

Bilancio di genere

2021 - 2022

Comune di

Campi Bisenzio



Regione Toscana



Bilancio di genere



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

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

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



Nota Metodologica

L'impianto del lavoro

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



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

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

La fase raccolta dei dati

La redazione del Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Firenze e dei Comuni metropolitani aderenti all'Accordo territoriale di genere di cui all'ASD n. 27 del 13/06/2022, ha richiesto di procedere con attenzione alla fase della raccolta dei dati. Risulta evidente che, per perseguire le finalità indicate nell'accordo stipulato tra la Città Metropolitana di Firenze e l'Università degli Studi di Firenze, fosse necessario predisporre delle fonti dati

omogenee al fine di garantire alle Amministrazioni un quadro di osservazioni “oggettive” per l’analisi e la valutazione, in un’ottica di genere, delle loro scelte ma anche, al contempo, una confrontabilità dei dati rilevati nei diversi Comuni.

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

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

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

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

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

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

"un'area di spazio aperto ad uso ricreativo, solitamente progettato e allo stato seminaturale con aree erbose, alberi e cespugli".

La riclassificazione del Bilancio economico per genere

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

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

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

- Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere, ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo o in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive;
- Spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne;
- Spese che non hanno impatti diretti o indiretti di genere.

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

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

Il percorso di riclassificazione dei costi di Bilancio, che potrebbe permettere di arrivare ad una quantificazione delle spese sensibili al genere o tese a ridurre le disparità di genere si presenta di complessità tale che, allo stato attuale, non è ancora stato implementato all'interno delle Amministrazioni che hanno preso parte al progetto (v. § successivo). Al fine, tuttavia, di realizzare all'interno del Modello di BdG una seppur parziale sezione "contabile" nella quale dare evidenza ai dati finanziari di spesa si è progettata e realizzata una prima sperimentazione che ha coinvolto un terzo dei Comuni. Il gruppo di lavoro dopo aver analizzato i vari documenti contabili presentati da alcuni Comuni ha proceduto a raggruppare le spese per missioni suddividendole in tre ambiti a) spese "sensibili o

indirettamente riconducibili al genere”; b) spese “sensibili alla qualità della vita”¹ c) “spese neutre”. Il risultato di tale sperimentazione, tuttavia, essendo metodologicamente “debole” in quanto non in grado di dare indicazioni sufficientemente attendibili è stato allegato unicamente al BdG della Città Metropolitana di Firenze.

Prospettive future

Il lavoro svolto - che ha visto impegnato un elevato numero di risorse umane - ha portato alla redazione dei Bilanci di genere della quasi totalità dei Comuni della Città metropolitana. A conclusione del lavoro svolto si ritiene necessario non solo che il lavoro sia portato avanti annualmente da ciascun Comune, ma anche che a questa prima sperimentazione possano far seguito altre e successive importanti azioni. Due delle azioni suggerite dovrebbero intervenire in un’ottica di miglioramento su un piano eminentemente tecnico sì da consentire, in primo luogo, la sperimentazione di una metodologia appropriata nel dare trasparenza alla misura degli investimenti deliberati da ciascun Comune attraverso una classificazione delle voci di bilancio che operi nel momento di inserimento della spesa stessa; in secondo luogo, una fotografia non più solo statica ma anche dinamica delle azioni di *gender mainstreaming* attraverso la stesura in ciascun Comune di un Piano di uguaglianza di genere quale strumento strategico di carattere prevalentemente politico. Al fine poi di non disperdere la fitta rete di relazioni che si è venuta a creare fra i vari attori durante lo svolgimento delle varie fasi del processo che ha portato alla redazione dei Bilanci di Genere dei Comuni della Città Metropolitana, sarebbe auspicabile la realizzazione di un Osservatorio sui bilanci di genere che potrebbe rappresentare un utile strumento per la programmazione e la realizzazione delle azioni future ed, al contempo, un necessario punto di riferimento per il dibattito scientifico in atto.

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

Indice

Caratteristiche socio - demografiche

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Campi Bisenzio
La popolazione residente nel Comune di Campi Bisenzio

Contesto sociale

Mercato del lavoro

L'imprenditoria femminile nel Comune di Campi Bisenzio

Livello di istruzione

Qualità della vita

Contesto interno

Organi di governo

Personale dell'Amministrazione

Azioni per promuovere l'uguaglianza di genere

Caratteristiche socio demografiche

Campi Bisenzio è un comune della Città Metropolitana di Firenze² situato nella zona centrale della piana di Firenze, Prato e Pistoia. Confina a nord con i comuni di Prato e Calenzano, a est con il Comune di Sesto Fiorentino, a sud con i comuni di Firenze e Scandicci, e a ovest con quelli di Signa e Carmignano.

La superficie complessiva del territorio è di 28,62 km² con una densità di 1668 abitanti per km².

Nel 2021 la popolazione residente³ è aumentata passando, al 31 dicembre, da 47.640 a 47.750 abitanti. Un aumento di 110 unità in un anno.

La popolazione è aumentata anche nel corso del 2022, registrando, al 31 dicembre, 48.060 abitanti.

Dal punto di vista della composizione di genere, nel 2021 le donne tra il 1 gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021 sono passate da 24.096 a 24.151. Nel 2022, il numero di donne residenti nel territorio comunale è nuovamente aumentato attestandosi al 31 dicembre a 24.295 unità.

Una tendenza che trova conferma anche tra la popolazione maschile che, nel 2021, è passata da 23.544 a 23.599 unità per attestarsi alla fine del 2022 su 23.765 unità.

I dati consentono di rilevare una leggera maggioranza della popolazione femminile (50,55% della popolazione totale).

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Campi Bisenzio

Per l'anno 2021 si registrano i seguenti movimenti:

Nel 2021 sono state registrate 313 nascite (150 femmine e 163 maschi). I decessi sono stati, invece, 440; di questi 228 erano donne e 212 uomini. Le donne residenti nel Comune di Campi Bisenzio nel 2021, ma nate in altri comuni, regioni o stati, risultavano essere 941, mentre gli uomini registrati in entrata sono stati 1.002. Le uscite complessive dal Comune sono state 1.644, di queste 761 donne e 883 uomini.

Per l'anno 2022 si registrano i seguenti movimenti:

Nel 2022 sono state registrate 278 nascite (136 femmine e 142 maschi). I decessi sono stati, invece, 458; di questi 228 erano donne e 230 uomini.

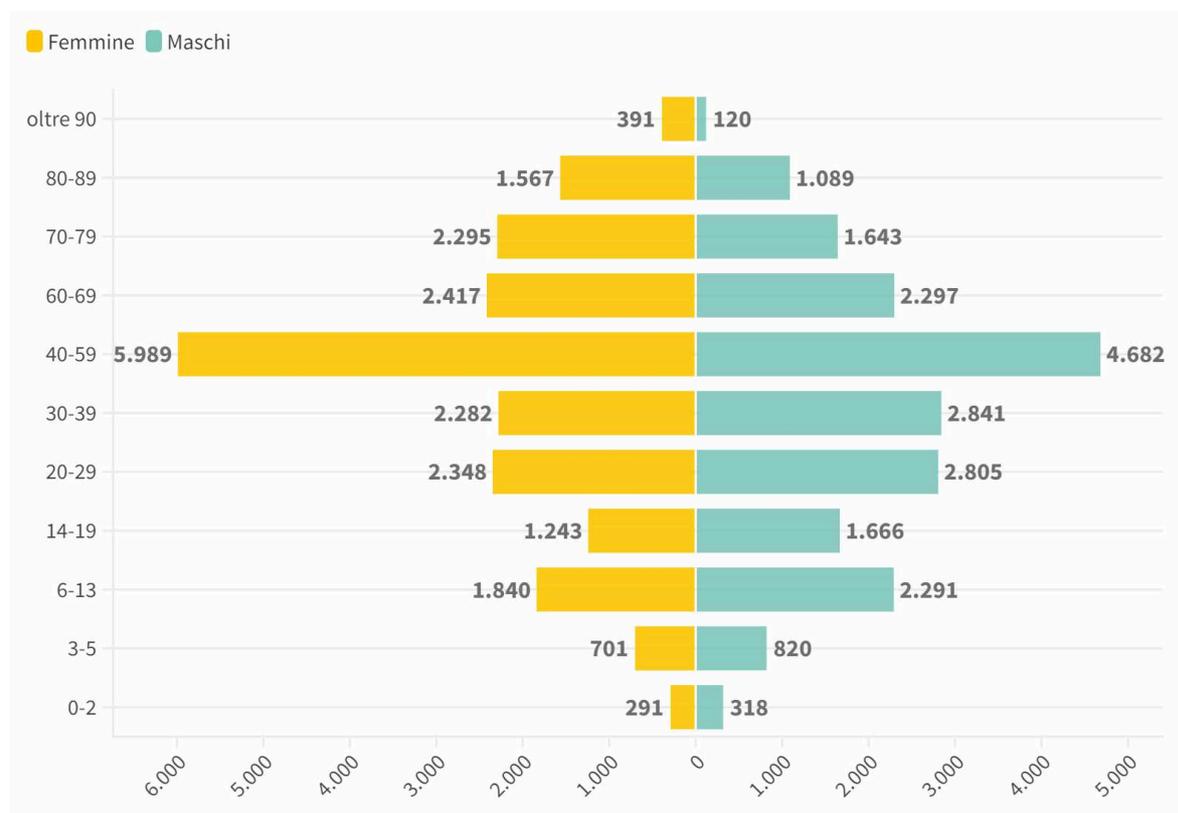
² Regione Toscana, Geoportale GEOscopio, 2023.

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

Le donne residenti nel Comune di Campi Bisenzio nel 2022, ma nate in altri comuni, regioni o stati, risultavano essere 874, mentre gli uomini registrati in entrata sono stati 984.

Le uscite complessive dal Comune sono state 1.739, di queste 809 donne e 930 uomini.

Popolazione residente nel Comune di Campi Bisenzio



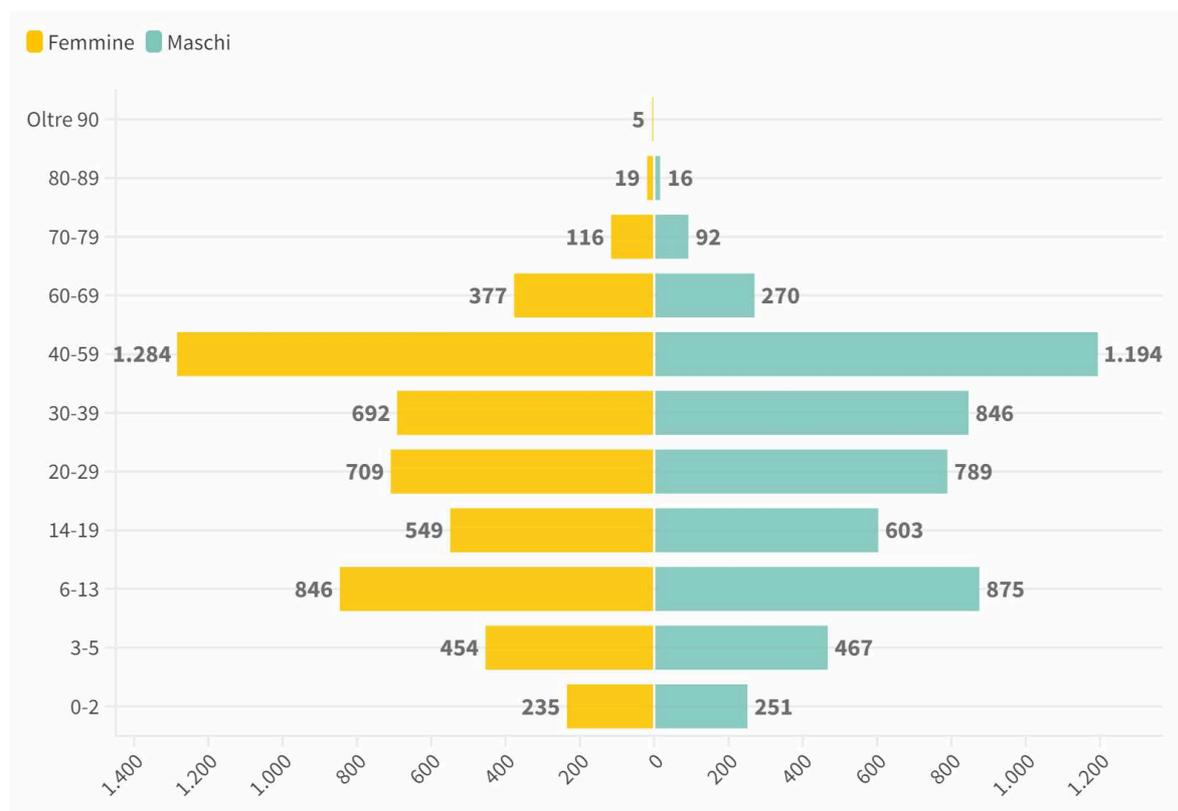
Dopo aver analizzato il dato aggregato, e i principali flussi di entrata ed uscita, analizziamo la popolazione suddivisa per fasce di età⁴.

La fascia di età più consistente è quella compresa tra i 40 e i 59 anni. Come in gran parte dei comuni italiani, il numero complessivo delle tre fasce più anziane è maggiore rispetto alle tre fasce più giovani (corrispondenti a coloro che hanno tra gli 0 e i 13 anni).

Dal punto di vista del genere, il numero degli uomini è in maggioranza numerica fino alla fascia di età 30-39; per tutte le altre fasce d'età la predominanza femminile è evidente.

⁴ Ibidem.

Popolazione straniera residente per fasce di età nel Comune di Campi Bisenzio



Relativamente al numero di stranieri residenti⁵ all'interno del territorio comunale, scomponendo questo indicatore per fasce di età, risulta che la fascia più numerosa è quella tra i 40 e i 59 anni. Dal punto di vista del genere, la tendenza è simile a quella dei residenti italiani, con una predominanza del genere maschile nella popolazione straniera residente fino ai 29 anni di età.

Nel Comune di Campi Bisenzio le prime cinque aree di provenienza estera più rappresentate nella popolazione straniera residente sono: la Repubblica Popolare Cinese (6.246 persone), la Romania (1.131 persone), l'Albania (967 persone), il Marocco (376 persone) e il Perù (321 persone)⁶.

⁵ Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat (<http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>) 2022.

⁶ Comune di Campi Bisenzio.

Popolazione residente divisa per stato civile nel Comune di Campi Bisenzio

Stato civile	Femmine	Maschi	Totale
Nubili/Celibi	9.815	11.709	21.524
Coniugate/i	11.088	10.741	21.829
Divorziate/i	1.004	790	1.794
Vedove/i	2.388	525	2.913
Non dichiarato	2.404	2.514	4.918

Riguardo allo stato civile⁷, il numero degli uomini celibi è più elevato; di contro è maggiore il numero delle donne sposate. Il numero delle donne divorziate è maggiore di quello degli uomini; lo stesso per le vedove, in considerazione della maggiore longevità femminile.

Contesto sociale

Delle 18.843 famiglie registrate come residenti nel Comune nel 2022, 382 famiglie vivono con un reddito al di sotto della soglia di povertà, circa 2 famiglie su 100. Tra queste, sono 41 le famiglie che percepiscono il reddito di cittadinanza, un dato in forte diminuzione rispetto all'anno precedente che ne contava 205. I cittadini con disabilità sono 309, di cui 190 minori e 119 adulti. La maggioranza è costituita da uomini (197 uomini disabili pari al 64% e 112 donne disabili pari al 46%).

⁷ Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat (<http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>), 2021.

Mercato del lavoro

Numero degli occupati residenti nel Comune di Campi Bisenzio

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	534	748	1282
25-49	5809	6790	12599
Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
50-64	2933	3730	6663
65 anni e più	250	481	731
Totale	9526	11749	21275

Nonostante la superiorità numerica delle donne, tutti i dati riguardanti l'occupazione⁸ mostrano una maggiore presenza del genere maschile in tutte le fasce d'età, con 11.749 uomini occupati, contro 9.526 donne.

Numero dei disoccupati residenti nel Comune di Campi Bisenzio

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	166	192	358
25-49	598	443	1041
50-64	264	240	504
65 anni e più	14	8	22
Totale	1142	883	2025

⁸ Elaborazioni Università degli Studi di Firenze su dati Istat, Istruzione e Lavoro, 2019.

Il tasso di disoccupazione totale dei residenti nel Comune, sul totale della forza lavoro, corrisponde circa all'8,3%, ben 4,8 punti percentuali al di sotto della media nazionale, che si attesta al 13,2%. Lo stesso tasso, se considerato in relazione ai generi, risulta più alto per il genere femminile con una percentuale pari al 9,8% rispetto a quella per il genere maschile pari al 7%.

Numero degli inattivi residenti nel Comune di Campi Bisenzio

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	1484	1460	2944
25-49	1339	492	1831
50-64	1551	834	2385
65 e più anni	5251	3818	9069
Totale	9625	6604	16229

Gli inattivi sono complessivamente 16.229; di questi 9.625 sono donne (59,3%) e 6.604 uomini (40,7%).

L'imprenditoria femminile nel Comune di Campi Bisenzio

L'analisi dei dati⁹ relativi alle imprese femminili e alle imprenditrici del Comune di Campi Bisenzio, consente di comprendere l'impatto dell'imprenditoria femminile in questa area amministrativa e di avere una visione più ampia, ed approfondita, del tessuto economico e sociale del territorio.

Nel 2021 il numero totale delle imprese registrate ammonta a 4.003; nell'anno successivo il numero aumenta di 54 unità, attestandosi a 4.057. Inoltre, analizzando la percentuale di imprese attive rispetto al totale di quelle registrate, è possibile avere una misura della vitalità economica del settore imprenditoriale¹⁰. Nel complesso, per l'anno 2022, si rilevano 3.448 imprese attive, corrispondenti all'85% del totale.

Nel corso del 2021, il numero di imprese femminili registrate nel Comune ammonta a 870

⁹ Dati ricavati dalla Camera di Commercio, 2022.

¹⁰ Imprese attive: l'insieme delle imprese operative da un punto di vista economico (ad esempio hanno utilizzato forza lavoro o realizzato fatturato) durante il periodo di riferimento, ossia l'anno.

(21,7% sul totale); nel 2022, queste ultime risultano, invece, 869, di cui 745 attive (21,6% del totale delle imprese attive).

Settore	Totale imprese registrate 2022	Numero imprese femminili registrate 2022	Valore percentuale imprese femminili registrate 2022 sul totale delle imprese registrate	Totale imprese attive 2022	Numero imprese femminili attive 2022	Valore percentuale imprese femminili attive 2022 sul totale delle imprese attive
Agricoltura, silvicoltura e pesca	65	18	27,7%	65	18	27,7%
Estrazione di minerali da cave e miniere	2	0	0%	1	0	0%
Attività manifatturiere	948	239	25,2%	816	213	26,1%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ecc...	2	0	0%	2	0	0%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione...	10	1	10%	10	1	10%
Costruzioni	763	43	5,6%	693	34	4,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	944	205	21,7%	860	191	22,2%
Trasporto e magazzinaggio	159	24	15,1%	126	22	17,5%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	166	41	24,7%	137	30	21,9%

Settore	Totale imprese registrate 2022	Numero imprese femminili registrate 2022	Valore percentuale imprese femminili registrate 2022 sul totale delle imprese registrate	Totale imprese attive 2022	Numero imprese femminili attive 2022	Valore percentuale imprese femminili attive 2022 sul totale delle imprese attive
Servizi di informazione e comunicazione	71	19	26,8%	66	17	25,8%
Attività finanziarie e assicurative	62	18	29%	60	18	30%
Attività immobiliari	230	53	23%	196	46	23,5%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	96	18	18,7%	76	14	18,4%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	167	52	31,1%	150	46	30,7%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	1	0	0%	0	0	0%
Istruzione	10	5	50%	7	4	57,1%
Sanità e assistenza sociale	12	7	58,3%	11	6	54,5%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	44	16	36,4%	36	14	38,9%

Settore	Totale imprese registrate 2022	Numero imprese femminili registrate 2022	Valore percentuale imprese femminili registrate 2022 sul totale delle imprese registrate	Totale imprese attive 2022	Numero imprese femminili attive 2022	Valore percentuale imprese femminili attive 2022 sul totale delle imprese attive
Altre attività di servizi	141	74	52,5%	132	70	53%
Imprese non classificate	164	36	21,9%	4	1	25%
Totale	4057	869	21,4%	3448	745	21,6%

Imprenditrici registrate presso il Comune di Campi Bisenzio suddivise per settore e anno di riferimento

Settore	2021	2022
Agricoltura, silvicoltura, pesca	23	26
Estrazioni di minerali da cave e miniere	2	2
Attività manifatturiere	468	454
Fornitura di energia elettrica, gas e aria condizionata	0	0
Fornitura di acqua e rete fognaria	5	4
Costruzioni	91	88
Commercio all'ingrosso e dettaglio	370	349
Trasporto e magazzinaggio	47	47
Attività di servizi di alloggio e ristorazione	94	91
Servizi di informazione e comunicazione	33	32

Settore	2021	2022
Attività finanziarie e assicurative	19	21
Attività immobiliari	182	179
Attività Professionali, scientifiche e tecniche	25	32
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	71	70
Istruzione	11	8
Sanità e assistenza sociale	19	21
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	26	27
Altre attività di servizi	110	106
imprese non classificate	61	66
Totale	1657	1623

Dal 2021 al 2022 il numero complessivo delle donne imprenditrici registrate a Campi Bisenzio si è ridotto di 34 unità, passando da 1.657 a 1.623, di cui 1.352 attive (48 in meno rispetto all'anno precedente). Alcuni settori, come le attività professionali, artistiche, scientifiche e tecniche, e le imprese non classificate, hanno visto un piccolo aumento di donne imprenditrici registrate. Per tutti gli altri settori, il numero delle imprenditrici registrate si è ridotto.

Livello di istruzione

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Nessun titolo di studio	1286	980	2266
Licenza Elementare	4430	3447	7877
Licenza Media	6430	8261	14697
Diploma	8390	7732	16122
Laurea o Titolo Superiore	1729	1234	2963

Analizzando il livello di istruzione¹¹ dei residenti, divisi per genere, la situazione che emerge è la seguente:

- le donne, senza titolo di studio o con la sola licenza elementare, sono numericamente superiori rispetto agli uomini;
- sul totale dei residenti con la licenza media, prevalgono gli uomini;
- tra coloro che hanno un diploma, una laurea o titoli superiori, la popolazione femminile rappresenta la maggioranza. In questa fascia, quindi, le donne risultano maggiormente qualificate rispetto agli uomini.

Qualità della vita

Per valutare la qualità della vita nel Comune di Campi Bisenzio¹² sono stati presi in considerazione alcuni indicatori:

Trasporti

Il Comune gode sia di linee dell'autobus gestite da Autolinee Toscane¹³ facente parte del circuito Firenze urbano (la n. 30 A/B e la n. 35) che del circuito Prato Extraurbano (la n. 206 e la n. 212). È presente la stazione ferroviaria di San Donnino Badia¹⁴ da cui partono treni regionali diretti ad Empoli e Firenze. La stazione non fornisce servizi di assistenza alle persone dotate di mobilità ridotta. Il territorio sarà inoltre al centro del progetto di espansione della tramvia.

Il Comune dispone di una buona presenza di parcheggi sia gratuiti che a pagamento.

Sono presenti varie piste ciclabili che si estendono per circa 30 km. Ci sono ben 8 percorsi ciclopedonali: Campi Bisenzio - Osmannoro di circa 5 km su terra che fa parte del Parco della Piana; Campi Bisenzio - San Piero a Ponti di circa 1,7 km su fondo in asfalto; Campi Bisenzio percorso circonvallazione sud di circa 2 km su fondo in asfalto; Campi Bisenzio Parco fluviale della Marinella di circa 2 km; Firenze - Renai di Signa di circa 12 km su fondo misto; Prato riva sinistra Bisenzio di circa 13 km su fondo in asfalto. Sono presenti anche le ciclabili in asfalto Campi Bisenzio - Via Barberinese di circa 1 km e la Campi Bisenzio Via Buozzi - Via di Limite di circa 2 km.

¹¹ Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat <http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>, 2020.

¹² Città Metropolitana di Firenze – Piano Urbano di Mobilità Sostenibile.

¹³ Database Autolinee Toscane.

¹⁴ Trenitalia, Quadri orari Online disponibile in <https://www.rfi.it/it/stazioni/pagine-stazioni/servizi-di-qualita/informazioni-al-pubblico/quadri-orario-on-line.html>

Cultura, sport e tempo libero

Il territorio ospita un grande numero di parchi e giardini attrezzati anche per l'attività sportiva¹⁵. Tra i parchi e le aree verdi più apprezzate dagli amanti delle passeggiate all'aria aperta si segnalano il Parco Urbano di Villa Montalvo, il Parco Chico Mendes di San Donnino, l'Oasi Stagni di Focognano gestita dal WWF, il Parco fluviale della Marinella e Parco Iqbal. Luoghi della cultura: Museo Antonio Manzi, Biblioteca Tiziano Terzani, spazi espositivi temporanei all'interno del Palazzo Comunale e il teatro e scuola di recitazione Teatrodante Carlo Monni. Nell'ultimo anno la vitalità culturale del Comune è stata arricchita dall'organizzazione di 49 eventi destinati a tutte le tipologie di pubblico, di cui 10 eventi sportivi. Completano l'offerta per il tempo libero dei cittadini le strutture private di Uci Cinema, Centro Commerciale I Gigli, centro sportivo polivalente Hidron e Asmana Wellness World.

Servizi all'infanzia e adolescenza

Il Comune vanta una buona presenza di servizi scolastici ed educativi per tutte le età¹⁶. Sono infatti presenti 2 nidi comunali e 8 nidi privati convenzionati, per un totale rispettivamente di 96 e 206 posti disponibili. Sono presenti 14 scuole per l'infanzia tra pubbliche e paritarie, 10 scuole primarie fra pubbliche e paritarie, 4 scuole secondarie di primo grado e 1 scuola secondaria di secondo grado. Il numero di pasti di ristorazione scolastica forniti nel 2022 sono complessivamente 421.098 di cui 389.903 agli alunni e 31.195 agli insegnanti.

Residenze per gli anziani

All'interno del comune sono presenti due residenze per anziani: Anni Azzurri Campi Bisenzio, in via delle Miccine 1 AC e la Rsa La Mimosa, in via Marconi, 24¹⁷.

Servizi sociali

Sono presenti all'interno del Comune 2 centri diurni¹⁸ diversi per tipologia di ospite ed attività portate avanti con un totale di 35 posti disponibili. Il numero degli utenti in carico ai Servizi Sociali¹⁸ del Comune è pari a 1.606.

Tutela ambientale

Il Comune di Campi Bisenzio ha una superficie verde¹⁹ di 143 ettari²⁰, pari allo 4,97% dell'area territoriale del comune e una superficie agricola e forestale pari al 36%.

¹⁵ Comune di Campi Bisenzio.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ "Un'area di spazio aperto ad uso ricreativo, solitamente progettata e allo stato seminaturale con aree erbose, alberi e cespugli" come sono definite su OpenStreetMap le aree denominate "park".

²⁰ Elaborazioni Kinoa Studio su dati OpenStreetMap, 2023.

Contesto Interno

Organi di governo

Sindaco:

Emiliano Fossi²¹ - Eletto nel 2018, è rimasto in carica fino al 16/08/2022 con delega al bilancio. A seguito delle sue dimissioni e del conseguente scioglimento del Consiglio Comunale, il 17/08/2022 il Commissario Prefettizio dott.ssa Grazia La Fauci, nominata per la temporanea amministrazione del Comune di Campi Bisenzio con Decreto del Prefetto di Firenze in data 17/08/2022 prot. n.0135974, si è insediata con i poteri spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta Comunale ed al Sindaco. Contestualmente, con il medesimo decreto, sono stati nominati quali Sub Commissari il dott. Mattia Capecchi e il dott. Calogero Ragusa, in ausilio al suddetto Commissario. Nel 2023 si sono svolte nuovamente le elezioni amministrative.

Giunta Comunale²²:

- Giovanni Di Fede - Vicesindaco - deleghe: urbanistica, edilizia privata, personale;
- Monica Roso - Assessora - deleghe: politiche educative, politiche culturali, rapporti con enti, società partecipate e Consiglio comunale;
- Lorenzo Loiero - Assessore - deleghe: lavori pubblici;
- Luigi Ricci - Assessore - deleghe: welfare di comunità, politiche abitative, servizi demografici, associazionismo, alla città accessibile, immigrazione, legalità e cooperazione internazionale;
- Riccardo Nucciotti - Assessore - deleghe: mobilità e trasporti, alla polizia municipale, sicurezza, Protezione Civile e ambiente;
- Ester Artese - Assessora - deleghe: sviluppo economico, commercio, rapporto con gli operatori economici, pari opportunità;
- Giorgia Salvatori - Assessora - deleghe: politiche giovanili, sviluppo dei centri, innovazione, gemellaggi, partecipazione del distretto dell'economia civile.

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

Femmine: 3 (42,85%)

Maschi: 5 (57,14%)

²¹ Ministero dell'Interno – Archivio Elezioni.

²² In carica fino al 16/08/2022

Consiglio Comunale:

Partito Democratico

- Alessandra Azzarri
- Monica Bini
- Alessandra Carovani
- Santa Murgia
- Angelina Prisco
- Lorenzo Galletti
- Antonio Otranto

Lista Civica/ Si Parco No Aeroporto Inceneritore

- Concetta Pizzirusso

Lista Civica/Liberi di Cambiare

- Maria Serena Quercioli

Lista Civica/Emiliano Fossi Sindaco

- Inga Bolognesi
- Eleonora Ciambellotti
- Giusi Ciliberto
- Antonella Greco
- Andrea Stefanini
- Rocco Tammaro
- Alessandro Consigli

Lista Civica | Campi Progressista

- Gianni Baudo

Potere al Popolo

- Lorenzo Ballerini

SI Sinistra Italiana

- Andrea Tagliaferri

Forza Italia

- Paolo Gandola

Lista Civica/Fare Città

- Daniele Matteini

Lega

- Vanessa Fiaschi
- Claudia Camilletti
- Andrea Cantini

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

Femmine: 13 (54,17%)

Maschi: 11 (45,83%)

Altri organi:

Segretario generale:

1 donna

CUG:

Nominati con delibera della Giunta comunale:

Membri effettivi: 2 donne

Membri supplenti: 1 uomo

Nominati dalle organizzazioni sindacali:

Membri effettivi: 2 donne

Membri supplenti: 1 uomo

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

Femmine: 4 (66,66%)

Maschi: 2 (33,34%)

OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)

Viene nominato previa pubblicazione sul sito della Funzione Pubblica e possono partecipare coloro che risultano iscritti all'albo specifico. La nomina avviene con decreto sindacale nel rispetto di quanto stabilito nel Regolamento per la nomina ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV dal punto di vista di genere è così ripartito:

Femmine: 1 (33,33%)

Maschi: 2 (66,67%)

Personale dell'amministrazione

Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego:

I ruoli all'interno del Comune di Campi Bisenzio²³ sono ripartiti nel modo seguente:

Settore 1: totale 8 unità

Femmine: 6 (75%)

Maschi: 2 (25%)

²³ Tutti i dati relativi al personale provengono dal Comune di Campi Bisenzio.

Settore 2: totale 99 unità:

Femmine: 83 (83,84%)

Maschi: 16 (16,16%)

Settore 3: totale 29 unità

Femmine: 17 (58,62%)

Maschi: 12 (41,38%)

Settore 4: totale 62 unità

Femmine: 25 (40,32%)

Maschi: 37 (59,68%)

U.O.A. Polizia Municipale: totale 38 unità

Femmine: 19 (50%)

Maschi: 19 (50%)

U.O.A. Ufficio del Sindaco: totale 4 unità

Femmine: 4 (100%)

Maschi: 0 (0%)

Forbice delle carriere comprensive delle funzioni apicali

Per entrambi i sessi, la categoria di lavoratori più numerosa è quella compresa nella categoria C. Il 49% che appartiene a questa categoria appartiene al genere femminile; a seguire quelle appartenenti alla categoria D pari al 30,5% ed infine quelle appartenenti alla categoria B pari al 16%.

Gli uomini che rientrano nella categoria C rappresentano circa il 49% del totale; i lavoratori della categoria D sono pari al 27% e quelli della categoria B al 19%. Due terzi dei dirigenti sono uomini, mentre l'unico segretario generale è una donna.

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	3	2	5
B	24	16	40
C	71	42	113
D	44	23	67
Dirigenza	1	2	3
Segretario generale	1	0	1
Totale	144	85	229

Età media per genere e categoria

Categoria	Età media Femmine	Età media Maschi	Età media categoria
A	45 - 49	50 - 54	50 - 54
B	45 - 49	50 - 54	50 - 54
C	45 - 49	45 - 49	45 - 49
D	45 - 49	45 - 49	45 - 49
Dirigenti	55 - 59	60 - 64	55 - 59
Segretario Generale	60 - 64	60 - 64	0

L'età media più alta per entrambi i sessi si riscontra nelle categorie apicali relative alla dirigenza e al segretario generale.

Distribuzione per genere e titolo di studio

Titolo di Studio	Femmine	Maschi	Totale
Licenza Media	7	11	18
Diploma	56	43	99
Laurea Breve	6	3	9
Laurea	75	28	103
Totale	144	85	229

La maggioranza del personale di sesso maschile del Comune possiede come titolo di studio il diploma (50,6%), mentre il 36% ha conseguito una laurea. Tra le donne, il titolo di studio maggiormente conseguito è stata la laurea (56,3%), infine il 39% delle dipendenti di genere femminili possiede il diploma.

Le classi dei diplomati e di chi ha un titolo di studio corrispondente alla scuola dell'obbligo risultano piuttosto bilanciate tra i due generi, mentre quella dei laureati è fortemente sbilanciata a favore delle donne.

Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Al 31 dicembre 2022 i dipendenti presenti con contratto a tempo indeterminato erano 229, di cui 85 uomini (37%) e 144 donne (63%).

Oltre ai predetti contratti al 31 dicembre 2022 erano presenti 11 dipendenti con contratti a tempo determinato di cui 2 uomini (19%) e 9 donne (81%).

Per entrambi i sessi la grande maggioranza dei contratti sono quindi stati stipulati nella forma del contratto a tempo indeterminato.

Distribuzione per genere e regime d'impiego

La grande maggioranza dei lavoratori gode di un regime d'impegno a tempo pieno. Le donne sono in maggioranza ad aver un contratto part-time.

Regime di impiego	Femmine	Maschi	Totale
Full time	134	82	216
Part-time fino al 50%	2	1	3
Part-time oltre al 50%	8	2	10
Totale	144	85	229

Dipendenti a tempo pieno: 216

Femmine: 134 (62%)

Maschi: 82 (38%)

Part-Time <50%: 3 dipendenti

Femmine: 2 (66,67%)

Maschi: 1 (33,33%)

Part-Time >50%: 10 dipendenti

Femmine: 8 (80%)

Maschi: 2 (20%)

Focus part-time

Il numero dei dipendenti che ha chiesto la conversione del contratto da full time a part-time è pari a 13 unità.

Una sola dipendente donna ha chiesto il part-time dopo la maternità ovvero entro un anno dal congedo per la maternità.

Focus telelavoro e smart working

Il numero di richieste di attivazione di lavoro agile sono state 59 di cui 12 da parte di uomini (20,34%) e 47 donne (79,66%). I giorni lavorati in modalità agile sono stati 3.184 di cui 695 per dipendenti uomini e 2.489 per dipendenti donna.

Focus banca ore

I dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario nel 2022 sono 197, di cui 126 donne (64%) e 71 uomini (36%). Il totale di ore straordinarie fatte sono 7.389,43 di cui 2.959,23 da donne (40%) e 4.430,20 da uomini (60%).

Distribuzione per genere per fascia di anzianità aziendale

Fascia di anzianità	Femmine	Maschi	Totale
0-5	50	22	72
6-10	8	4	12
11-15	14	3	17
16-20	17	12	29
21-25	19	16	35
26-30	17	11	28
31-35	12	12	24
36-40	5	4	9
Oltre 41	2	1	3
Totale	144	85	229

Personale a tempo indeterminato in comando

Sono 11 le dipendenti donna assegnate funzionalmente alla Società della Salute.

Giorni medi di assenza per genere e causa assenza

Fatta eccezione per le ferie, la tipologia di assenza più frequente per entrambi i sessi è quella dovuta alla malattia. Seguono per gli uomini i permessi retribuiti e i permessi per legge 104/92, mentre per le donne la seconda tipologia di assenza più frequente è quella legata alla maternità, seguita dai permessi retribuiti e da quelli previsti per la legge 104/92.

Giorni di Assenza	Femmine	Maschi
Ferie	3893	2273
Malattia	1928	681
Congedo art 41, comma 5, d. lgs 151/2001	245	43
Legge 104/92	381	348
Maternità/Paternità e congedi parentali	1.335	28
Permessi retribuiti	739	430
Aspettative non retribuite	144	287

Turnover

Per la categoria A non ci sono state né cessazioni né assunzioni.

Per la categoria B ci sono state 4 cessazioni da parte di uomini (67%) e 2 dalle donne (33%) e ci sono state 3 assunzioni maschili (37,5%) e 5 femminili (62,5%).

Per la categoria C sono cessati 10 rapporti lavorativi a uomini (45%) e 12 alle donne (55%), sono stati assunti 9 uomini (53%) e 8 donne (47%).

Per la categoria D sono stati cessati 5 uomini (36%) e 9 donne (64%), assunti 3 uomini (27%) e 8 donne (73%).

Nessuna cessazione né assunzione per quanto riguarda i dirigenti ed il Segretario Generale.

Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Nel corso dell'anno 2022 sono stati attribuiti 26 incarichi per specifiche responsabilità di cui 17 a dipendenti uomini (65%) e 9 a dipendenti donne (35%).

Gli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti nel corso del 2022 sono stati 17 ed hanno riguardato 5 uomini (29%) e 12 donne (71%).

Formazione

La formazione ha riguardato tutto il personale senza distinzione rispetto alla categoria di inquadramento. Si riporta il numero delle ore di formazione diviso per genere: 403 ore totali di formazione, suddivise in 58 ore riguardanti i dipendenti uomini (14%) e 345 ore riguardanti le dipendenti donne (86%).

AZIONI PER PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE

ANNO 2022

8 marzo a Campi Bisenzio

C'è stata l'**Intitolazione dei Giardini a Benedetta Liberio**, l'iniziativa parte dalla "Campagna per la toponomastica al femminile", per combattere la violenza verso le donne attraverso lo strumento della memoria collettiva.

Si è tenuto l'incontro "**8 marzo oltre il pregiudizio**" presso l'atrio sotto l'aula consiliare del Comune di Campi Bisenzio, organizzato dalla sezione Soci Coop di Campi Bisenzio, dall'Auser, da Fare Centro Insieme e patrocinato dal Comune.