

Bilancio di
genere

Comune di

Empoli



Bilancio di genere



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

Università degli Studi di Firenze

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



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

Maria Paola Monaco

Università degli Studi di Firenze - Delegato al Bilancio

Enrico Marone

**Città
metropolitana
di Firenze**



Nota Metodologica

L'impianto del lavoro

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



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

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

La fase raccolta dei dati

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

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

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

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

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

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

- Sezione demografica:
 - o 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:

- o 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:
 - o testate giornalistiche locali, motori di ricerca e soprattutto pagina Facebook del Comune.
- Dati Aree Verdi
 - o I dati sono stati calcolati a partire da quelli disponibili su OpenStreetMap, distribuiti sotto licenza Open Database License (ODbL). Le misurazioni sono state effettuate attraverso QGIS sulle aree contrassegnate con tag "leisure" uguale a "park" (leisure=park), definiti su OpenStreetMap come "un'area di spazio aperto ad uso ricreativo, solitamente progettato e allo stato seminaturale con aree erbose, alberi e cespugli".

La riclassificazione del Bilancio economico per genere

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

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

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

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

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

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

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

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

Prospettive future

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

Indice

Caratteristiche socio - demografiche

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Empoli

Contesto sociale

Mercato del lavoro

L'imprenditoria femminile nel Comune di Empoli

Livello di istruzione

Qualità della vita

Contesto interno

Organi di governo

Personale dell'Amministrazione

Azioni per promuovere l'uguaglianza di genere

Caratteristiche socio-demografiche

Empoli è un comune della Città metropolitana di Firenze situato¹ in Toscana. Il territorio comunale è delimitato a nord dall'Arno e ad ovest dal fiume Elsa. In virtù della sua posizione strategica, Empoli è il capoluogo dell'Unione dei comuni Circondario dell'Empolese Valdelsa. Confina con i comuni di Capraia e Limite, Castelfiorentino, Cerreto Guidi, Montelupo Fiorentino, Montespertoli, San Miniato e Vinci. Il territorio ha una superficie di 62,28 km² e una densità di 746 abitanti per km².

Nel 2021 la popolazione residente² è aumentata del 3,2% passando, al 31 dicembre, da 46.873 a 48.397 abitanti.

Vi è stato un incremento dello 0,9% anche nell'anno successivo; a dicembre 2022 la popolazione residente si è attestata sui 48.844 abitanti.

Dal punto di vista della composizione di genere, nel 2021 la popolazione femminile è passata da 23.416 a 24.981 unità alla fine dell'anno, con un aumento del 6,68%. Nel 2022, il numero di donne residenti nel territorio del Comune è aumentato nuovamente dello 0,76% arrivando a 25.171 unità. La popolazione maschile, al contrario, nel 2021 è diminuito dello 0,17% passando da 23.457 a 23.416 residenti al 31 dicembre, per attestarsi, alla fine del 2022 sulle 23.673 unità, con un incremento di un punto percentuale.

I dati consentono di rilevare una leggera maggioranza della popolazione femminile (51,53% del totale della popolazione residente).

I flussi di entrata ed uscita della popolazione residente a Empoli nel 2021 e 2022

Per l'anno 2021 si registrano i seguenti movimenti:

Nel 2021 sono state registrate 314 nascite complessive (161 femmine e 153 maschi). I decessi sono stati, invece, 622; di questi 342 erano donne e 280 uomini. Il Comune ha beneficiato di 2.004 ingressi da parte di individui provenienti da altri comuni, regioni e stati; nel dettaglio, sono entrate a far parte della comunità di Empoli 970 donne e 1034 uomini. Le uscite complessive dal Comune sono state 1.787, di queste 874 donne e 913 uomini.

Per l'anno 2022 si registrano i seguenti movimenti:

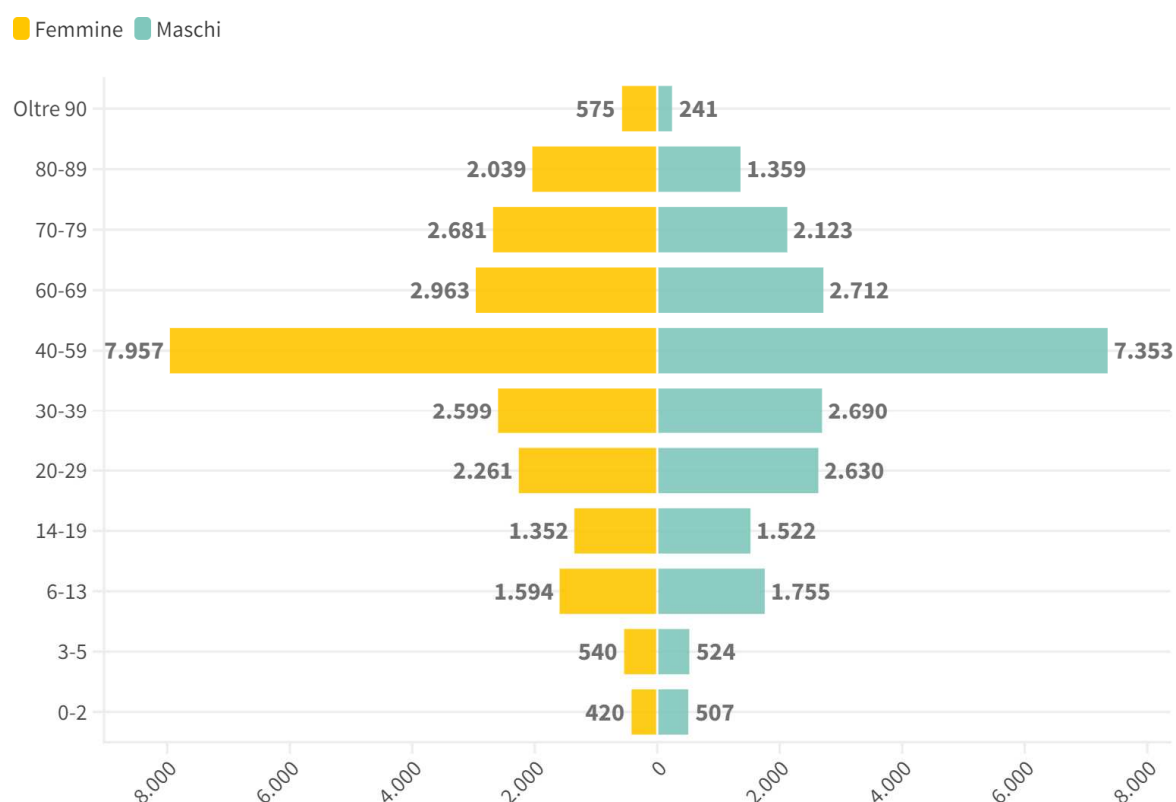
¹ Regione Toscana, Geoportale GEOscopio, 2023.

² Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat (<http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>) 2022.

Nel 2022 sono state registrate 307 nascite complessive (155 femmine e 152 maschi). I decessi sono stati, invece, 643; di questi 360 erano donne e 283 uomini.

Il Comune ha beneficiato di 2.249 ingressi da parte di individui provenienti da altri comuni, regioni e stati; nel dettaglio, sono entrate a far parte della comunità di Empoli 1.125 donne e 1.124 uomini. Le uscite complessive dal Comune sono state 1.466, di queste 730 donne e 736 uomini.

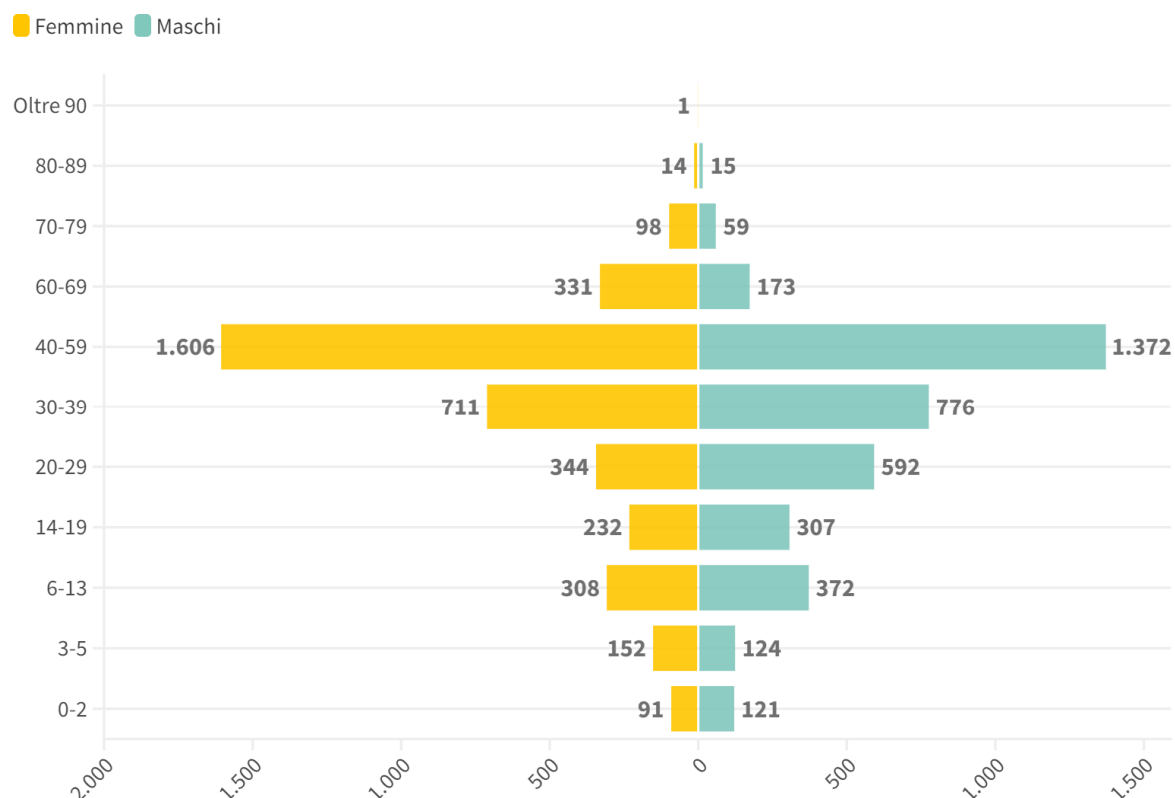
La popolazione residente nel Comune di Empoli suddivisa per fasce di età



Dopo aver analizzato il dato aggregato, e i principali flussi di entrata ed uscita, scomponiamo la popolazione in fasce di età.

La fascia 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 quattro fasce più giovani (0 -19 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.

Popolazione straniera residente nel Comune di Empoli suddivisa per fasce di età



Relativamente al numero degli stranieri residenti³ all'interno del territorio comunale, scomponendo questo indicatore per fasce di età, risulta che la fascia più numerosa è quella compresa 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 fino ai 39 anni. Nell'insieme, gli stranieri all'interno del territorio comunale sono 7.799, con una lieve maggioranza maschile (50,14%). Gli stranieri sono anche più giovani dei loro concittadini italiani e questa differenza si riscontra soprattutto nel rapporto tra le tre fasce più giovani della popolazione.

Area di provenienza della popolazione straniera residente nel Comune di Empoli

Area di provenienza	Femmine	Maschi	Totale
Asia orientale	1 751	1 897	3 648
Unione Europea	621	363	984

Europa centro orientale	471	430	901
-------------------------	-----	-----	-----

Africa occidentale	223	461	684
Africa Settentrionale	184	281	465
Altre aree	638	479	1117

Il Comune di Empoli nell'anno 2021 ha registrato un numero di donne straniere residenti pari a 3.888 e di 3.911 uomini, per un totale di 7.799 residenti stranieri. Fra questi, si segnala una prevalenza di cittadini provenienti dall'Asia Orientale (3648); segue una sostenuta presenza di donne di provenienza europea (621) e una sostenuta presenza di maschi provenienti dall'Africa Occidentale (461)⁴.

Popolazione residente nel Comune di Empoli suddivisa per nuclei familiari

Al 31 dicembre 2021, il Comune di Empoli⁵ erano presenti 6.182 coppie con figli, a fronte di 5.157 coppie senza figli.

A questi numeri, si aggiungono 2.023 madri con figli e 412 padri con figli; un dato questo che conferma che l'idea che la crescita dei figli sia un compito in prevalenza femminile.

Popolazione residente divisa per stato civile nel Comune di Empoli

Stato civile	Femmine	Maschi	Totale
Nubili/Celibi	9690	11137	20827
Coniugate/i	11337	11048	22385
Divorziate/i	1004	646	1650
Vedove/i	2943	576	3519
Totale	24974	23407	48381

In merito allo stato civile⁶, il numero dei celibi è più elevato mentre quello degli sposati è ripartito in egual misura tra i due generi. Di contro, il numero delle donne divorziate è maggiore di quello degli uomini e il numero delle vedove è cinque volte superiore a quello dei vedovi, in considerazione della

maggiore longevità femminile.

⁴ Comune di Empoli.

⁵ Ibidem.

Contesto sociale

Mercato del lavoro

Numero degli occupati residenti nel Comune di Empoli

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	177	228	405
25-49	2705	2948	5653
50-64	1959	2088	4047
65 anni e più	269	547	816
Totale	5110	5811	10921

Nonostante la superiorità numerica della popolazione femminile, tutti i dati riguardanti l'occupazione⁷ mostrano una maggiore presenza del genere maschile in tutte le fasce d'età, con 5.811 uomini occupati (53% del totale) contro 5.110 donne (47%).

Numero dei disoccupati residenti nel Comune di Empoli

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	60	64	124
25-49	220	178	398
50-64	120	97	217
65 anni e più	6	3	9
Totale	406	342	748

Il tasso di disoccupazione totale dei residenti nel Comune⁸, sul totale della forza di lavoro, corrisponde al 6%, ben 7,2 punti percentuali al di sotto della media nazionale, che si attesta al 13,2%.

⁷ Elaborazioni Università degli Studi di Firenze su dati Istat, Istruzione e Lavoro, 2019.

⁸ Ibidem

Le donne disoccupate risultano essere un numero maggiore rispetto agli uomini. Un simile riscontro si può avere con riferimento a quasi tutte le fasce d'età⁹, con un totale di 406 donne disoccupate rispetto ai 342 uomini.

Numero degli inattivi residenti nel Comune di Empoli

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	1 732	1 674	3 406
25-49	1 477	666	2 143
50-64	1 644	808	2 452
65 anni e più	6 428	4 248	10 676
Totale	11 281	7 396	18 677

Gli inattivi sono complessivamente 18.677; di questi 11.281 sono donne (60,4%) e 7.396 uomini (39,6%).

L'imprenditoria femminile nel comune di Empoli

L'analisi dei dati¹⁰ relativi alle imprese femminili e alle imprenditrici del Comune di Empoli consentono 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 2022 il numero totale delle imprese registrate ammonta a 5.755. Inoltre, analizzando la percentuale di imprese attive rispetto al totale delle imprese registrate, è possibile avere una misura della vitalità economica del settore imprenditoriale¹¹. Nel complesso, per l'anno 2022, si rilevano 4.856 imprese attive, corrispondenti all'84,4% del totale.

Nel corso del 2022, il numero totale di imprese femminili registrate nel Comune è stato di 1.369 (23,7% sul totale).

⁹ Secondo la definizione dell'Istat, i disoccupati comprendono tutte le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni. Per essere considerati disoccupati occorre che i cittadini abbiano effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro, nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento per la rilevazione.

¹⁰ Dati ricavati dalla Camera di Commercio, 2022.

¹¹ Imprese attive: l'insieme delle imprese operative da un punto di vista economico (ad esempio hanno utilizzato forza lavoro o realizzato fatturato) durante il periodo di riferimento, ossia l'anno.

Settore	Totale imprese registrate 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	212	58	27,3%	208	57	27,4%
Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0%	0	0	0%
Attività manifatturiere	907	246	27,1%	750	221	29,5%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ecc...	4	1	25%	4	1	25%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione...	8	0	0%	8	0	0%
Costruzioni	770	53	6,9%	679	45	6,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	1.437	358	24,9%	1.271	333	26,2%
Trasporto e magazzinaggio	127	12	9,4%	108	12	11,1%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	340	101	29,7%	259	89	34,4%
Servizi di informazione e comunicazione	179	40	22,3%	162	35	21,6%

Attività finanziarie e assicurative	164	26	15,8%	160	26	16,2%
Attività immobiliari	521	137	26,3%	461	122	26,5%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	222	42	18,9%	199	39	19,6%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	213	74	34,7%	193	67	34,7
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	0	0	0%	0	0	0%
Istruzione	34	8	23,5%	32	8	25%
Sanità e assistenza sociale	26	6	23,1%	25	6	24%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	79	8	10,1%	64	8	12,5%
Altre attività di servizi	279	148	53%	267	141	52,8%
Imprese non classificate	233	51	21,9%	6	2	33,3%
Totale	5.755	1.369	23,7%	4.856	1.212	24,9%

Nel 2022, le imprenditrici attive nel territorio comunale sono 1.212, il 24,9% del totale delle imprese attive.

Livello di istruzione

Relativamente al livello di istruzione¹² dei residenti, la situazione che emerge è la seguente

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Nessun titolo di studio	506	329	835
Licenza elementare	2362	1646	4008
Licenza media	2844	3377	6221
Diploma	5032	4406	9438
Laurea o Titolo superiore	1766	1504	3270

- Delle 835 persone che non hanno nessun titolo di studio, il 60% è composto da donne. La stessa percentuale si riscontra nel caso di licenza elementare. La tendenza si inverte quando si osserva il numero di coloro che hanno ottenuto la licenza media; in questo caso, infatti, sono gli uomini ad essere la componente maggioritaria 54,2%.
- Per quanto concerne l'alta formazione, sono le donne ad aver conseguito titoli più qualificati costituendo il 54% dell'intero sottogruppo.

In conclusione, il numero di donne qualificate nel Comune di Empoli è maggiore rispetto a quello degli uomini.

Qualità della vita

Per valutare la qualità della vita nel Comune di Empoli¹³ sono stati presi in considerazione alcuni indicatori:

Trasporti

All'interno del Comune sono presenti molte linee dell'autobus¹⁴ sia urbane (1, 2, 3, 4, 5, 6) che extraurbane (18, 20, 21, 24, 26, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 48, 49, 61, 71, 80). Il Comune di Empoli

¹² Elaborazione Università degli Studi di Firenze su dati Istat <http://dati-censimenti permanenti.istat.it/>, 2020.

¹³ Città Metropolitana di Firenze – Piano Urbano di Mobilità Sostenibile.

¹⁴ Database Autolinee Toscane.

risulta ben collegato anche grazie alla linea ferroviaria¹⁵: infatti sul territorio sono presenti due stazioni che permette di collegare Empoli a vari altri comuni (nello specifico: Pisa, Livorno, Siena, Firenze, Piombino Marittima, La Spezia, Orbetello, Grosseto, Viareggio, Follonica, Pontremoli, Campiglia Marittima, Chiusi – Chianciano Terme, Arezzo).

Ci sono aree in cui sono presenti degli ampi parcheggi e nel territorio comunale ci sono molte piste ciclabili che attraversano la città e che raggiungono le zone circostanti. La stazione centrale è posta vicino a due aree di parcheggio che permettono agli utenti di lasciarvi la macchina e muoversi con il treno.¹⁶

Nel Comune di Empoli è presente la ciclovia dell'Arno, che costeggia l'omonimo fiume e fa una deviazione verso la stazione di Empoli; un'altra ciclovia è presente in località Cascine, nella zona 30 in prossimità della stazione (viale Buozzi), un'altra si trova in via Masini ed infine è in corso di realizzazione un'altra ciclopista in via delle Olimpiadi che si collegherà con la zona produttiva di Pontorme. Inoltre è in corso di realizzazione un tratto ciclabile in via Fabiani e un altro tratto ciclabile (finanziato tramite PNRR) a Ponte a Elsa, tra il nuovo Ecopark e la zona scolastica¹⁷.

Cultura, sport e tempo libero

Molti sono gli eventi sportivi realizzati sul territorio¹⁸, dalla festa dello sport ai tornei di judo, dalle lezioni di yoga all'aperto a tour in bici fino all'urban Trekking Empoli. Mappatura di sentieri nelle campagne di Empoli e sviluppo di itinerari turistici all'aria aperta. Inoltre, sono presenti più di 30 palestre o strutture per praticare attività fisica.

Nel corso del 2021 sono state finanziate iniziative in favore delle biblioteche presenti sul territorio volte a promuovere la lettura e i percorsi didattici all'interno dei musei. Inoltre, si segnala un finanziamento volto a sostenere i viaggi organizzati per visitare i campi di sterminio nazisti oltre ad una serie di attività di riqualificazione degli spazi sportivi. Sono state anche realizzate iniziative cinematografiche all'aperto "Stasera ESCO- estate 2021".

Servizi all'infanzia e adolescenza

Nel territorio comunale ci sono 10 servizi educativi tra pubblici e privati, di cui 5 nidi d'infanzia comunali, 1 Centro Zerosi comunale e 4 nidi d'infanzia privati. I posti disponibili sono 285 per i nidi comunali e 100 per i nidi privati¹⁹.

Per quanto riguarda le scuole statali sono presenti: 11 plessi di scuola d'infanzia, 14 plessi di scuola primaria, 2 plessi di scuola secondaria di I grado.

Per le scuole paritarie sono presenti: 3 plessi di scuola dell'infanzia, 2 plessi di scuola primaria, 2 plessi di scuola secondaria di I grado.

Sono messi a disposizione (per i nidi e scuole), relativamente all'anno 2022, 339.807 pasti per la refezione scolastica.

¹⁵ 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>.

¹⁶ <http://mappe.cittametropolitana.fi.it/tolomeo/html/servizi/pums/mappapums.html>.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Comune di Empoli.

¹⁹ Ibidem.

Residenze per anziani

I cittadini empolesi possono avvalersi del servizio di 18 residenze sanitarie assistite presenti nel territorio della Società della Salute, di cui 2 con sede in Empoli²⁰.

Servizi sociali

In merito ai servizi sociali²¹, si segnala che per l'anno 2022 il Comune di Empoli ha presentato un numero totale di 487 residenti con disabilità a carico del servizio sociale professionale (508 nel 2021). Si segnala che nella tabella che segue l'Area Disabilità comprende soltanto i cittadini di età compresa tra 0 e 64 anni; gli ultra 65enni rientrano nell'Area Anziani.

Cittadini disabili in carico alla Società della salute Empolese - Valdarno - Valdelsa anno 2021

	Femmine	Maschi	Totale
Minori	50	100	150
Adulti	95	139	234
Anziani non autosufficienti	599	235	834

Cittadini in carico al Servizio sociale professionale nel 2021

	Femmine	Maschi	Totale
Adulti	421	389	810
Adulti salute mentale	17	43	60
Adulti Serd ²²	5	39	44
Anziani	1.179	533	1.712
Minori e famiglie	1.035	465	1.035
Disabilità	(vedere tabella sopra)		384

²⁰ Comune di Empoli.

²¹ Ibidem.

²² Gli adulti SERD e salute mentale non sono tutti i cittadini seguiti dai rispettivi servizi sanitari ma solo quello per i quali è stata aperta una cartella sociale.

Tutela ambientale

Il Comune di Empoli ha una superficie verde²³ di 100,4 ettari²⁴, pari all'1,61% dell'area territoriale del comune e una superficie agricola e forestale pari al 63%. Le aree presenti si sviluppano, prevalentemente, vicino alla riva del fiume Arno e nella zona di Serravalle.

²³ "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".

²⁴ Elaborazioni Kinoa Studio su dati OpenStreetMap, 2023.

Contesto interno

Organi di governo

Sindaca

Brenda Barnini²⁵

Eletta nel 2019 grazie alla coalizione composta dal Partito Democratico, Questa è Empoli. Deleghe: Bilancio, Personale, Educazione e Infanzia, Società Partecipate.

Giunta comunale

Collabora con il Sindaco nel governo del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali

- Vicesindaco: Fabio Barsottini. Vicesindaco – deleghe: Lavori Pubblici, Infrastrutture, Mobilità, Urbanistica, Edilizia, Rapporti con il Consiglio Comunale.
- Assessore: Adolfo Bellucci – Deleghe: Manutenzione Strade, Scuole, Cimiteri, Immobili, Impianti, Consorzi Stradali.
- Assessore: Fabrizio Biuzzi – deleghe: Sport, Associazionismo, Volontariato.
 - Assessore: Massimo Marconcini – deleghe: Ambiente, Agricoltura, Tutela degli Animali, Protezione Civile, Tutela del Territorio, Legalità Politiche del Lavoro.
 - Assessore: Antonio Ponzo Pellegrini – Deleghe: Commercio, Attività Produttive, Innovazione, Sicurezza e Decoro Urbano, Polizia Municipale.
 - Assessora: Giulia Terreni – Delega: Cultura, Turismo, Tradizioni Popolari, Qualità della Vita, Creatività.
 - Assessora: Valentina Torrini – Deleghe: Welfare, Sociale, Casa, Integrazione, Accoglienza, Pari Opportunità, Diritti Civili.

La giunta comunale dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 3 (37,50%)

Maschi: 5 (62,50%)

Consiglio Comunale (composizione al 1/01/2024)

- **Presidente del Consiglio Comunale:** Alessio Mantellassi Partito Democratico.
- **Vice-Presidente del Consiglio Comunale:** Anna Baldi Movimento 5 Stelle.

²⁵ Ministero dell'Interno – Archivio Elezioni.

Gruppo Partito Democratico

- Brenda Barnini
- Alessio Mantellassi
- Simone Falorni
- Viola Rovai
- Sara Fluvi
- Laura Mannucci
- Athos Bagnoli
- Rossano Ramazzotti
- Roberto Iallorezi
- Luciano Giacomelli
- Roberto Caporaso
- Simona Cioni

Questa è Empoli

- Andrea Faraoni
- Maria Cira D'Antuono
- Chiara Pagni
- Riccardo Fabbrizzi

Lega Salvini Premier

- Andrea Picchielli

Fratelli d'Italia

- Andrea Poggianti
- Gabriele Chiavacci
- Federico Pavese
- Simona Di Rosa
- Dessislava Giordano

Movimento 5 Stelle

- Anna Baldi

Fabrica Comune Empoli.

- Leonardo Masi
- Beatrice Cioni

Il Consiglio comunale, dal punto di vista del genere, è composto nel seguente modo: Femmine: 11 (44%)

Maschi: 14 (56%)

Commissioni

All'interno del Consiglio Comunale sono state istituite 7 Commissioni

Commissione I: Affari generali con funzioni di controllo e garanzia.

- Presidente: Andrea Picchielli
- Vicepresidente: Leonardo Masi
- Andrea Poggianti
- Anna Baldi
- Simona Cioni
- Riccardo Fabbrizzi
- Viola Rovai
- Sara Fluvi
- Maria Cira D'Antuono

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 5 (55,55%)

Maschi: 4 (44,45%)

Commissione II: Assetto e utilizzazione del territorio, ambiente ed infrastrutture, demanio e patrimonio

- Presidente: Simona Cioni
- Vicepresidente: Anna Baldi
- Simona Di Rosa,
- Leonardo Masi

- Andrea Picchielli
- Luciano Giacomelli
- Rossano Ramazzotti
- Roberto Caporaso
- Roberto Iallorezi

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 3 (33,33%)
Maschi: 6 (66,67%)

Commissione III: Cultura, istruzione, turismo, sport e tempo libero, servizi sociali, igiene e sanità, mense e trasporti scolastici

- Presidente: Beatrice Cioni
- Vicepresidente: Laura Mannucci
- Anna Baldi,
- Andrea Picchielli
- Gabriele Chiavacci
- Athos Bagnoli
- Maria Cira D'Antuono,
- Roberto Iallorezi
- Chiara Pagni

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 5 (55,55%)
Maschi: 4 (44,45%)

Commissione IV: Bilancio, finanze, tributi, personale e organizzazione generale, sviluppo economico

- Presidente: Andrea Faraoni
- Vicepresidente: Federico Pavese
- Andrea Picchielli
- Anna Baldi
- Beatrice Cioni
- Roberto Caporaso
- Luciano Giacomelli
- Viola Rovai
- Sara Fluvi

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 4 (44,45%)
Maschi: 5 (55,55%)

Commissione Pari Opportunità

Presidentessa: Maya Albano

- Vicepresidente: Matilde Milanese Composizione:
- Valentina Torrini Assessora

- Simona Di Rosa Consigliera
- Laura Mannucci Consigliera
- Maria Cira D'Antuono Consigliera
- Elettra Badini
- Tiziana Bianconi
- Francesca Cattaneo
- Francesca Cecconi
- Silvana Cinotti
- Alessia Corradini
- Claudia Innocenti
- Francesca Landi
- Cristina Marconi
- Gianna Negrotti
- Stefania Voli

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 17 (100%)
Maschi: 0 (0%)

Consulta comunale sulla disabilità

- Presidente: Rita Fantoni
- Vice Presidente: Maura Giunti
- Vicepresidente: Maria Grazia Pasqualetti
- Alessio Mantellassi Presidente del Consiglio Comunale
- Anna Baldi Vice Presidente del Consiglio Comunale
- Valentina Torrini Assessora
- Beatrice Cioni Consigliera
- Maria Cira D'Antuono Consigliera
- Alessandro Artini,
- Marco Bacchi,
- Irina Covaliu,
- Gionata Fatichenti,
- Alessandro Fornaciari,
- Rolando Terreni,
- Anna Maria Tinacci,
- Niccolò Zeppi

La consulta dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 9 (56,25%)
Maschi: 7 (43,75%)

Consulta comunale degli studenti delle scuole superiori di Empoli

- Morelli Giulia
- Meacci Tommaso

- Cioni Alice
- De Gregorio Aurora
- Di Venezia Andrea
- Gaetani Alessia
- Villani Simone
- Voicu Nicolas
- Berti Guido
- Mancini Niccolò
- Sostegni Sofia
- Oliveri Tommaso
- Trapani Pietro
- Mancini Ambra
- Montecchi Marco
- Uleazzi Costanza
- Ragionieri Samantha
- Billeri Giacomo
- Spadoni Dario
- Dell'Aiuto Filippo
- Alvini Amalia
- Borghi Bianca
- Lazzeri Gaia
- Panicco Carlo Alberto
- Naldi Gabriele
- Rutili Martin
- Santini Elena
- Gori Carlotta
- Brenda Barnini, Sindaca con delega all'Educazione
- Alessio Mantellassi, Presidente del Consiglio Comunale

La commissione dal punto di vista del genere è composta nel seguente modo: Femmine: 14 (46,66%)
Maschi: 16 (53,34%)

Altri organi

Segretario Generale: Rita Ciardelli. Svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi politici in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti; partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta comunale e ne cura la verbalizzazione

Personale dell'amministrazione

Composizione

Settore	Femmine	Maschi	Totale
Lavori pubblici e patrimonio	12	21	33
SUAP Attività economiche ed edilizia privata	14	4	18
Politiche Territoriali	7	1	8
Affari Legali e Gestione del personale	7	2	9
Affari generali e istituzionali	23	9	32
Servizi finanziari e sistemi informatici	15	6	21
Servizi alla persona	55	10	65
Totale	133	53	186

La composizione del personale amministrativo²⁶ ha una predominanza femminile (67,22%) in quasi tutti i settori, tranne che nei lavori pubblici e patrimonio.

²⁶ Comune di Empoli. Tutti dati aggiornati al 31/12/2021

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
B	20	8	28
B3	3	19	22
C	63	17	80
D	26	13	39
D3	2	0	2
Staff sindaco Art.90 TUEL	0	1	1
Alte specializzazioni	3	0	3
Dirigenti	3	1	4
Segretario Generale	1	0	1
Totale	121	59	180

Nel dettaglio, le donne risultano appartenere anche a categorie professionali più alte. Ad esempio, sono 3 le donne che occupano la posizione dirigenziale (solo uno è uomo) e 26 quelle che appartengono alla categoria D (contro 13 uomini).

Distribuzione per fasce di età

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
25-29	1	0	1
30-34	7	1	8
35-39	9	5	14
40-44	11	7	18
45-49	15	8	23
50-54	25	8	32
55-59	22	16	38
60-64	29	14	43

65-67	2	0	2
-------	---	---	---

Sono le fasce dai 50 ai 64 ad essere le più popolate sia in relazione al genere femminile che a quello maschile.

Età media per genere e categoria del personale dell'amministrazione

Tipologia contratto	Femmine	Maschi	Età media
B	54	54	54
C	51	51	51
D	49	49	49
Dirigenti	55	52	53,5

Guardando, invece, all'età media per categoria, se nelle categorie B, C, D non vi sono differenze di genere, nelle posizioni dirigenziali, in media, le donne risultano essere più anziane degli uomini.

Grado di istruzione del personale del Comune di Empoli

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Scuola dell'obbligo	7	11	18
Licenza media superiore	63	27	90
Laurea triennale	6	4	10
Laurea magistrale o titolo superiore	45	17	62
Totale	121	59	180

Sul titolo di studio emerge la seguente situazione:

- gli uomini formati nella scuola dell'obbligo (61,1%) prevalgono numericamente sulle donne;
- le donne in possesso della licenza media risultano in numero prevalente (70%) rispetto a quelle in possesso della laurea triennale (60%) e della laurea magistrale (72,6%).

Tra i dipendenti del Comune di Empoli si riscontra un totale di 103 figli di genere maschile e 88 femminile; segue la suddivisione in età:

Distribuzione per figli e relativa età

Età figli	Femmine	Maschi	Totale
1	2	5	7
2	2	1	3
3	1	3	4
4	2	2	4
5	2	2	4
6	1	2	3
7	3	6	9
8	4	3	7
9	2	4	6
10	1	6	7
11	3	3	6
12	5	4	9
13	4	2	6
14	0	1	1
15	4	7	11
16	5	4	9
17	1	5	6
18	4	3	7
19	2	6	8
20	3	0	3
21	5	4	9
22	6	1	7

23	3	3	6
24	4	2	6
25	1	2	3
26	3	5	8
27	1	2	3
28	2	6	8
29	1	3	4
30	4	1	5
31	4	1	5
32	0	2	2
33	2	0	2
34	1	2	3
Totale	88	103	191

Situazione occupazionale del personale comunale

Tipologia di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Indeterminato	121	59	180
Determinato	6	0	6

Dei 186 dipendenti comunali, il 96,7% sono a tempo indeterminato e il restante 3,3% è assunto a tempo determinato. Quest'ultima categoria è composta solo ed unicamente da donne.

Tipologia di contratto dei dipendenti del Comune di Empoli

Tipologia di orario	Femmine	Maschi	Totale
Tempo pieno	114	59	173
Part time <50%	2	0	2

Part time >50%	5	0	5
----------------	---	---	---

Analizzando la tipologia del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, risultano utilizzare questa tipologia contrattuale 7 dipendenti tutte di genere femminile. Nel dettaglio nessun dipendente ha chiesto la conversione del contratto da full time a part time e nessuna donna ha chiesto il part time dopo la maternità o oltre un anno di congedo per maternità.

Giorni di smart working fruiti dal personale comunale

Nel 2020 è stato inserito l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in cui all'interno di esso è prevista la possibilità di fruire dello smart working da parte del personale comunale; nel complesso, sono state maggiormente gli uomini a richiederlo. Le donne hanno usufruito di 925 giorni di lavoro in smart working, mentre gli uomini 2.274 giorni.

Ore di lavoro straordinarie

Osservando il numero delle ore degli straordinari effettuati dal personale comunale, vediamo che queste sono svolte da entrambi i generi. Gli uomini hanno effettuato 2.812:33:00 ore di lavoro straordinario contro le 2.878:09:00 effettuate dalle donne. Rapportando le ore sul totale del personale diviso per genere, risultano essere gli uomini ad effettuare più ore di straordinario rispetto alle donne.

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

Fasce di anzianità	Femmine	Maschi	Totale
0-5	48	20	108
6-10	7	1	8
11-15	11	7	18
16-20	9	10	19
21-25	8	8	16
26-30	11	2	13
31-35	10	6	16

36-40	16	5	21
41-43	1	0	1
Oltre 44	0	0	0

In relazione al livello di anzianità si rileva un numero maggiore di donne con livelli più alti di anzianità.

Personale a tempo indeterminato al comando

Il personale a tempo indeterminato a comando è piuttosto esiguo con una prevalenza del genere femminile, sia che si tratti di personale della pubblica amministrazione sia esterno. Nel primo caso è presente una donna in uscita; nel secondo caso, è presente un uomo in entrata e due donne in entrata.

Assenze

Tipologia di assenza	Femmine	Maschi	Totale
Ass. Retrib. maternità/Congedo parentale/Malattia figlio	574	53	627
Aspettative senza assegni	0	2	2
Assenza per malattia	1.443	780	2.223
Permessi legge 104/92	286	121	407
Altri tipi di assenza retribuita e non retribuita	274	137	411
Totale	2.577	1.093	3.670

In merito alle giornate di sospensione del rapporto di lavoro, non vi sono particolari differenze di genere, se non nei casi di congedi parentali o di maternità (che vengono richiesti maggiormente dalle donne) o di aspettativa senza assegni (richiesti soltanto da uomini).

Turnover

Dal grafico che segue è possibile rilevare la tendenza del turnover del personale impiegato nell'amministrazione comunale empoiese dal 2019 fino al 2021.

Turnover 2019

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	0	0	0
B	0	-1	-1
C	-5	-4	-9
D	5	2	7
Art.90	1	-1	0
Alte specializzazioni	1	0	1
Dir.	-2	0	-2

Turnover 2020

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	0	0	0
B	1	0	1
C	-3	1	-2
D	-3	0	-3
Art.90	0	0	0
Alte specializzazioni	0	0	0
Dir.	0	0	0

Turnover 2021

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
A	0	0	0
B	2	2	4

C	4	-1	3
D	-2	-5	-7
Art. 90	0	1	1
Alte specializzazioni	0	0	0
Dir.	0	0	0

Per le posizioni lavorative gerarchicamente più elevate i dati mostrano un turnover ridotto al minimo, in tutti e tre i periodi considerati. In relazione dalla categoria D, invece, emergono perdite più numerose, soprattutto quelle femminili.

Progressioni di carriera

Progressioni di carriera nel 2021

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
Progressioni alla B	6	9	15
Progressioni alla C	19	3	22
Progressioni alla D	8	0	8

Progressioni di carriera nel triennio 2019 - 2021

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
Progressioni di carriera alla B	22	27	49
Progressioni di carriera alla C	48	15	63
Progressioni di carriera alla D	25	3	28

Nel triennio 2019–2021 i dati evidenziano, una maggioranza di dipendenti uomini che hanno progredito verso la categoria B; al contrario sono numericamente di più le donne che hanno progredito verso le categorie C e D.

Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Per il 2021, le indennità corrisposte al personale amministrativo registrano un sostanziale equilibrio fra i generi, con una lieve maggioranza del personale di genere femminile rispetto a quello maschile (15 donne e 11 uomini).

Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

L'indennità di posizione, nel periodo tra luglio e dicembre 2021 è stata percepita in una misura pari alla metà di ciò che spettava per l'intero anno 2021. In particolare, è evidenziabile che mentre per i maschi l'indennità spettante per il 2021 era pari a € 7.649,98 e ne è stata percepita solo una parte – € 3.827,40, per le femmine era prevista una cifra di €22.949,94, riscossa solo per € 11.482,20.

Distribuzione per genere e monte salari

Nel 2021 il monte salari risulta attribuito in misura percentuale pari al 32,57% agli uomini pari a 2.104.795,18 euro; in misura percentuale pari al 67,43% alle donne, pari a 4.357.295,29 euro.

Distribuzione per genere e ammontare dei premi di produttività

Per quanto riguarda l'ammontare dei premi di produttività erogati nell'anno 2021, l'analisi dei dati consente di rilevare che le donne hanno ricevuto 125 premi, per un valore totale di 70.879,95 €, mentre gli uomini hanno ottenuto premi per 32.984,09 €.

Partecipazione alla formazione

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
B	16	43	59
C	66	5	71
D	46	10	56
Dirigenti	4	0	4
Segretario generale	0	0	0

All'interno dell'amministrazione comunale di Empoli nel 2021 sono stati realizzati dei progetti di formazione ai quali hanno preso parte, in misura molto maggiore le donne appartenenti alle categorie C e D; al contrario, c'è una netta prevalenza di uomini che hanno partecipato alle giornate formative appartenenti alla categoria B. Si segnala che tra i dirigenti sono state solo le donne a partecipare ai progetti di formazione.

AZIONI PER PROMUOVERE UGUAGLIANZA TRA GENERI

Piano Azioni positive e obiettivi nel triennio 2021-2023

1. Accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale mediante la formazione periodica del CUG.
2. Continuare la collaborazione con i CUG dei Comuni del Circondario in modo da gestire insieme le azioni e le attività che mirano alla realizzazione del benessere organizzativo e individuale sui luoghi di lavoro.
3. Organizzare corsi di formazione per dirigenti e responsabili di servizio, a livello di Unione dei Comuni sul benessere organizzativo.
4. Organizzare corsi di formazione per il personale dell'ente sui temi del benessere, in modo da accrescere le conoscenze per rendere tutti partecipi e consapevoli.
5. Consolidare l'utilizzo dello smart-working, come mezzo di conciliazione vita-lavoro, in modo che nessuna tipologia di lavoratori sia aprioristicamente esclusa dalla possibilità di accedere al lavoro agile, in particolare per tutelare le cure parentali e i genitori di figli minori, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Dup 2022-2024

Obiettivo strategico 2.4 Empoli al femminile

1. Valorizzare il ruolo della Commissione pari opportunità al fine di favorire la rimozione degli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta, porre al centro della politica la soggettività femminile, incentivare lo scambio di buone pratiche fra soggetti femminili rappresentanti le realtà politiche, culturali, associative e del mondo del lavoro. In questo contesto sarà effettuata una valutazione ed eventuale revisione del vigente Regolamento che ne disciplina composizione, compiti e modalità operative, attivato l'iter per la costituzione e l'insediamento della suddetta Commissione per l'attuale mandato amministrativo.
2. Costante supporto nella programmazione e nell'organizzazione delle attività promosse dalla Commissione Pari Opportunità.
3. Avviare e terminare i lavori previsti dal progetto HOPE per i locali dell'ospedale vecchio al fine di destinarli in parte a "Casa delle donne" quale luogo di incontro, mutuo sostegno, attivazione di servizi e "banca del tempo".
4. Il Centro Aiuto Donna Lilith delle Pubbliche Assistenze Riunite di Empoli da anni rappresenta un'esperienza ed un modello di buona prassi per l'aiuto alle donne vittime di violenza che il comune sostiene attraverso patrocini, contributi e partenariato. Verranno anche seguite le richieste di partenariato e di contributi da presentare alla Giunta Municipale da parte delle associazioni che svolgono la stessa attività, così come quelle che si occupano di lotta al bullismo ed a parole e linguaggi d'odio specialmente nelle scuole secondarie di primo grado.

Focus azioni indicate sulla PAP

Nel corso del 2022 sono stati realizzati 19 eventi culturali, quasi tutti in presenza. Nelle composizioni dei panel si segnala la presenza di donne con ruolo istituzionale in numero maggiore rispetto ai loro colleghi uomini. Questa maggioranza si conferma analizzando la presenza, in generale, di donne e uomini all'interno dei panel: 29 donne istituzionali, 21 esperte, 5 moderatrici e 30 altre donne previste nel panel per gli eventi per un totale di 85 donne. Gli uomini, invece, sono in netta minoranza, con una partecipazione totale di 46.

1. **“Good save the queer”**. Esposizione di 12 manifesti sulla parità di genere, raccontata dalle esperienze di 12 cittadini, che hanno raccontato la loro storia in un'intervista. Le riproduzioni delle opere d'arte sono state poi affisse in città e rese fruibili tramite un Qr Code.
2. **“Donne al centro”**. Serie di eventi previsti per il 4 e 5 novembre 2022, per raccontare esperienze, condividere riflessioni e fare il punto sull'universo femminile a trecentosessanta gradi, dal linguaggio alla medicina, dall'occupazione allo sport, dalle discriminazioni alle pari opportunità, attraverso un percorso di iniziative e appuntamenti al Cenacolo degli Agostiniani di via dei Neri. La giornata finale si è tenuta al Palazzo delle Esposizioni di piazza Guido Guerra. La rassegna è stata promossa dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Empoli insieme alle associazioni che sul territorio si occupano di temi afferenti al mondo femminile, quattro in particolare: linguaggio di genere, occupazione femminile, diritti e identità, salute e medicina di genere. A ispirare il progetto è stata la volontà di creare uno spazio che non fosse solo delle donne ma per le donne.
3. **“Tracce di donne”**. Contest che la Commissione Pari Opportunità e il Comune di Empoli hanno ideato per promuovere la ricerca e l'individuazione di figure femminili empolesi, del passato e del presente, meritevoli di menzione, perché costruttrici del bene comune. La Commissione Pari Opportunità ha selezionato la donna del passato e la donna del presente che, più di altre, si sono particolarmente distinte per umiltà, umanità, coraggio, dedizione, lavoro, azioni di contrasto alla violenza di genere e generoso e disinteressato impegno verso la propria Comunità empolese.
4. **“Premio Contessa Emilia”** nasce nel 2022 dal contest **“Tracce di donne”** ideato dalla Commissione Pari Opportunità e dal Comune di Empoli. Il concorso è promosso con il preciso obiettivo di valorizzare il contributo di donne, 'del passato' e 'del presente', che si sono contraddistinte per il loro impegno verso la propria comunità e per questo meritevoli di menzione. Un Premio speciale, dedicato alle donne, per il quale è stato scelto un nome a memoria di colei – la Contessa Emilia – che nel lontano 1119 concesse, in qualità di moglie del conte Guido Guerra, la realizzazione dell'incastellamento di Empoli intorno alla Pieve di Sant'Andrea, in seguito diventata la Collegiata. Fu grazie a lei, che gli empolesi ebbero una porzione di suolo, dove poter costruire le proprie case ed edificare un nuovo castello. In quel tempo ebbe origine Empoli che successivamente fu cinta di mura.
5. **“Presentazione del libro Il Gelsomino di Goa”**. L'appuntamento con la sessione autunnale **“Empolichescrive”**, dedicato a tutti gli scrittori empolesi, ad autori che hanno scritto di Empoli o che sono stati pubblicati da case editrici empolesi. Un format promosso dalla

biblioteca comunale Renato Fucini che, nel corso degli anni, ha acceso i riflettori su numerosi scrittori, legati dallo stesso comune denominatore che è la città di Empoli. Primo appuntamento alla Casa della memoria è stato sabato 1 ottobre 2022, alle 17, con la presentazione del libro di Stefano Braccini "Il Gelsomino di Goa", Porto Seguro editore, 2022. Hanno moderato l'incontro Alessio Mantellassi e Laura Mannucci

6. **"Io resisto, Festival resistenza"**. Tredicesima edizione di "Io Resisto-Festival Resistente", la manifestazione, organizzata dalla sezione ANPI di Empoli con il patrocinio del Comune di Empoli. Al Palazzo delle Esposizioni di Empoli dopo la lunga parentesi legata all'emergenza sanitaria del Covid19, Il festival, dedicato come sempre all'antifascismo, nel 2022 si è concentrato sulla parola chiave 'cultura', un tema che sarà affrontato da molteplici punti di vista. Erano presenti a coordinare 5 donne e un uomo.
7. **"VI Edizione di "Felicità Metropolitane" incontri e performance letterarie sul tema della felicità"**. VI edizione di 'Felicità Metropolitane', incontri e performance letterarie sul tema della felicità. La rassegna, organizzata dall'associazione culturale La Nottola di Minerva, si è tenuta venerdì 7 ottobre alle 18.30 presso il Cenacolo degli Agostiniani di Empoli. Erano presenti a coordinare 2 donne e un uomo.
8. **"Presentazione libro "Tracce di devozione. Sinopie e affreschi in Santo Stefano a Empoli"**. Presentazione del libro "Tracce di devozione. Sinopie e affreschi in Santo Stefano a Empoli", risultato degli studi sollecitati dal restauro delle sinopie e degli affreschi del transetto destro della chiesa agostiniana, nel cuore della città, via dei Neri. Un libro per raccontare uno dei tesori di Empoli, un vero e proprio gioiello del patrimonio culturale cittadino. Sabato 8 ottobre 2022 alle ore 17,30, in Santo Stefano degli Agostiniani a Empoli. La presentazione del libro è stata coordinata dalla direttrice del sistema museale di Empoli e curatrice del volume, Cristina Gelli, alla presenza di don Guido Engels, proposto di Empoli, della sindaca Brenda Barnini, di Pier Luigi Ciari, governatore dell'Arciconfraternita della Misericordia, dei due autori Silvia De Luca e Francesco Suppa e della restauratrice Lidia Cinelli. Presenza fondamentale quella di Mario Cerofolini, senza la cui generosità sia il restauro che gli studi non sarebbero stati possibili.
9. **"Presentazione libro "Incompiuta bellezza"**. Altro appuntamento di "Empolichescrive": ospite Cristina Trinci e il suo ultimo libro intitolato "Incompiuta Bellezza", Fallone editore, 2022. Hanno dialogato con l'autrice Aglaia Viviani e Chiara Riondino. Letture a cura di Riccardo Zini e Maria Simona Peruzzi.
10. **"Distretto Circolare di Empoli - primo appuntamento"**. Mercoledì 19 ottobre 2022 al Palazzo delle Esposizioni è iniziato il ciclo di incontri di approfondimento sul progetto del Distretto Circolare. Il primo incontro è stato dedicato al tema "Il processo produttivo: i rifiuti adoperati, i gas prodotti e i loro utilizzi, gli scarti e le emissioni, gli impatti ambientali e le sinergie con il territorio". Dopo i saluti istituzionali della Sindaca Brenda Barnini e del Presidente di Alia Servizi Ambientali SpA Nicola Ciolini, vi è stato l'intervento di Giacomo Rispoli, AD di MyRechemical del gruppo NextChem/Maire Tecnimont, e a seguire la relazione centrale sul progetto industriale a cura di Alessia Scappini, a capo della Direzione Progetti Speciali di Alia.
11. **"Presentazione libro "Contadini, fiascaie, guardie e sacerdoti"**. Altro

appuntamento con "Empolichescrive", il format promosso dalla biblioteca comunale 'Renato Fucini', che nel corso degli anni ha acceso i riflettori su numerosi scrittori, tutti legati dallo stesso comune denominatore che è la città di Empoli. Sabato 22 ottobre 2022, alle 17.30, al cenacolo degli Agostiniani, via dei Neri,15, si è tenuta la presentazione del libro di Stefano Romagnoli intitolato "Contadini, fiascaie, guardie e sacerdoti", vita e società nella Toscana centrale fra Ottocento e Novecento, Casa Editrice goWare, 2022. Hanno dialogato con l'autore Mario Mancini, co-fondatore di goWare; Lorenzo Ancillotti, archivio storico della SS.Collegiata di Empoli. Letture a cura di Chiara Arrighi, Editor goWare.

12. **"Distretto Circolare di Empoli - secondo appuntamento"**. In questo secondo appuntamento del 2022, dedicato al tema "La tecnologia NextChem: il sistema di produzione del Syngas", è stato dato spazio alle presentazioni dei tecnici e dei progettisti: 3 ingegneri uomini e 3 donne hanno parlato durante l'incontro **"Germogli 2022 - Coltiviamo i diritti della comunità di domani - Conferenza stampa"**. Spazi per i bambini: diritto del bambino ad essere ascoltato. Coadiuvato da 6 donne e 3 uomini.
13. **"Distretto Circolare di Empoli - terzo e ultimo appuntamento"**. Presentazione delle relazioni dei due professionisti incaricati della progettazione architettonica e dell'inserimento paesaggistico del Distretto circolare nell'area individuata nella zona del Terrafino, di fronte ad un nutrito pubblico di oltre 300 persone.
14. **"Presentazione libro "La politica è donna"**. Venerdì 11 novembre 2022, alla Casa della Memoria, si è tenuta la presentazione del libro 'La Politica è donna' di Tommasina Materozzi, alla presenza della Sindaca Brenda Barnini, dell'Assessora alle Pari Opportunità Valentina Torrini, di Laura Rimi, Commissione regionale Pari Opportunità della Regione Toscana e Stefano Santini, insegnante. Si tratta di una iniziativa promossa dalla biblioteca comunale Renato Fucini di Empoli.
15. **"Presentazione libro "La storia più incredibile che conosco"**. Sabato 12 novembre 2022, alla Casa della Memoria, lo scrittore Marco Bigazzi ha presentato il suo ultimo libro intitolato "La storia più incredibile che conosco" in occasione dell'evento "Empolichescrive".
16. **"Rosella Postorino a "Futura.Scrittori in Rete" rassegna letteraria"**. Rosella Postorino "Io, mio padre e le formiche. Lettera ai ragazzi sui desideri e sul domani" Salani Editore– L'autrice ha dialogato con Stefano Miniati e le letture sono state fatte da Federica Miniati
17. **"Germogli 2022 - Coltiviamo i diritti della comunità di domani"**. **"Presentazione libro "I ragazzi della C.E.V. Storia di una cooperativa"**. Il 2022 è l'anno internazionale del vetro. Empoli ha reso omaggio con la rassegna "Di vetro", organizzata dai musei di Empoli in collaborazione con la biblioteca comunale Renato Fucini. Venerdì 18 novembre 2022, al Museo del Vetro, si è aperta la rassegna. E' stato presentato il volume "I ragazzi della C.E.V. Storia di una cooperativa". A dialogare con l'autore, Olinto Gelli, ci sono stati Francesca Allegri, Simonetta Maione e Massimo Tosi.
18. **"Presentazione libro "L'ampolla di vetro"**. Venerdì 9 dicembre 2022, al Museo del Vetro, via Ridolfi 70 è stato presentato il volume "L'ampolla di vetro" scritto da Beatrice da Vela, che ha dialogato con Elisabetta Bacchereti.

