

Comune di

Reggello



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE



Regione Toscana



Bilancio di genere



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

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

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



Università degli Studi di Firenze

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



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

Maria Paola Monaco

Università degli Studi di Firenze - Delegato al Bilancio

Enrico Marone

Città
metropolitana
di Firenze



Nota Metodologica

L'impianto del lavoro

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



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

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

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

La fase raccolta dei dati

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

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

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

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

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

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

- Sezione demografica:

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

La riclassificazione del Bilancio economico per genere

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prospettive future

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

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.

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 Reggello

La popolazione residente nel Comune di Reggello

Contesto sociale

Mercato del lavoro

L'imprenditoria femminile nel Comune di Reggello

Livello di istruzione

Qualità della vita

Contesto interno

Organi di governo

Personale dell'Amministrazione

Azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi

Caratteristiche socio - demografiche

Reggello è un comune della Città Metropolitana di Firenze², confinante con Castel San Niccolò, Castelfranco Piandiscò, Figline e Incisa Valdarno, Montemignaio, Pelago e Rignano sull'Arno.

Il Comune di Reggello ha una superficie di 121,68 km² e una densità di 135,08 abitanti al km².

Nell'arco del 2021, la popolazione residente³ è decrementata dello 0,03%, passando dai 16.534 abitanti del 1° gennaio ai 16.529 del 31 dicembre. Nella comunità ci sono 7.131 nuclei familiari⁴.

Tale tendenza si è rafforzata l'anno successivo; nel 2022 la popolazione è passata, infatti, da 16.529 a 16.485 abitanti.

Dal punto di vista della composizione di genere, nel 2021 le donne hanno registrato un lieve aumento, passando da 8.345 a 8.361 unità (+0,19%). Durante l'anno successivo, il numero complessivo è sceso, invece, a 8.339. Nel corso del 2021, la popolazione maschile si è ridotta di 21 unità, passando da 8.189 a 8.168 (-0,26%). L'anno successivo è calata ulteriormente di 22 residenti (-0,27%), attestandosi a 8.146.

Alla fine del 2022, le donne costituiscono la maggioranza relativa del 50,6%.

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

Per l'anno 2021 si registrano i seguenti movimenti:

Nel 2021 le nascite totali sono state 120, di cui 57 femmine e 63 maschi. Nel territorio comunale sono avvenuti 185 decessi. Di questi, 97 erano donne e 88 uomini. Il Comune ha beneficiato di 614 ingressi da parte di individui provenienti da altri comuni, regioni e stati; nel dettaglio, sono entrate a far parte della comunità di Reggello 326 donne e 288 uomini; 567 uscite sono state, invece, le uscite (271 donne e 296 uomini).

² Regione Toscana, Geoportale GEOscopio, 2023.

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

⁴ Comune di Reggello.

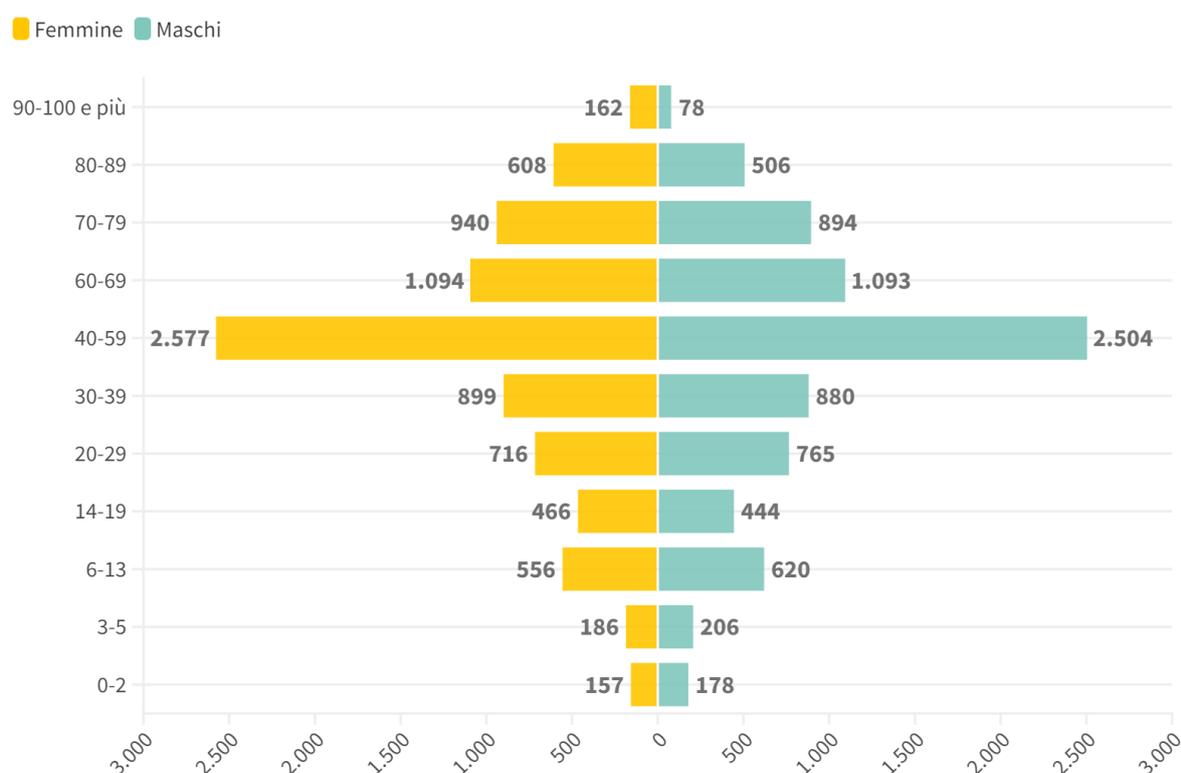
Per l'anno 2022 si registrano i seguenti movimenti:

Nel 2022 le nascite totali sono state 105, di cui 53 femmine e 52 maschi. Nel territorio comunale sono avvenuti 204 decessi; di questi, 103 erano donne e 101 uomini. Il Comune ha registrato 573 ingressi da parte di individui provenienti da altri comuni, regioni e stati, di cui 288 donne e 285 uomini. Le uscite complessive sono state 518, di cui 260 donne e 258 uomini.

La popolazione residente nel Comune di Reggello

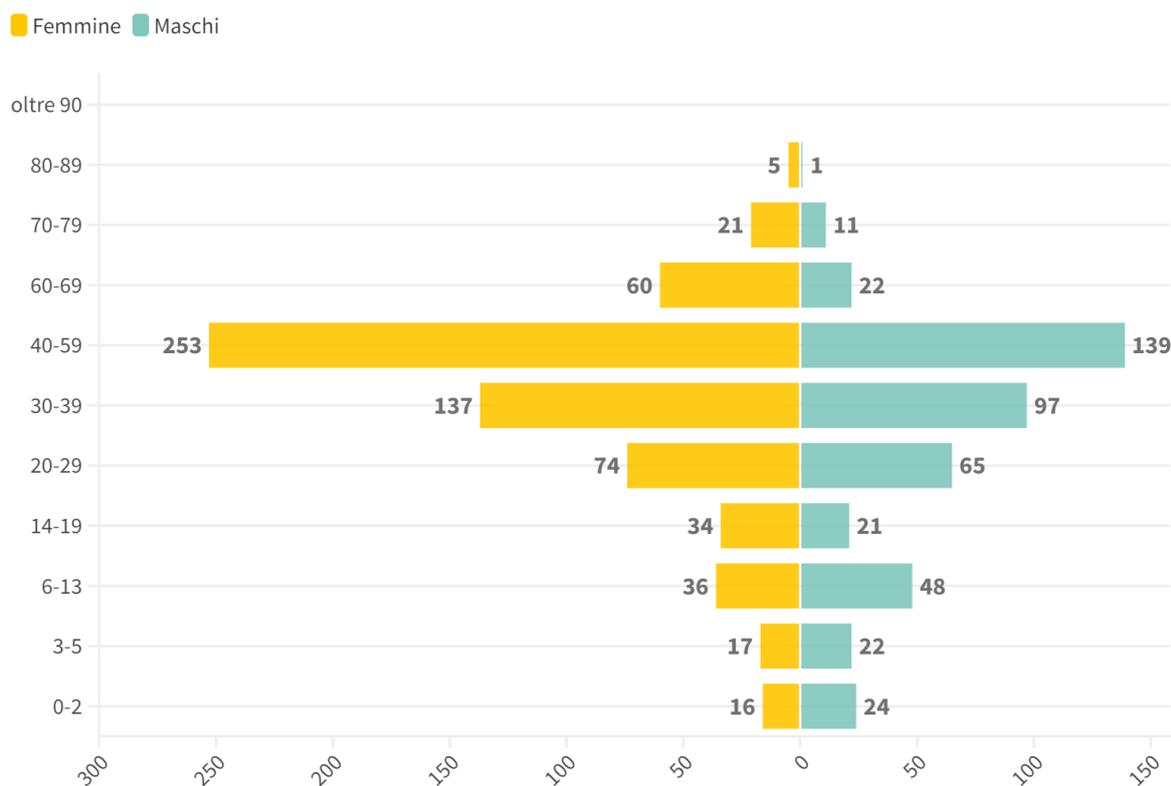
Dopo aver analizzato il dato aggregato, e i principali flussi di entrata ed uscita, scomponiamo la popolazione nelle varie fasce di età. La fascia più numerosa è quella compresa tra i 40 e i 59 anni (30,7% del totale); anche in questo caso, come in gran parte dei comuni italiani, il numero complessivo delle tre fasce più anziane è maggiore rispetto alle quattro più giovani (3.188 over settanta, contro i 2.813 compresi tra gli 0 e i 19 anni). All'interno delle fasce 0-13 e 20-29 il numero degli uomini tende ad essere superiore; la tendenza si inverte, invece, a partire dai 30 anni, e le donne sono in maggioranza in tutte le fasce.

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



La banca dati Istat ci permette di effettuare anche l'analisi relativa al numero di stranieri residenti all'interno del territorio comunale, scomponibile in fasce di età. Anche in questo caso, la fascia più numerosa è quella che ricade tra i 40 e i 59 anni. A differenza della popolazione residente di origine

italiana, però, gli stranieri sono più giovani: la differenza si riscontra soprattutto nel rapporto tra le tre fasce più giovani e quelle più anziane. Dal punto di vista del genere, vi è una predominanza di donne, tranne che per la fascia d'età 0-13.



Le banche dati Istat permettono di analizzare la popolazione residente secondo il proprio stato civile. Osservando il totale dei nubili/celibì⁵ all'interno del Comune di Vicchio, si nota che il 54,16% sono uomini; le persone sposate, invece, si dividono equamente tra i due generi. Il discorso cambia, invece, per le persone divorziate, composte per il 55,5% da donne. Infine, il numero delle vedove è di tre volte superiore a quello degli uomini, e ciò si può spiegare con il prevalere della componente femminile tra le fasce più anziane.

Stato civile	Femmine	Maschi	Totale
Celibì/Nubili	3.229	3.815	7.044
Coniugati/e	3.900	3.831	7.731
Divorziati/e	347	278	625

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

Vedovi/e	885	244	1.129
Totale	8.361	8.168	16.529

Contesto Sociale

Mercato del lavoro

I dati riguardanti l'occupazione⁶ mostrano una maggioranza maschile in tutte le categorie, con 4.146 uomini occupati, contro 3.422 donne, tendenza che rispecchia gli squilibri strutturali all'interno del mercato del lavoro italiano.

Numero degli occupati residenti nel Comune di Reggello:

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	144	229	373
25-49	1.946	2.223	4.169
50-64	1.197	1.439	2.636
65 e più	135	255	390
Totale	3.422	4.146	7.568

Il tasso di disoccupazione risulta pari al 6,936%, dato nettamente inferiore rispetto al tasso di disoccupazione nazionale del 13,19%⁷. Tra i disoccupati⁸, le donne risultano essere,

⁶ Elaborazioni Università degli Studi di Firenze su dati Istat, Istruzione e Lavoro, 2019.

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

⁸ 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.

complessivamente, in superiorità numerica. Se nella fascia 15-24, non c'è alcuna differenza di genere (anche se sarebbe opportuno incrociare questo dato con il tasso di dispersione scolastica e con gli indicatori relativi alla povertà educativa), nelle due centrali (25-49 e 50-64) la predominanza femminile è evidente, con le donne che si attestano al 55,7%, contro il 44,3% dagli uomini. Questo indicatore denota una maggiore difficoltà di reinserimento della popolazione femminile a seguito della perdita del posto di lavoro.

Numero dei disoccupati residenti nel Comune di Reggello:

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	41	50	71
25-49	166	133	299
50-64	94	74	168
65 e più	4	2	6

Gli inattivi, invece, sono complessivamente 6.365; di questi 3.668 sono donne (57,6%) e 2.697 uomini (42,4%).

Anche il numero degli inattivi segue la tendenza nazionale. In tutte le fasce di età, infatti, il numero delle inattive tra le donne è di gran lunga superiore rispetto agli uomini, dato che emerge con tutta la sua evidenza nella fascia compresa tra i 25 e i 49 anni, in cui le prime sono il doppio dei secondi.

Numero degli inattivi residenti nel Comune di Reggello:

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
15-24	544	501	1.045
25-49	402	183	585

50-64	613	343	956
65 e più	2.109	1.670	3.779

L'imprenditoria femminile nel comune di Reggello.

Di seguito, alcuni dei dati⁹ relativi alle imprese femminili e alle imprenditrici del Comune di Reggello, al fine di comprendere l'impatto dell'imprenditoria femminile in questa area amministrativa e di avere una visione più ampia, ed approfondita, del tessuto economico-sociale locale.

Nel 2021 il numero totale delle imprese registrate ammonta a 1.301; nell'anno successivo il numero si riduce di 12 unità, attestandosi così a 1.289. Inoltre, analizzando la percentuale di imprese attive rispetto al totale delle imprese registrate, è possibile avere una misura della vitalità economica del settore imprenditoriale¹⁰. Nel complesso, per l'anno 2022, si rilevano 1.148 imprese attive, corrispondenti all'89,06% del totale.

Nel corso del 2021, il numero totale di imprese femminili registrate nel Comune è stato di 277 (21,29% sul totale); nel 2022, sono aumentate di 7 unità, attestandosi a 284. Di queste, 254 sono attive (22,1% del totale delle imprese attive).

Settore	Totale imprese registrate 2022	Numero imprese femminili registrate (2022)	Valore percentuale imprese femminili registrate 2022 sul totale delle	Totale imprese attive 2022	Numero imprese femminili attive (2022)	Valore percentuale e imprese femminili attive 2022 sul totale delle
---------	--------------------------------	--	---	----------------------------	--	---

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.

			imprese registrate			imprese attive
Agricoltura, silvicoltura e pesca.	149	49	32,8%	145	48	33,1%
Estrazione di minerali da cave e miniere.	-	0	0	0	0	0
Attività manifatturiere.	179	38	21,2%	150	36	24%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ecc.	1	0	0	1	0	0
Fornitura di acqua; reti fognarie ecc ecc..	1	0	0	1	0	0
Costruzioni.	251	11	4,3%	240	9	3,7%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio.	285	66	23,1%	262	64	24,4%

Trasporto e magazzinaggio.	29	3	10,3%	27	3	11,1%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione.	92	29	31,5%	75	23	30,6%
Servizi di informazione e comunicazione.	24	4	16,6%	23	4	17,3%
Attività finanziarie e assicurative.	19	2	10,5%	19	2	10,5%
Attività immobiliari.	65	18	27,6%	59	15	25,4%
Attività professionali, scientifiche e tecniche.	35	7	20%	32	6	18,7%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.	44	11	25%	42	11	26,1%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale.	-	0	0	0	0	0
Istruzione.	5	2	40%	5	2	40%

Sanità e assistenza sociale.	6	3	50%	6	3	50%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento.	20	6	30%	17	5	29,4%
Altre attività di servizi.	45	25	55%	43	24	55,8%
Imprese non classificate.	39	10	25,6%	1	0	0
Totale	1289	284	22 %	1148	255	22,2%

Nel Comune di Reggello, nel 2022, le imprenditrici attive sono 476, 1 in più dell'anno precedente.

Livello di istruzione

Relativamente al livello di istruzione¹¹ dei residenti, la situazione è la seguente:

- Il 59,33% di coloro che non possiedono alcun titolo di studio sono donne, ciò è spiegato dalla presenza, all'interno del Comune, di un elevato numero di donne anziane, che non hanno avuto accesso all'istruzione.
- Lo stesso, per coloro che hanno raggiunto la licenza elementare (57,6% donne e 42,4% uomini).
- Sulla licenza media prevalgono gli uomini, molti dei quali, tra gli anni '70 e '90, hanno intrapreso un percorso lavorativo a seguito della conclusione del ciclo delle scuole medie.
- Il 58,2% delle donne possiede una laurea o un titolo di studio superiore; questo è dovuto al sostanziale equilibrio che si è creato tra le nuove generazioni.

In conclusione, gli squilibri di genere riguardanti il livello di istruzione sono dovuti al fatto che, tra i

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

residenti, ci sono cospicue quote di anziane, per le quali non era stato possibile intraprendere una carriera di studio. Oggi, al contrario, le donne riescono ad ottenere più titoli di alta formazione rispetto agli uomini.

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Senza licenza elementare	375	257	632
Licenza elementare	1.590	1.170	2.760
Licenza media	2.013	2.603	4.616
Diploma	3.068	2.987	6.055
Laurea o titolo superiore	758	544	1.302

Qualità della vita

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

Trasporti

Il Comune¹² ha un contratto di adesione al servizio della città metropolitana di Firenze c.d. Lotto debole con Colbus e Autolinee toscane, che copre l'intero territorio comunale, principalmente in orario scolastico¹³. Le linee che attraversano il territorio comunale¹⁴ sono: 350A, 353A, 353B, 357A, 360A. Non è presente la stazione ferroviaria, ma, a pochi metri dal confine, si può accedere a quella di Rignano sull'Arno, che arriva ad Arezzo, Chiusi, Firenze, Montevarchi, Pistoia, Prato, San Giovanni

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

¹³ Comune di Reggello.

¹⁴ Database Autolinee Toscane.

Valdarno, Stia senza cambi¹⁵. Nel comune sono presenti ben 6 Km di pista ciclabile¹⁶, posizionata in buona parte lungo il fiume Arno. I parcheggi sono presenti in tutte le località e frazioni del Comune¹⁷.

Cultura, sport e tempo libero

Nel territorio¹⁸ sono presenti una piscina comunale, un palazzetto dello sport, uno stadio e due palestre scolastiche utilizzate anche dalle associazioni sportive. Nelle frazioni sono presenti molteplici impianti sportivi¹⁹. Numerosi sono, inoltre, gli eventi sportivi promossi, tra cui Sport in Foresta, un'iniziativa per praticare sport a contatto con la natura, svoltasi nell'ambito di Naturalmente Reggello, un ricco calendario di escursioni ed iniziative, a cura dell'Ufficio Ambiente che ogni anno, da maggio ad ottobre, permettono di conoscere e valorizzare il patrimonio naturalistico dell'area. In merito ad eventi di natura culturale e sociale segnaliamo la partecipazione della Biblioteca comunale di Reggello al Bibliopride 2022, la settimana nazionale delle biblioteche, giunta all'undicesima edizione, e in quell'occasione rivolto alle famiglie con bambini da 0 a 6 anni delle più numerose comunità straniere. L'obiettivo è la promozione dell'importanza della lettura condivisa in famiglia in lingua madre, della narrazione e della diversità linguistica, tramite la diffusione dei libri per bambini nelle lingue maggiormente parlate nel nostro Paese. Quest'anno 23 ragazzi hanno, poi, vissuto l'esperienza di E!state Liberi! nei campi organizzati da Libera Contro Le Mafie, all'interno del progetto Valdarno e Valdisieve E!state Liberi!, cofinanziato da 11 comuni del nostro territorio, che ha visto Reggello come capofila.

Servizi all'infanzia e adolescenza

Il Comune di Reggello dispone di due nidi comunali e quattro nidi convenzionati oltre a due nidi

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 Comune di Reggello.

¹⁷ Comune di Reggello.

¹⁸ Comune di Reggello.

¹⁹ Comune di Reggello.

domiciliari²⁰. Nel complesso vengono garantiti un posto ogni due bambini residenti. Presenti un Istituto comprensivo con quattro scuole primarie, sei scuole dell'infanzia e una scuola secondaria di primo grado. Nel territorio anche una scuola primaria e tre scuole dell'infanzia paritarie. Il servizio di refezione scolastica comunale eroga 99.659 pasti all'anno.

Residenze per anziani

C'è una residenza per anziani privata accreditata, con 52 posti a disposizione²¹.

Servizi Sociali

Il Comune di Reggello gestisce il servizio sociale in forma associata con gli altri enti facenti parte dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve²², e i servizi sono suddivisi in base alle diverse aree (minori, disabili, anziani, famiglie e adulti marginali). Con il perdurare del Covid, c'è stato un aumento di contributi straordinari e mensili corrispondente a 110.000€²³, rivolti alle fasce più deboli e ai nuclei familiari in condizioni di necessità economiche. L'intervento del Comune si è concretizzato con tre tipologie di azioni: servizi, contributi economici e inserimento in struttura. Non è possibile effettuare una distinzione di genere.

Monitoraggio Servizi sociali Comune di Reggello per l'anno 2021.

Tipologia Utenti	Utenti a cui sono stati erogati servizi	Utenti a cui sono stati erogati i contributi economici	Utenti utenti inseriti nelle strutture specializzate
Famiglia e minori	124	26	3
Disabili	95	10	14
Dipendenze e salute mentale	1	0	1

²⁰ Comune di Reggello.

²¹ Comune di Reggello.

²² Comune di Reggello.

²³ Dati riferiti al 2021.

Anziani	18	32	17
Immigrati e nomadi	0	13	1
Povert�, disagio e adulti senza dimora	6	28	1
Totale	244	109	37

Tutela ambientale

Il Comune di Reggello ha una superficie verde²⁴ di 154 ettari²⁵, pari all'1,27% dell'area territoriale del comune e una superficie agricola e forestale pari al 31%.

Contesto interno

Organi di governo

Sindaco

Piero Giunti, appartenente al Partito Democratico. Eletto nel 2021²⁶, con il 65,21% dei voti validi, con la coalizione tra il Partito Democratico e la lista civica Reggello Viva.

Giunta comunale²⁷:

- Jo Bartolozzi: Vicesindaco. Deleghe: Protezione Civile, Politiche ambientali, Politiche energetiche, Polizia Municipale, Sicurezza e Viabilit , Gemellaggi e Cooperazione internazionale, Politiche giovanili.
- Adele Bartolini Assessora. Deleghe: Cultura, Istruzione, Politiche sociali, Sanit , Politiche per la casa, Politiche per l'integrazione, Politiche per la famiglia, Formazione

²⁴ "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".

²⁵ Elaborazioni Kinoa Studio su dati OpenStreetMap, 2023.

²⁶ Ministero dell'Interno – Archivio Elezioni.

²⁷ Comune di Reggello.

professionale, Lavoro, Trasporti, Pari opportunità, Associazionismo, Rapporti con le frazioni.

- Tommaso Batignani: Assessore. Deleghe: Lavori Pubblici e Arredo Urbano.
- Andrea Così: Assessore. Deleghe: Urbanistica, Sistema Informativo territoriale, Informatizzazione.
- Priscilla Del Sala: Assessora. Deleghe: Bilancio e Fiscalità Locale, Programmazione Economica, Attività economiche e produttive, Agricoltura, Commercio, Turismo, Promozione del Territorio, Sport, Rapporti con il Consiglio.

Dal punto di vista del genere, la Giunta comunale è ripartita nel seguente modo:

Femmine – 2 (33,33%)

Maschi – 4 (66,66%)

Consiglio Comunale²⁸:

Consiglieri del Partito Democratico

- Lorenzo Sori (Capogruppo).
- Giacomo Banchetti (Presidente del Consiglio Comunale).
- Davide Ciaramella.
- Andrea Ermini.
- Fabiano Fantini.
- Sabrina Francalanci.
- Diana Materassi.
- Guido Mori.

²⁸ Comune di Reggello.

- Gloria Mugnai.
- Elena Parivir.

Consiglieri Gruppo Lista Civica Nenci

- Veronica Nenci (Capogruppo).
- Virginia Calcinai.

Consiglieri Gruppo Reggello Viva

- Cinzia Pandolfi (Capogruppo).
- Elisabetta Bigazzi.

Consiglieri Gruppo Giorgia Meloni Fratelli d'Italia

- Oleg Bartolini (Capogruppo e Vicepresidente del Consiglio).

Consiglieri Gruppo Misto "Verso la consapevolezza"

- Gabriele Cicogni (Capogruppo).

Dal punto di vista del genere, la Giunta comunale è ripartita nel seguente modo:

Femmine – 8 (50%)

Maschi – 8 (50%)

Commissioni

Commissione affari istituzionali-bilancio e finanze:

- Mori Guido (Presidente)
- Calcinai Virginia (Vice Presidente)
- Bartolini Oleg
- Ermini Andrea
- Fantini Fabiano

Dal punto di vista del genere, la Commissione affari istituzionali-bilancio e finanze è ripartita nel seguente modo:

Femmine – 1 (20%)

Maschi – 4 (80%)

Commissione ambiente e territorio

- Sori Lorenzo (Presidente).
- Bartolini Oleg (Vice Presidente).
- Bigazzi Elisabetta.
- Cicogni Gabriele.
- Materassi Diana.

Dal punto di vista del genere, la Commissione ambiente e territorio è ripartita nel seguente modo:

Femmine – 2 (40%)

Maschi – 3 (60%)

Commissione cultura- attività sociali e produttive

- Nenci Veronica (Presidente).

- Mugnai Gloria (Vice Presidente).
- Ciaramella Davide.
- Cicogni Gabriele.
- Parivir Elena.

Dal punto di vista del genere, la Commissione cultura- attività sociali e produttive è ripartita nel seguente modo:

Femmine – 3 (60%)

Maschi – 2 (40%)

Altri organi

Comitato unico di garanzia

Il CUG²⁹, all'interno dell'ente, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Presidentessa: Paola Aglietti - Settore Affari Generali.

Rappresentanti dell'amministrazione comunale:

- Simone Piccioli - Settore Affari Generali.
- Gabriella Pasquali - Settore SECT.

Rappresentanti delle oo.ss. rappresentative a livello di ente.:

- Sandra Romei - Servizi educativi (CGIL).
- Lucia Menci -Settore Finanziario (CGIL).

²⁹ Comune di Reggello.

- Grazia Formigli – Servizi Demografici (CGIL).

Dal punto di vista del genere, il CUG è ripartito nel seguente modo:

Femmine – 5 (83,3%).

Maschi – 1 (16,7%).

Organo di revisione economico - finanziaria (collegio revisori)

Questo organo svolge essenzialmente l'attività di collaborazione con il Consiglio, secondo le disposizioni dello Statuto e del Regolamento, e fornisce espressione dei pareri, previsti dalla normativa, sugli atti.

E' composta da tre membri (due donne ed un uomo), in carica per tre anni. Un membro è nominato dall'Amministrazione comunale e gli altri due dalla Prefettura, a seguito di procedura di estrazione a sorte.

Personale dell'amministrazione

Composizione

La composizione del personale amministrativo³⁰ non ha una netta predominanza di un genere: sono, infatti, 34 le femmine e 36 maschi.

Nel dettaglio, gli uomini costituiscono la maggioranza tra coloro che sono inquadrati con un contratto di categoria B; le donne sono, invece, inquadrare con un contratto di tipo C. Nella fascia D c'è un sostanziale equilibrio.

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
B	6	14	20
C	19	13	32

³⁰ Comune di Reggello.

D	9	9	18
Totale	34	36	70

Situazione occupazionale del personale comunale

Dei 70 impiegati al Comune di Reggello, l'81% ha un contratto a tempo pieno e il 19% un part-time. Il 54% dei full-time è costituito da uomini (31 dipendenti), il restante 46% da donne (26 dipendenti). La tendenza si inverte per i contratti part-time, dove la maggioranza dei dipendenti è costituita da donne (62%).

Distribuzione per genere e fasce di età del personale di comunale

Dopo aver analizzato il dato aggregato del personale comunale, lo scomponiamo nelle diverse fasce di età. La più numerosa è compresa tra i 50 e i 59 anni (55,7% del totale). Dal punto di vista del genere, il numero delle femmine è superiore nella fascia 40 - 49. La tendenza si inverte tra i 50 e i 59 anni, mentre in tutte le altre non c'è una predominanza.

Fascia di età	Femmine	Maschi	Totale
19 - 29	0	2	2
30 - 39	3	3	6
40 - 49	11	3	14
50 - 59	16	23	39
60 - 69	4	5	9
Totale	34	36	70

Titolo di studio del personale comunale

Relativamente al livello di istruzione, notiamo che il 64,33% di coloro che possiedono la licenza media sono uomini, mentre c'è una sostanziale parità di genere tra i diplomati e i laureati.

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Licenza media	5	9	14
Licenza superiore	19	18	37
Laurea e titoli superiori	10	9	19
Totale	34	36	70

Fascia di anzianità divisi per genere

Per comprendere il grado di anzianità del personale comunale, è necessario dividere la fascia di anzianità in sei categorie, che vanno da 0 a oltre 30 anni di servizio. La maggioranza dei dipendenti appartiene alle fasce comprese tra i 16 e i 25 anni. Nelle prime c'è una perfetta equivalenza tra i generi, mentre in quelle restanti (dai 21 anni in poi), ci sono lievi squilibri di genere, che vedono i maschi in maggioranza rispetto alle femmine.

Fascia di anzianità	Femmine	Maschi	Totale
0-5	7	7	14
6-10	4	0	4
11-15	3	3	6
16-20	8	8	16
21-25	7	9	16
26-30	3	5	8
Oltre 30	2	4	6
Totale	34	36	70

Assenze

I dipendenti del Comune³¹ hanno usufruito di 1.906 giorni di ferie totali; di questi, il 55,5% sono stati richiesti da uomini. Nel corso dell'anno³² ci sono stati 524 giorni di assenze per malattie da parte dei dipendenti; anche in questo caso, la fruizione è prevalentemente maschile (62,9%). I congedi retribuiti ai sensi dell'articolo 42 del decreto legislativo 151/2001 sono stati richiesti soltanto dalle donne (280 giorni in totale). I giorni di assenza per via della legge 104 sono stati 159, di questi, 48 sono stati richiesti da donne e 111 da uomini. Infine, i giorni di assenza per formazione sono 29 (13 richiesti da donne e 16 da uomini).

Azioni per promuovere l'uguaglianza tra i generi

Obiettivi e azioni positive del Piano 2022-2024

Il Piano per il triennio 2022-2024³³ si pone in continuità con il precedente Piano 2019-2021, tenendo conto del contesto estremamente incerto e in continua evoluzione, a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle sue conseguenze, che impongono particolare cautela e attenzione anche in ordine al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e

³¹ Comune di Reggello.

³² Dati riferiti al 2021.

³³ Comune di Reggello.

l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Grazie all'operato del CUG e delle RSU del Comune di Reggello, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Il Comune di Reggello ha dato seguito alle indicazioni normative attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con Determinazione U.O. Gestione del Personale, Affari Generali n. 120 del 29/03/2011, recentemente rinnovato nelle sue componenti a seguito di cessazione dal servizio di alcuni componenti (Delibera di Giunta Municipale n. 118/2021). L'Amministrazione comunale ha puntualmente approvato i Piani triennali delle azioni positive, come pubblicati sul proprio sito istituzionale, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2019-2021, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2022, 2023 e 2024 l'Amministrazione si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali si propongono diverse azioni:

Azione Positiva 1: Pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

Le finalità consistono, in primo luogo, nel programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. In secondo luogo, nel migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Infine, quella di aumentare la consapevolezza del personale sull'importanza rappresentata da un contesto lavorativo, improntato al benessere di tutti i lavoratori come elemento indispensabile al fine di migliorare l'erogazione dei servizi.

Per fare sì che si attuino questi principi sono stati (e saranno) attuati i seguenti interventi:

- Attivare corsi di formazione sulla comunicazione efficace rivolti ai Responsabili dell'Ente e a tutti i dipendenti che svolgono attività con il pubblico. L'obiettivo è quello di offrire ai partecipanti gli strumenti di conoscenza della teoria e della pratica della comunicazione, al fine di supportare nella propria attività lavorativa, in particolare per far fronte ad eventuali criticità sia con l'utenza che con i colleghi aumentando la consapevolezza e il benessere dei lavoratori stessi.
- Promuovere la partecipazione a corsi di formazione che prevedano la modalità *e-learning*, per favorire la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza) permetterà ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da permettere una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro.
- Programmare un corso di formazione rivolto ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle tematiche relative a ruolo, accoglienza e ascolto, aggiornamento della normativa di parità e antidiscriminatoria, contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; gestione dell'aggressività e mediazione dei conflitti.

Si prevede il risultato del potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, consentendo a tutto il personale una crescita professionale e di carriera, apportando anche un maggiore benessere organizzativo.

Azione Positiva 2: Flessibilità oraria, permessi, aspettative e congedi

La finalità di questa azione consiste nel favorire le politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno del Comune, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti. Un altro obiettivo consiste nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche da altri fattori familiari.

Gli interventi in questa direzione sono molteplici:

- Sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi e, ovviamente, in armonia con gli orari di apertura degli uffici ai cittadini, nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita del personale dipendente che tengano conto delle

esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare e per agevolare la conciliazione dei tempi per i genitori.

- In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva di categoria, promuovere il processo di attivazione del lavoro agile attraverso l'aggiornamento del POLA, nell'ambito della elaborazione del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che rechi le modalità di attuazione dell'istituto, adeguato alle necessità dei lavoratori ed all'organizzazione dei servizi (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa e improntata sul lavoro per obiettivi.
- Proseguire, compatibilmente con quanto consentito dalla normativa vigente nel tempo, con le politiche sugli orari di lavoro che prevedano, per periodi di tempo limitati, particolari forme di flessibilità oraria o di articolazione dell'orario di lavoro, per l'assistenza a familiari o per motivi di cura e/o salute o studio del lavoratore stesso.
- Favorire la conoscenza dei lavoratori sulla normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche tramite modulistica ad hoc.
- Garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (*part-time – aspettative*).
- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Proseguire con la promozione dell'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata, nonché in caso di assegnazione a diverso Settore/Unità Operativa che comporti un mutamento di mansioni, prevedendo un periodo di affiancamento e di formazione, se necessario, in modo da recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.
- Analizzare i dati relativi alla fruizione dei diversi istituti di assenza da parte del personale pubblicati nel Conto Annuale, con particolare riferimento a quelli correlati al tema della conciliazione vita-lavoro (ad esempio congedi parentali e permessi legge 104/1992).

I risultati attesi consistono in primo luogo di realizzare economie di gestione e prevenire lo stress correlato dovuto a dover affrontare contemporaneamente le esigenze di vita familiare e quelle della vita professionale. Un altro risultato auspicabile sarebbe quello di rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione, migliorando l'efficienza delle attività degli uffici e servizi e contemporaneamente il benessere organizzativo.

Azione Positiva 3: Garantire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo di carriera e professionalità

Le finalità consistono nel favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Con questa azione si intende garantire un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Interventi:

- Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
- Elaborazione di bandi di concorso e avvisi di selezione in modo che, al di là del rispetto formale delle pari opportunità, siano evitate selezioni o prove concorsuali che sostanzialmente possano favorire o pregiudicare le pari opportunità.
- Assegnazione dei posti di lavoro e degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità, attitudini e capacità professionali.
- Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazione di genere.

Il risultato atteso è quello di garantire opportunità di carriera e sviluppo della professionalità al personale di entrambi i generi.

Azione Positiva 4: Informazione e formazione del personale sulle pari opportunità e diffusione di una cultura della parità.

Finalità:

- Aumentare la consapevolezza di tutto il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere, anche mediante attività di formazione mirata a rafforzare l'informazione e la sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e formazione tesa alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e della dignità della persona.
- Aumentare la consapevolezza della ricaduta positiva che il benessere fisico e psichico dei lavoratori e lavoratrici ha sul lavoro e come ciò comporti il miglioramento della produttività e il raggiungimento dei risultati dell'ente.
- Promuovere la cultura di genere tra il personale, attraverso la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, mediante la pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

Interventi:

- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione per i responsabili dei servizi e per i dipendenti sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico.
- Promuovere la conoscenza delle normative in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing, informando altresì i dipendenti che, nel caso di molestie, possono rivolgersi alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze.
- Promuovere uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo anche in collaborazione con associazioni del settore.
- Valorizzare il ruolo del C.U.G.
- Condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

Il risultato atteso consisterebbe in una maggior partecipazione e contributo dei lavoratori e lavoratrici in ordine alle tematiche proposte con pareri e suggerimenti che contribuiscono a innalzare il livello di attenzione.

Azione Positiva 5: Promuovere l'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi.

La finalità consisterebbe nel proseguire con le strategie rivolte ad un uso non sessista e non discriminatorio della lingua italiana negli atti e nei documenti prodotti dai vari uffici e servizi dell'ente.

Interventi:

- Programmare incontri di sensibilizzazione e formazione in materia per i responsabili degli uffici e dipendenti.
- Proseguo dell'attività di revisione dei documenti amministrativi dell'Ente in un'ottica di genere e monitoraggio sull'utilizzo del genere negli atti amministrativi.

Come risultato finale si prevederebbe l'adozione, nei documenti prodotti, di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e non discriminatorio, che non pregiudichi la funzione comunicativa nel contesto amministrativo.

Il soggetto promotore sarebbe il Cug e i destinatari saranno il personale dipendente del comune e tali obiettivi non comporterebbero nuovi o maggiori oneri per l'ente.

Azioni sui territori:

Nel Comune di Reggello ci sono state numerose iniziative per la sensibilizzazione e alla promozione dell'uguaglianza tra i generi, che hanno stimolato un dialogo costruttivo e stimolante all'interno del territorio comunale. Tra queste:

1. Donne di Marzo. Perché è sempre l'8 Marzo, un evento di attualità per la festa della donna, tenutosi in data 19 Marzo 2022 e promosso dall'Assessorato alle Politiche di Genere. L'iniziativa ha visto l'inaugurazione della panchina Lilla in piazza Aldo Moro il concerto Pianoforte in Rosa e la presentazione del libro Il mondo di Agitù di Benedetta Capezzuoli;
2. La presentazione del libro Marianna Panciatichi, Ximenes D'Aragona Paulucci: l'eredità culturale di una naturalista eclettica, tenutasi il 24 Luglio 2022 all'interno dell'iniziativa Aperilibro, promossa dall'assessorato alle politiche di genere;
3. L'organizzazione di un aperitivo letterario dal titolo Un libro contro ogni violenza, curato da Conkarma A.P.S. e organizzato presso la Biblioteca di Reggello in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne promossa dall'assessorato alle politiche sociali.

