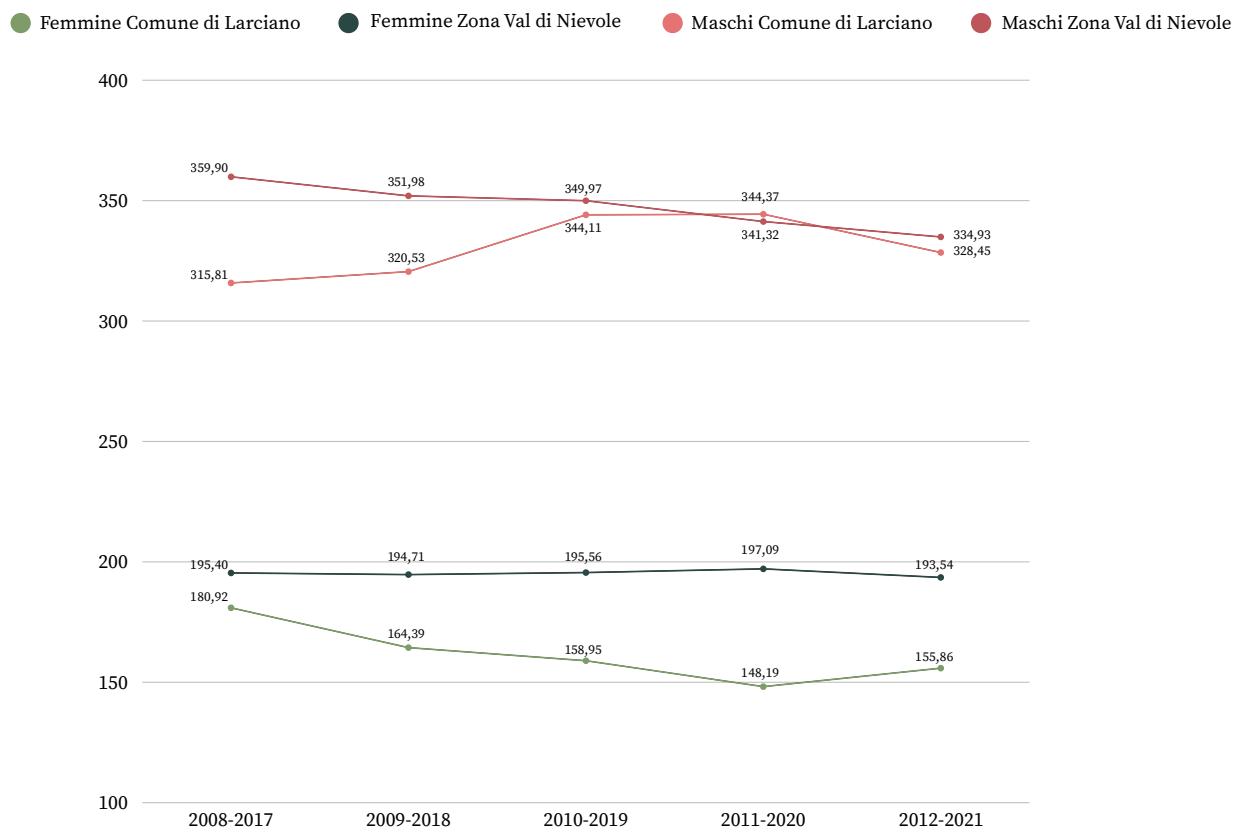
2.4

Salute

Nell'ambito del bilancio di genere, il tema della salute assume una rilevanza centrale, poiché le disuguaglianze sanitarie tra uomini e donne non dipendono solo da fattori biologici, ma anche da dinamiche sociali, economiche e culturali. Le donne, in particolare, vivono spesso condizioni di maggiore vulnerabilità, legate a minori risorse economiche, carichi di cura sbilanciati e un accesso talvolta meno agevole a servizi sanitari e di prevenzione, soprattutto nella fase anziana della vita. Il carico di cura, che include l'assistenza a figli/e, persone anziane, con disabilità o non autosufficienti, ha un impatto diretto sulla qualità della vita e sull'autonomia delle donne, riducendo il tempo e le energie disponibili per il lavoro, la formazione, la partecipazione sociale e persino per la propria salute. D'altro canto la presenza di stereotipi di genere persistenti è correlata ad un'aspettativa di vita più bassa per gli uomini: concezioni stereotipate di mascolinità e virilità possono infatti legarsi a norme di genere maschili volte a dare dimostrazione di forza e coraggio attraverso abitudini dannose, assunzioni di rischi, esecuzione di lavori pericolosi e minori comportamenti di prevenzione e promozione della salute.

Un primo elemento da analizzare è la **mortalità per tumore**, stabilmente inferiore nelle donne rispetto agli uomini e questo divario appare evidente tanto nel Comune di Larciano quanto nella zona distretto di riferimento.

Fig. 4.1 - Mortalità per tumore. Anni 2008-2021.

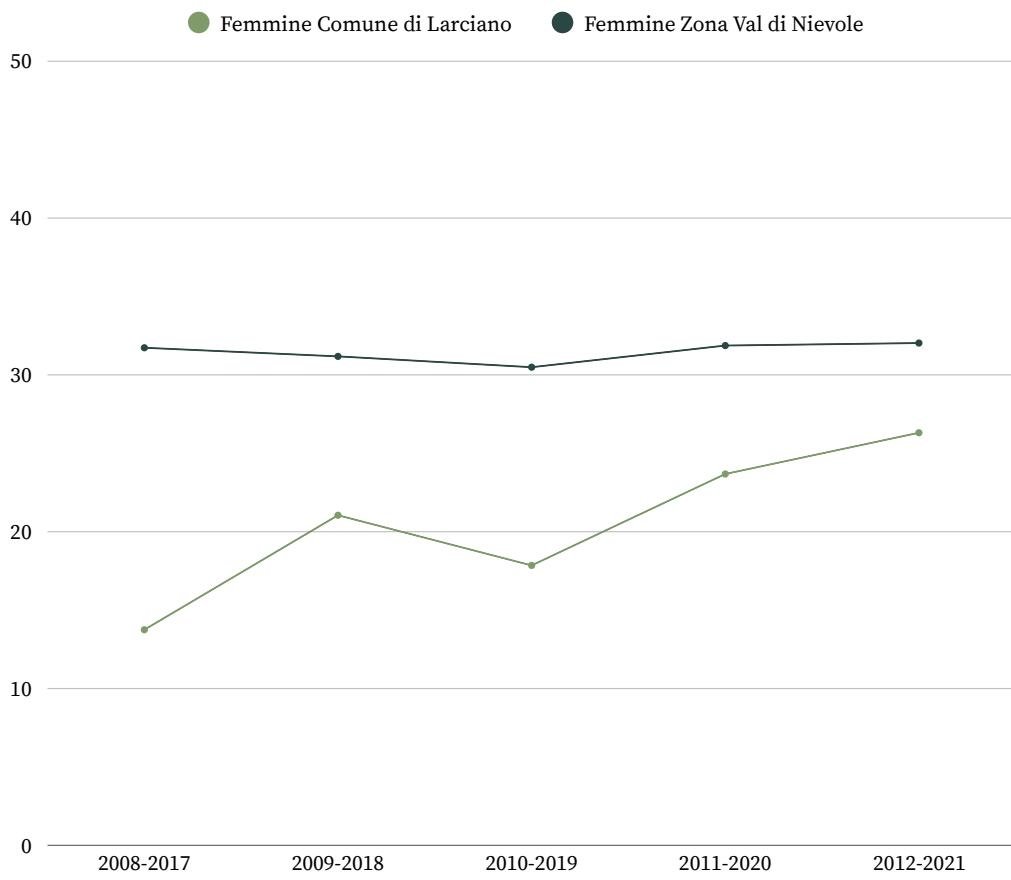


Fonte: www.arstoscana.it

Guardando ai due livelli territoriali, emerge che le donne residenti a Larciano presentano tassi di mortalità per tumore più bassi rispetto alla media distrettuale, mentre per gli uomini il quadro è simile, pur con un'eccezione: nel periodo 2011-2020 la mortalità maschile comunale risulta leggermente superiore rispetto al dato sovraterritoriale.

Se ci si concentra su un aspetto più specifico, ovvero la mortalità per tumore della mammella, il Comune mostra un risultato particolarmente positivo. Per tutto il periodo analizzato, infatti, il tasso di mortalità per questo tumore rimane costantemente inferiore rispetto alla media distrettuale, suggerendo una combinazione di fattori possibili: una buona adesione ai programmi di screening, diagnosi precoci o caratteristiche demografiche locali favorevoli.

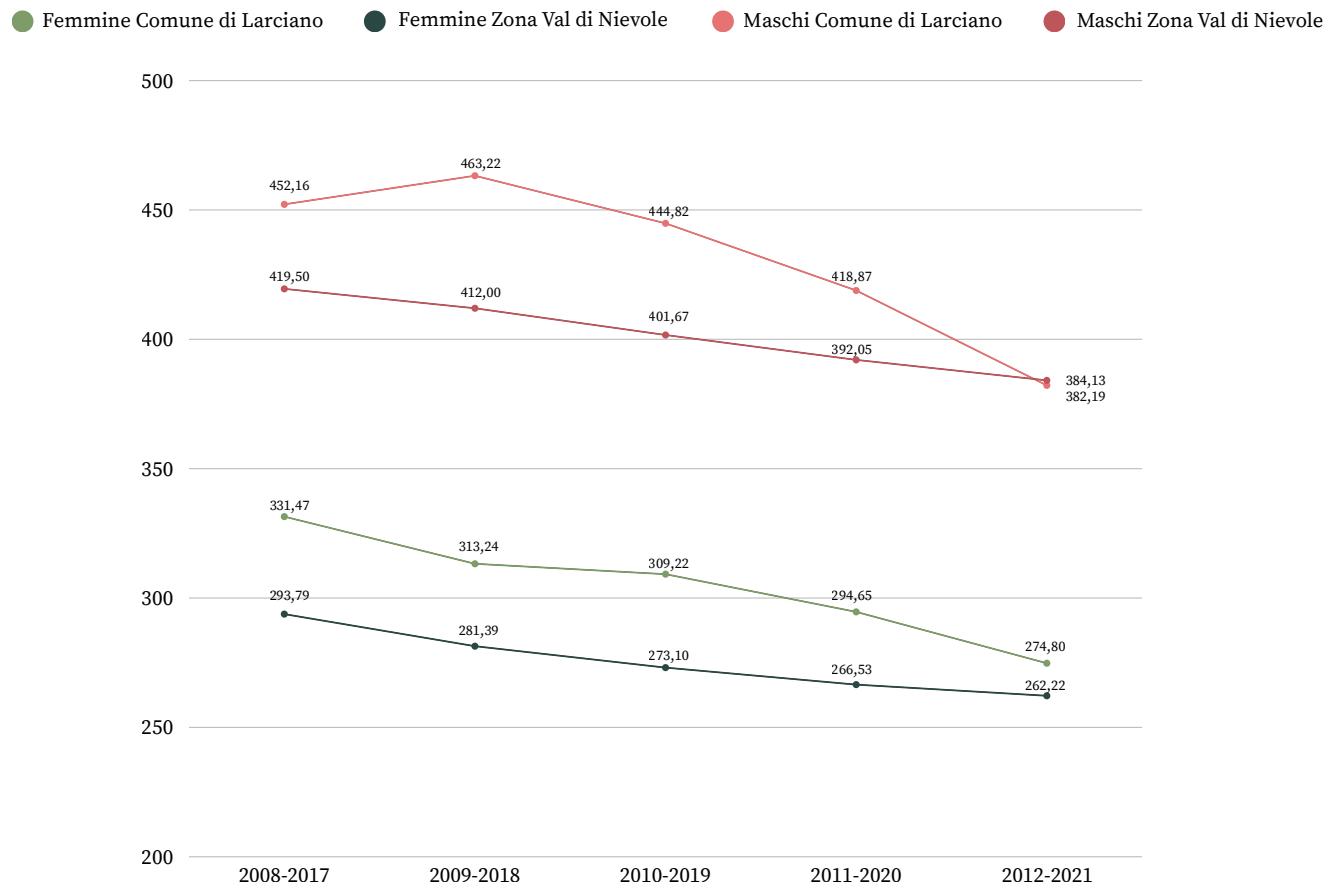
Fig. 4.2 - Mortalità per tumore alla mammella. Anni 2008-2021



Fonte: www.arstoscana.it

Un quadro simile emerge anche per quanto riguarda la **mortalità per malattie del sistema circolatorio**. Anche in questo caso, le donne presentano valori di mortalità più contenuti rispetto agli uomini, sia a Larciano sia nella zona distretto. Tuttavia, il confronto territoriale mostra un risultato di segno opposto rispetto a quanto visto per i tumori: a Larciano, sia uomini che donne registrano tassi di mortalità cardiovascolare superiori rispetto alla media distrettuale, anche se per il genere maschile il divario tende progressivamente a ridursi e si annulla del tutto nel decennio 2012-2021.

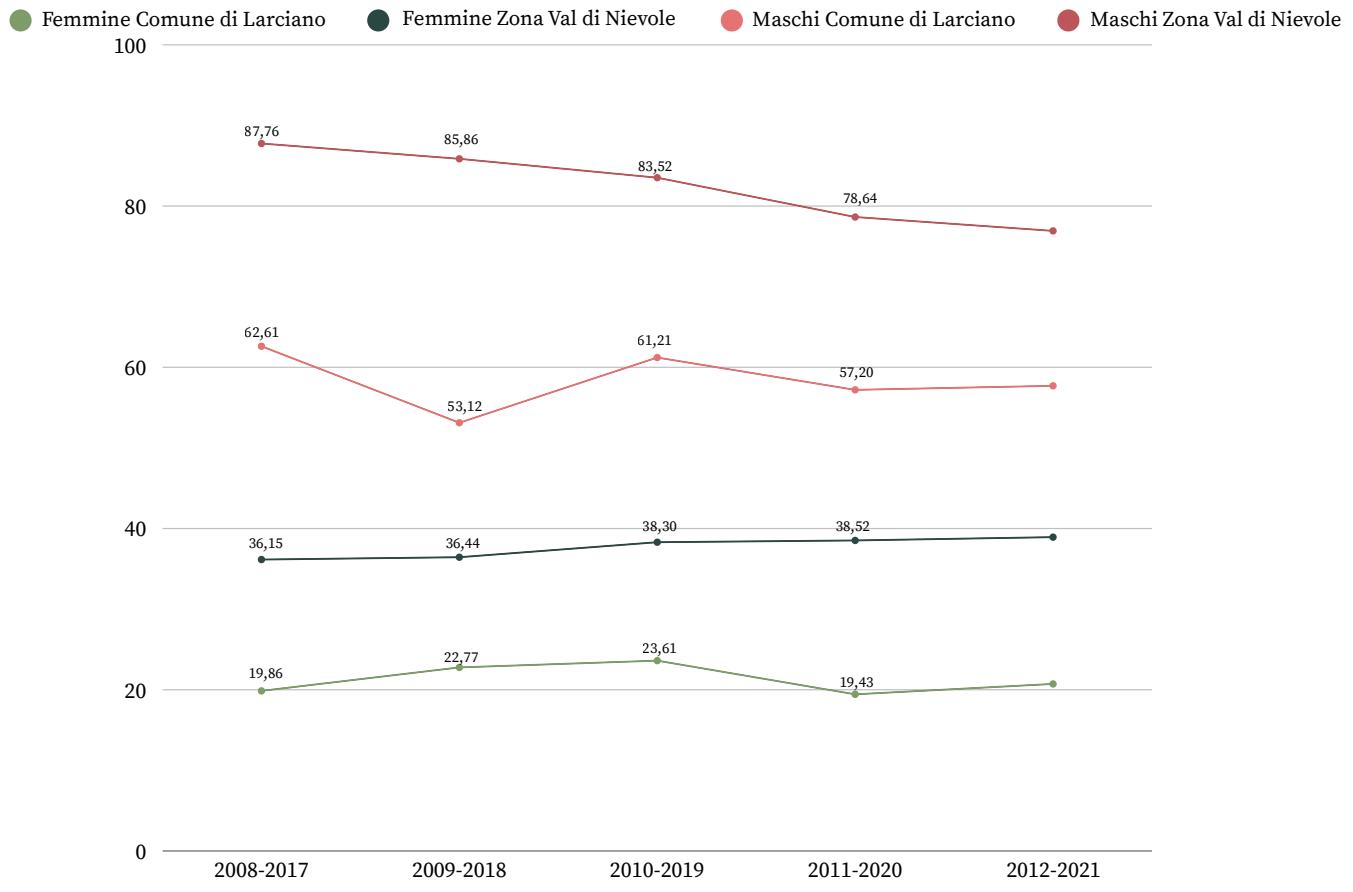
Fig. 4.3 - Mortalità per malattie del sistema circolatorio. Anni 2008-2021



Fonte: www.arstoscana.it

Per la **mortalità legata a malattie dell'apparato respiratorio**, invece, il profilo torna a essere più favorevole: ancora una volta le donne mostrano tassi di mortalità inferiori rispetto agli uomini in entrambi i livelli territoriali, e sia per le donne sia per gli uomini di Larciano la mortalità risulta più bassa rispetto alla media della zona distretto. Una differenza che potrebbe riflettere caratteristiche ambientali, comportamentali o socio-sanitarie proprie del contesto locale.

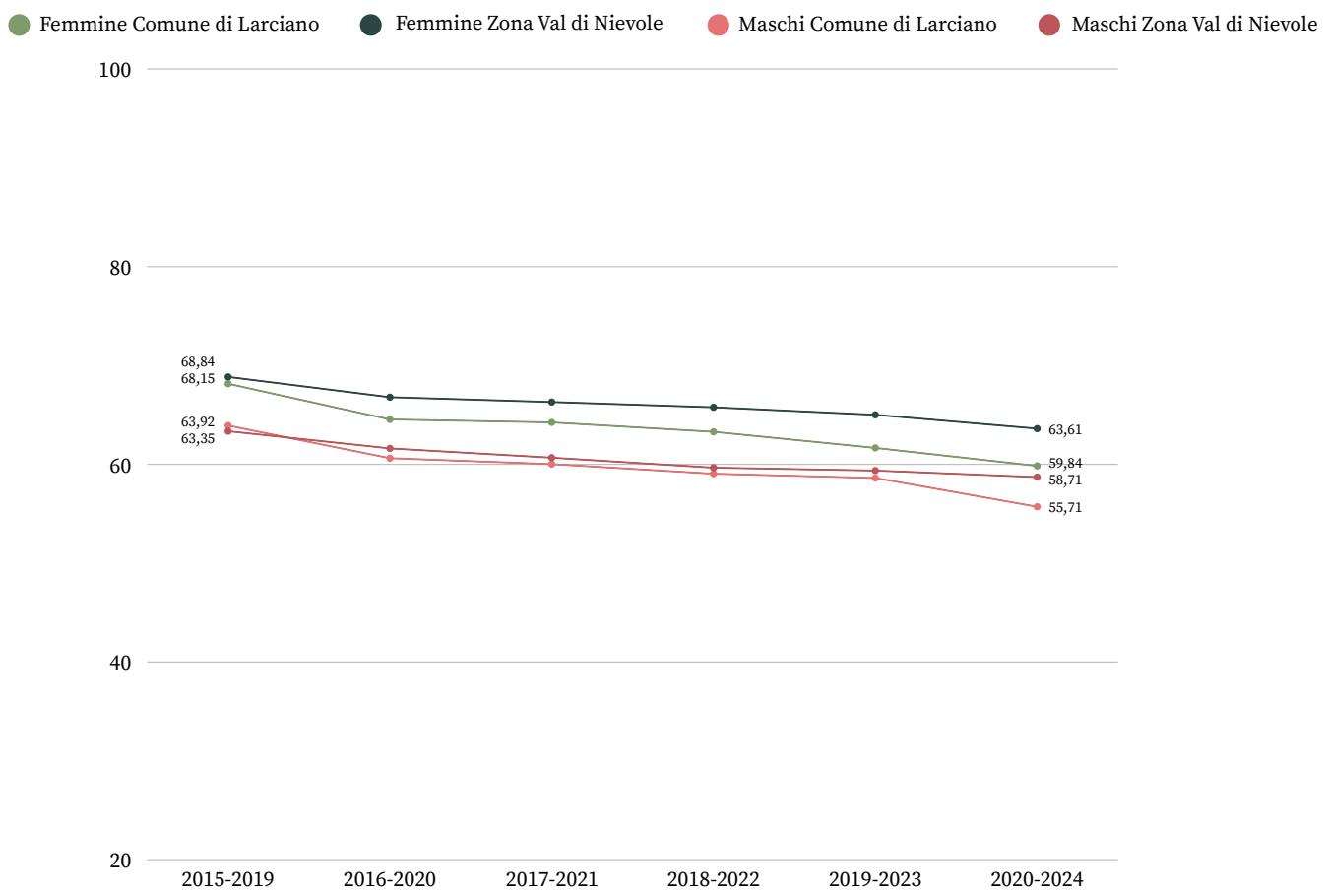
Fig. 4.4 - Mortalità per malattie dell'apparato respiratorio. Anni 2008-2021



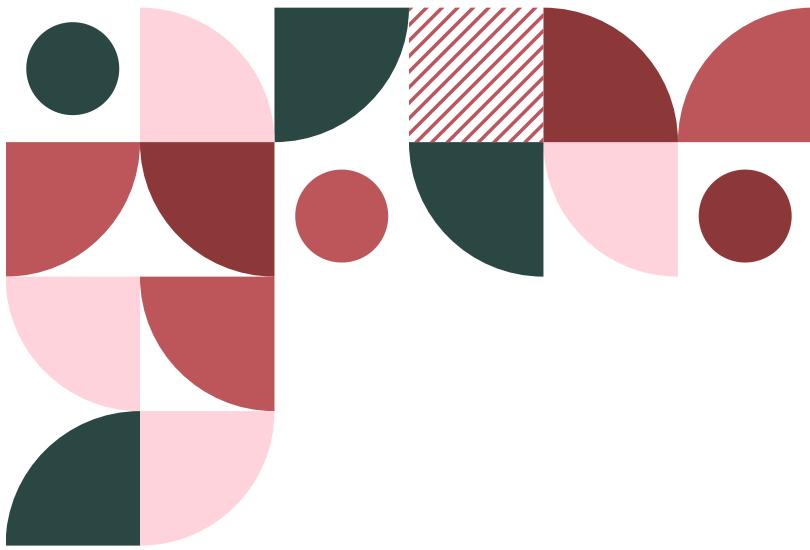
Fonte: www.arstoscana.it

Pur di fronte a una mortalità complessivamente più elevata tra gli uomini per tutte le cause esaminate, sia nel Comune di Larciano, che nell'intera zona distretto, sono le donne a far registrare il numero più alto di **ricoveri**, anche se con una differenza meno accentuata rispetto a quella osservata nei tassi di mortalità. In generale, il ricorso al ricovero ospedaliero appare piuttosto stabile nel tempo, con oscillazioni minime per entrambi i generi e in entrambi i territori. Va, inoltre, notato che, nella maggior parte del periodo considerato, il numero medio di ricoveri riferito ai residenti nella zona distretto supera quello dei residenti a Larciano per entrambi i generi, ad eccezione del quinquennio 2015-2019, durante il quale i ricoveri degli uomini del Comune risultano leggermente superiori alla media distrettuale.

Fig. 4.5 - Tasso di ricoveri ospedalieri. Anni 2015-2024.

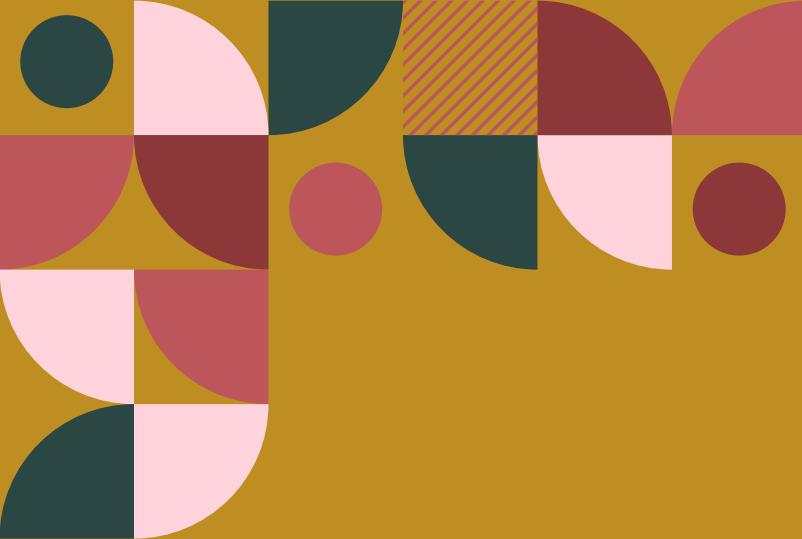


Fonte: www.arstoscana.it



Nel complesso, dunque, il quadro sanitario di Larciano restituisce una situazione in cui la mortalità segue pattern abbastanza chiari, con tassi maschili più elevati per tutte le principali cause, mentre nei ricoveri emerge una dinamica opposta, che vede le donne più frequentemente coinvolte. Entrambi questi aspetti aprono alla necessità di approfondimenti e interventi mirati sia dal punto di vista della prevenzione e della promozione della salute da un punto di vista di genere, sia rispetto alle specificità territoriali.

Le differenze tra il Comune e la zona distretto risultano contenute e, in alcuni casi, favorevoli a Larciano, suggerendo un contesto sanitario generalmente in linea con quello del territorio di riferimento, ma con alcune peculiarità che meritano attenzione, soprattutto in ambito cardiovascolare.



2.5

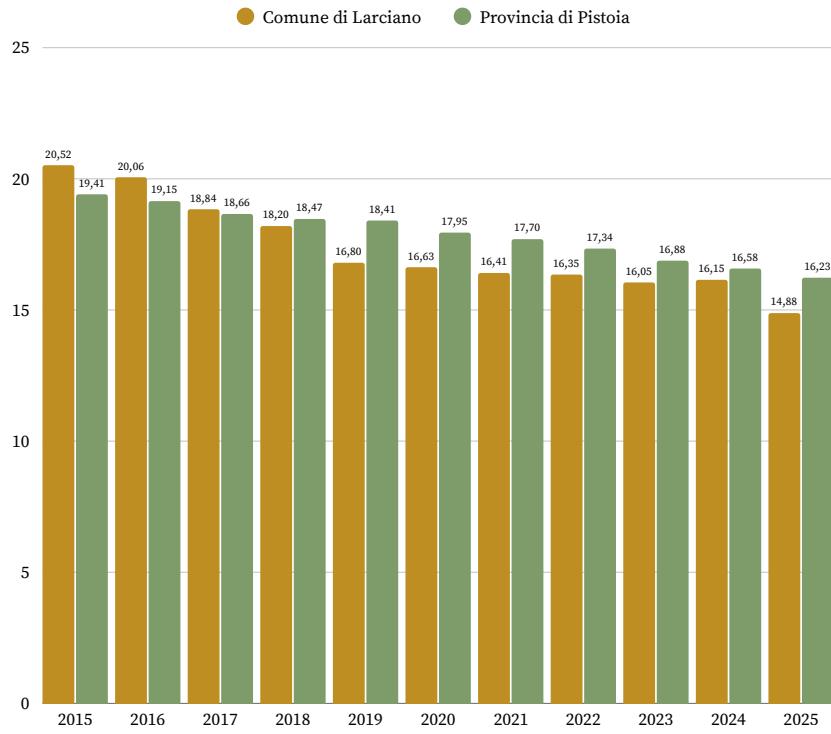
Famiglia e conciliazione

Nell'elaborazione di un Bilancio di Genere, dedicare una sezione specifica alla famiglia, al lavoro di cura e alla conciliazione vita-lavoro è fondamentale per mettere in luce quei carichi invisibili che, ricadendo prevalentemente sulle donne, ne influenzano la partecipazione al mercato del lavoro, le scelte di vita e le opportunità di autonomia economica.

Gli indicatori che verranno analizzati nelle pagine che seguono permettono di quantificare, anche se indirettamente, il peso del lavoro di cura non retribuito e il grado di supporto fornito dai servizi pubblici.

Nel Comune di Larciano, l'indice che misura il **carico di figli per donna** in età feconda (15-49 anni) risultava fino al 2017 superiore rispetto alla media provinciale. A partire dal 2018, però, questo indicatore ha iniziato a decrescere progressivamente, fino a registrare nel 2025 uno scarto di circa due punti sotto la media della Provincia di Pistoia, a testimonianza di una riduzione relativa alla distribuzione del carico familiare in favore delle donne nel caso di figli/e piccoli.

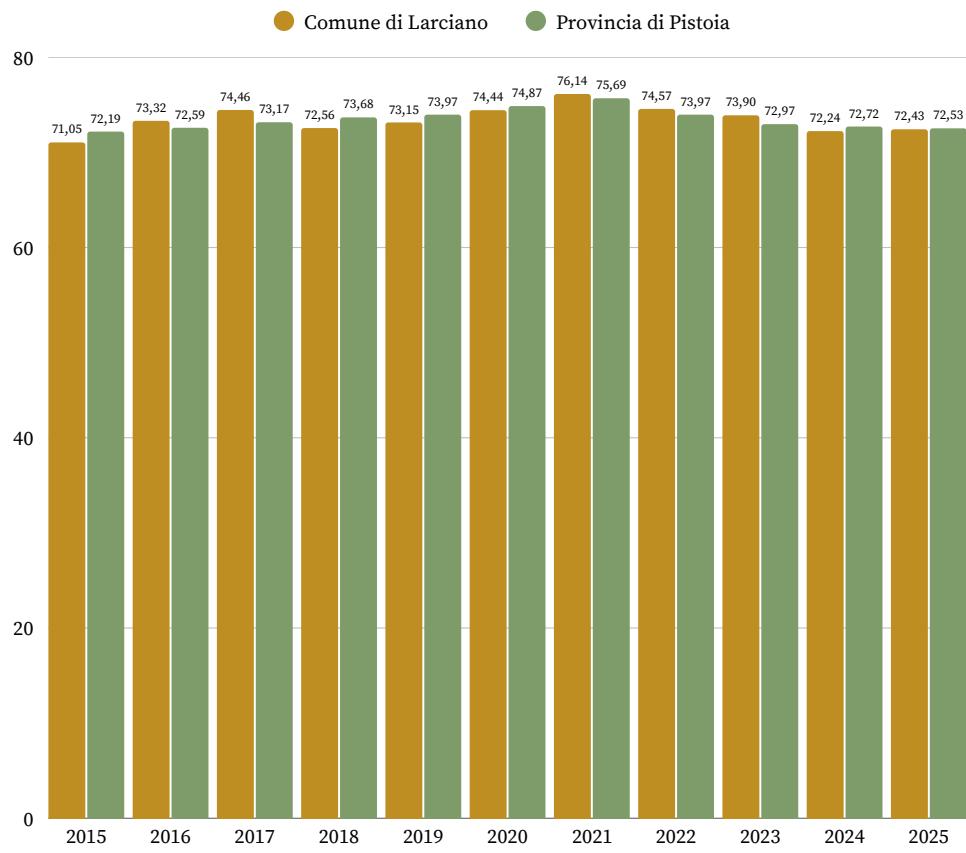
Fig. 5.1 - Indice del carico di figli/e (0-4) per donna feconda (15-49). Anni 2015-2025



Fonte: Elaborazione su dati Istat

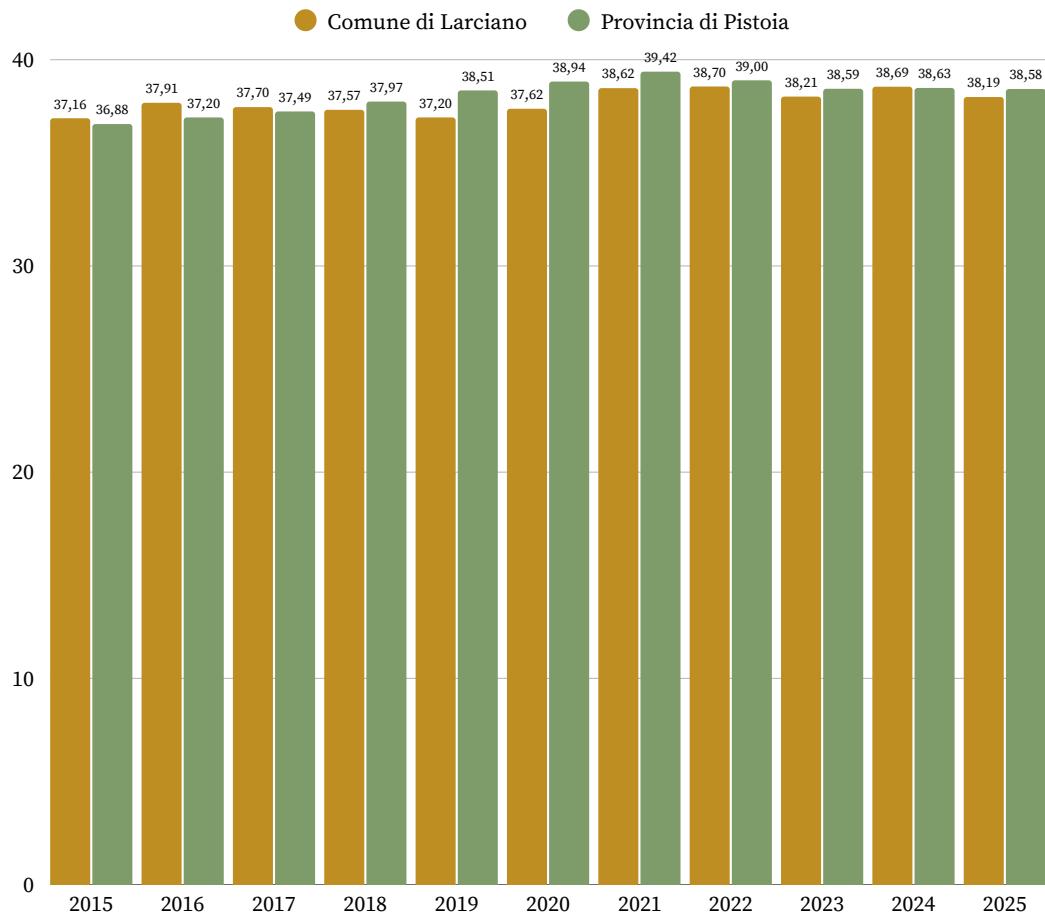
Diversamente, considerando le donne in età attiva non più feconde (50-64 anni), **l'indice di carico delle persone anziane** mostra invece un andamento più altalenante. Larciano presenta valori superiori alla Provincia negli anni 2016-2017 e nel periodo 2021-2023, mentre nel 2025 si osserva una sostanziale convergenza con i dati provinciali. Ciò indica che, seppur in alcuni anni le donne larcianesi abbiano sostenuto un carico maggiore nella cura delle persone anziane, nel complesso la situazione tende a riequilibrarsi.

Fig. 5.2 - Indice del carico di anziani (80+) per donna in età attiva non feconda (50-64). Anni 2015-2025



Fonte: Elaborazione dati Istat

Fig. 5.3 - Indice di carico totale (0-4 e 80+) per donne in età attiva (15-64). Anni 2015-2025

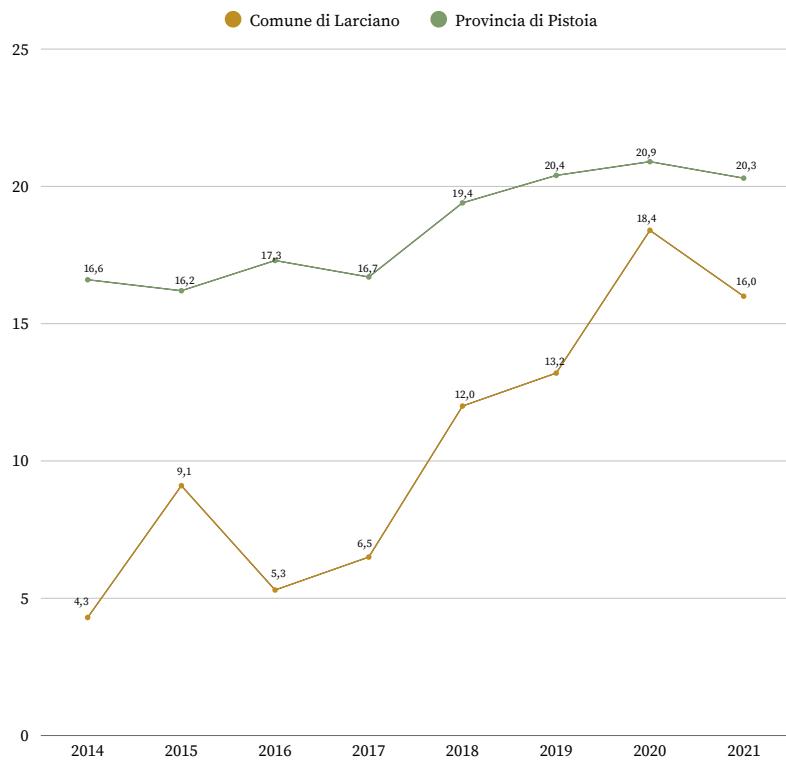


Fonte: Elaborazione dati Istat

Osservando congiuntamente i due indicatori - ovvero il carico legato a minori in età 0-4 e quello relativo alle persone anziane over 80 - emerge che **l'indice di carico totale** per le donne residenti a Larciano è inferiore a quello provinciale, fatta eccezione per il 2015-2017 e il 2024, quando il Comune registra valori leggermente superiori. Anche in questi casi, però, le differenze restano contenute, suggerendo condizioni di cura sostanzialmente analoghe tra Larciano e il territorio provinciale.

Quando si parla di carichi familiari, però, non possiamo limitarci a osservare solo chi ha bisogno di cura, ma dobbiamo anche chiederci quali servizi pubblici siano disponibili per sostenere le famiglie. In tal senso, i dati del Comune di Larciano evidenziano alcune criticità. Analizzando i servizi per la prima infanzia, emerge che i/le **minori nella fascia 0-2 anni presi in carico dai servizi comunali per l'infanzia** rappresentano meno di un terzo della popolazione nella fascia di età corrispondente; fino al 2017, infatti, meno del 10% dei bambini larcianesi usufruiva dei servizi. Dal 2018, invece, si osserva un significativo miglioramento, con la capacità ricettiva quasi raddoppiata, seppur restando in linea con la già limitata media provinciale. Ciò indica la persistente difficoltà di accesso ai servizi per la prima infanzia, con implicazioni dirette sulle possibilità di conciliazione, soprattutto per le madri occupate o in cerca di lavoro. Considerando, però, che i dati disponibili si fermano al 2021, sarebbe interessante comprendere se negli ultimi quattro anni siano stati presi provvedimenti volti a mantenere questo incremento positivo.

Fig. 5.4 - Minori nella fascia 0-2 presi in carico dai servizi comunali per l'infanzia. Anni 2014-2021

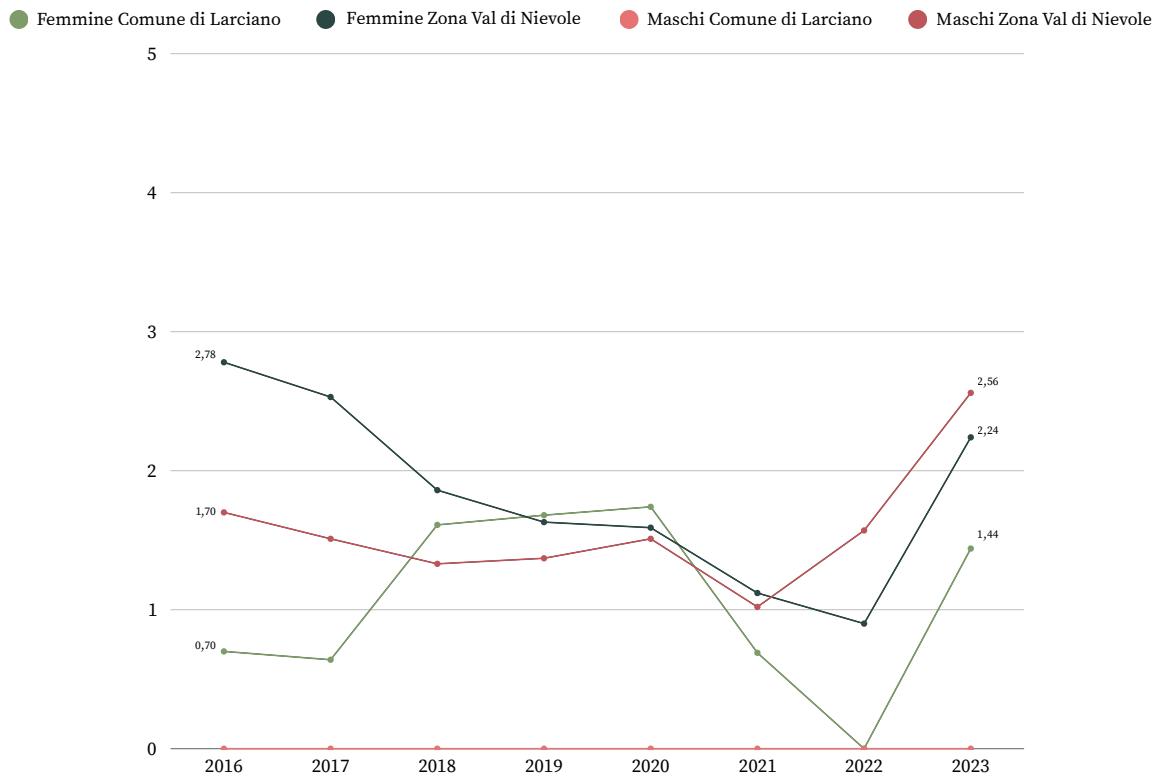


Fonte: Istat - Indagine sugli interventi e servizi sociali offerti dai Comuni singoli o associati.

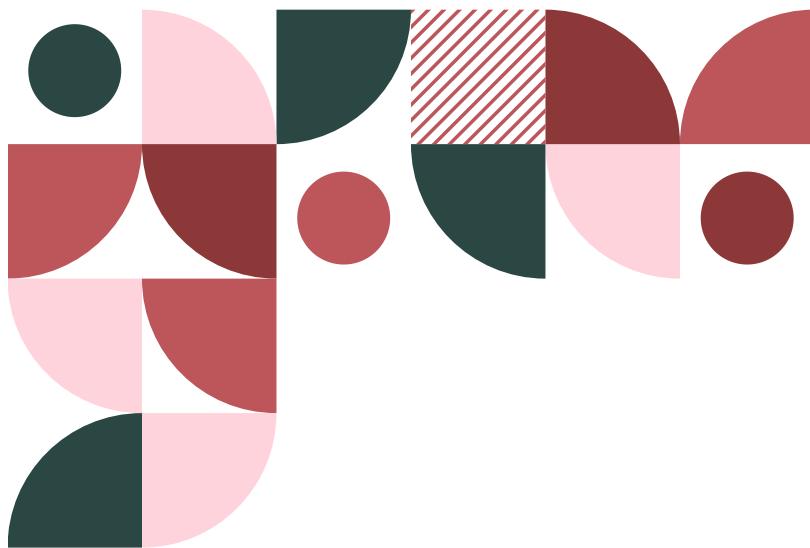
Data warehouse IstatData.

Infine, per quanto riguarda **l'assistenza in RSA permanente**, a livello provinciale fino al 2021 le donne risultano generalmente più assistite degli uomini, coerentemente con la maggiore longevità femminile. Nel Comune di Larciano, invece, emerge una situazione peculiare: il tasso di uomini residenti assistiti in RSA risulta pari a zero per tutto il periodo considerato. Questo dato potrebbe essere spiegato da diversi fattori: innanzitutto, la popolazione maschile anziana del Comune potrebbe essere numericamente più ridotta o in condizioni di salute tali da non richiedere strutture residenziali; inoltre, gli uomini potrebbero usufruire maggiormente di assistenza familiare o domiciliare, piuttosto che di posti in RSA. Le donne, invece, pur essendo più rappresentate nelle strutture, presentano comunque tassi molto bassi, coerenti con una domanda limitata rispetto alla popolazione complessiva e con un sistema locale che forse privilegia forme di cura alternative alla residenzialità o in cui i posti a disposizione non riescono a rispondere al fabbisogno.

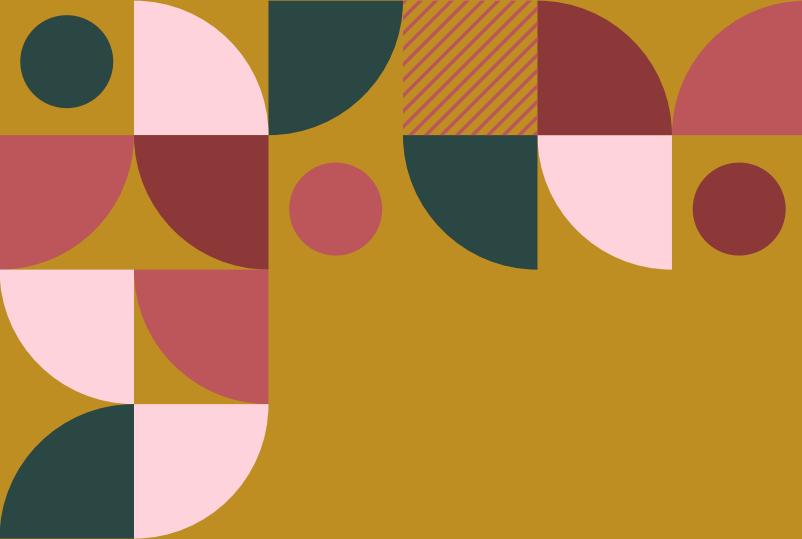
Fig. 5.5 - Persone anziane in RSA permanente. Anni 2016-2024



Fonte: www.arstoscana.it. Ultimo accesso in data 21/11/2025



Nel complesso, i dati suggeriscono che le donne di Larciano affrontano carichi di cura moderati e relativamente stabili nel tempo, ma possono contare su una rete di servizi pubblici ancora limitata, in particolare per la prima infanzia. Il tema della conciliazione tra vita familiare e lavorativa rimane quindi strettamente connesso alla disponibilità e all'accessibilità dei servizi di cura, che rappresentano una leva fondamentale per sostenere la partecipazione femminile al lavoro e promuovere una più equa distribuzione dei tempi e delle responsabilità all'interno delle famiglie.



2.6

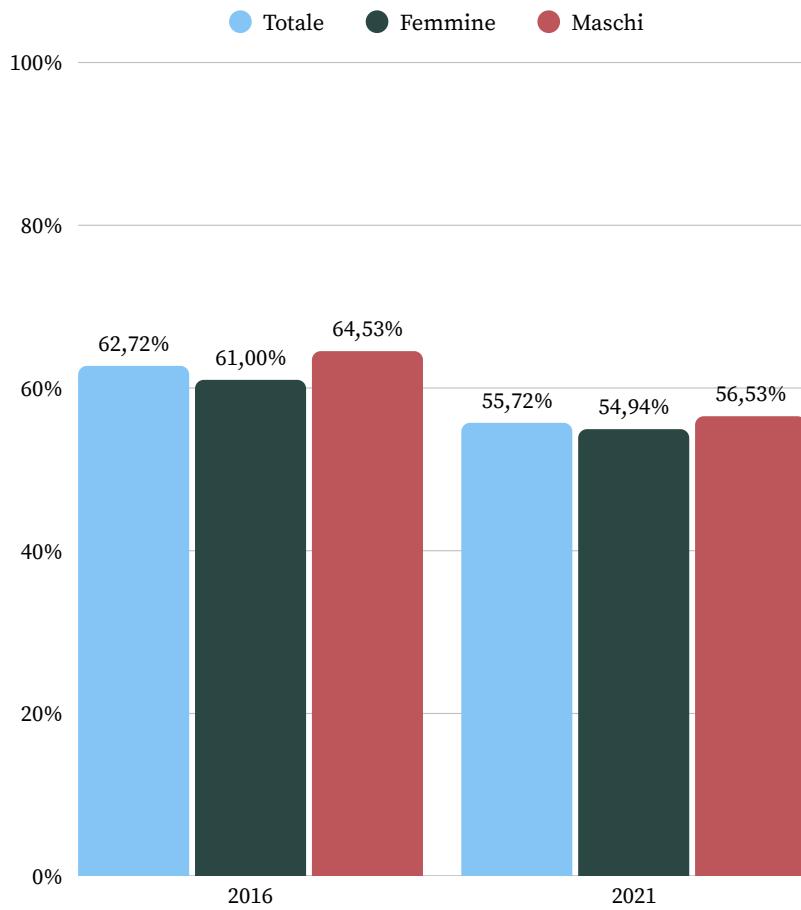
Partecipazione e qualità della vita

Seppur in modo meno evidente, anche in altri ambiti della quotidianità, come la partecipazione politica, i servizi culturali e la qualità della vita, è opportuno porre l'attenzione sulle differenze di genere. Valutare come questi elementi siano distribuiti e fruì nei diversi gruppi della popolazione permette di capire se e come il contesto favorisca le pari opportunità di genere. La partecipazione alla vita pubblica, a partire dal voto, è uno degli strumenti fondamentali attraverso cui le persone esercitano la cittadinanza attiva. Esaminare questo aspetto da una prospettiva di genere consente di cogliere eventuali squilibri nell'accesso ai processi decisionali e nel senso di appartenenza alla comunità politica.

Partecipazione e qualità della vita

Nel Comune di Larciano, le **elezioni amministrative** del 2021 hanno registrato una diminuzione della partecipazione di circa sette punti percentuali rispetto al 2016. Questo calo ha colpito in misura leggermente maggiore gli uomini, che hanno votato meno dell'8% rispetto a cinque anni prima, mentre tra le donne la riduzione della partecipazione è stata di circa sei punti percentuali. In generale, quindi, si può osservare che le donne risultano essere state meno influenzate dal fenomeno crescente dell'astensionismo, pur partendo già nel 2016 da una percentuale di votanti leggermente inferiore rispetto agli uomini.

Fig. 6.1 - Votanti alle elezioni amministrative. Anno 2016 e 2021

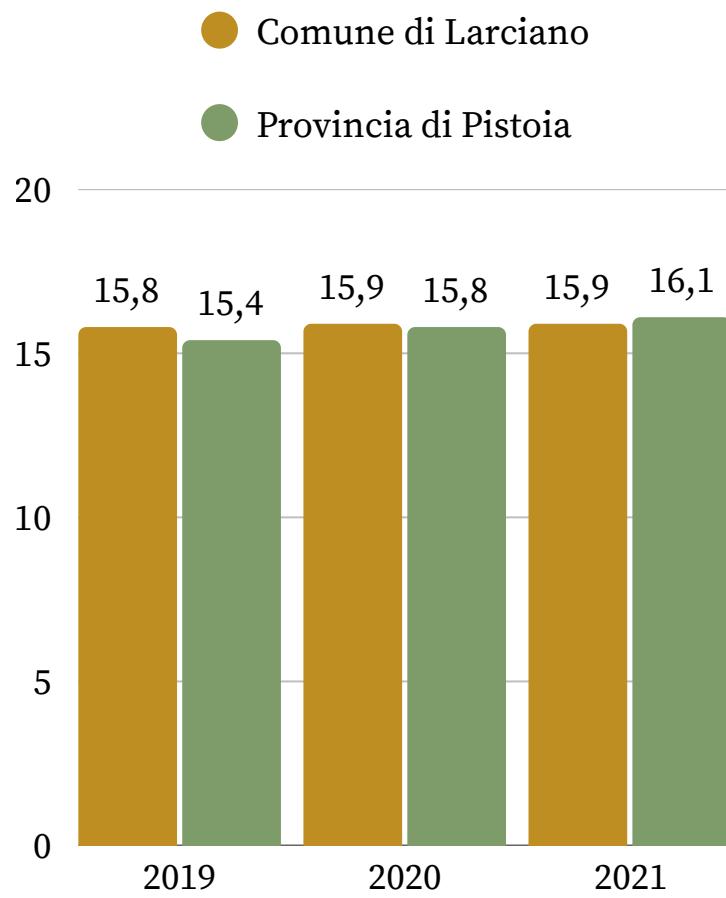


Fonte: www.comune.larciano.pt.it

Partecipazione e qualità della vita

Per quanto riguarda la **dotazione di strutture culturali**, nel 2021 il Comune di Larciano disponeva di 15,9 biblioteche ogni 100.000 abitanti. Considerando che, al 31 dicembre dello stesso anno, la popolazione residente ammontava a 6.316 abitanti, ciò equivale alla presenza di un'unica biblioteca comunale. Tale dato è rimasto invariato nel triennio successivo e risulta notevolmente inferiore rispetto alla media provinciale: la Provincia di Pistoia, infatti, dispone di circa 47 biblioteche ogni 100.000 abitanti, un valore triplo rispetto a quello comunale.

Fig. 6.2 - Biblioteche registrate all'anagrafe nazionale per 100 mila abitanti. Anni 2019-2021

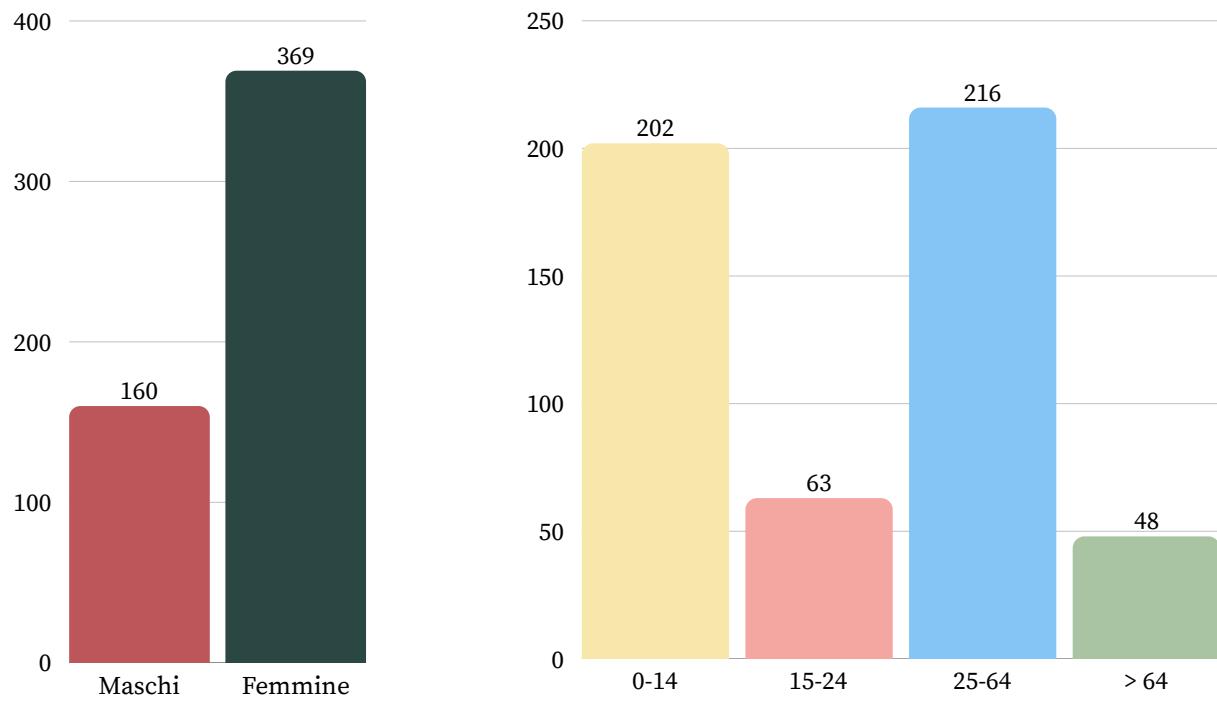


Fonte: Elaborazione Istat su dati ICCU - Anagrafe biblioteche italiane

Partecipazione e qualità della vita

Inoltre, osservando la **fruizione dei servizi bibliotecari**, nel 2024 emerge come le donne abbiano effettuato più del doppio dei prestiti rispetto agli uomini, con una maggiore partecipazione delle fasce giovanile (0-14 anni) e adulta (25-64 anni). Interessante notare come, nonostante le persone giovani rappresentino la fascia meno numerosa della popolazione, siano proprio loro a ricorrere più frequentemente al prestito di libri e materiali.

Fig. 6.3 - Prestiti bibliotecari suddivisi per genere ed età. Anno 2024

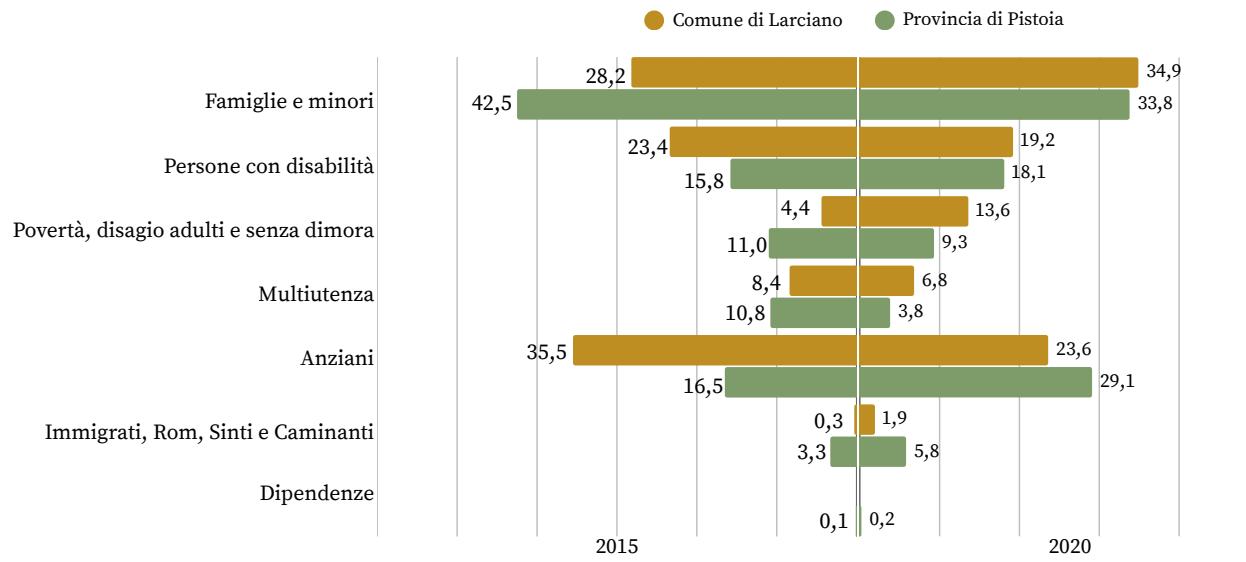


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Partecipazione e qualità della vita

Sul piano del **welfare locale**, tra il 2015 e il 2020 si osserva un significativo riallineamento nella destinazione della spesa, sia a livello comunale che provinciale. A Larciano, infatti, si registra un incremento degli investimenti destinati a famiglie, minori, persone con background migratorio e alla povertà, mentre la Provincia ha privilegiato le persone con disabilità e anziane, target che risultano, a livello comunale, in netta decrescita rispetto alla destinazione di spesa.

Fig. 6.4 - Spese sociali per tipologia di utenza. Anni 2015 e 2020

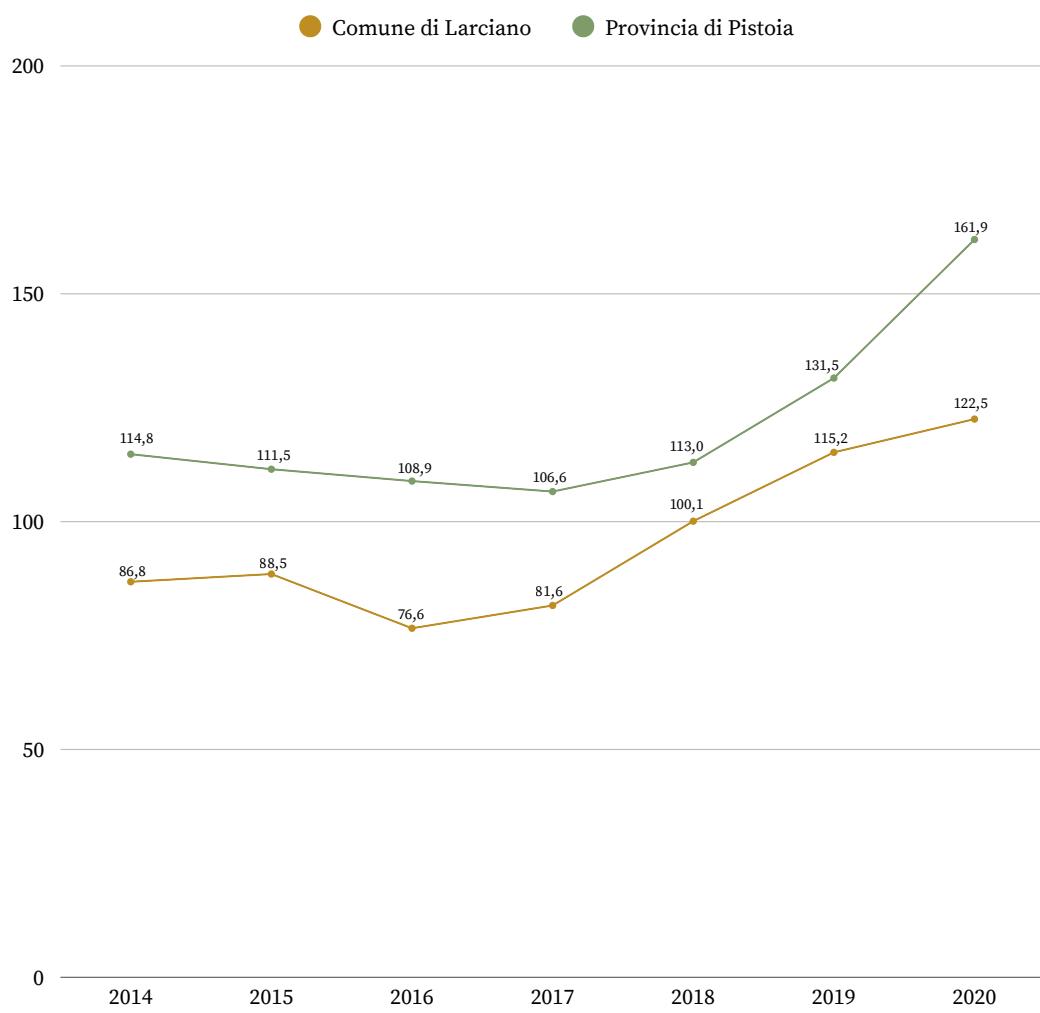


Fonte: Istat - Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati - IstatData

Partecipazione e qualità della vita

Complessivamente, però, nel periodo considerato la **spesa sociale pro capite** è aumentata progressivamente sia nel Comune di Larciano, a partire dal 2016, sia nei Comuni della Provincia di Pistoia, pur restando, nel caso comunale, leggermente inferiore alla media provinciale.

Fig. 6.5 - Spese sociali per abitante. Anni 2014-2020

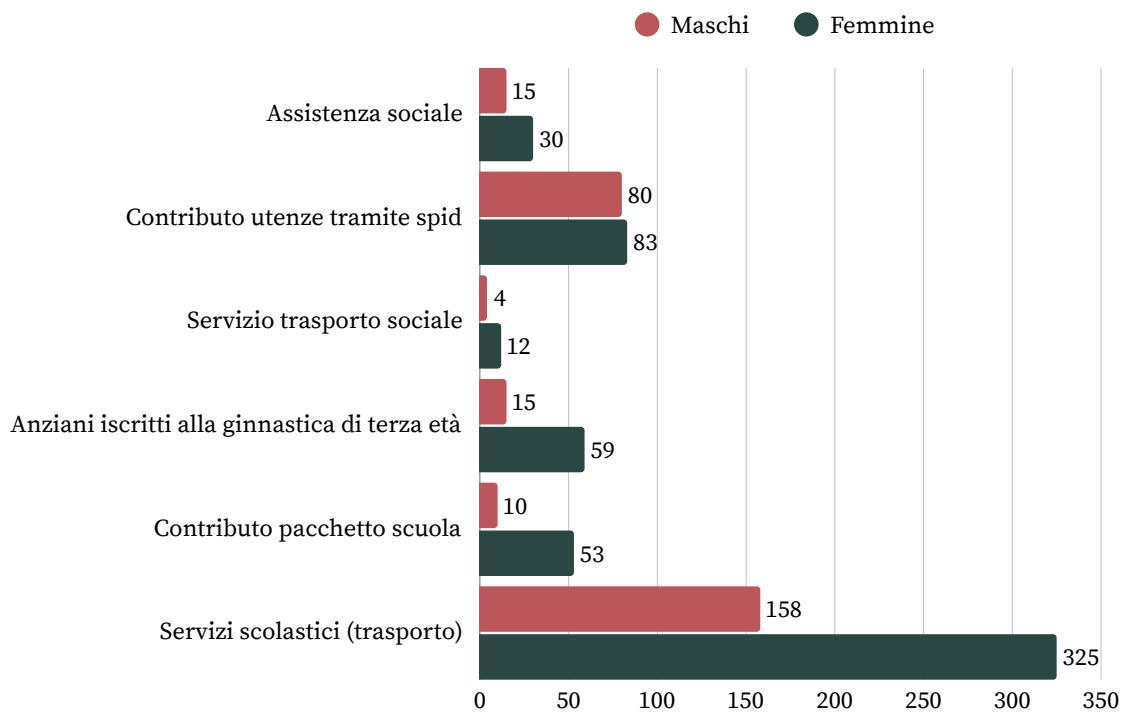


Fonte: Istat - Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati - IstatData

Partecipazione e qualità della vita

Così come per i prestiti bibliotecari, anche con riferimento alle **richieste di servizi pubblici**, le donne risultano essere le principali richiedenti e beneficiarie dei servizi, specialmente per quanto concerne quelli scolastici.

Fig. 6.6 - Numero di richieste ai servizi pubblici, suddivisi per sesso, nel 2024

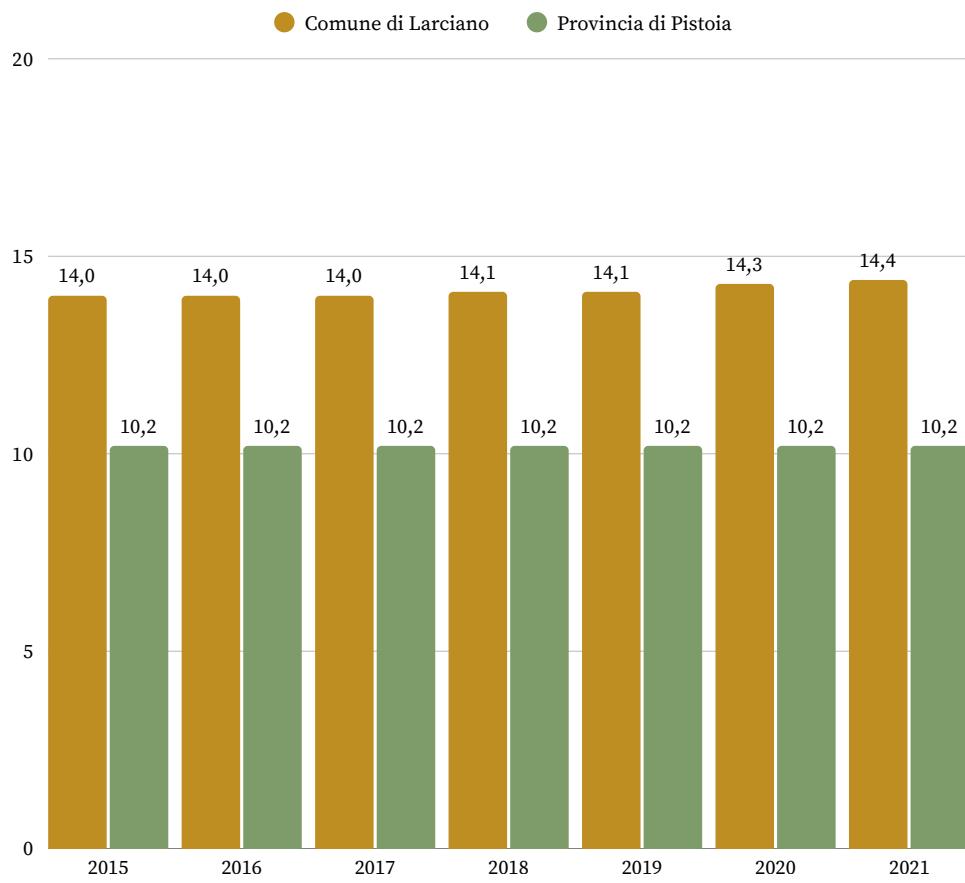


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Partecipazione e qualità della vita

Anche le **politiche ambientali e urbanistiche** meritano attenzione. Nonostante il consumo di suolo nel Comune di Larciano e nella Provincia di Pistoia sia rimasto stabile a partire dal 2015, poiché il valore comunale risulta lievemente superiore a quello provinciale, si può affermare che il territorio larcianese eserciti una maggiore pressione ambientale, con il rischio di una più rapida riduzione delle aree verdi.

Fig. 6.7 - Consumo di suolo. Anni 2015-2021

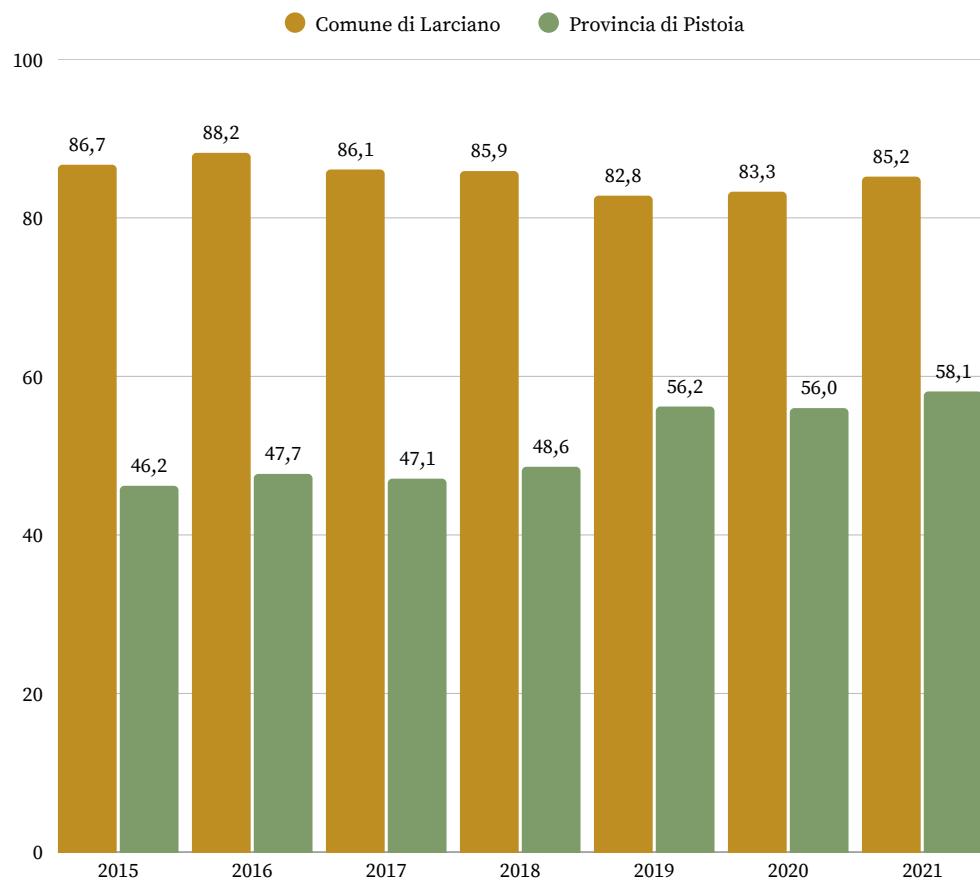


Fonte: ISPRA - Uso, copertura e consumo di suolo

Partecipazione e qualità della vita

Infine, l'analisi della **gestione dei rifiuti** evidenzia un andamento positivo. Nel periodo considerato, la percentuale di rifiuti urbani avviati alla raccolta differenziata è cresciuta, ad eccezione del 2019, in modo irregolare ma costante, sia a livello comunale che provinciale. Larciano, in particolare, mostra performance più incoraggianti rispetto alla media provinciale, con una quota di rifiuti differenziati che si avvicina al 90% del conferito. Questo risultato testimonia un'efficace gestione del servizio e una crescente sensibilità ambientale da parte della cittadinanza.

Fig. 6.8 - Andamento raccolta differenziata dei rifiuti urbani



Fonte: Elaborazione Istat su dati ISPRA - Catasto Rifiuti

100



L'analisi dei dati mostra un gap di genere lievemente decrescente nella partecipazione femminile al voto, mentre questa risulta marcatamente più elevata nella fruizione di servizi culturali e pubblici. Il welfare locale mostra un'attenzione particolare alle aree con maggior impatto sui carichi di cura (famiglie e minori, persone anziane, persone con disabilità). Desta però attenzione e meriterebbe un'analisi più approfondita e su dati aggiornati il decrescere della spesa in favore di persone anziane

Sebbene i dati sulla spesa sociale pro capite siano in crescita, questi rimangono ancora ben al di sotto del dato provinciale. Dal punto di vista delle politiche ambientali e urbanistiche, i dati sul consumo di suolo risultano da monitorare rispetto alle possibili conseguenze sulla qualità della vita e, indirettamente, sul genere.



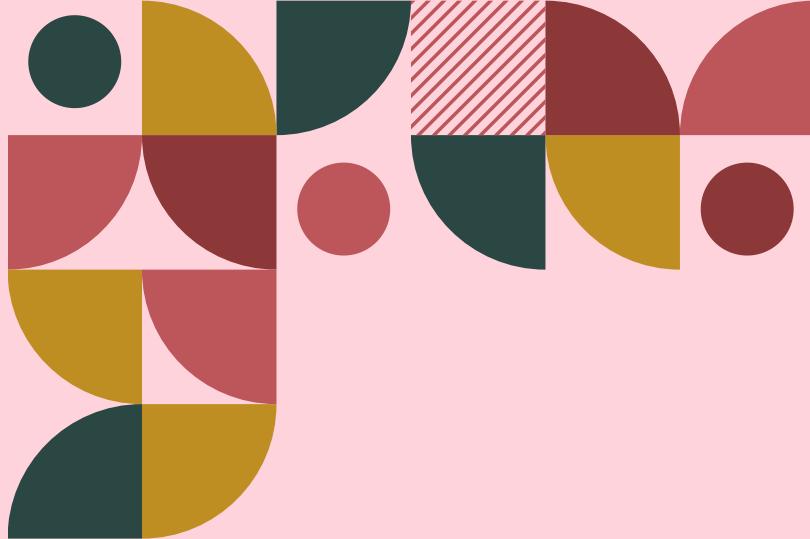
03

La presenza femminile nella sfera pubblica



La presenza femminile nella sfera pubblica

All'interno di un Bilancio di Genere comunale, una sezione dedicata all'analisi della presenza femminile, negli uffici e negli organi di governo locale, come la giunta e il consiglio, ha lo scopo di osservare in che modo le donne partecipano alla vita pubblica dell'ente. Attraverso i dati relativi sia al personale dipendente sia alle cariche politiche, questa parte del bilancio offre una lettura complessiva della rappresentanza femminile nelle diverse dimensioni dell'amministrazione, mettendo in relazione la sfera gestionale con quella decisionale. In altre parole, analizzare tali aspetti permette di comprendere quanto le opportunità di accesso, di carriera e di partecipazione siano effettivamente distribuite in modo equilibrato e di cogliere il livello di coinvolgimento delle donne nei processi decisionali. Si tratta, quindi, di un'osservazione che non ha solo valore descrittivo, ma che diventa anche uno strumento utile per orientare le politiche interne del Comune verso una maggiore equità e inclusione.



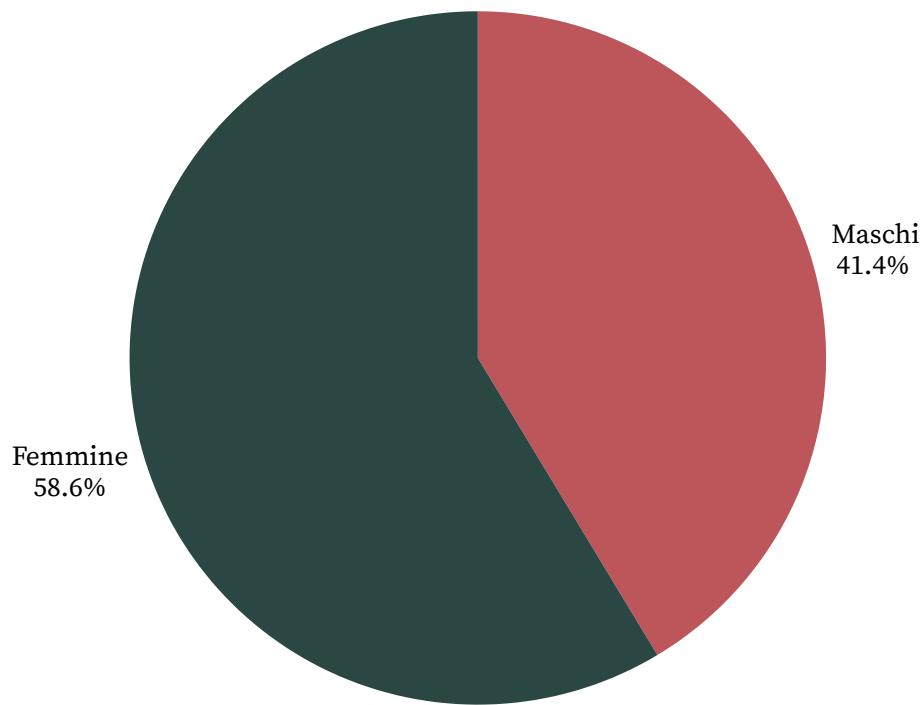
3.1

Il personale dipendente

Questa sezione del bilancio ha l'obiettivo di descrivere in che modo la presenza femminile si distribuisce all'interno dell'organizzazione amministrativa del Comune di Larciano, offrendo una lettura dei principali indicatori relativi alla composizione del personale dipendente e ad alcuni aspetti delle modalità di lavoro.

Al 31 dicembre 2024, emerge un dato piuttosto significativo: nel Comune di Larciano le dipendenti di sesso femminile risultano essere più numerose rispetto ai dipendenti di sesso maschile. Questo elemento conferma una tendenza comune a molte amministrazioni locali, nelle quali la componente femminile è fortemente prevalente, soprattutto nei settori amministrativi e nei servizi alla persona.

Fig. 1.1 - Personale in servizio nel Comune di Larciano per sesso. Dati al 31/12/2024

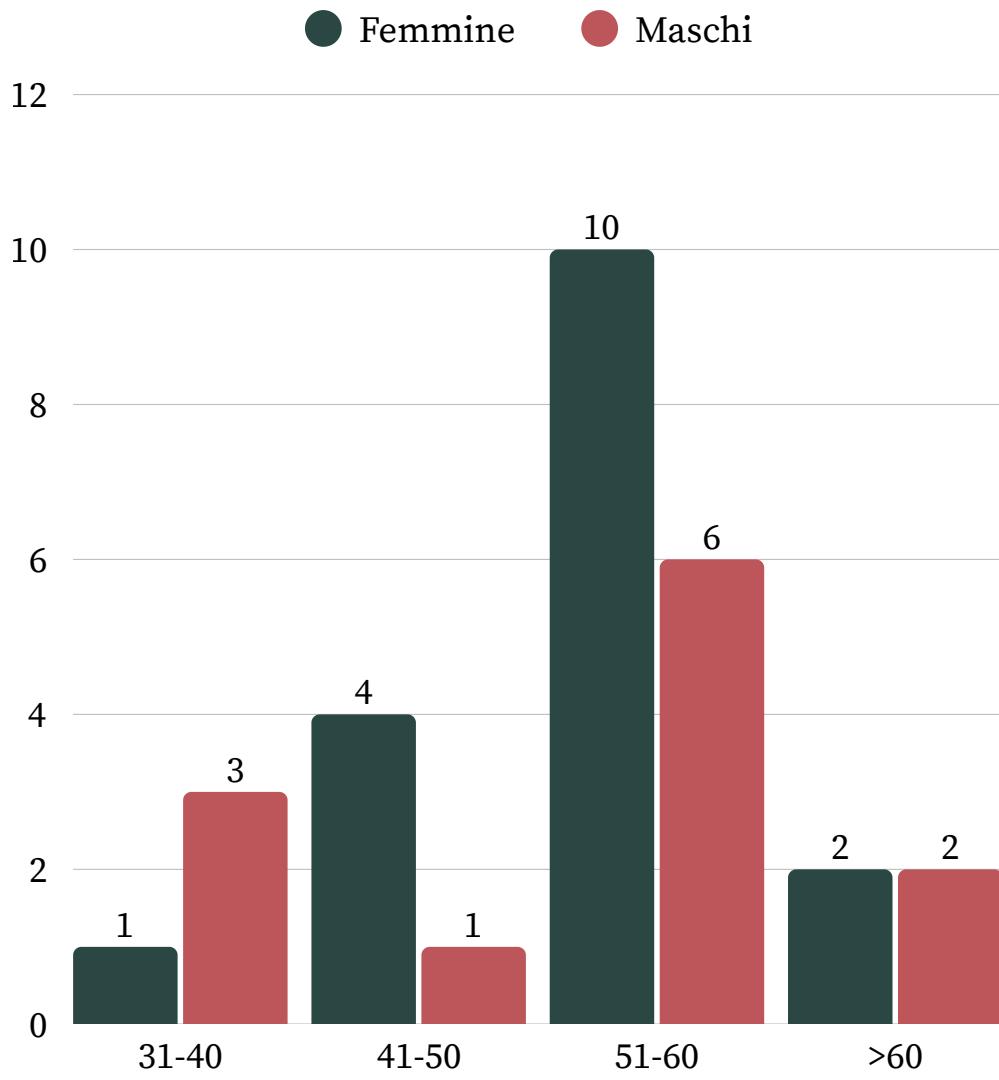


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Il personale dipendente

Nonostante il personale in servizio presenti una chiara prevalenza femminile, un'analisi più approfondita della distribuzione per fasce d'età offre una lettura diversa e altrettanto significativa. Osservando il **dato generazionale**, infatti, emerge come soltanto un quarto delle lavoratrici abbia meno di quarant'anni.

Fig. 1.2 - Età del personale in servizio nel Comune di Larciano per sesso, anno 2024



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

106

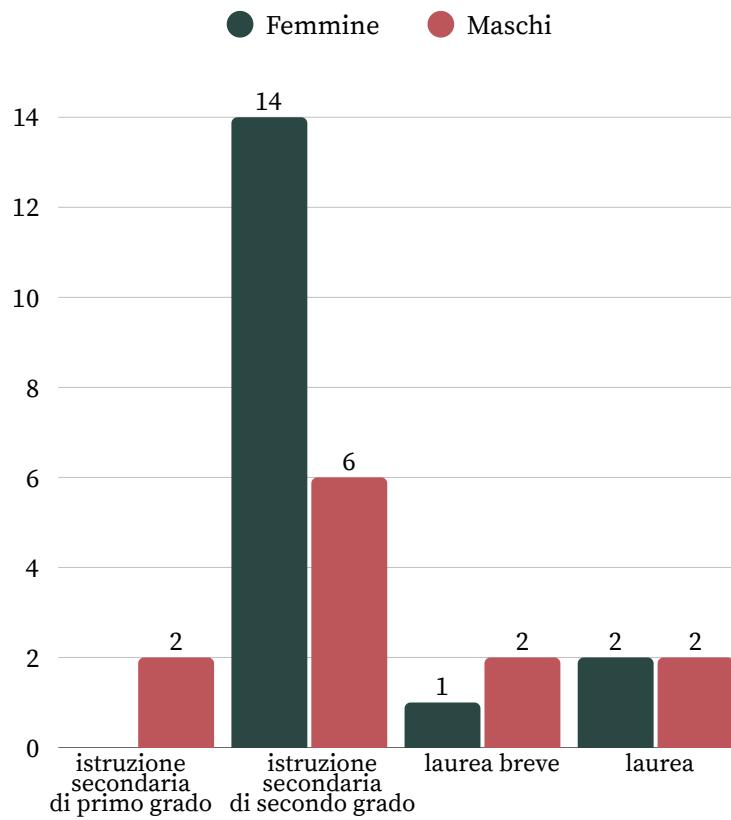
Il personale dipendente

Questo squilibrio suggerisce la necessità di riflettere non solo sulla composizione attuale del personale, ma anche sulle dinamiche di ricambio e sulle condizioni che possono favorire l'ingresso e la permanenza delle donne più giovani nel contesto organizzativo.

Un elemento ulteriore di riflessione proviene dall'analisi dei **livelli di istruzione**, in quanto nessuna delle dipendenti donne, a differenza dei colleghi uomini, ha concluso il proprio percorso formativo con la sola scuola secondaria di primo grado.

Questo dato potrebbe suggerire la presenza di barriere all'ingresso più elevate per il personale femminile, che sembrerebbe dover possedere titoli di studio mediamente più alti per accedere alle stesse posizioni. Va tuttavia considerato che, nella fascia dei laureati, in proporzione, gli uomini risultano più numerosi delle donne. Ciò evidenzia un quadro complesso in cui i percorsi formativi si distribuiscono in modo differenziato tra i generi, che richiede di interrogarsi sulle diverse scelte formative e sulle possibili ricadute in ambito lavorativo.

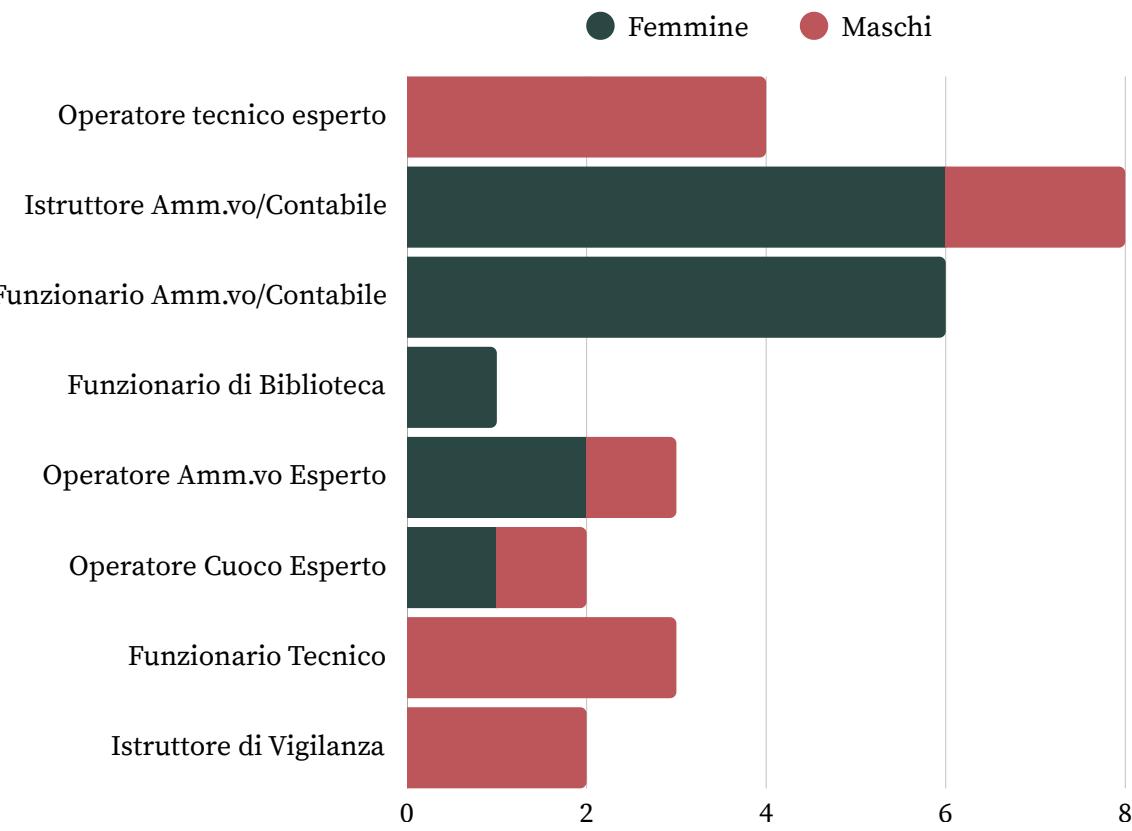
Fig. 1.3 - Titolo di studio del personale in servizio nel Comune di Larciano per sesso, anno 2024



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Anche l'analisi del **livello contrattuale** contribuisce a delineare una situazione di potenziale squilibrio. Osservando la composizione dei diversi livelli professionali, infatti, è possibile rilevare una segregazione orizzontale: cinque livelli su otto risultano costituiti esclusivamente da componenti di uno dei due generi. Ciò evidenzia come la distribuzione delle competenze e delle mansioni possa ancora risentire di modelli culturali e organizzativi che indirizzano uomini e donne verso ruoli differenti.

Fig. 1.4 - Livello contrattuale del personale in servizio nel Comune di Larciano per sesso, anno 2024

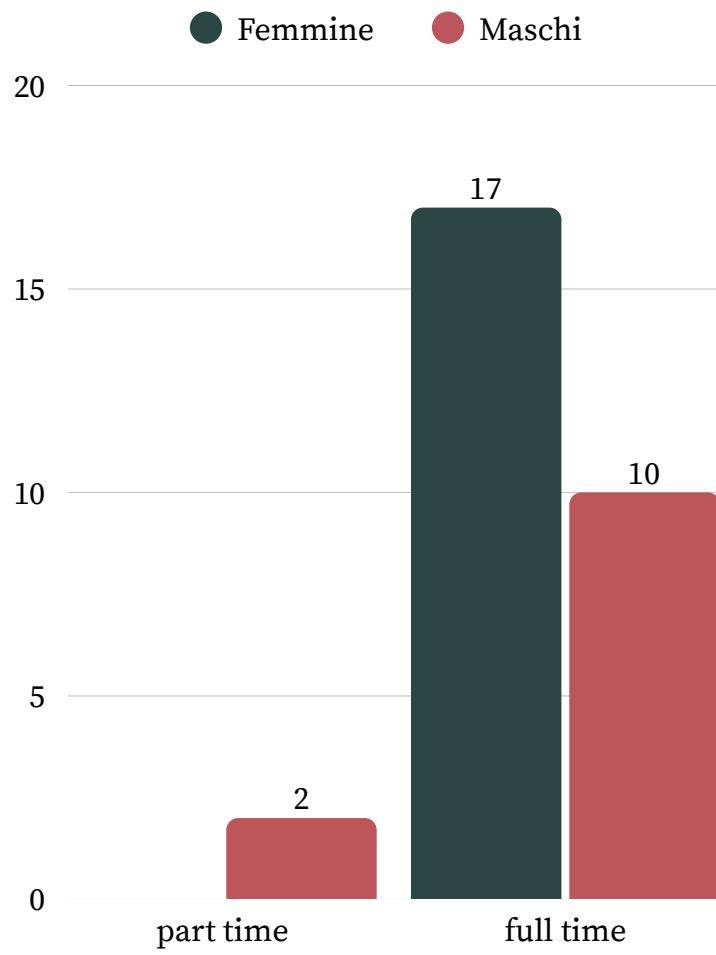


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Il personale dipendente

Un dato parzialmente positivo emerge, invece, dall'osservazione dell'**utilizzo del part-time**. A differenza di quanto ci si potrebbe aspettare – e in contrasto con quanto evidenziato nell'analisi di contesto, dalla quale risulta che nel complesso del personale dipendente residente nel Comune sono soprattutto le donne a ricorrere al part-time – all'interno dell'ente tale forma contrattuale è utilizzata esclusivamente da dipendenti di genere maschile. Questo scostamento rispetto alle tendenze generali rappresenta un elemento di interesse e suggerisce l'opportunità di approfondire le cause che lo determinano.

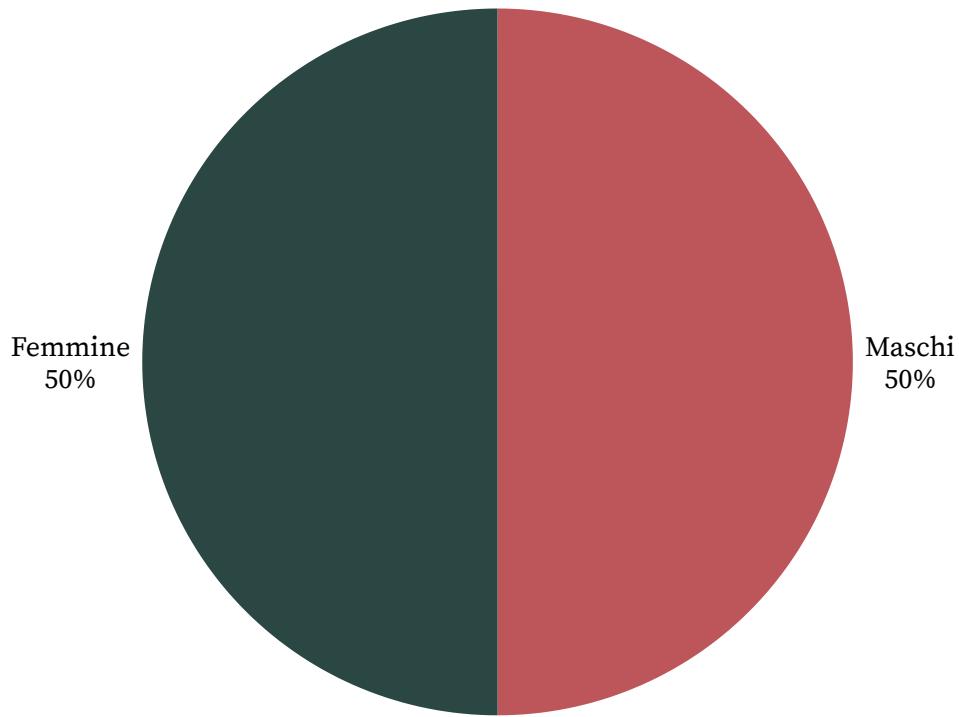
Fig. 1.5 - Tipologie di orario di lavoro del personale in servizio nel Comune di Larciano per sesso, anno 2024



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta

Infine, con riferimento alle **collaborazioni** stipulate nel 2024, si registra una parità sostanziale tra uomini e donne con titolo di laurea coinvolti in tali rapporti di lavoro. Questo equilibrio costituisce un segnale positivo, che può essere interpretato come un indice di attenzione da parte dell'amministrazione verso una gestione equa delle opportunità di collaborazione.

Fig. 1.6 - Collaborazioni esterne con laurea per sesso. Anno 2024

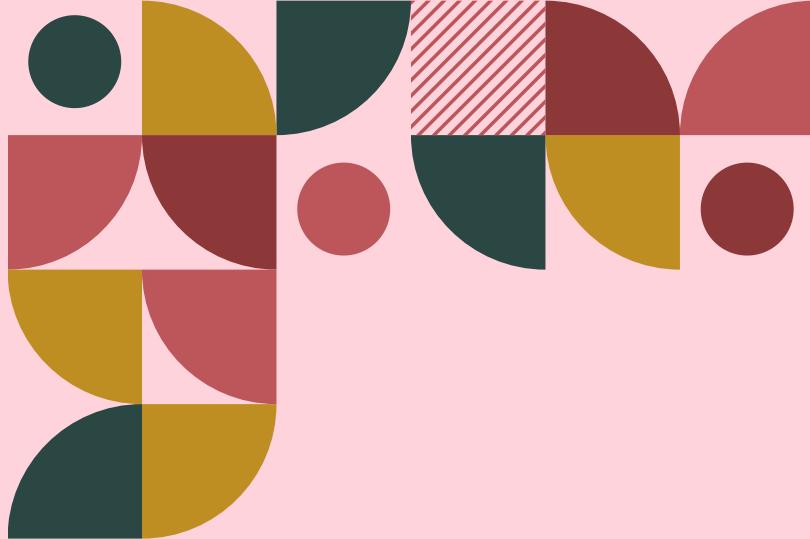


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.



L'analisi dei dati mostra un gap di genere lievemente decrescente nella partecipazione femminile al voto, mentre questa risulta marcatamente più elevata nella fruizione di servizi culturali e pubblici. Il welfare locale mostra un'attenzione particolare alle aree con maggior impatto sui carichi di cura (famiglie e minori, persone anziane, persone con disabilità). Desta però attenzione e meriterebbe un'analisi più approfondita e su dati aggiornati il decrescere della spesa in favore di persone anziane

Sebbene i dati sulla spesa sociale pro capite siano in crescita, questi rimangono ancora ben al di sotto del dato provinciale. Dal punto di vista delle politiche ambientali e urbanistiche, i dati sul consumo di suolo risultano da monitorare rispetto alle possibili conseguenze sulla qualità della vita e, indirettamente, sul genere.



3.2

Gli Organi di Gioverno

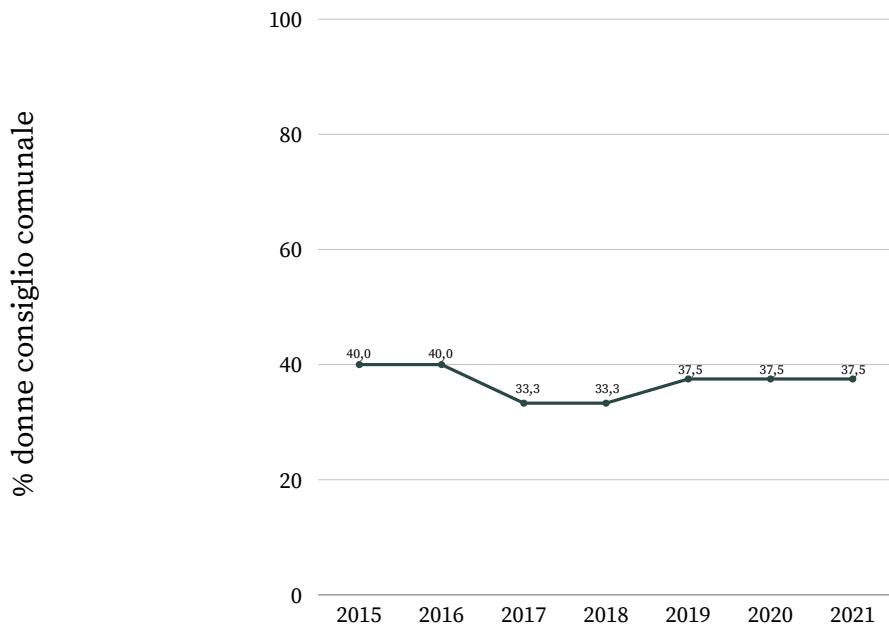
Questa sezione consente di osservare la presenza femminile nei luoghi in cui si esercita il potere decisionale e si definiscono le principali linee di indirizzo politico-amministrativo, offrendo così una prospettiva complementare rispetto a quella del personale dipendente e contribuendo a valutare in che misura la rappresentanza di genere trovi spazio anche nella sfera politica del Comune.

Attraverso l'analisi degli organi di governo del Comune di Larciano, è possibile osservare come la rappresentanza femminile abbia seguito nel tempo andamenti differenti tra Giunta e Consiglio Comunale, delineando un quadro articolato dell'evoluzione della partecipazione delle donne alla vita politica locale.

Prima di procedere con l'illustrazione dei dati, è opportuno però sottolineare come dal 2015 anno in cui l'allora vicesindaca è subentrata a seguito della scomparsa del sindaco in carica, il Comune di Larciano è guidato da una donna. Ciò costituisce un passaggio significativo in un'ottica di genere, non solo poiché testimonia un avanzamento concreto verso una rappresentanza più equilibrata e inclusiva nelle **posizioni apicali** dell'amministrazione locale, ma anche perchè questo percorso di leadership femminile è stato poi confermato dagli esiti delle consultazioni amministrative del 2016 e del 2021.

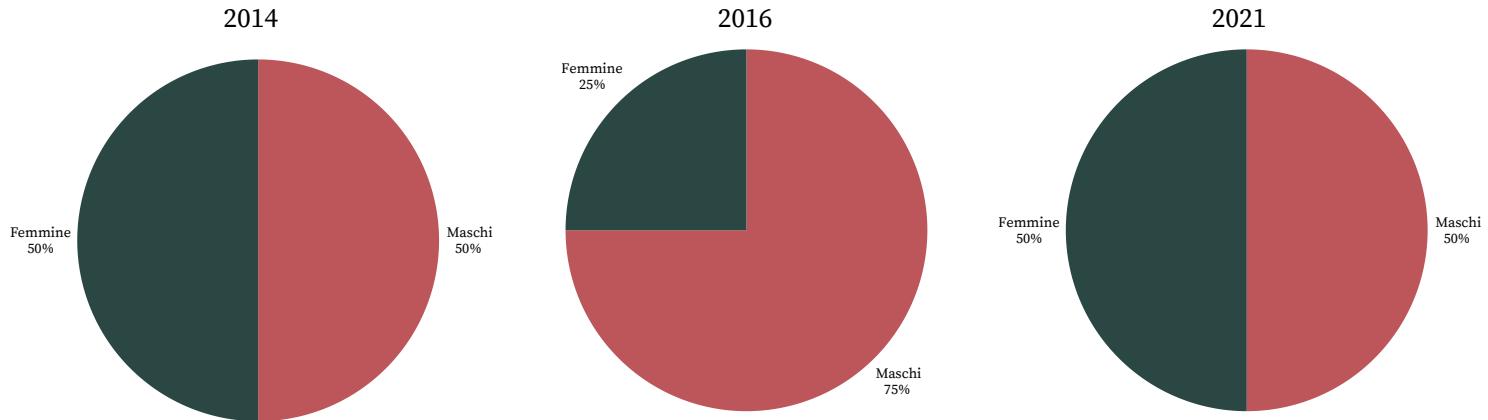
L'analisi della **rappresentanza politica** nel Comune di Larciano lungo gli ultimi tre mandati evidenzia come, pur non raggiungendo mai la maggioranza, vi siano state situazioni di parità tra i generi.

Fig. 2.1 - Percentuale di donne in Consiglio Comunale. Anni 2015-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno - Anagrafe degli Amministratori locali e regionali

Fig. 2.2 - Composizione per sesso Consiglio Comunale⁸. Anni 2014, 2016 e 2021



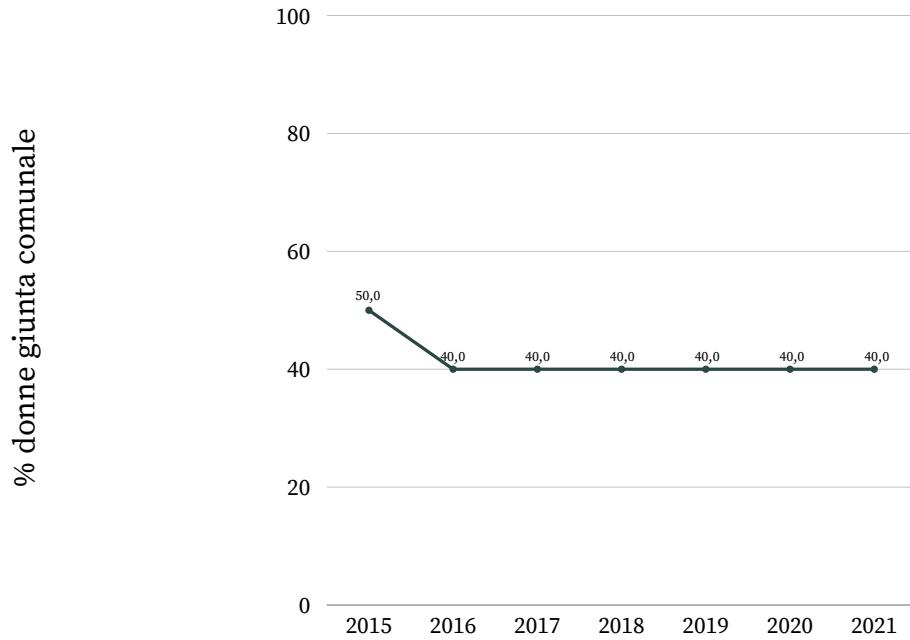
Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

In particolare, nel 2014 e nel 2021 il Consiglio Comunale ha visto un equilibrio tra uomini e donne, a dimostrazione che la partecipazione femminile può consolidarsi anche in contesti tradizionalmente a prevalenza maschile. Il mandato del 2016, invece, rappresenta un’eccezione significativa: a seguito delle elezioni anticipate dovute alla prematura scomparsa del sindaco in carica, l’elezione della vicesindaca e la continuità con l’amministrazione precedente non hanno determinato un rafforzamento della rappresentanza femminile, ma al contrario si è registrata una riduzione radicale delle consigliere. Questo passaggio mette in luce come, nonostante le opportunità create da circostanze straordinarie, il percorso verso una rappresentanza stabile e bilanciata possa essere ancora soggetto a contraccolpi e fluttuazioni.

⁸ Per i dati forniti dal Comune, quando si fa riferimento alla composizione del Consiglio Comunale si considerano esclusivamente coloro i quali rivestono l’incarico di consigliere e che non ricoprono contestualmente cariche all’interno della Giunta Comunale.

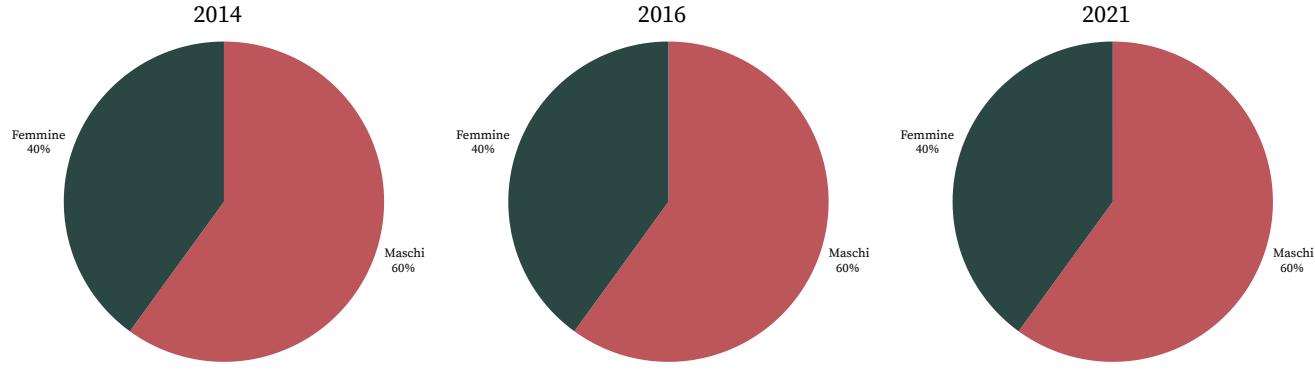
Una dinamica analoga emerge anche nella **Giunta Comunale**, dove si osserva una costante predominanza maschile.

Fig. 2.3 - Percentuale di donne nella Giunta Comunale. Anni 2015-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno - Anagrafe degli Amministratori locali e regionali

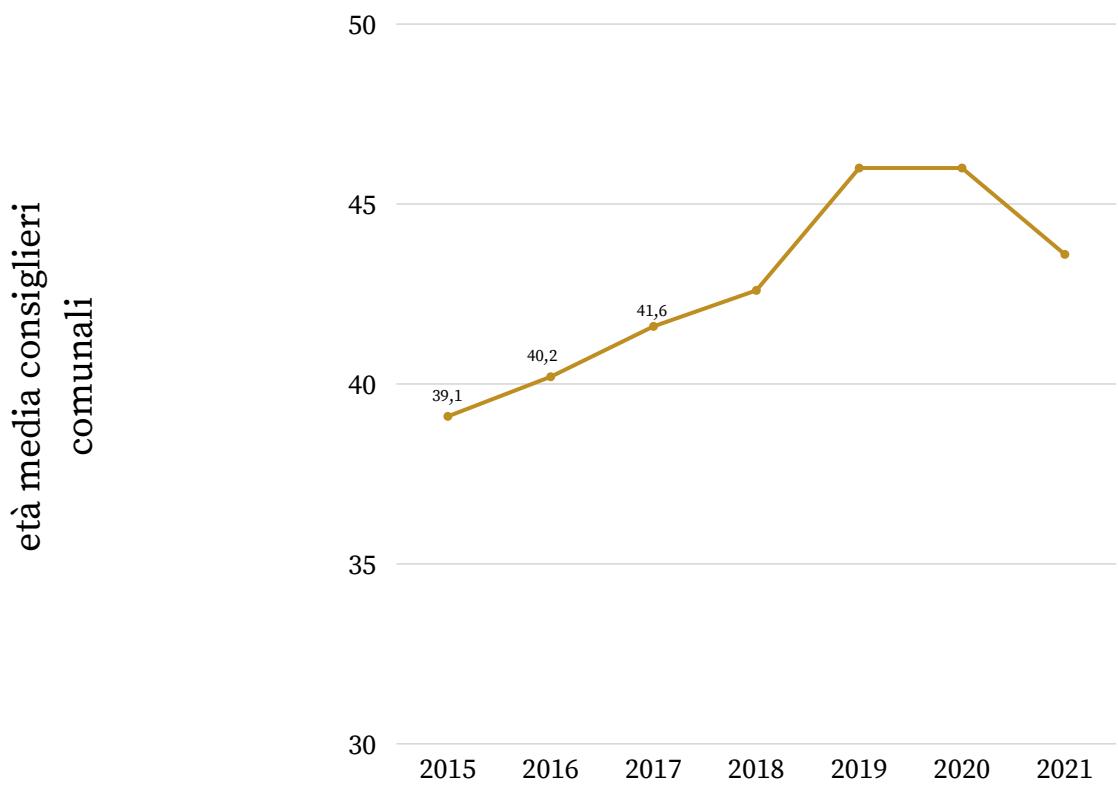
Fig. 2.4 - Composizione per sesso Giunta Comunale. Anni 2014, 2016 e 2021



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Spostando l'attenzione sull'**età media**, il quadro del **Consiglio Comunale** mostra valori compresi tra i 39 e i 46 anni per l'intero periodo considerato, con un andamento generalmente crescente salvo il 2021, anno di rinnovo dell'organo. Il fatto che, durante il mandato 2016-2021, l'età media non sia aumentata di un anno per ciascun anno trascorso suggerisce poi che vi siano stati subentri e/o dimissioni tra i consiglieri.

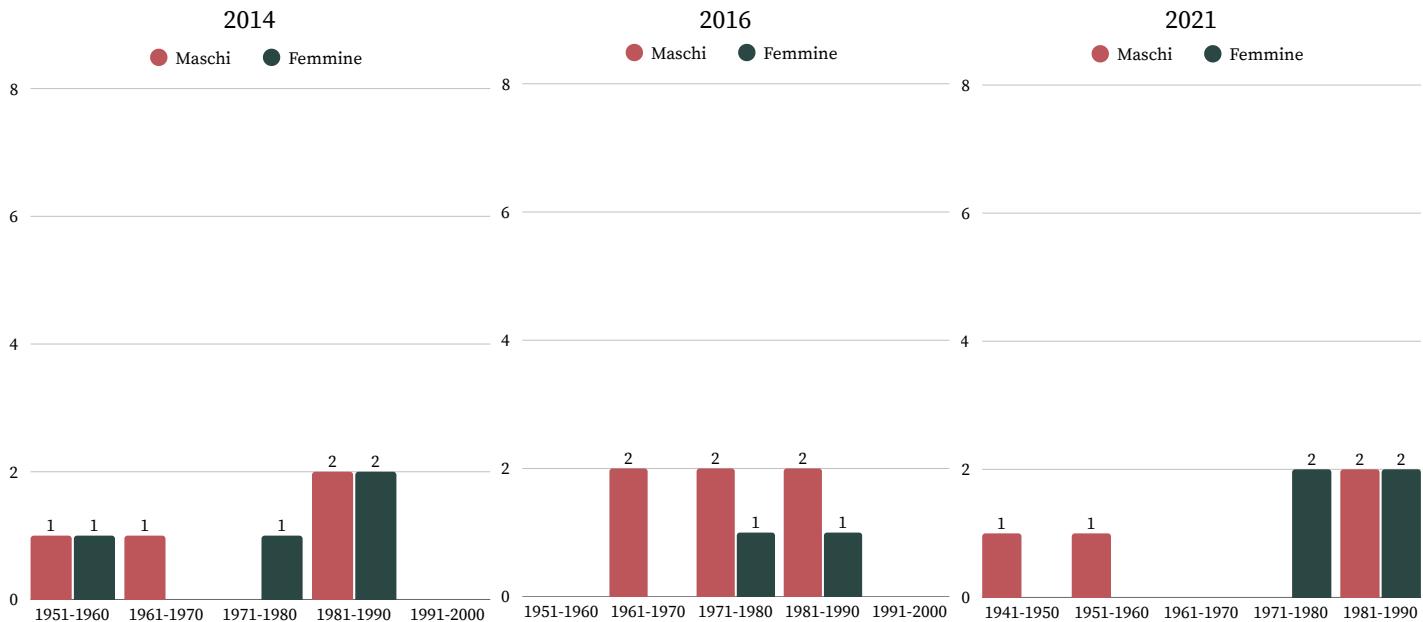
Fig. 2.5 - Età media dei membri del Consiglio Comunale. Anni 2015-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno - Anagrafe degli Amministratori locali e regionali

Gli Organi di Governo

Fig. 2.6 - Anno di nascita per sesso dei membri del Consiglio Comunale. Anni 2014, 2016, 2021

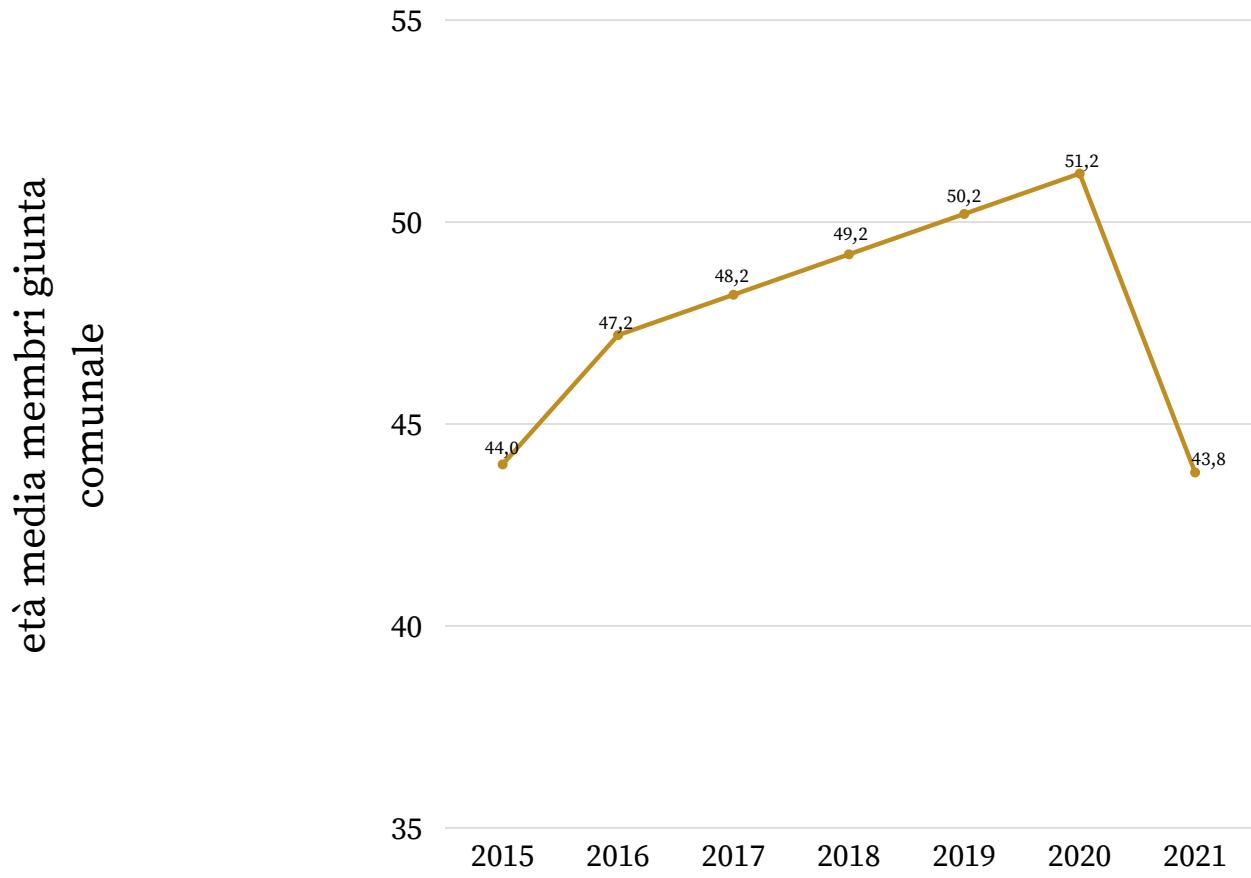


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Interessante è anche osservare che, in tutti gli anni presi in esame, le donne presentano un'età media inferiore rispetto all'intero organico: la presenza di consigliere nelle fasce più giovani rappresenta un segnale positivo, perché indica la possibilità concreta per le giovani donne di intraprendere un percorso di partecipazione attiva nelle istituzioni locali.

Per quanto riguarda la **Giunta**, invece, l'**età media** dei suoi membri risulta costantemente superiore a quella dei consiglieri. Inoltre, durante il mandato 2016-2021, il regolare aumento dell'età media di un anno per ogni anno trascorso dimostra l'assenza di ricambi nell'organico.

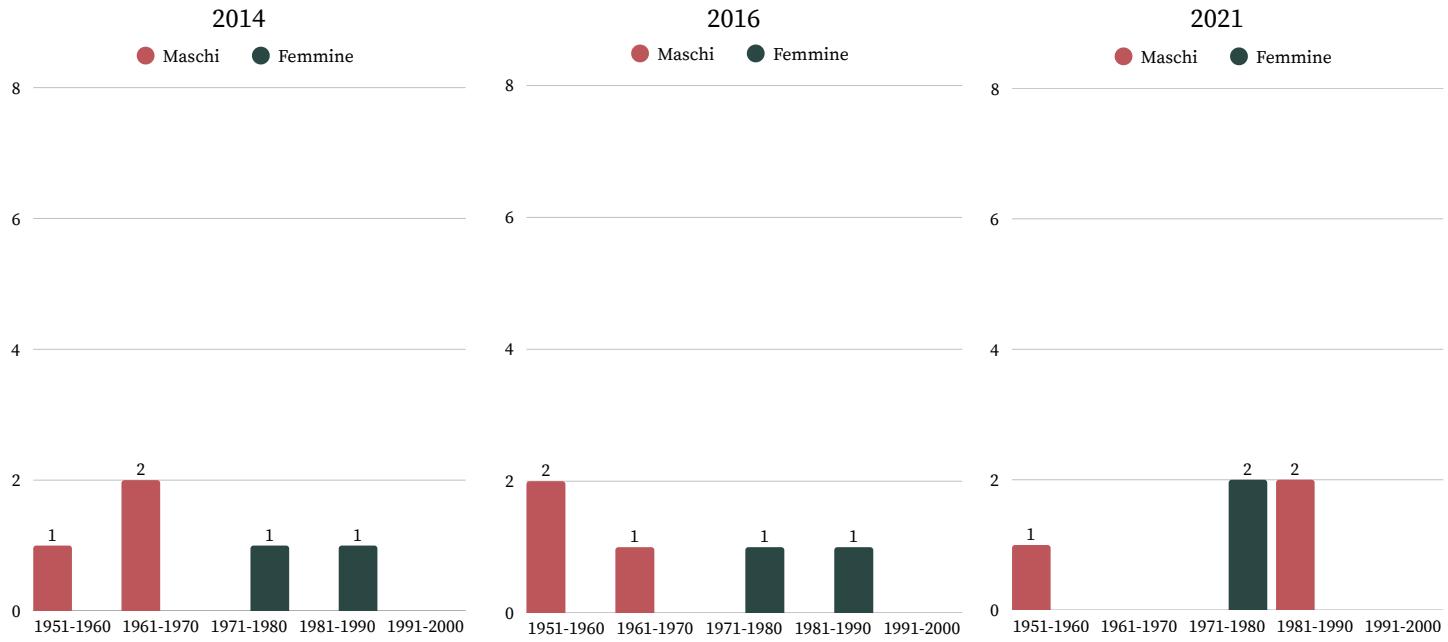
Fig. 2.7 - Età media dei membri della Giunta Comunale. Anni 2015-2021



Fonte: Elaborazione Istat su dati Ministero dell'Interno - Anagrafe degli Amministratori locali e regionali

Gli Organi di Governo

Fig. 2.8 - Anno di nascita per sesso dei membri della Giunta Comunale, anni 2014, 2016, 2021

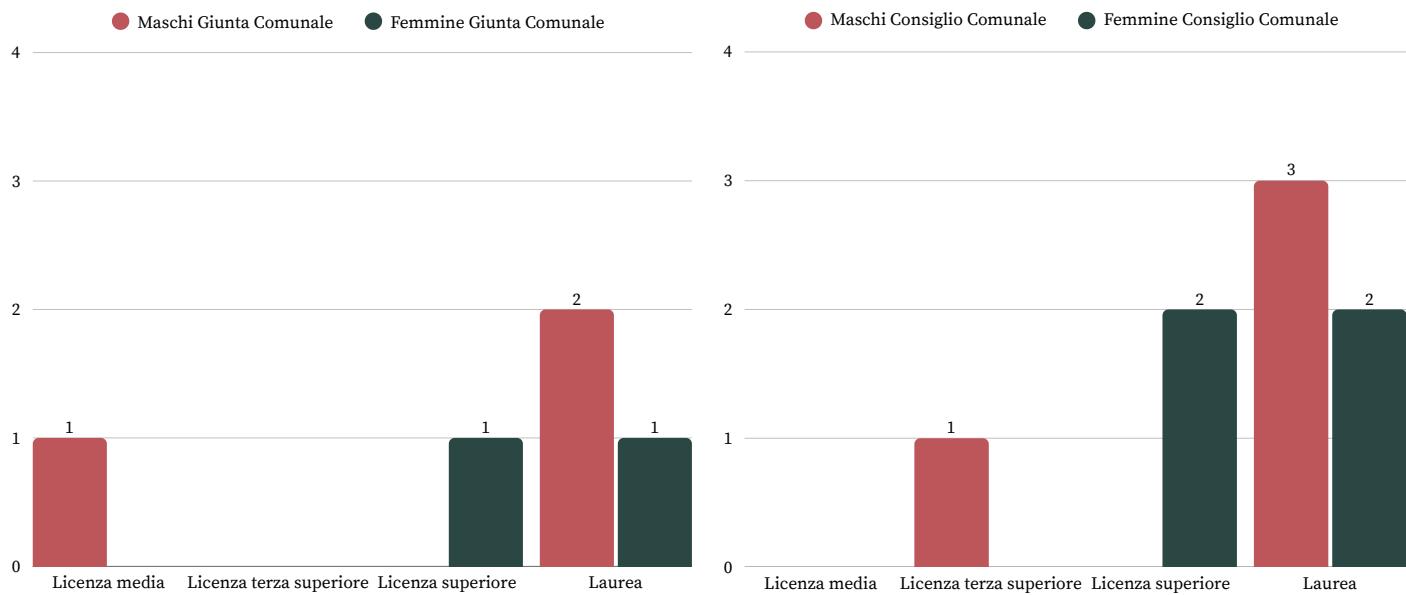


Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Anche in questo caso, le donne impegnate nella Giunta risultano mediamente più giovani rispetto all'intero gruppo, sebbene questa tendenza, evidente nel 2014 e nel 2016, non si confermi nella composizione 2021-2026. Nonostante ciò, il dato conferma l'esistenza di uno spazio potenziale per le giovani donne nell'ambito della governance locale.

Interessante è anche il confronto relativo ai **titolo di studio**, in quanto mette in luce alcune differenze strutturali tra uomini e donne.

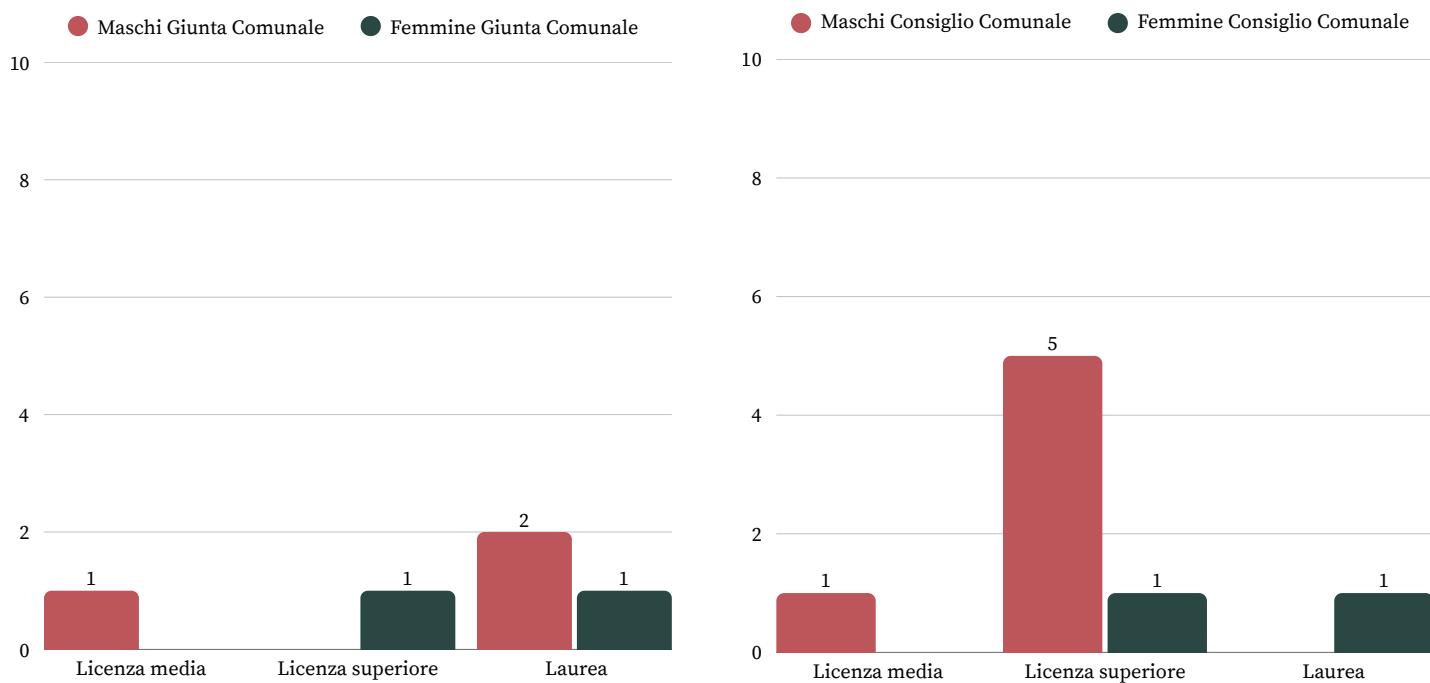
Fig. 2.9 - Titolo di studio per sesso dei membri di Giunta e Consiglio Comunale dell'amministrazione 2014-2016



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

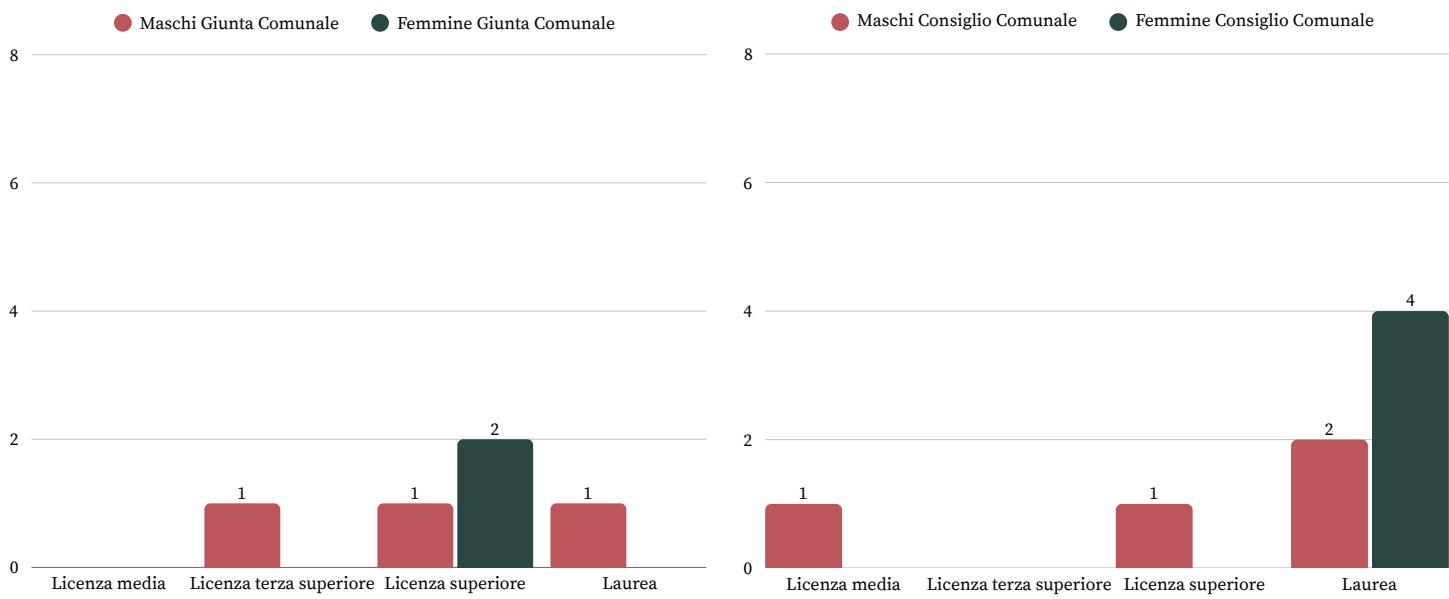
Gli Organi di Governo

Fig. 2.10 - Titolo di studio per sesso dei membri di Giunta e Consiglio Comunale dell'amministrazione 2016-2021



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Fig. 2.11 - Titolo di studio per sesso dei membri di Giunta e Consiglio Comunale dell'amministrazione 2021-2026



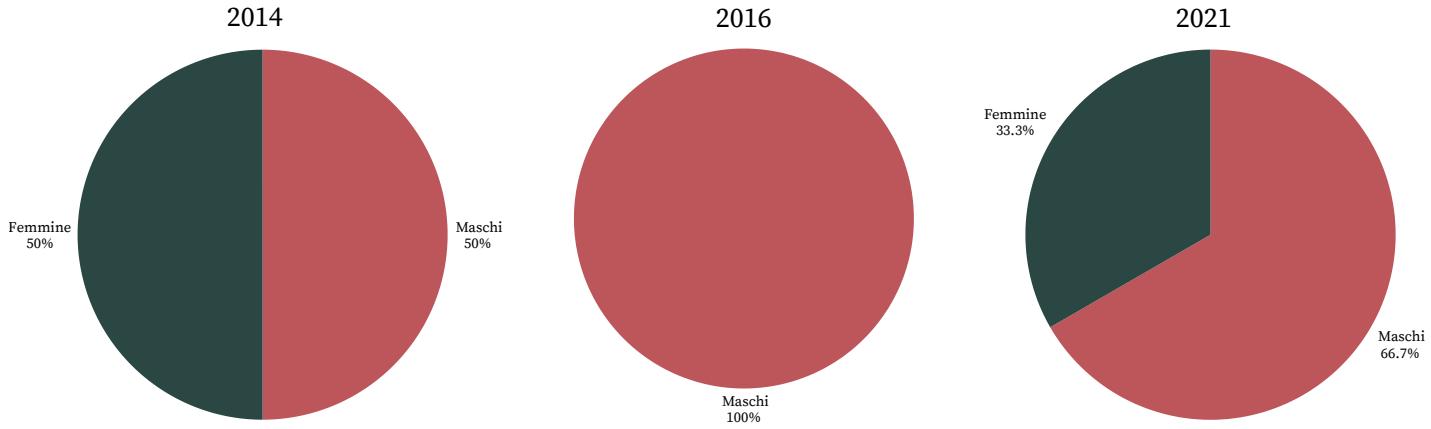
Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Sia nella Giunta che nel Consiglio i livelli più ricorrenti per uomini e donne sono la laurea e il diploma di scuola superiore. Tuttavia, dalla lettura dei dati emerge una distinzione significativa: solo tra gli uomini compaiono figure con licenza media o licenza di terza superiore, mentre tutte le donne elette o nominate presentano titoli di studio medio-alti. Ciò suggerisce l'esistenza di barriere all'ingresso che risultano più stringenti per il genere femminile, al quale sembra essere richiesto un percorso formativo più elevato per poter accedere a ruoli istituzionali.

Un ulteriore approfondimento riguarda la **partecipazione femminile alle elezioni amministrative e ai ruoli di rappresentanza all'interno degli organi consiliari**. Analizzare questi aspetti consente di cogliere non solo la presenza effettiva delle donne nelle cariche elettive, ma anche le opportunità di accesso e le ambizioni che esse riescono a raggiungere nel contesto politico locale.

A tal proposito, la situazione dei capigruppo appare molto altalenante: dalla condizione di parità registrata nel 2014 si passa, nei due successivi mandati, prima a una composizione esclusivamente maschile e poi a un nuovo aumento della presenza femminile.

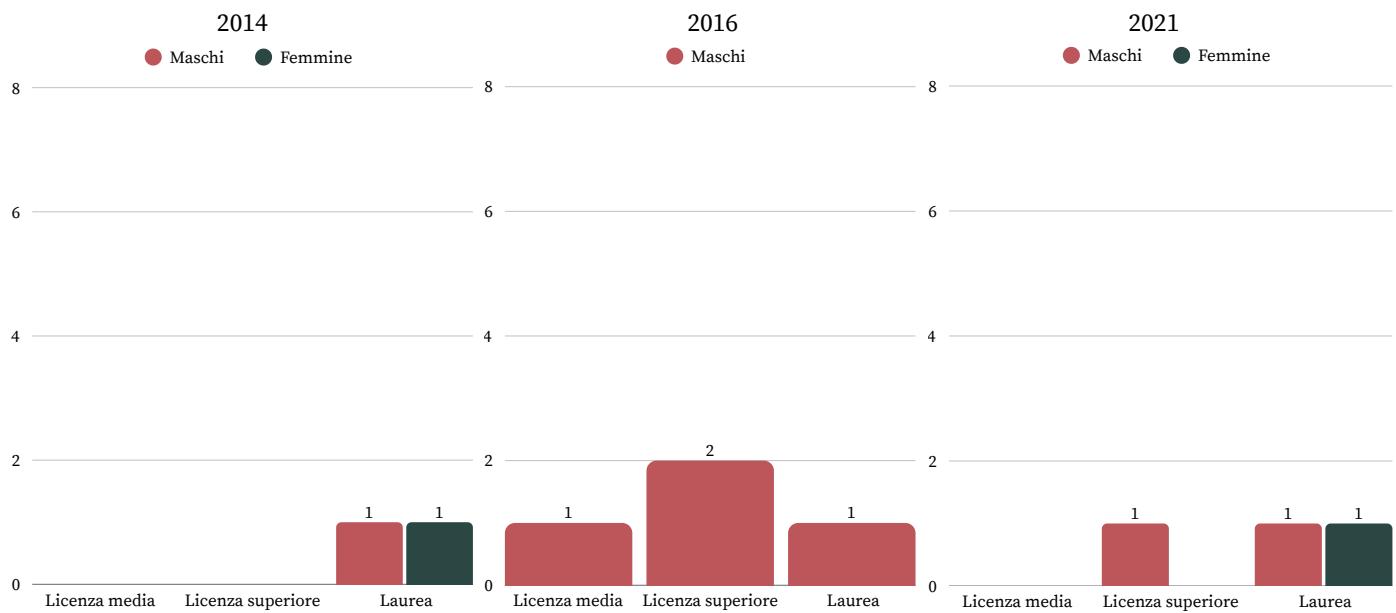
Fig. 2.12 - Composizione per sesso dei capigruppo. Anni 2014, 2016 e 2021



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta

Gli Organi di Governo

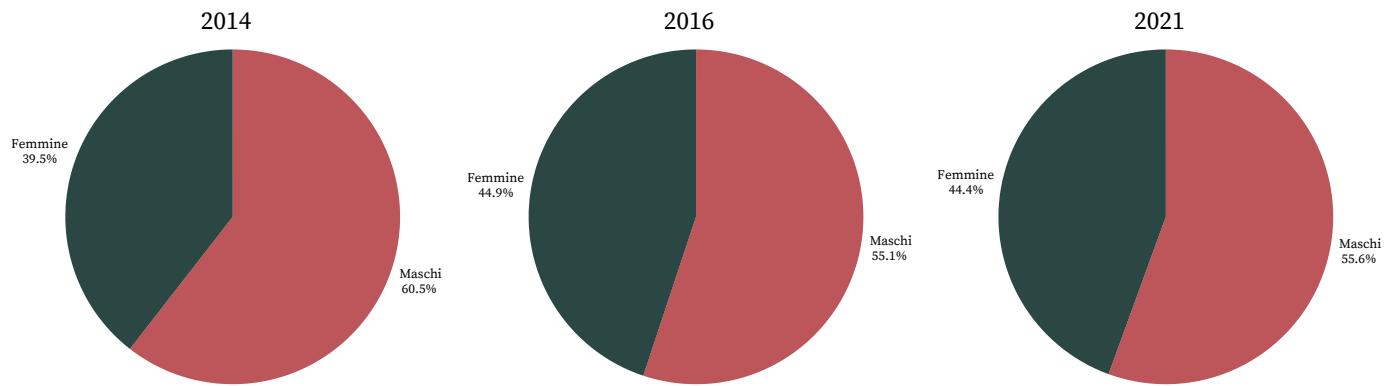
Fig. 2.13 - Titolo di studio per sesso dei capigruppo. Anni 2014, 2016 e 2021



Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Tuttavia, anche in questo caso il livello di istruzione riflette una dinamica di genere significativa: nelle amministrazioni del 2014 e del 2021, l'unica donna capogruppo risulta laureata, mentre i colleghi uomini hanno titoli di studio inferiori. Un ulteriore segnale del fatto che, per le donne, l'accesso a ruoli di responsabilità appare subordinato a requisiti formativi più elevati.

Fig. 2.14 - Composizione per sesso delle candidature alle elezioni comunali. Anni 2014, 2016 e 2021



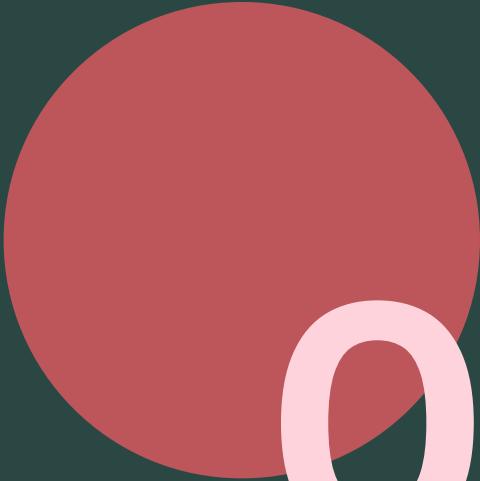
Fonte: Comune di Larciano, dati interni forniti su richiesta.

Anche l'analisi delle **dimissioni** contribuisce a mettere in luce dinamiche interessanti. Nei tre mandati considerati si sono registrate sette sostituzioni tra Consiglio e Giunta, al netto di quella già discussa del Sindaco. In sei casi a lasciare l'incarico è stato un uomo e, nella maggior parte delle situazioni, il subentro ha mantenuto la stessa composizione di genere. Solo una volta una donna ha preso il posto di un uomo, mentre l'unica dimissione femminile è stata seguita dall'ingresso di un uomo. Inoltre, un ulteriore elemento che emerge con una certa regolarità riguarda il livello di istruzione delle persone chiamate a subentrare. Se tendenzialmente il titolo di studio non subiva variazioni, ogni volta che è stata una donna a entrare in carica, compreso il caso della sindaca, il suo titolo di studio risultava inferiore rispetto a quello del dimissionario.



Nel complesso, il quadro che emerge è quello di un sistema istituzionale in lento cambiamento, dove permangono differenze di genere strutturate ma anche segnali di apertura, soprattutto nei percorsi delle donne più giovani. Il più elevato livello di istruzione delle donne attive nelle istituzioni locali può essere letto come indice di forte qualificazione, ma anche come sintomo di una barriera implicita che richiede alle donne standard più elevati per accedere a posizioni di responsabilità.

Gli elementi considerati contribuiscono, quindi, a evidenziare come alcune differenze tra uomini e donne continuino a manifestarsi non solo nell'accesso iniziale agli incarichi, ma anche nei processi che regolano la continuità amministrativa. Si tratta di segnali che, pur collocandosi in un quadro di progressivo cambiamento, invitano a mantenere attenzione sulle condizioni che favoriscono una partecipazione realmente equilibrata.



04

L'analisi del bilancio



In questa parte del lavoro, il bilancio del Comune di Larciano smette di essere inteso come un semplice documento tecnico-contabile per rivelarsi come un atto politico e amministrativo fondamentale, capace di mettere in trasparenza la reale gestione economica delle attività dell'ente. Attraverso il Bilancio di Genere, non ci limitiamo a rendicontare delle cifre, ma sviluppiamo una riflessione sulla capacità dell'Amministrazione di rispondere ai bisogni differenziati di cittadine e cittadini.

Il punto di partenza è la consapevolezza che il bilancio non è mai "neutro".

L'analisi si concentra principalmente sul bilancio consuntivo, lo strumento più adatto per il cosiddetto gender auditing: esso, infatti, restituisce il quadro reale delle entrate percepite e delle spese effettivamente sostenute, permettendo di misurare l'impatto concreto delle scelte politiche concluse.

Il bilancio di riferimento per la successiva analisi è quindi il **bilancio consuntivo 2024** del Comune di Larciano e le voci di entrata e di spesa sono riferite agli stanziamenti di competenza del bilancio (titolo 1 e titolo 2). Per le voci di spesa sono state considerate le competenze su impegni di spesa.

I documenti di bilancio sono stati esaminati e, successivamente, le voci di spesa sono state riclassificate secondo criteri di relazione con il tema delle pari opportunità di genere, che verranno successivamente dettagliati. In particolare, sono stati poi isolati i costi che sono direttamente collegati alle politiche di genere e quelli comunque rilevanti in termini di pari opportunità, coinvolgendo anche le figure responsabili di alcuni servizi della struttura comunale.

L'analisi ha inizio illustrando e osservando in generale la struttura delle entrate e delle spese del bilancio del Comune, anche a fini di trasparenza e condivisione della natura del documento e agevolarne una lettura informata e accessibile, per poi concentrarsi sulla riclassificazione delle spese (analizzate per missioni e programmi) nelle quattro aree di pertinenza di genere.



4.1

Il bilancio comunale

Per un ente locale il bilancio non è solo un documento di rendicontazione, che rende conto di come sono utilizzate le risorse a disposizione dell'Amministrazione, ma anche un atto politico e amministrativo molto rilevante che consente di regolare e mettere in trasparenza la gestione economica e finanziaria delle proprie attività nel corso di un anno solare (gennaio-dicembre).

I due documenti principali di bilancio di un ente sono:

- il **bilancio di previsione** (o preventivo), che è di fatto il documento programmatico dell'ente che autorizza a sostenere le uscite nel corso dell'anno di esercizio, mettendole in relazione alle entrate previste, in modo da garantire copertura ed equilibrio all'attività comunale. Il bilancio di previsione stima infatti le entrate che il Comune ipotizza di avere per l'anno di riferimento e le spese e gli investimenti che intende realizzare: la differenza tra entrate e uscite deve essere in questo caso pari a zero e l'ammontare, la provenienza e la destinazione delle risorse espressi in modo chiaro;
- il **bilancio consuntivo**, che è invece il documento che restituisce il quadro economico-finanziario dell'esercizio appena concluso e per questo risulta più utile a obiettivi di “verifica e valutazione” riconducibili a quello che si definisce gender auditing, che mirano a comprendere direzioni di spesa e fonti di finanziamento. Il bilancio consuntivo è infatti il documento che rendiconta l'intero anno finanziario alla sua conclusione e che rende conto delle entrate realmente percepite e delle spese effettivamente sostenute dall'Amministrazione nell'anno precedente.

Entrambi i documenti sono redatti dagli assessori e dalle assesseore e dal sindaco/a e sono sottoposti all'approvazione del Consiglio comunale.

Sia il bilancio di previsione che quello consuntivo si dividono in entrate e spese correnti e in entrate e spese straordinarie (altrimenti dette “in conto capitale”).

La **parte corrente** del bilancio è costituita dalle entrate e dalle spese previste per il regolare funzionamento dell'Ente e lo svolgimento dei suoi servizi.

La **parte straordinaria** del bilancio riguarda tutte quelle entrate e spese che hanno appunto un carattere “straordinario” e che possono quindi variare di anno in anno.

Il bilancio si articola poi in due livelli di gestione:

- **di cassa**, che considera le entrate e le spese effettivamente riscosse e pagate nel corso dell'anno, indipendentemente dall'anno in cui sono nati i crediti e i debiti;
- **di competenza**, che considera le entrate che l'ente ha diritto a riscuotere e le spese che si è impegnato a sostenere durante l'anno, indipendentemente dal fatto che siano riscosse e pagate nel corso dell'anno di riferimento.

Le entrate

Nel bilancio di un Comune le entrate sono classificate in modo standardizzato e si dividono per **titoli**, che indicano la natura economica dell'entrata e di seguito presentate in sintesi.

- **Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa**, che sono le entrate principali e ricorrenti, costituite dai diversi tributi propri del Comune, pagati dalla cittadinanza e dalle imprese.
- **Titolo 2 - Trasferimenti correnti**, che sono le risorse trasferite da altri enti pubblici (contributi dello Stato o da altri enti locali; trasferimenti regionali; fondi per servizi sociali, istruzione, ecc.).
- **Titolo 3 - Entrate extratributarie**, che sono delle entrate non fiscali, come quelle proventi da servizi pubblici (mensa, asili, parcheggi); sanzioni amministrative, come le multe; canoni di concessione; affitti di immobili comunali; interessi attivi.
- **Titolo 4 - Entrate in conto capitale che finanziano investimenti e opere pubbliche**, ovvero trasferimenti per opere pubbliche, come oneri di urbanizzazione, contributi per investimenti, alienazione di beni (vendita immobili).
- **Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie**, che sono entrate non ricorrenti di tipo finanziario (riscossione di crediti, vendita di partecipazioni).
- **Titolo 6 - Accensione di prestiti**, derivanti da un indebitamento dell'ente, ad esempio per mutui o prestiti obbligazionari.

- **Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere**, che sono temporanee anticipazioni di cassa: in pratica somme che il Comune prende in prestito dal proprio tesoriere per far fronte a momentanee carenze di liquidità. Non sono quindi vere entrate e devono essere restituite entro l'esercizio: servono solo per esigenze di cassa e non per finanziare spese.
- **Titolo 8 - Entrate per conto terzi e partite di giro**, sono entrate che non incidono sul risultato economico (ritenute fiscali su stipendi, depositi cauzionali, incassi per conto di altri enti). In pratica, sono somme per cui il Comune agisce solo come intermediario, che quindi non aumentano la ricchezza dell'ente, perché hanno una corrispondente spesa dello stesso importo.

I primi tre titoli (Entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa; Trasferimenti correnti ed Entrate extratributarie) costituiscono le **entrate correnti**, destinate a finanziare la gestione ordinaria del Comune, cioè le spese che si ripetono ogni anno. Sono entrate ricorrenti, stabili nel tempo, che non finanziano investimenti e risultano determinanti per l'equilibrio di bilancio.

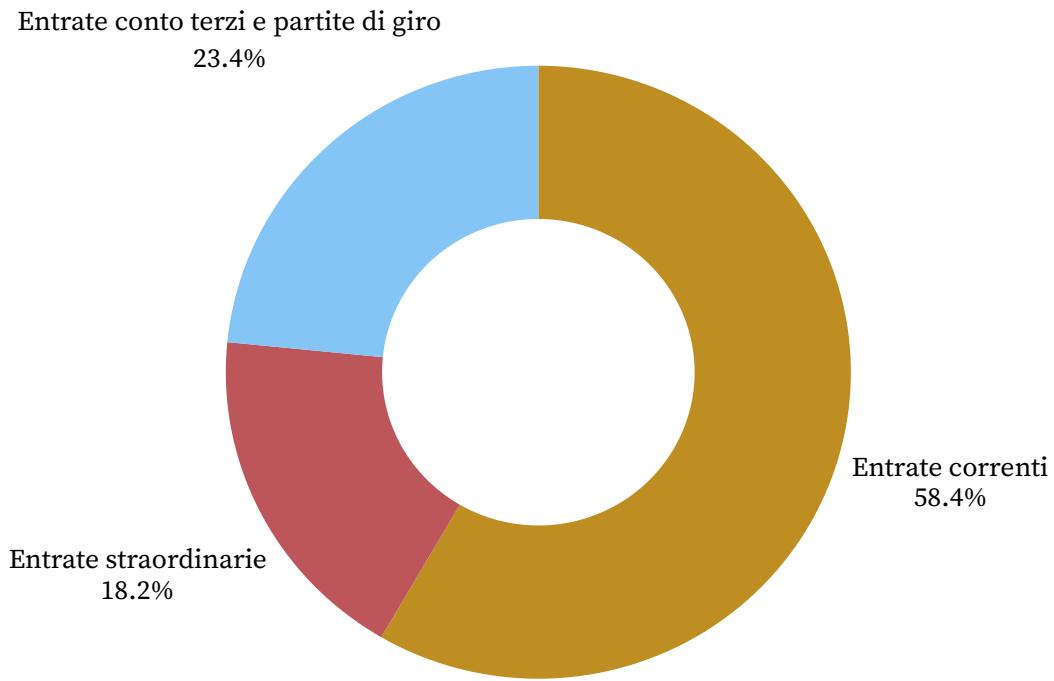
I titoli 4 e 5 (Entrate in conto capitale che finanziano investimenti e opere pubbliche ed Entrate da riduzione di attività finanziarie) costituiscono invece le **entrate straordinarie** o in conto capitale. Sono entrate destinate a finanziare investimenti e spese che producono benefici durevoli nel tempo, e servono a provvedere ad esempio alla costruzione di opere pubbliche, all'acquisto di beni durevoli, a ristrutturazioni straordinarie e a infrastrutture. Si tratta di spese non ricorrenti, vincolate agli investimenti, non utilizzabili per spese ordinarie e spesso legate a progetti specifici.

I titoli 6 (Accensione di prestiti), 7 (Anticipazioni di tesoreria) e 8 (Partite di giro) non rappresentano entrate in conto capitale in senso stretto, in quanto rispettivamente entrate da indebitamento, operazioni di cassa ed entrate per conto terzi.

Nel bilancio consuntivo 2024 del Comune di Larciano le entrate correnti rappresentano il 58,4% delle entrate totali, per un ammontare pari a 3.063.180,38 €. Il 46% delle entrate correnti è alimentato dalla Imposta municipale propria, il principale tributo comunale sugli immobili, altrimenti detta IMU; il 38,1% dal Tributo comunale sui rifiuti e sui servizi e il 14,8% dall'addizionale comunale IRPEF, un tributo locale che grava sui redditi delle persone fisiche (lavoro, pensioni, ecc.).

In questa sede è importante evidenziare che l'IMU colpisce il patrimonio immobiliare, mentre l'addizionale IRPEF colpisce il reddito e per questo è considerata più progressiva, in quanto tiene maggior conto della capacità contributiva e quindi risulta più rilevante in ambito di un'analisi di equità e di bilancio di genere.

Fig. 1.1 - Entrate per titolo (%)



Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

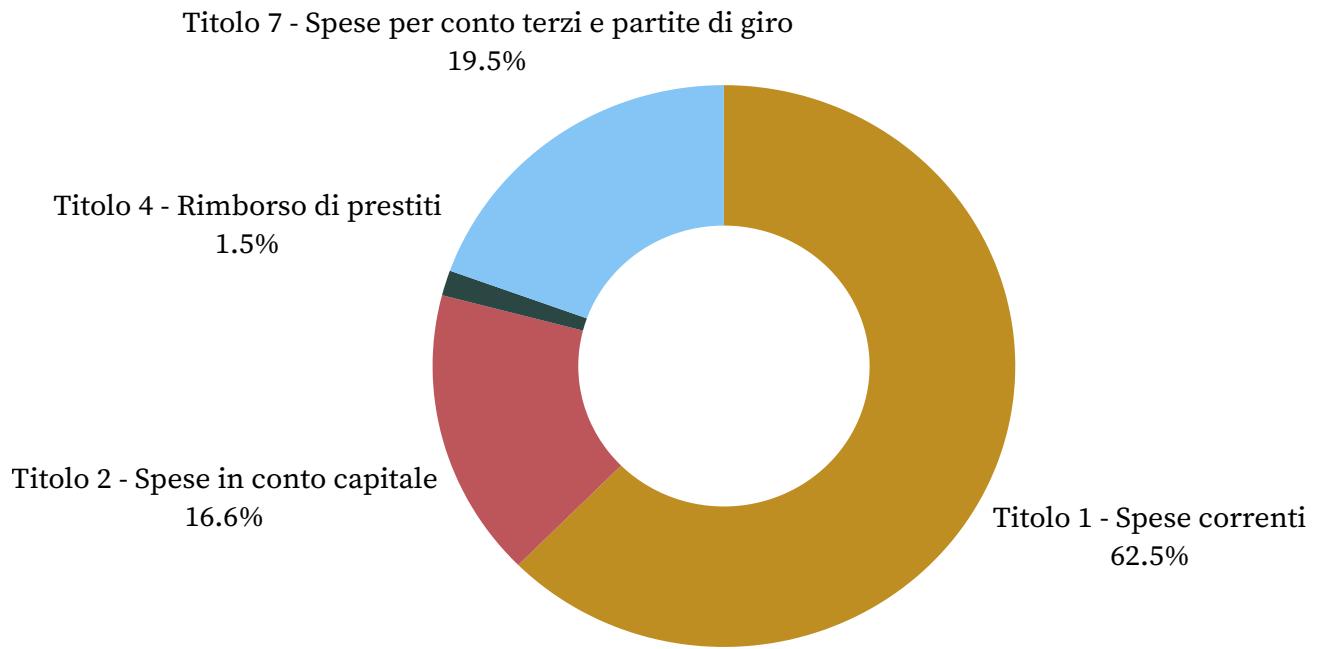
Le spese

Nel bilancio di un ente locale le spese, come le entrate, si classificano su un primo livello per titoli, che si distinguono per la loro natura economica in:

- **Titolo 1 - Spese correnti**, ovvero le uscite che l'Ente sostiene per il suo funzionamento ordinario e la gestione quotidiana dei servizi comunali, che servono quindi a garantire il regolare operare della macchina comunale (ad esempio per asili nido, manutenzioni, ma anche per gli stipendi del personale dipendente o per l'acquisto dei materiali di uso corrente). Sono spese che vengono finanziate dalle entrate correnti.
- **Titolo 2 - Spese in conto capitale**, vale a dire i costi per acquisti, infrastrutture o per progetti a lungo termine, che finanziano ad esempio la costruzione di nuove opere o le ristrutturazioni di quelle esistenti, ma anche l'acquisto di impianti e di beni durevoli, quali ad esempio gli arredi di un parco pubblico. Si tratta di spese non ricorrenti con effetto pluriennale, finanziate da entrate in conto capitale o da prestiti.
- **Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie**, ovvero concessioni di prestiti che servono a restituire il capitale di mutui e prestiti contratti dall'ente. Sono spese obbligatorie con rigidità elevata, ma finanziate da entrate correnti (quote capitale di mutui, rimborso prestiti obbligazionari). Di fatto quindi non si tratta di spese "di consumo" ma di trasformazioni finanziarie.
- **Titolo 4 - Rimborso di prestiti**, vale a dire il versamento di somme riscosse per conto di terzi: sono quindi spese che riguardano la restituzione delle quote capitale relative ai mutui contratti dall'ente e di ogni altro eventuale prestito.
- **Titolo 5 - Chiusura per anticipazioni di tesoreria**, che sono somme che riguardano la restituzione delle anticipazioni di cassa al tesoriere: si tratta di operazioni meramente finanziarie con nessun effetto economico reale (il corrispettivo del Titolo 7 delle entrate).
- **Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro**, vale a dire il versamento di somme riscosse per conto di terzi, per cui il Comune paga somme per conto di altri soggetti (versamento ritenute fiscali, contributi previdenziali, restituzione depositi cauzionali). Si tratta di spese senza un vero impatto sul bilancio comunale, perché hanno già un'entrata corrispondente e in cui l'ente di fatto agisce come una sorta di intermediario.

Nel bilancio consuntivo 2024 del Comune di Larciano le spese correnti ricoprono la parte più rilevante (62,5%) delle spese totali, per un ammontare complessivo di 6.354.211,66 €.

Fig. 1.2 - Spese per titolo (%)



Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

Un secondo livello di distinzione delle spese le distingue per **missioni**, che rappresentano le funzioni fondamentali e gli obiettivi strategici dell'ente, in un certo senso le sue finalità politiche, e sono standard a livello nazionale. In pratica, tali spese permettono di capire: “per cosa spende il Comune?”.

Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione

Missione 02 – Giustizia

Missione 03 – Ordine pubblico e sicurezza

Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio

Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero

Missione 07 – Turismo

Missione 08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità

Missione 11 – Soccorso civile

Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Missione 13 – Tutela della salute

Missione 14 – Sviluppo economico e competitività

Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

Missione 17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Missione 18 – Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali

Missione 19 – Relazioni internazionali

Missione 20 – Fondi e accantonamenti

Ci sono poi delle **missioni tecniche**, non di servizio.

Missione 50 – Debito pubblico

Missione 60 – Anticipazioni finanziarie

Missione 99 – Servizi per conto terzi

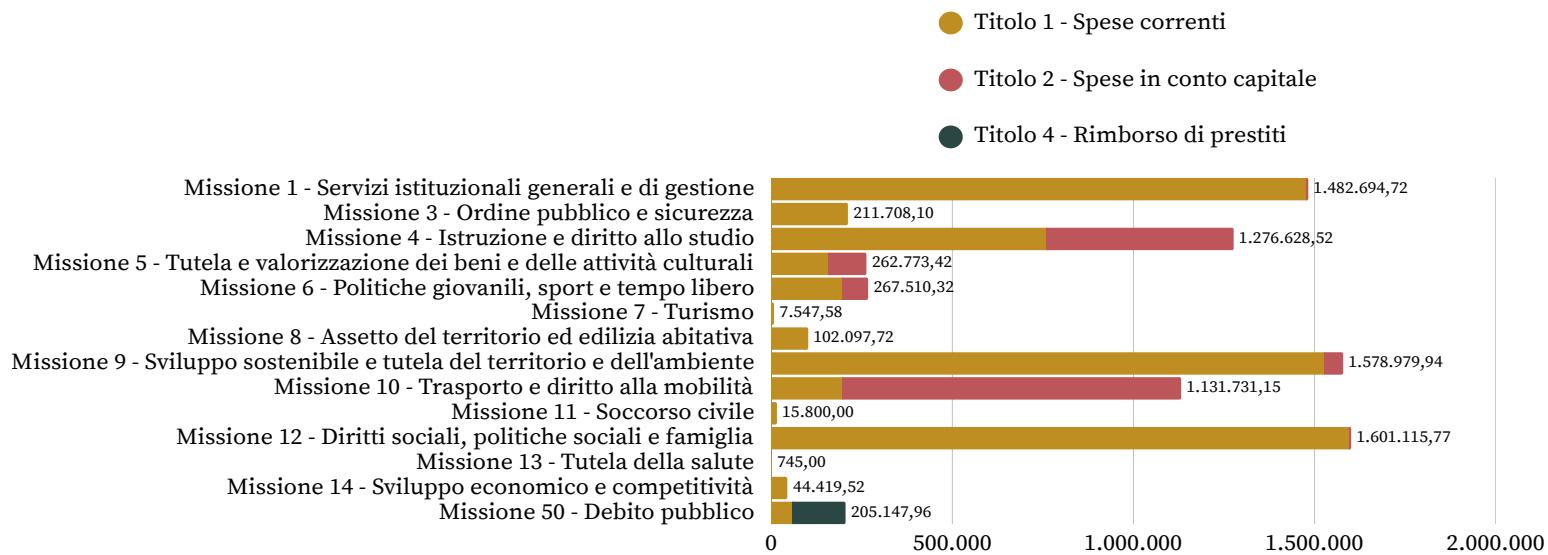
Un terzo livello di articolazione delle voci di spesa è per **programmi**, che dettagliano le attività concrete svolte dall'ente all'interno di ciascuna missione e che consentono di capire: “in che modo viene realizzata la missione dal Comune?”.

Non tutte le missioni e non tutti programmi sono sempre utilizzati dai Comuni nel proprio bilancio.

Aumentando il dettaglio della lettura di bilancio, si trova poi un quarto livello che distingue le spese per **macroaggregati**, che classificano la spesa in base alla tipologia economica. Infine ci sono i livelli gestionali (Piano Esecutivo di Gestione), per cui la spesa è ulteriormente dettagliata in **capitoli e articoli**, che servono alla gestione operativa dell'ente e che consentono una lettura specifica della destinazione di spesa.

Il grafico successivo illustra la “classifica” per entità di somma delle spese per missione, che evidenzia sia le missioni per cui il Comune di Larciano spende maggiormente sia la relazione tra spesa corrente e straordinaria⁹.

Fig. 1.2 - Spese per missione



Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

⁹ La missione di natura tecnica 50 (Debito pubblico) è stata inclusa nell'analisi del perimetro complessivo dell'analisi di bilancio per missioni, evidenziando anche la parte relativa al titolo 4; mentre la missione 99 (Servizi per conto terzi) è stata esclusa in quanto relativa solo al titolo 7.

Come già illustrato, sia il bilancio di previsione che quello consuntivo si dividono in entrate e spese correnti e in entrate e spese straordinarie (altrimenti dette “in conto capitale”). La parte corrente del bilancio è costituita dalle entrate e dalle spese previste per il regolare funzionamento dell’ente e lo svolgimento dei suoi servizi, come servizi scolastici, servizi sociali, manutenzione ordinaria, verde pubblico, costi del personale, attività degli uffici, ecc. La parte straordinaria (o in conto capitale) del bilancio riguarda tutte quelle entrate e spese che hanno appunto un carattere “straordinario” e possono variare di anno in anno a seconda dei programmi dell’Amministrazione comunale.

Anche nella lettura del grafico, occorre quindi tenere conto del fatto che la parte straordinaria è molto più variabile di anno in anno e restituisce una “fotografia” delle entrate e delle spese dell’ente che, per essere significativa, dovrebbe considerare l’andamento di entrate e uscite nel corso di più anni. Ad esempio, un’Amministrazione comunale che un anno ha investito molte risorse per la realizzazione di un plesso scolastico, potrebbe privilegiare l’anno successivo un altro settore, e dunque per avere un quadro corretto delle politiche dell’ente a partire dalle spese straordinarie sarebbe necessario analizzare i bilanci in un arco temporale di almeno tre anni.

Diventa quindi importante, anche nella lettura del Bilancio di Genere, tenere conto sia di questo aspetto distorsivo sia della maggiore stabilità della parte corrente nel corso degli anni, che restituisce quindi un’immagine più affidabile delle scelte di bilancio a partire da un’ottica di genere.

Il grafico restituisce la rilevanza, ovviamente legata anche alle funzioni di competenze degli enti locali, della spesa in ambito di diritti e politiche sociali, che costituisce non solo l’impegno più significativo in termini quantitativi ma pressoché interamente di natura corrente; segue in ordine di impegno quello dello sviluppo sostenibile e della tutela dell’ambiente, con una proporzione simile in termini di relazione tra spese corrente e straordinaria. Si tratta in entrambi i casi di ambiti con rilevanti impatti indiretti in termini di pari opportunità di genere, come verrà approfondito di seguito.



4.2

La classificazione di genere del bilancio

Per favorire una lettura per “priorità di genere” le voci di spesa del bilancio, analizzate per missioni e programmi¹⁰, del Comune di Larciano sono state riaggregate secondo criteri di pertinenza e di importanza rispetto alla promozione delle pari opportunità in quattro aree tematiche principali. Attraverso questa classificazione delle diverse aree d'intervento, il bilancio di genere si prefigge l'obiettivo di fornire una visione chiara delle politiche e delle risorse assegnate dal Comune, al fine di affrontare le disuguaglianze di genere in modo più incisivo ed equo.

¹⁰ Nella successiva analisi in una prospettiva di genere, della missione 50, caratterizzata da spese obbligatorie e non orientabili, prive di effetti redistributivi diretti o indiretti attribuibili a specifiche politiche, verrà considerata solo la parte di spese correnti; mentre la missione 99 verrà nuovamente esclusa, in quanto riguarda partite di giro e operazioni per conto terzi che non comportano utilizzo effettivo di risorse dell'ente e non presentano impatti differenziati di genere.

La classificazione di genere del bilancio

Le aree di classificazione

Il criterio di riclassificazione qui proposto è già stato ampiamente sperimentato da enti pubblici e privati e richiama i principi della teoria del *gender budgeting*, prevedendo la riaggregazione delle voci di spesa in quattro aree principali di pertinenza di genere.

- 1. Area direttamente inerenti al genere:** questa categoria include tutte le attività e le iniziative finalizzate a promuovere le pari opportunità e ad assistere le donne vittime di violenza, come ad esempio gli interventi contro lo sfruttamento, i programmi di prevenzione e di supporto alle sopravvissute, i luoghi di aggregazione per le donne e altre iniziative simili.
- 2. Area indirettamente inerenti al genere e destinate alla persona e alla famiglia:** in questa categoria rientrano le spese sensibili al genere, ovvero quelle che influenzano in modo diverso la vita di donne e uomini, anche se non sono specificamente rivolte alle pari opportunità. Ne sono un esempio i servizi familiari o abitativi, quelli per l'infanzia e le persone anziane, nonché gli interventi sociali per le fasce deboli o a rischio di marginalizzazione. Si considerano anche i servizi che facilitano la conciliazione tra vita familiare e professionale, come le politiche di lavoro e formazione.
- 3. Area indirettamente inerenti al genere e destinate alla qualità della vita e dell'ambiente:** il genere è indirettamente correlato agli svariati servizi che contribuiscono a definire l'ambiente di vita generale di cittadini e cittadine. Questi includono trasporti, aree verdi, polizia municipale, sicurezza, cultura, sport e spettacoli. Anche se questi servizi non hanno una connessione diretta con la famiglia o la conciliazione, è importante quantificarli per il loro diverso impatto sulle donne e sugli uomini.
- 4. Area neutra:** questa categoria comprende i servizi per i quali l'ente opera in maniera neutrale rispetto al genere, ovvero le spese di funzionamento dell'apparato amministrativo, che non hanno ricadute sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

La classificazione di genere del bilancio

L'analisi di genere

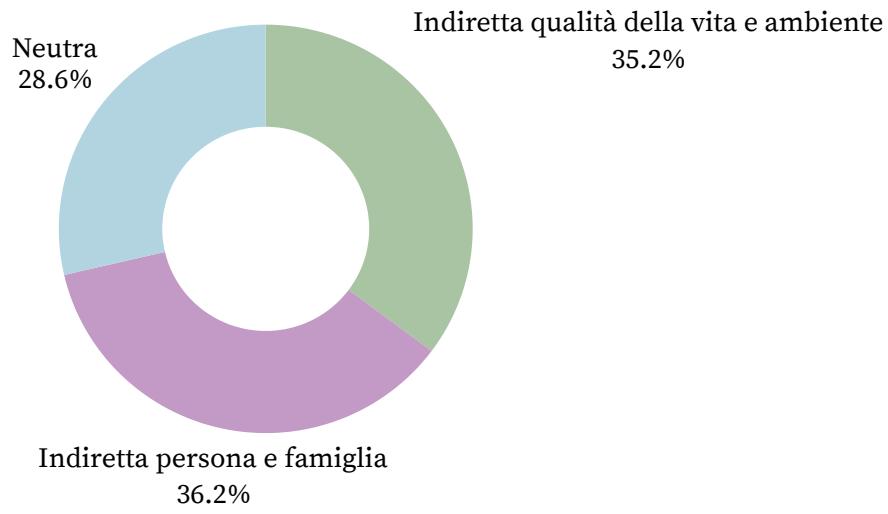
In linea con le funzioni dell'ente, sul fronte delle spese correnti le due principali aree di spesa riguardano l'area indiretta al genere (71,4%), con il 36,2% delle spese rivolte a persona e famiglia, e il 35,2% delle spese rivolte ad ambiente e qualità della vita.

Tab. 1.1 - Classificazione delle spese correnti e straordinarie per aree di genere

Spese per area	Titolo 1 - Spese correnti	%	Titolo 2 - Spese in conto capitale	%	Totale	%
Indiretta qualità della vita e ambiente	2.236.652,67	35,2%	1.158.458,40	68,7%	3.395.111,07	42,2%
Indiretta persona e famiglia	2.298.619,10	36,2%	517.563,41	30,7%	2.816.182,51	35,0%
Neutra	1.818.939,89	28,6%	11.000,00	0,7%	1.829.939,89	22,8%
Totale generale		6.354.211,66	1.687.021,81		8.041.233,47	

Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

Fig. 1.4 - Spese correnti per area di riaggregazione (%)



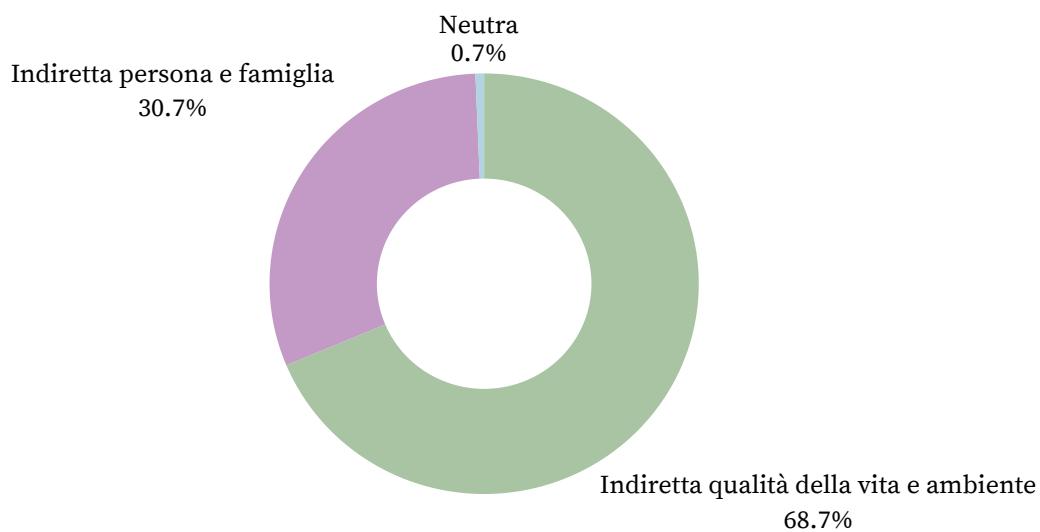
Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

La classificazione di genere del bilancio

Per quanto riguarda le spese in conto capitale, la maggior parte delle spese ha riguardato l'area inerente la qualità della vita e l'ambiente (68,7%), seguita con una differenza considerevole dalle spese riaggredate nell'area inerente la persona e la famiglia (30,7%).

Le spese neutre costituiscono qui solo una percentuale residuale dello 0,7%.

Fig. 1.5 - Spese in conto capitale per area di riaggregazione (%)



Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

Spese neutre

Per quanto riguarda l'area delle spese "Neutre", nel caso del Comune di Larciano, come prevedibile, l'80% dell'ammontare riguarda spese relative alla Missione 1 "Servizi istituzionali generali e di gestione", necessari per la gestione del personale amministrativo, da sommare all'11% relativo alla Missione 3 su "Ordine pubblico e sicurezza", relativa qui quasi esclusivamente alla Polizia locale e amministrativa.

La classificazione di genere del bilancio

Spese neutre

Per quanto riguarda l'area delle spese "Neutre", nel caso del Comune di Larciano, come prevedibile, l'80% dell'ammontare riguarda spese relative alla Missione 1 "Servizi istituzionali generali e di gestione", necessari per la gestione del personale amministrativo, da sommare all'11% relativo alla Missione 3 su "Ordine pubblico e sicurezza", relativa qui quasi esclusivamente alla Polizia locale e amministrativa.

Si tratta di spese prevalentemente relative a personale e strumenti che creano le condizioni per l'attuazione delle politiche per il supporto e il funzionamento dell'ente locale. Non sono quindi spese rivolte a specifici target di persone beneficiarie esterne, anche in termini di genere, e non hanno finalità redistributive dirette: sono infatti per lo più obbligatorie o di struttura e non producono effetti di genere immediatamente misurabili.

Si riconosce, tuttavia, che tali spese costituiscono il contesto organizzativo entro cui si attuano le politiche comunali, con possibili effetti indiretti in termini di pari opportunità. Si pensi in particolare all'organizzazione del lavoro e all'accessibilità dei servizi.

La classificazione di genere del bilancio

Tab. 1.2 - Dettaglio delle spese area neutra

Neutra	Spese correnti	%	Spese in conto capitale	%
Missione 1 - Servizi istituzionali generali e di gestione				
1 - Organi istituzionali	148.220,44	8,1%		
11 - Altri servizi generali	195.329,20	10,7%		
2 - Segreteria generale	198.596,04	10,9%		
3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	254.676,40	14,0%		
4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	146.379,16	8,0%		
5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	65.646,69	3,6%	5.000,00	45,5%
6 - Ufficio tecnico	258.346,64	14,2%		
7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	121.869,92	6,7%		
8 - Statistica e sistemi informativi	67.123,70	3,7%		
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza				
1 - Polizia locale e amministrativa	211.708,10	11,6%		
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa				
1 - Urbanistica e assetto del territorio	300,00	0,0%		
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
9 - Servizio necroscopico e cimiteriale	56.267,18	3,1%	6.000,00	54,5%
Missione 13 - Tutela della salute				
7 - Ulteriori spese in materia sanitaria	745,00	0,0%		
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività				
2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	36.249,71	2,0%		
Missione 50 - Debito pubblico				
1 - Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	57.481,71	3,2%		
Totale neutra	1.818.939,89		11.000,00	
				1.829.939,89

Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

La classificazione di genere del bilancio

Spese indirette persona e famiglia

In quest'area di riaggregazione, sul fronte delle spese correnti, la principale uscita di spesa del bilancio del Comune di Larciano, pur non riguardando spese direttamente riconducibili al genere, evidenzia un forte impegno dell'Amministrazione comunale sul fronte delle pari opportunità nell'ambito del programma “Interventi per la disabilità”. Questa spesa concerne l'impegno per la ristrutturazione di un edificio che ospita un centro diurno per persone con disabilità, denominato ex Casa Mazzei Rivalta, frutto di un lascito (risalente al 1999) in favore del Comune e in comodato gratuito alla Società della Salute. Si tratta nello specifico di un centro residenziale e semiresidenziale socio-sanitario che mette a disposizione sia una casa famiglia in grado di accogliere otto persone (quattro camere doppie, una camera singola per chi svolge attività di controllo, ampi servizi igienici, una zona living con cucina dedicata e un deposito) che uno spazio diurno, con un'ampia sala polifunzionale, tre laboratori, una mensa con annessa cucina, una dispensa, depositi, un ufficio amministrativo, l'infermeria e servizi igienici separati per gli ospiti e il personale.

Questo tipo di spesa contribuisce alla riduzione del carico di cura familiare, che spesso presenta una sproporzione della distribuzione in termini di genere (si pensi al ruolo di madri, figlie e caregiver formali e informali); sostiene la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, liberando tempo e risorse altrimenti assorbite dall'assistenza continuativa; migliora la qualità dei servizi di prossimità, rafforzando il welfare territoriale a supporto delle famiglie, e tutela le persone con disabilità, che spesso appartengono a nuclei familiari con maggiore esposizione a rischio di esclusione sociale.

L'investimento risponde dunque a una logica di equità sostanziale, intervenendo su disuguaglianze strutturali legate ai ruoli di genere nella cura.

La classificazione di genere del bilancio

Un altro fronte di spesa corrente rilevante riguarda il programma dei servizi ausiliari all’istruzione, in particolare con i capitoli relativi al trasporto scolastico e alla refezione. In questo caso la rilevanza dell’impegno di spesa in termini di impatto indiretto di genere si riscontra nella potenzialità di riduzione del carico di cura familiare, che spesso grava in modo sproporzionato sulle donne; di facilitazione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, riducendo la necessità di accompagnamento diretto da parte dei genitori e alleggerendo così il lavoro di cura non retribuito, svolto prevalentemente dalle donne; di sostegno alla continuità educativa di bambine e bambini, indipendentemente dalle condizioni socioeconomiche delle famiglie, con quindi potenzialità rispetto alla capacità di generare effetti redistributivi su famiglie a basso reddito (spesso monogenitoriali femminili). Questo tipo di servizi in sostanza rappresentano quindi un’infrastruttura sociale essenziale, con un impatto concreto sull’uguaglianza di genere.

Sul fronte delle spese straordinarie, il principale investimento ha riguardato interventi riconducibili al capitolo “adeguamento strutturale antismistico e prevenzione incendi”, che ha interessato in particolare il plesso dell’istituto scolastico superiore di primo grado del territorio. In questo caso l’impatto indiretto in termini di genere, come area “persona e famiglia” si può riscontrare in termini di tutela e promozione del diritto alla sicurezza di studenti e studentesse e del personale (docenti e ATA, spesso in prevalenza femminile); di riduzione di rischi che colpiscono in modo più grave soggetti e famiglie in condizioni di maggiore vulnerabilità, promuovendo ad esempio la garanzia di continuità del servizio educativo, evitando interruzioni che ricadono soprattutto su famiglie e caregiver, e il miglioramento della qualità dell’ambiente di apprendimento, con effetti positivi sul benessere e sulla partecipazione educativa. L’intervento contribuisce dunque alla costruzione di un contesto educativo sicuro e inclusivo, con ricadute indirette ma significative sulle dinamiche familiari e di genere.

La classificazione di genere del bilancio

Tab. 1.3 - Dettaglio delle spese area indiretta persona e famiglia

Indiretta persona e famiglia	Spese correnti	%	Spese in conto capitale	%
Missoine 4 - Istruzione e diritto allo studio				
1 - Istruzione prescolastica	101.278,00	4,4%	1.960,54	0,4%
2 - Altri ordini di istruzione non universitaria	117.727,09	5,1%	501.115,91	96,8%
6 - Servizi ausiliari all'istruzione	540.060,02	23,5%	14.486,96	2,8%
Missoine 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa				
2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	705,40	0,0%		
Missoine 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia				
1 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	6.005,80	0,3%		
2 - Interventi per la disabilità	1.121.914,40	48,8%		
5 - Interventi per le famiglie	125.088,60	5,4%		
7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	285.839,79	12,4%		
Totale indiretta sociale	2.298.619,10		517.563,41	
				2.816.182,51

Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

La classificazione di genere del bilancio

Spese indirette qualità della vita e ambiente

In questa area di riaggregazione, a livello di spese correnti è la Missione 9 (Politiche ambientali e di tutela del territorio) a “pesare” maggiormente, in particolare con il Programma 3 “Rifiuti”, attinente all’organizzazione e alla gestione del ciclo dei rifiuti urbani, che nel dettaglio vede il capitolo “Igiene urbana” come quello di maggior impatto. Si tratta di fatto del servizio di **raccolta rifiuti e pulizia della città**: il “cuore” del servizio rifiuti comunale.

Questo capitolo di spesa è generalmente considerato un servizio universale, di cui beneficia tutta la popolazione, ma che può avere impatti indiretti di genere, ad esempio relativamente ai carichi di cura (gestione domestica dei rifiuti) e alla sicurezza percepita (pulizia e decoro degli spazi pubblici). Inoltre questo tipo di spesa può produrre un impatto indiretto sul contrasto alla segregazione professionale di un settore tradizionalmente a prevalenza maschile, soprattutto se accompagnato da politiche di reclutamento inclusive e clausole di genere negli appalti.

Per quello che invece concerne le spese straordinarie, la principale voce di investimento attiene il **ripristino della viabilità stradale** a seguito dei danni causati dall’evento alluvionale che ha interessato il territorio nel novembre 2023. Anche in questo caso l’investimento, pur con un impatto positivo sull’intera popolazione, può incidere in modo rilevante sulla qualità della vita, sulla sicurezza e sull’accessibilità dell’ambiente urbano, con effetti differenziati su donne e uomini. Infatti, tendenzialmente, chi effettua più spesso spostamenti brevi, frequenti e multipli per sostenere carichi di cura subisce maggiormente l’impatto di una viabilità compromessa, che aumenta tempi di percorrenza, stress e rischi, mentre il ripristino della viabilità può quindi contribuire a ridurre disuguaglianze indirette nella mobilità quotidiana. Inoltre, strade danneggiate o non pienamente fruibili aumentano il rischio di incidenti e incidono sulla sicurezza percepita, in particolare negli spostamenti serali o in condizioni di emergenza, con effetti di genere differenziati. Infine, una rete stradale efficiente è una condizione necessaria per l’accesso a sanità, istruzione, servizi sociali, e le difficoltà di accesso colpiscono in modo più marcato soggetti con minore autonomia economica e maggiore responsabilità familiare, categorie in cui le donne sono spesso sovrarappresentate. Più in generale, la resilienza infrastrutturale ha una dimensione di genere perché le emergenze accentuano disuguaglianze preesistenti.

La classificazione di genere del bilancio

Tab. 1.4 - Dettaglio delle spese area indiretta qualità della vita e ambiente

Indiretta qualità della vita e ambiente	Spese correnti	%	Spese in conto capitale	%
Missione 1 - Servizi istituzionali generali e di gestione				
2 - Segreteria generale	21.506,53	1,0%		
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali				
1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	152.884,86	6,8%		
2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	6.312,66	0,3%	103.575,90	8,9%
Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero				
1 - Sport e tempo libero	197.420,53	8,8%	70.089,79	6,1%
Missione 7 - Turismo				
1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	7.547,58	0,3%		
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa				
1 - Urbanistica e assetto del territorio	101.092,32	4,5%		
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente				
2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	85.097,95	3,8%	20.034,99	1,7%
3 - Rifiuti	1.440.035,14	64,4%		
4 - Servizio idrico integrato	3.311,86	0,1%	30.500,00	2,6%
Missione 10 - Trasporto e diritto alla mobilità				
2 - Trasporto pubblico locale	5.486,29	0,2%		
5 - Viabilità e infrastrutture stradali	191.987,14	8,6%	934.257,72	80,6%
Missione 11 - Soccorso civile				
1 - Sistema di protezione civile	15.800,00	0,7%		
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività				
1 - Industria, PMI e Artigianato	8.003,46	0,4%		
4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	166,35	0,0%		
Totale indiretta ambiente	2.236.652,67		1.158.458,40	
				3.395.111,07

Fonte: Elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2024

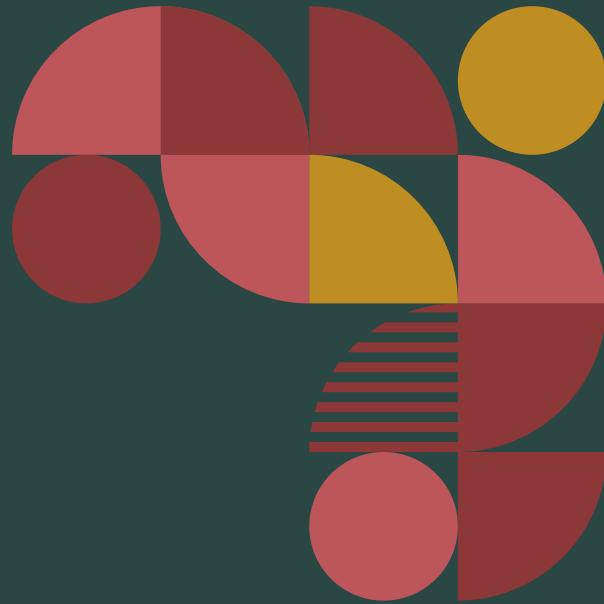
La classificazione di genere del bilancio

Spese direttamente inerenti al genere

L'analisi del bilancio del Comune di Larciano non ha evidenziato la presenza di spese riconducibili all'Area direttamente inerenti al genere, intese come interventi specificamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità o al contrasto della violenza di genere. Tale assenza non è necessariamente riconducibile a una carenza di attenzione dell'Amministrazione verso le tematiche di genere, bensì all'assetto istituzionale e organizzativo dei servizi, che vede alcuni interventi riconducibili all'area di diretto impatto sul genere prevalentemente programmati e finanziati a livello sovra comunale o affidati a soggetti terzi, per cui si rimanda al capitolo successivo. In particolare, si evidenzia che i programmi anti-violenza nonché il Centro Antiviolenza, la struttura specializzata nel supporto alle donne vittime di violenza di genere (in termini di ascolto, supporto e protezione) e inserita nella rete territoriale dei servizi di prevenzione e contrasto alla violenza, con sede a Montecatini ma di riferimento per l'intero territorio, sono gestiti dalla Società della Salute Valdinievole, di cui Larciano è parte insieme ad altri dieci Comuni dell'area che collaborano per programmare e gestire in modo integrato i servizi territoriali per la salute e il benessere della popolazione. Questo significa che pur non a seguito di una gestione diretta, il Comune partecipa alla rete territoriale antiviolenza.

Inoltre, il Comune contribuisce alla promozione dell'equità di genere attraverso politiche e servizi a carattere trasversale, le cui ricadute sono analizzate nell'ambito delle Aree indirettamente inerenti al genere, nonché al sostegno tramite iniziative di patrocinio e anche attraverso interventi a costo zero (basate su concessione di patrocinio, utilizzo di spazi, supporto istituzionale o comunicativo) promosse da soggetti terzi (associazioni, enti, reti territoriali) e sostenute dal Comune senza impegno di spesa diretta che non generano quindi capitoli di spesa ma hanno comunque un significativo valore politico, sociale e simbolico.

L'assenza di questa area di voci di spesa non equivale quindi a un'assenza di azione. Come verrà evidenziato nel capitolo successivo, all'interno della parte descrittiva delle attività e delle iniziative dell'ente, è necessario prendere in considerazione anche la rilevanza in termini di sensibilizzazione e di prevenzione di azioni con un impatto non finanziario ma qualitativo, che "contano" in termini di indirizzo e di impegno sul tema della promozione delle pari opportunità di genere del Comune di Larciano.



05

Sostegno alle pari
opportunità di
genere e contrasto
alla violenza contro
le donne



Sostegno alle pari opportunità di genere e contrasto alla violenza contro le donne

Il capitolo offre una disamina delle azioni promosse nel 2024 sia dal Comune di Larciano che, in forma associata, dalla Società della Salute Valdinievole in materia di promozione delle pari opportunità di genere e di contrasto alla violenza di genere, con particolare attenzione al fenomeno della violenza maschile contro le donne.

Tale approfondimento è finalizzato a valorizzare l'impegno dell'ente rispetto ad azioni che non sempre hanno un riscontro diretto all'interno del bilancio economico finanziario, sia a causa di stanziamenti nei confronti di enti di secondo livello (come nel caso della Società della Salute), che sono deputati alla gestione e/o al finanziamento di servizi dedicati, sia per il ruolo che i Comuni rivestono nel sostenere e promuovere iniziative promosse da altri soggetti del territorio, riconoscendo patrocini, mettendo a disposizione spazi pubblici fisici e virtuali, facilitando la collaborazione tra soggetti diversi e garantendo, in ultima analisi, legittimità istituzionale e rilevanza agli interventi proposti.



5.1

Iniziative, attività e progetti

Approfondire le iniziative, le attività e i progetti promossi a livello comunale e di Società della Salute ha lo scopo di valorizzare l'impegno degli enti rispetto ad azioni che non sempre hanno un riscontro diretto all'interno del bilancio economico finanziario, sia a causa di stanziamenti nei confronti di enti di secondo livello (come nel caso della Società della Salute), che sono deputati alla gestione e/o al finanziamento di servizi dedicati, sia per il ruolo che i Comuni rivestono nel sostenere e promuovere iniziative promosse da altri soggetti del territorio, riconoscendo patrocini, mettendo a disposizione spazi pubblici fisici e virtuali, facilitando la collaborazione tra soggetti diversi e garantendo, in ultima analisi, legittimità istituzionale e rilevanza agli interventi proposti.

Il Comune di Larciano ha promosso iniziative sia direttamente che indirettamente legate a tematiche di genere. L'individuazione di queste iniziative è stata realizzata consultando numerose fonti pubbliche utilizzate dagli enti per la propria promozione (quali canali social e siti istituzionali). In particolare, le iniziative di seguito menzionate provengono dalla pagina web del Comune e risultano tutte essere rivolte alla cittadinanza nel suo complesso.

Tra le **iniziative direttamente legate al genere**, il Comune di Larciano ha concesso il patrocinio al Toscana Pride, svoltosi a Lucca il 7 settembre 2024, manifestazione promossa da associazioni e gruppi organizzati che animano il territorio della regione nello spazio LGBTQIA+¹¹ al fine di promuoverne la piena cittadinanza.

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) il Comune ha promosso la messa in scena dello spettacolo teatrale “Vera” – la storia di una donna uccisa dal marito quando ancora non esisteva la parola femminicidio –, cui ha fatto seguito un incontro di riflessione sul tema della violenza di genere in collaborazione con l'associazione “365giornalfemminile”, soggetto gestore del Centro Antiviolenza della Valdinievole Liberetutte.

Infine, in occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo 2024, inoltre, l'Istituto Comprensivo Ferrucci ha realizzato un'iniziativa che ha visto l'intitolazione delle aule disciplinare a 13 donne, spesso sconosciute, che hanno ricoperto un ruolo di rilievo nelle rispettive discipline. L'evento è stata inoltre occasione di ufficializzare il cambio del nome del Consiglio Comunale dei Ragazzi in Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze.

¹¹ L'acronimo (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersessuali, Asessuali) rappresenta una vasta comunità di persone con diverse identità di genere e orientamenti sessuali.

Le **iniziativa indirettamente legate al genere** promosse nel 2024 sono state incentrate principalmente su attività culturali, quali presentazioni di libri e spettacoli teatrali, per le quali il Comune ha rivestito sia ruolo di organizzatore che di patrocinatore.

In particolare, il Comune ha organizzato diverse presentazioni di libri presso la Biblioteca Comunale. A settembre è stato presentato in presenza dell'autrice Maria Eva Paolini *Infanzia Negata*, un romanzo sul rapporto problematico e tormentato tra la bambina protagonista e sua madre.

È seguita in ottobre la presentazione del libro *Atlantico Mediterraneo: migrazioni e rinascite sullo sfondo della dittatura argentina* di Carlos Corbellini e Angelica Tomasoni, in presenza dell'autore e dell'autrice: un viaggio tra un Mediterraneo dalle difficili vicende famigliari e un Sudamerica eccessivo e sanguigno, tra storie di emigrazione, lotta politica e ritirate per nuove rinascite.

Infine, nella cornice della rassegna “Librement”, a novembre è stata organizzata la presentazione di *Beveva latte spento* di Giulia Caponi, sempre con la presenza dell'autrice: una raccolta di poesie sul viaggio di scoperta interiore di una donna bambina che non capiva perché non si sentiva amata e aveva paura di essere amata.

In ambito scenico, invece, il Comune ha concesso il patrocinio allo spettacolo teatrale “Attenti a quei/quelle due”, scritto e interpretato da Marina Mariotti e a cura dell'associazione culturale “Arte in scena”.

Da un punto di vista politico - simbolico, promuovere iniziative che vedono protagoniste autrici, scrittrici e interpreti femminili (ma anche figure esperte nel ruolo di moderatrici degli incontri) contribuisce a riequilibrare una storica sotto-rappresentazione femminile nei contesti culturali pubblici, così come offrire modelli di ruolo plurali, soprattutto per giovani e ragazze.

LA SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA VALDINIEVOLE

Il Comune di Larciano partecipa inoltre, in qualità di socio, alle iniziative realizzate dalla Società della Salute della Valdinievole (SdS Valdinievole).

Nel corso del 2024, la SdS Valdinievole, cui il Comune di Larciano aderisce, ha promosso diverse **iniziativa, di tipo culturale e di sensibilizzazione, principalmente focalizzate sul supporto educativo e l'orientamento ai servizi socio-sanitari.**

In collaborazione con “Gruppo incontro” e “Intrecci” (parte del consorzio cooperativo “Co&So”), promosso una serie di iniziative dal titolo “Parole in famiglia”, legate di promozione dei servizi del “Centro per le famiglie Amina Nuget”: l'incontro “Dubbì e paure dei genitori... parliamone!”, a cura della dott.ssa Romani (21 febbraio), l'incontro “Neanche con un fiore” a cura dello scrittore premio Andersen Silei. La rassegna è stata inoltre occasione di informazione sui servizi del Centro rivolti alla cittadinanza e, in particolare, dello sportello Affido e Adozione e dello sportello di Consulenza Psico-Pedagogica.

Il 18 giugno è stato organizzato l'incontro per i genitori “Istruzioni per l'uso: Come parlare ai propri figli di affettività, sessualità e consenso; Conoscere e contrastare i rischi del virtuale sulla sfera intima dei propri figli”. L'evento si è svolto in collaborazione con il Centro per le famiglie “Le officine” (servizio di SdS Valdinievole) e il “Centro di Ascolto - Uomini Maltrattanti Onlus”.

L'attenzione al tema della genitorialità e ritorna anche nell'evento “Socialmente” – Giovani e Famiglie nell'era digitale”, promosso dalla SdS in collaborazione con L'azienda USL Toscana Centro e Città di Pescia in occasione della Giornata Mondiale sulla Salute Mentale (10 ottobre).

Infine, il 9 luglio la SdS ha rilanciato una campagna regionale di promozione dei Consultori della Regione Toscana e della loro offerta di servizi essenziali quali il sostegno alle vittime di violenza, i servizi legati a gravidanza, puerperio e menopausa, l'Interruzione Volontaria di Gravidanza (IVG), gli screening HPV e PAP test, e la contraccezione gratuita.



5.2

Contrasto alla violenza contro le donne

Promuovere le pari opportunità di genere implica necessariamente affrontare il tema della violenza contro le donne, un fenomeno di natura strutturale, in quanto basata sul genere, nonché uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini¹². La violenza contro le donne non costituisce quindi soltanto una grave violazione dei diritti umani, ma anche una forma di discriminazione contro le donne pervasiva, che accomuna ogni società e donne di ogni età, provenienza, condizione sociale e livello economico.

In coerenza con quanto previsto a livello normativo sia a livello Europeo che nazionale, le Istituzioni, a tutti i livelli, sono chiamate a mettere in campo politiche e azioni volte a prevenire il fenomeno, garantire protezione e sostegno alle vittime, perseguire i colpevoli e promuovere politiche integrate, allo scopo di agire efficacemente su un fenomeno caratterizzato da grande complessità e da molteplici determinanti.

¹² Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul, 2011, ratificata dall'Italia con la legge n.77 del 27 giugno 2013

Contrasto alla violenza contro le donne

Contrastare la violenza contro le donne è una sfida cruciale e complessa, che spesso i singoli Comuni affrontano in maniera associata e congiunta. In Toscana, in particolare, le Società della Salute collaborano attivamente con la rete regionale antiviolenza per contrastare la violenza contro le donne attraverso progetti come il Codice Rosa, i centri antiviolenza e le iniziative di sensibilizzazione.

In questo scenario, la Società della Salute Valdinievole promuove il “Progetto di contrasto ai fenomeni di violenza contro le donne”, finalizzato a garantire una presa in carico delle donne che subiscono violenza attraverso percorsi di accoglienza e tutela che prevedono il coinvolgimento diretto dei servizi territoriali di riferimento (servizi sociali, educativi ecc) ma anche il sostegno di spese inerenti alla protezione delle donne (come nel caso delle rette per la permanenza di donne con eventuali figli e figlie minori in casa rifugio). Il progetto prevede inoltre una convenzione tra SdS Valdinievole e associazione 365 giorni al femminile, titolare della gestione del Centro Antiviolenza Libere Tutte, membro della rete regionale dei Centri Antiviolenza Tosca e incluso nella mappatura del numero nazionale antiviolenza e stalking 1522. Il Centro Antiviolenza, con sede a Montecatini Terme, è un servizio rivolto a donne che hanno subito o subiscono violenza fisica, psicologica, economica, sessuale e stalking, residenti negli undici comuni dell'area della Valdinievole, tra cui il Comune di Larciano.

Seppur la presenza di un Centro Antiviolenza costituisce un elemento fondamentale nel quadro del contrasto alla violenza contro le donne, come emerge dai più recenti Rapporti della Regione Toscana sulla violenza di genere, anche per il 2024 il Comune di Larciano (così come il più ampio livello provinciale) si contraddistingue per l'assenza di sportelli territoriali (cui le donne potrebbero più facilmente accedere, soprattutto in casi di scarsa autonomia) e di posti letto in casa rifugio, a fronte dei 157 posti letto autorizzati disponibili su tutto il territorio regionale¹³.

¹³ Diciassettesimo rapporto sulla violenza di genere in Toscana. 2025. Un'analisi dei dati dei Centri e delle Reti Antiviolenza.



06

Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio

Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio

Incontrare i soggetti del territorio attivi su temi direttamente o indirettamente legati alle pari opportunità di genere è una delle ulteriori azioni finalizzate ad arricchire il quadro conoscitivo della realtà territoriale. A partire dalle voci e dalle esperienze di chi ogni giorno si confronta con questi temi ha permesso infatti di individuare alcune delle dimensioni chiave del fenomeno a livello locale, di valorizzare le buone pratiche presenti e di delineare proposte e raccomandazioni utili per indirizzi, progetti e programmazioni future. Facilitare l'incontro, il confronto e lo scambio reciproco tra pubblico, privato e privato sociale è inoltre un elemento fondamentale della definizione e/o del rafforzamento di sinergie indispensabili a mettere in campo azioni e politiche integrate finalizzate a garantire le pari opportunità di genere ed a contrastare i fenomeni di discriminazione.

Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio

L'incontro, svoltosi il 20 novembre a Larciano, presso la sala consiliare del Comune, ha visto la partecipazione di referenti politiche e amministrative del Comune insieme a rappresentanti delle associazioni del territorio confrontarsi, con la facilitazione di esperte di Sociolab, su alcuni temi chiave inerenti alle pari opportunità di genere sul territorio, con una particolare attenzione alle **intersezioni tra genere ed età**.

PECULIARITÀ E DIMENSIONI CHIAVE INERENTI I TEMI DI GENERE SUL TERRITORIO.

Grazie anche alla partecipazione all'incontro di referenti di società sportive, un tema particolarmente sentito ed approfondito è stato quello della **partecipazione alle attività sportive** di bambini e bambine, ragazze e ragazzi e dell'impatto che su essa hanno sia di stereotipi legati al genere, sia di ostacoli strutturali. Nonostante la possibilità, fino ai 13 anni, di poter avere squadre miste, la maggior parte degli sport di squadra continua ad essere caratterizzato da segregazione di genere: in sport come il calcio e il basket si iscrivono quasi esclusivamente maschi, mentre le femmine nella pallavolo. Altri sport, invece (come nel caso del Karate), si assiste ad una partecipazione maggiormente equilibrata. Incentivare la partecipazione dei generi sottorappresentati nelle diverse discipline sportive si scontra inoltre con ostacoli legati alla disponibilità di strutture e impianti sportivi, che nella maggior parte dei casi risultano già essere al limite della capienza, aspetto che ha un forte impatto anche rispetto alla possibilità di incentivare l'inclusività nei confronti di persone con disabilità. Connessa al genere, anche l'età sembra giocare un impatto rispetto alla partecipazione allo sport, con tante ragazze che interrompono la propria attività sportiva nell'età della pubertà.

Rispetto all'età adulta ed in connessione con gli aspetti descritti, il confronto si è poi concentrato sul tema delle **persone adulte e della genitorialità**. Se si continua ad assistere ad una prevalenza di figure femminili coinvolte nella cura di bambini e bambine più piccole, nel far fronte a cambiamenti sociali e ritmi di vita sempre più frenetici, possono venire a mancare disponibilità per spazi e tempi di ascolto nei confronti di figli e figlie, soprattutto al crescere della loro età. Proprio rispetto al tema dell'**adolescenza** è stato riscontrato come sia particolarmente importante prestare attenzione ad un'età in cui rischiano di venire meno, per molte ragazze e ragazzi, luoghi e sistemi di riferimento importanti come lo sport e la scuola, a fronte dell'assenza di spazi di aggregazione e socializzazione.



Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio

Passando invece ad approfondire **aspetti di genere legati all'età anziana e alla partecipazione ad attività di socializzazione e di volontariato**, sono state anche in questo caso riscontrate alcune peculiarità e differenze. Le attività di socializzazione organizzate dal volontariato vedono una maggior partecipazione femminile, a fronte di una popolazione maschile che ha, probabilmente, altri luoghi e forme di socialità. Tale dato sembra confermato dal fatto che, nel caso di donne anziane, la partecipazione è solitamente di tipo spontaneo e volontario mentre la maggior parte degli uomini che partecipano ad iniziative promosse dal volontariato vi arrivano in maniera indiretta (ad esempio, a seguito di suggerimento da parte del servizio sociale). Anche nella partecipazione attiva al volontariato, inoltre, sono stati riscontrate alcune caratteristiche che sembrano suggerire la persistenza di abitudini e propensioni radicate: se nel supporto alle attività scolastiche e dei musei sono maggiormente coinvolte volontarie donne, nel caso di supporto all'attraversamento pedonale nei pressi delle scuole i volontari sono solitamente uomini.

ESPERIENZE E BUONE PRATICHE. Tra le esperienze e le buone pratiche territoriali sui temi oggetto di confronto, sono state citate esperienze e iniziative in ambito scolastico, sportivo e associativo, tra cui:

- Le iniziative scolastiche di educazione all'affettività, per favorire l'intelligenza emotiva, insegnare a riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle altrui, favorendo empatia, il rispetto nelle relazioni, il benessere psicologico e sociale, la prevenzione di comportamenti a rischio come bullismo e violenza;
- Il progetto, sempre in ambito scolastico, che ha previsto di intitolare le aule disciplinari dell'Istituto Comprensivo Ferrucci a donne, spesso sconosciute, che hanno rivestito un ruolo di rilievo nelle rispettive discipline;
- Le iniziative organizzate da AUSER e rivolte a persone anziane, come i laboratori di ceramica, di Attività Fisica Adattata, Yoga, incontri con un'esperta nutrizionista, che vedono un'ampia partecipazione e che, oltre a favorire il benessere individuale, offrono spazi di socializzazioni fondamentali per contrastare l'isolamento sociale;
- Il Progetto “sto bene di rimbalzo”, che nel basket ha previsto attività di mental coaching rivolte ai ragazzi;
- Le iniziative ed i progetti promossi dall'associazione Intrecci, finalizzati a promuovere l'inclusione di persone con disabilità e che vedono una grande partecipazione.

Focus tematico: Le pari opportunità di genere sul territorio

Infine, è stata riconosciuta l'importanza dell'amministrazione comunale non solo nel patrocinare le iniziative promosse dal terzo settore, ma anche e soprattutto nell'offrire supporto tecnico e orientamento alle diverse realtà territoriali presenti.

PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI. Con uno sguardo al futuro, le persone partecipanti hanno individuato alcuni elementi chiave rispetto ai quali, a partire dalla valorizzazione delle esperienze e delle risorse territoriali presenti, investire nel breve e medio termine. Tra questi, il tema degli spazi fisici e virtuali ha assunto particolare rilievo nel corso della discussione: con la progressiva digitalizzazione dei servizi sono venuti spesso a mancare occasioni di contatto, a partire dagli stessi servizi pubblici, che spesso erano anche occasione di emersione di bisogni e necessità non direttamente connessi al motivo del contatto stesso tra la persona e il servizio. Al tempo stesso, il digital divide rischia di lasciare indietro le persone più anziane, che se anche dotate di buona autonomia, si vedono costrette a richiedere supporto nell'accedere a servizi digitalizzati, se non addirittura a rinunciarvi. Dal confronto è emersa quindi l'importanza di azioni mirate a promuovere tempi e spazi dedicati all'incontro e all'ascolto, così come, sempre a proposito di spazi, è tornato il tema di investire nella creazione di luoghi di aggregazione e socializzazione per adolescenti, così come in strutture sportive al fine di favorire inclusione. Legato al tema degli spazi, durante la discussione è stato individuato, come ulteriore elemento chiave, quello delle competenze e della formazione, con particolare attenzione al ruolo di operatrici e operatori dei servizi pubblici, del privato sociale, dei settori sportivi nel saper utilizzare linguaggi e modalità nuove per comunicare con le nuove generazioni ma anche con le figure genitoriali, per creare spazi di ascolto e superare barriere e stereotipi legati al genere.



Alcune riflessioni conclusive

Il percorso svolto dal Comune di Larciano per la realizzazione del Bilancio di Genere ha rappresentato un passaggio rilevante nell’azione di rafforzamento della qualità dell’azione amministrativa e di promozione di politiche pubbliche orientate all’equità e all’inclusione.

Attraverso un’analisi articolata dei documenti istituzionali e programmatici, del contesto socio-demografico ed economico territoriale e delle dinamiche organizzative interne all’Ente, il documento si è proposto come una lettura integrata dell’impatto differenziato che le scelte di governo locale producono sulle condizioni di vita di donne e uomini: uno strumento di trasparenza verso la cittadinanza e gli stakeholder territoriali, ma soprattutto un dispositivo conoscitivo e strategico a supporto dei processi decisionali dell’ente.

L’analisi dei documenti di indirizzo e di programmazione evidenzia come il Comune abbia già espresso, nel tempo, una sensibilità istituzionale verso i temi delle pari opportunità, attraverso l’inserimento di obiettivi specifici, l’adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il ruolo attivo del Comitato Unico di Garanzia e l’adesione a reti e iniziative di contrasto alle discriminazioni. Tali elementi costituiscono una base solida su cui costruire un’evoluzione dell’approccio, orientata a rendere la prospettiva di genere un principio trasversale e strutturale dell’azione amministrativa. Allo stesso tempo, l’analisi mette in luce la necessità di superare una visione ancora prevalentemente settoriale della parità di genere, rafforzando l’integrazione del gender mainstreaming in tutte le fasi del ciclo delle politiche pubbliche.

Il quadro di contesto socio-demografico ed economico restituisce un territorio caratterizzato da trasformazioni strutturali rilevanti, quali l’invecchiamento della popolazione, l’evoluzione delle forme familiari e una presenza significativa di nuclei monocomponenti e monoparentali, spesso femminili. In questo scenario, le disuguaglianze di genere emergono in modo particolarmente evidente nel mercato del lavoro, dove le donne continuano a sperimentare condizioni di maggiore vulnerabilità, nonostante livelli di istruzione mediamente più elevati nelle generazioni più giovani. La minore partecipazione femminile all’occupazione, la concentrazione nel lavoro a tempo parziale, la ridotta presenza nei contratti più stabili e nel lavoro autonomo, così come i differenziali retributivi, rappresentano elementi che richiedono una riflessione strutturata sulle politiche locali di sviluppo, conciliazione e sostegno all’occupazione.



In questo senso, il Bilancio di Genere consente di mettere in relazione i dati di contesto con le scelte di bilancio e di programmazione dell’Ente, evidenziando come anche interventi apparentemente neutri possano produrre effetti differenti su donne e uomini, a seconda delle condizioni di partenza e dei ruoli sociali ancora fortemente segnati da asimmetrie di genere. L’adozione di una prospettiva di genere permette quindi di migliorare l’efficacia delle politiche pubbliche, orientando le risorse verso risposte più mirate, capaci di intercettare bisogni diversificati e di prevenire il rafforzamento di disuguaglianze esistenti.

Il Bilancio di Genere assume, inoltre, un valore metodologico rilevante, ponendosi come strumento di apprendimento organizzativo e di innovazione amministrativa. La sistematizzazione della raccolta di dati disaggregati per genere e della loro intersezione con altre variabili, l’introduzione di indicatori di impatto e la sperimentazione di valutazioni di genere su specifici interventi rappresentano passaggi fondamentali per consolidare un approccio basato sull’evidenza. In tale prospettiva, la formazione del personale e il rafforzamento delle competenze interne assumono un ruolo centrale, al fine di promuovere una cultura amministrativa condivisa e consapevole del valore strategico della parità di genere.

La sfida non deve però riguardare esclusivamente il miglioramento delle politiche di pari opportunità in senso stretto, ma la capacità complessiva dell’Ente di promuovere uno sviluppo territoriale equo e sostenibile, capace di valorizzare le differenze e di garantire pari diritti, opportunità e benessere a tutta la cittadinanza. La parità di genere non deve venir intesa quindi come un obiettivo settoriale o aggiuntivo, ma come una leva trasversale di qualità delle politiche pubbliche, in grado di contribuire al rafforzamento della coesione sociale, alla crescita economica e al miglioramento della qualità della vita nel territorio di Larciano.

In questo quadro, si auspica che questo Bilancio di Genere non rappresenti un punto di arrivo ma l’avvio di un percorso continuo di monitoraggio, valutazione e miglioramento, fondato sulla consapevolezza che politiche più eque sono anche politiche più efficaci e più vicine ai bisogni reali della comunità.

