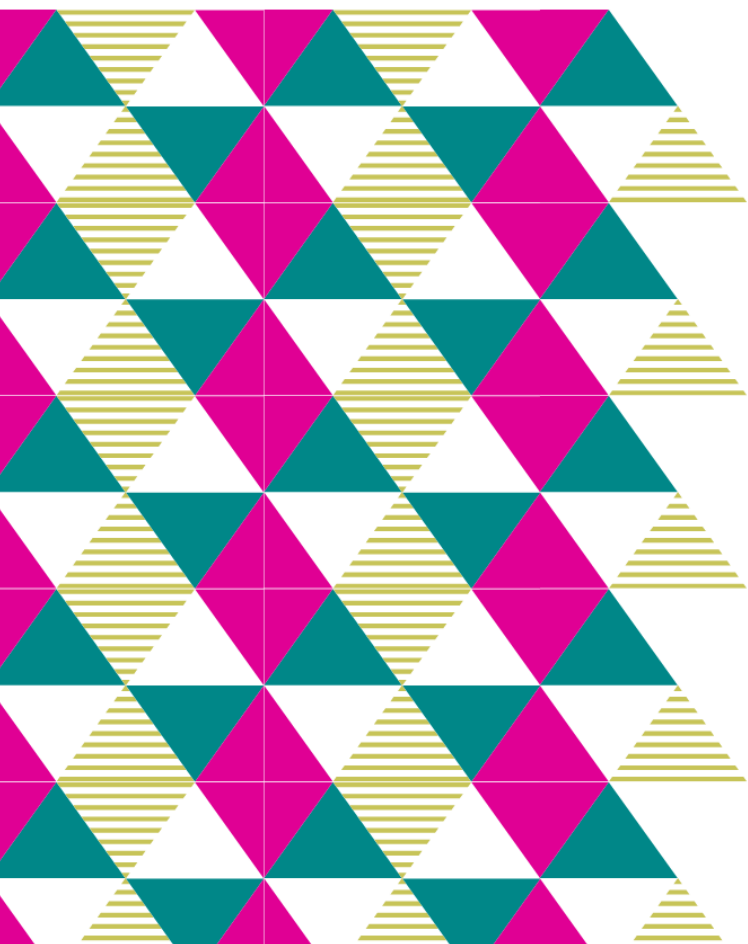


PROVINCIA DI PISA



IL BILANCIO DI GENERE DELL'UNIONE VALDERA



Rapporto relativo
all'anno 2022

A cura di



Indice

Indice.....	2
Premessa.....	4
Introduzione.....	5
CAPITOLO 1 - I principi.....	8
1.1 Statuti e documenti programmatici.....	8
1.1.1 Approccio all'analisi.....	8
1.1.2 Lo Statuto dell'Unione Valdera.....	9
1.1.3 I documenti programmatici.....	10
1.2 Gli organismi attivi nell'ambito delle pari opportunità di genere.....	11
CAPITOLO 2 - Il contesto.....	13
2.1 Premessa metodologica.....	13
2.2 La popolazione residente.....	14
2.3 Le fasce d'età.....	16
2.4 Le aree di cura.....	17
2.4.1 La presenza femminile nelle aree di cura.....	21
2.5 Lo stato civile.....	23
2.6 Le famiglie.....	25
2.7 Il bilancio demografico.....	27
2.8 La popolazione di origine straniera.....	29
2.8.1 L'impatto della popolazione di origine straniera sulla composizione per età.....	31
2.8.2 Uomini e donne di origine straniera.....	32
2.9 Le pari opportunità e la popolazione studentesca del territorio.....	35
2.10 Mondo del lavoro e differenze di genere.....	40
2.10.1 Il contesto economico e produttivo.....	40
2.10.2 L'imprenditoria femminile.....	41
2.10.3 La disoccupazione.....	44
2.10.4 Gli avviamenti al lavoro e le posizioni contrattuali.....	49
CAPITOLO 3 - La presenza femminile nella sfera pubblica.....	53
3.1 La presidenza.....	53
3.2 La Giunta dell'Unione.....	54
3.3 Il Consiglio dell'Unione.....	54
3.4 Incarichi dirigenziali e personale dipendente.....	56
CAPITOLO 4 - Il bilancio.....	58
4.1 Le entrate.....	58
4.2 Le spese.....	60
4.3 Il bilancio di genere.....	61
CAPITOLO 5 - Iniziative a sostegno delle pari opportunità di genere.....	67
CAPITOLO 6 - Focus tematici.....	69
6.1 Genere e NEET.....	69

6.1.1 Le caratteristiche del fenomeno.....	69
6.1.2 Esperienze e buone pratiche territoriali.....	71
6.1.3 Proposte e raccomandazioni.....	73
6.2 Genere e multi discriminazioni.....	74
6.2.1 Le caratteristiche del fenomeno.....	74
6.2.2 Esperienze e buone pratiche territoriali.....	75
6.2.3 Proposte e raccomandazioni.....	76

Introduzione

Il bilancio è un documento fondamentale per ogni Istituzione, a qualsiasi livello essa si collochi. È nel bilancio che gli impegni politici vengono mantenuti o disattesi, le questioni assumono priorità o sono dimenticate, e le risorse vengono distribuite. Dovrebbe essere “scontato” che tutta la cittadinanza possa beneficiare in egual misura delle strategie, delle azioni e delle risorse messe in campo da un’Istituzione. Purtroppo, spesso non è così. I pregiudizi, gli stereotipi e le diseguaglianze di genere sono talmente radicati nelle nostre società che diventa necessario adottare approcci e strumenti capaci di far fronte, ad ogni livello, alle disparità di genere presenti nell’accesso ai diritti a livello sociale, culturale, economico, lavorativo. In quest’ottica, il bilancio di genere è uno degli strumenti per poter analizzare e valutare, sulla base appunto di un’ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un Ente, di un’organizzazione, di un’Amministrazione o di un’azienda: si tratta di fatto di uno strumento che legge il bilancio “tradizionale” attraverso la lente di ingrandimento della variabile di genere, al fine di valutare la coerenza nella gestione delle risorse e delle spese, l’efficacia e l’efficienza delle azioni realizzate e dei servizi offerti.

Il bilancio di genere si configura così come azione chiave per l’applicazione del cosiddetto *gender mainstreaming*, inteso come principio per attribuire adeguata considerazione alle differenze esistenti tra situazioni di vita, esigenze e interessi rispettivamente di uomini e donne in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali.

In questa ottica non si tratta quindi di un semplice strumento economico, bensì di uno strumento con cui un’Amministrazione, attraverso l’elaborazione di dati, statistiche e analisi centrate sul genere, può tenere conto degli effetti di genere delle scelte intraprese, al fine di migliorare la propria azione e di ridefinire così le priorità di intervento rispetto ai bisogni della cittadinanza.

Al tempo stesso è bene sottolineare che non si tratta di uno strumento rivolto a produrre bilanci “delle donne” o specificamente rivolti alle donne, ma piuttosto di uno strumento finalizzato a intervenire sui bilanci pubblici, tutelando sì i diritti individuali, ma in una prospettiva di interesse generale con effetti positivi per l’intera società.

Redigere e pubblicare un bilancio di genere significa inoltre sensibilizzare sul tema sia le Amministrazioni, affinché rispondano in modo sempre più pertinente alle esigenze della popolazione, sia la cittadinanza, affinché pretenda risposte sempre più adeguate ai propri bisogni.

Il bilancio di genere può poi, più in generale, migliorare la trasparenza ed aumentare l’accountability dell’Amministrazione, se realizzato con una struttura comunicativa chiara, semplice ed efficace che permetta di rendere più evidenti le aree di intervento interessate da disparità e di ampliare l’informazione e la partecipazione della cittadinanza alla vita politico-amministrativa.

Al tempo stesso, in assenza di azioni volte all’apertura nei confronti della comunità di riferimento e a stabilire effettivi canali di comunicazione con la società civile, questo tipo di strumento rischia di rimanere un’esperienza a sé stante, un “documento in un cassetto”, privo di conseguenze effettive di miglioramento, così come di limitarsi a una lettura “settoriale” e “ghettizzante” delle pari opportunità.

Si evidenzia poi come, a differenza di quanto successo in altri paesi, dove la promozione e la redazione del bilancio di genere si sono quasi sempre sviluppati a partire dal livello nazionale, in Italia si sia assistito ad un processo inverso, che ha visto l’esperienza partire e consolidarsi a livello locale, in particolare presso Province e Comuni.

Se questa tendenza trova spiegazione in alcune caratteristiche nazionali dell'organizzazione politico-amministrativa del territorio, come la maggiore "vicinanza" degli Enti Locali alla cittadinanza, la loro responsabilità diretta in termini sociali, le competenze attribuite loro per il processo di decentramento delle funzioni – tutti elementi che hanno creato i presupposti per una maggiore sensibilità rispetto alla rendicontazione anche secondo un approccio di genere – è, però, da rilevare il fatto che in molti casi la capacità di azione degli Enti Locali è ridotta proprio negli ambiti che necessiterebbero di maggiori risorse per favorire pari opportunità di genere. Anche se questo "limite" può rendere meno robusto il risultato dell'analisi, già di per sé esercizio complicato per la natura trasversale e multidimensionale delle differenze legate al genere, al tempo stesso si pone come particolarmente utile, specie in momenti storico-politici di crisi che richiamano la necessità di rivedere i "tradizionali" modelli economici di riferimento, considerandone limiti e carenze, quali ad esempio la mancata attenzione al costo sociale del lavoro riproduttivo, pagato oggi in particolar modo dalle donne attraverso la rete dell'economia informale.

Questa esperienza di redazione del bilancio di genere relativa alla Provincia di Pisa e all'Unione dei Comuni della Valdera presenta alcune caratteristiche peculiari.

La prima peculiarità attiene alla scelta dei due Enti di allinearsi nell'approccio alla costruzione del documento: da una parte, una Cabina di regia, momenti di approfondimento tematico comuni e la definizione di un filo conduttore condiviso che consente una lettura in parallelo dei due bilanci; dall'altra il riconoscimento da parte dell'Unione Valdera come della Provincia di Pisa dell'importanza e del valore di una rendicontazione di bilancio attraverso un approccio di genere anche per enti di secondo livello, le cui funzioni e competenze certo possono prestarsi meno facilmente a un'immediata lettura in questa prospettiva e di conseguenza presentare dati di minor evidenza ma non per questo meno rilevanti.

Altra caratteristica del lavoro è poi quella di essere un primo tentativo di approfondire l'impatto delle politiche dei due Enti sulla cittadinanza, tramite uno strumento in grado sia di contribuire allo sviluppo delle pari opportunità nella gestione delle politiche e nell'Amministrazione delle risorse pubbliche sia di comunicarlo alla cittadinanza in modo efficace. Tutto il documento si caratterizza infatti per l'attenzione a garantire un'accessibilità facilitata alle informazioni e ai dati che riguardano non solo l'assegnazione delle risorse ai servizi che sostengono e promuovono le pari opportunità ma più in generale la lettura del bilancio comunale.

Infine, l'esperienza si caratterizza per la scelta di introdurre, accanto all'analisi "tradizionale", elementi di partecipazione: da una parte, in termini di collaborazione attiva con il personale interno all'Amministrazione, dall'altra attraverso il coinvolgimento di altri soggetti, pubblici, privati e del privato sociale, in grado di arricchire la prospettiva dei dati con la rilevazione e l'analisi del punto di vista della comunità di riferimento.

Il lavoro è quindi presentato sulla base delle fasi di ricerca e di analisi che lo hanno contraddistinto, con particolare attenzione alla prospettiva comparata:

- Analisi dei principi, attraverso l'approfondimento dello Statuto, dei documenti programmatici e degli organismi attivi nell'ambito delle pari opportunità di genere (capitolo 1);
- Analisi del contesto territoriale rispetto alla situazione demografica e socio-economica della popolazione maschile e femminile dei territori coinvolti (Provincia di Pisa e Unione Valdera), che delinea un quadro generale della comunità, evidenziando eventuali gender gap e in generale il livello di qualità della vita (Capitolo 2);

- Analisi della presenza femminile nella sfera pubblica, sia rispetto agli organi elettivi di governo, sia per quanto riguarda il personale dipendente, le consulenze e le società partecipate (Capitolo 3);
- Lettura accessibile e guidata e riclassificazione del bilancio secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere in aree direttamente o indirettamente inerenti il genere (Capitolo 4);
- Analisi delle iniziative promosse a sostegno delle Pari Opportunità di genere (Capitolo 5);
- Resoconto dei focus tematici realizzati sui temi NEET e multi-discriminazioni (Capitolo 6).

Nota linguistica

Nella redazione del documento sono state adottate scelte linguistiche che rispondono ad obiettivi di convivenza delle differenze e accessibilità. È stato quindi adottato un linguaggio sensibile al genere, finalizzato a dare visibilità ed equità di rappresentazione alle diverse espressioni dell'identità di genere, considerate non esclusivamente nelle loro forme riconducibili al sesso maschile o femminile. Tuttavia, al fine di garantire una piena accessibilità del testo, si è preferito evitare l'utilizzo di desinenze quali Schwa¹ o asterischi per nomi o aggettivi. Queste, se pur rispondenti ad obiettivi di inclusività, corrono infatti il rischio di rendere il testo meno accessibile e fruibile, ad esempio per persone dislessiche, neurodivergenti o che necessitano di utilizzare software di screen reading.

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

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

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

¹ Nel sistema fonetico internazionale (IPA) lo schwa (ə) identifica una vocale intermedia, il cui suono cioè si pone esattamente a metà strada fra le vocali esistenti e che graficamente, come è stato osservato, si pone a metà tra una "a" e una "o".

CAPITOLO 1 - I princìpi

1.1 Statuti e documenti programmatici

1.1.1 Approccio all'analisi

Questo capitolo presenta quanto emerso da un'analisi del testo dello Statuto e dei principali documenti programmatici dell'Ente: nello specifico quante volte, come e dove alcuni termini chiave per affrontare il tema della parità di genere sono presenti e citati. Allo stesso modo, viene considerata l'eventuale presenza di un linguaggio sensibile al genere e di approfondimenti, in ottica di genere, dei temi e fenomeni affrontati.

Possono questi indicatori considerarsi sufficienti per tenere conto della rilevanza politica di questo tema?

Certamente no. Il riferimento e la sensibilità alla questione di genere possono far parte a pieno dell'impegno di un'Amministrazione senza essere espressamente citati nei suoi documenti ufficiali. Tuttavia, le parole sono importanti e tenerne conto fornisce indizi rilevanti sulle sensibilità e le volontà politiche, con particolare riguardo all'impegno nel fornire un'equa rappresentazione del genere femminile e all'adozione di un approccio *gender mainstreaming*.

Dal punto di vista strettamente linguistico, a partire dalle "raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana"², l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e sensibile al genere è infatti raccomandato, tra le altre, dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"³.

Per quanto riguarda gli approcci strategici, il *gender mainstreaming*, già a partire dalla Conferenza mondiale dei diritti delle donne del 1995, è individuato come strumento principe per il contrasto delle disuguaglianze di genere, grazie all'analisi dei meccanismi che ne sono alla base e al perseguimento di politiche, leggi ed interventi che sappiano far fronte alle specifiche esigenze di donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini⁴.

Nei paragrafi che seguono è stata quindi analizzata la presenza, nei testi presi in esame, di un linguaggio sensibile al genere e di alcune parole chiave quali: "pari opportunità", "genere", "femminile", "donna", "sesso".

In secondo luogo, sono state considerate quelle funzioni che possono avere un impatto, diretto o indiretto, sulla qualità della vita delle donne, e la presenza o meno di una loro analisi in ottica di genere. Tali funzioni saranno in seguito riprese in riferimento all'analisi del bilancio dell'Ente in ottica di genere.

² Estratto da "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987, consultabile al link:

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Dossier%20Pari%20opportunit%C3%A0/linguaggio_non_sessista.pdf

³ Consultabile al link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

⁴ Per approfondimento: <https://www.ingenero.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming>

1.1.2 Lo Statuto dell'Unione Valdera

In riferimento al linguaggio e alla terminologia presente nello Statuto dell'Unione Valdera⁵, si assiste ad una sottorappresentazione del genere femminile, dovuta principalmente all'utilizzo di un linguaggio declinato al maschile: non sono infatti mai citati termini declinati al femminile quali "le consigliere", "le cittadine" o "le utenti", né viene fatto ricorso a termini collettivi quali "la cittadinanza" o "l'utenza".

L'unica eccezione è presente all'art. 23 ("Disposizione sulla rappresentanza di genere"), dove, sebbene si ricorra esclusivamente al termine "i consiglieri", è tuttavia utilizzata anche la dicitura "persone di entrambi i generi" (comma 5).

In analogia con la declinazione linguistica prevalente, risultano totalmente assenti termini quali "donna/donne" o "femminile", in un testo in cui però non sono nominati neppure "uomo/uomini" o "maschile"⁶.

Il termine "genere" è citato in relazione al tema della rappresentanza di genere (art. 23) e all'obiettivo di "contribuire alla parità di genere" tra le finalità inerenti i processi di partecipazione diretta ai cittadini (art. 69).

Il tema delle pari opportunità è invece affrontato in riferimento a due articoli in cui non vengono però esplicitamente menzionate le pari opportunità dal punto di vista di genere:

- Le finalità strategiche che si pone l'Unione Valdera (art. 4 comma 3), tra cui figurano le pari opportunità, dal punto di vista del "garantire a tutti i cittadini dell'area i medesimi diritti di accesso ai servizi, con particolare riguardo ai residenti nei piccoli comuni";
- Le principali funzioni svolte da Unione Valdera (art. 6, comma 1), tra cui figura la promozione delle pari opportunità di istruzione e la promozione delle pari opportunità attraverso il lavoro di un'apposita commissione.

Infine, le funzioni svolte dall'Unione Valdera, che saranno riprese e analizzate in merito alla riclassificazione di genere del bilancio dell'Ente, riguardano diversi settori e servizi che possono avere un impatto, diretto o indiretto, sulla qualità della vita delle donne e sul carico del lavoro di cura. Tra queste funzioni, figurano:

- L'educazione e l'istruzione, sia in riferimento all'infanzia che all'età adulta;
- Il diritto allo studio;
- I servizi sociali;
- Il trasporto pubblico locale;
- Il trasporto e refezione scolastica;
- La pianificazione urbanistica;
- La programmazione strategica e dello sviluppo economico;
- La promozione di iniziative volte a garantire il mantenimento e la diffusione dei servizi di prossimità, con priorità per i territori dei comuni caratterizzati da maggior disagio.

⁵ Consultabile al link: https://www.unione.valdera.pi.it/uploads/SUPP_n.94_al_B.U._del_05.07.2017_pII.pdf

⁶ Anche in questo caso, con l'unica eccezione data dal comma 2 dell'art. 23 dove si cita "Ai fini del presente articolo, per "genere prevalente nel consiglio comunale" si intende il genere maschile o femminile quando questo è della metà più uno dei consiglieri componenti il consiglio comunale, considerati senza includere il Sindaco".

1.1.3 I documenti programmatici

I principali documenti programmatici presi in esame sono stati:

- Il Programma di mandato del Presidente, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n. 18 del 25.10.2019⁷
- Il Programma di mandato del Presidente, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n. 16 del 17 dicembre 2022⁸
- Il Documento Unico di programmazione (DUP) 2022-2024, Approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n.16 del 27 dicembre 2021⁹

Come nel caso dello Statuto dell'Unione, anche nei documenti presi in esame risulta assente l'utilizzo di un linguaggio sensibile al genere, che si evidenzia attraverso il ricorso al maschile sovraesteso.

Tra gli ambiti direttamente legati al genere e alle pari opportunità, si evidenziano in particolare alcuni indirizzi riportati nel DUP, tra i quali:

- Indirizzo 4 ("Favorire i processi di sviluppo locale intelligente, sostenibile e inclusivo"), con riferimento alla promozione di "un'economia inclusiva, con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale, investendo nelle competenze delle persone, contrastando la povertà e ricercando condizioni di pari opportunità per tutti i cittadini, con particolare riguardo alla parità fra i sessi";
- Missione 15 ("Politiche per il lavoro e la formazione professionale"), Programma 3 ("Sostegno all'occupazione"), dove si esplicita che l'amministrazione e il funzionamento delle attività per la promozione e il sostegno alle politiche per il lavoro, includono "le spese per il funzionamento o il supporto ai programmi o ai progetti generali per facilitare la mobilità del lavoro, le Pari Opportunità e per combattere le discriminazioni di sesso, razza, età o di altro genere".

Il DUP delinea inoltre innumerevoli ambiti indirettamente legati al genere, che riguardano, ad esempio, temi legati alla conciliazione dei tempi di vita e del lavoro di cura. Tuttavia, risultano carenti riferimenti espliciti a specifiche dimensioni di genere dei temi affrontati.

In particolare, nel DUP si evidenziano programmi che:

- Promuovono "l'associazionismo familiare e le iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (Missione 12 - "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", Programma 5 - "Interventi per le famiglie");

⁷ Consultabile al link:

https://amministrazionetrasparente.unione.valdera.pi.it/files/99/other/AllegatoA_LINEE%20PROGRAMMATICHE.pdf

⁸ Consultabile al link:

https://amministrazionetrasparente.unione.valdera.pi.it/files/99/other/URP/A_DocumentoprogrammaticoUnioneValdera.pdf

⁹ Consultabile al link:

https://amministrazionetrasparente.unione.valdera.pi.it/files/99/other/All.%20B_DUP%202022_2024.pdf

- Includono l'erogazione di "servizi per bambini in età prescolare (asili nido)" e le "convenzioni con nidi d'infanzia privati, finanziamenti alle famiglie per la cura dei bambini, finanziamenti a orfanotrofi e famiglie adottive, per beni e servizi forniti a domicilio a bambini o a coloro che se ne prendono cura, per servizi e beni di vario genere forniti a famiglie, giovani o bambini (centri ricreativi e di villeggiatura)" (Missione 12 - "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", Programma 1 - "Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido");
- Comprendono spese e finanziamenti inerenti "indennità erogate a favore di persone che si prendono cura di invalidi, per beni e servizi di vario genere erogati a favore di invalidi per consentire loro la partecipazione ad attività culturali, di svago, di viaggio o di vita collettiva; spese per la costruzione e la gestione di strutture dedicate alle persone disabili; spese per la formazione professionale o per favorire il reinserimento occupazionale e sociale dei disabili (Missione 12, Programma 2 - "interventi per la disabilità");
- Comprendono "spese per indennità in danaro, quali indennità di cura, e finanziamenti erogati in seguito a pensionamento o vecchiaia, per l'assistenza nelle incombenze quotidiane (aiuto domestico, mezzi di trasporto, ecc.), per indennità a favore di persone che si prendono cura di persone anziane, per beni e servizi di vario genere erogati a favore di persone anziane per consentire la partecipare ad attività culturali, di svago, di viaggio, o di vita collettiva; spese per interventi, servizi e strutture mirati a migliorare la qualità della vita delle persone anziane, nonché a favorire la loro mobilità, l'integrazione sociale e lo svolgimento delle funzioni primarie; spese per le strutture residenziali e di ricovero per gli anziani (Missione 12, Programma 3 - "Interventi per gli anziani").

1.2 Gli organismi attivi nell'ambito delle pari opportunità di genere

La **Commissione Pari Opportunità dell'Unione Valdera** è nata nell'anno 2012 in attuazione di quanto disposto dall'articolo 6 dello Statuto dell'Unione Valdera che, al comma 1, individua tra le funzioni svolte dall'Unione "la promozione delle pari opportunità attraverso il lavoro di un'apposita commissione".

Le attività della Commissione sono disciplinate dal "Regolamento della Commissione Pari Opportunità dell'Unione Valdera"¹⁰ approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n.7 del 19/05/2017.

La Commissione è un organo permanente con funzioni conoscitive, consultive e di proposta al Consiglio dell'Unione, che opera per "rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e /o indiretta nei confronti delle donne, per valorizzare la differenza di genere e per favorire le condizioni di riequilibrio della rappresentanza tra uomo e donna in tutti i luoghi decisionali del territorio", per contrastare ogni tipo di discriminazione fondata su ragioni di sesso, razza, religione, condizione di salute, appartenenza politica e in genere ogni discriminazione legata all'appartenenza a

¹⁰ Consultabile al link:

https://www.unione.valdera.pi.it/uploads/files/RegolamentoCommissionePariOpportunita_da24maggio2017.pdf

particolari categorie di popolazione”¹¹.

La Commissione Pari Opportunità per il biennio 2021-2022 è stata costituita con deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n. 16 del 30/12/2020.

La Commissione promuove ogni anno numerose iniziative di carattere culturale, artistico, divulgativo, di sensibilizzazione e di indagine ed è particolarmente attiva attraverso canali social dedicati sui media Facebook e Instagram¹².

¹¹ Pagina web della Commissione:

<https://www.unione.valdera.pi.it/unione-valdera/la-commissione-pari-opportunita-dell27unione-valdera/3040#:~:text=La%20Commissione%20Pari%20Opportunit%C3%A0%20dell'Unione%20Valdera%20ha%20sede%20presso,valdera.pi.it>.

¹² Per una disamina approfondita delle attività promosse nel 2022, si veda il capitolo 5.

CAPITOLO 2 - Il contesto

2.1 Premessa metodologica

L'analisi dei dati di seguito presentata fotografa la situazione demografica e socio-economica della popolazione maschile e femminile nell'ambito territoriale dell'Unione dei Comuni della Valdera e della Provincia di Pisa, mostrando un quadro complessivo attraverso informazioni analitiche e sintetiche.

La scelta di far rientrare un'analisi, pur essenziale e di natura prettamente descrittiva, nel quadro delle attività previste per la redazione del bilancio di genere dei due Enti va ricondotta all'obiettivo di fornire un quadro informativo generale di dati sulle comunità di riferimento. Tramite la disaggregazione di informazioni statistiche per genere, rispetto a variabili prevalentemente demografiche e occupazionali, l'obiettivo è anche quello di fornire primi elementi utili a promuovere una lettura dei bisogni della popolazione di riferimento a partire dalla sua composizione e da alcune caratteristiche considerate per genere.

Del resto il bilancio di genere è un'occasione di ricognizione che si propone di analizzare e restituire le caratteristiche di un territorio, di un Ente, di un'organizzazione prediligendo uno sguardo sensibile al genere, concepito proprio come ruolo socio-culturale carico di aspettative costruite a partire dalla riconosciuta appartenenza ad un sesso o ad un altro.

Il genere impatta infatti con pervasività su molteplici dimensioni di vita: personale, familiare, lavorativa, economico-finanziaria, di coinvolgimento e partecipazione alla vita pubblica e politica.

Alla luce di ciò è difficile considerare le scelte pubbliche e i processi decisionali come neutri rispetto ai generi; al contrario, nella definizione dei programmi e degli interventi sociali ed economici è invece essenziale prevedere una riflessione rivolta alle esigenze distinte e specifiche, considerando le peculiarità dei sistemi di possibilità riservati a uomini e donne.

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

Le informazioni sono state raccolte ed elaborate da diversi tipi di fonti (database, indagini, report di ricerca, dati secondari), prevalentemente riferite agli anni 2021 e 2022 e quindi nel contesto temporale dei bilanci di riferimento. In particolare, i dati provengono da fonti quali: ISTAT (Indagine Multiscopo), Irpet, Agenzia Regionale di Sanità, Camera di Commercio di Pisa, Sistema Informativo del Lavoro (SIL) di Regione Toscana, Servizi al lavoro della Provincia di Pisa e Centri per l'Impiego locali, Osservatorio Sociale Regionale (Sesto e Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2022-2023), MIUR (Portale Unico dei dati della Scuola), siti ufficiali e database di Amministrazione trasparente dell'Unione Valdera e della Provincia di Pisa.

Il dato dell'Unione Valdera è stato ricostruito a partire dai valori registrati per i sette Comuni che la componevano al 31 Dicembre 2022¹³, applicando diverse formule a seconda delle necessità informative, che hanno coinvolto soprattutto la somma e il calcolo della media dei dati di interesse. Il

¹³A partire dal giorno 7 giugno 2023, il Comune di Chianni è entrato a far parte dell'Unione Valdera, con l'entrata in vigore dello Statuto modificato con deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n.8 del 26.04.2023, portando il numero dei Comuni membri a otto.

dettaglio dei singoli comuni dell'Unione Valdera è stato commentato nel testo ed evidenziato solo nei casi di valori peculiari o fortemente difformi rispetto alla media dell'Unione.

In sintesi, l'analisi presentata di seguito, lontana dal voler essere un quadro esaustivo dei contesti di riferimento, punta sì a restituire una fotografia dei territori di condizioni, opportunità ed esigenze differenziate per genere ma anche a evidenziare elementi di coerenza, omogeneità o disomogeneità e a leggere tratti distintivi o anomalie di fenomeni alla luce di peculiarità locali, in un approccio propedeutico ai successivi approfondimenti del documento e sensibile alle multi discriminazioni.

L'obiettivo è stato quindi quello di provare a osservare con una lente di ingrandimento più "sensibile" le dinamiche e i processi interni al territorio di riferimento, in dialogo anche con i dati regionali e nazionali.

L'analisi si apre con una panoramica di dati demografici sul contesto territoriale. Per operare il confronto tra generi sono state osservate le caratteristiche della popolazione residente: struttura per sesso e fasce d'età, connotazioni dei nuclei familiari, distribuzione tra soggetti di origine italiana e straniera e bilancio demografico complessivo.

L'ottica comparata tra generi maschile e femminile è stata poi approfondita con l'analisi del contesto economico e produttivo, con una disamina del quadro imprenditoriale e lavorativo e un focus sulle esperienze femminili. È stato inoltre dedicato un breve focus alla popolazione studentesca in ragione delle competenze degli Enti.

Infine, è stata articolata un'analisi per genere della dimensione della sfera pubblica e politica locale, osservando la distribuzione del personale dipendente degli Enti e la composizione degli organi locali.

2.2 La popolazione residente

La Provincia di Pisa è un Ente Locale di secondo livello: la seconda Provincia toscana per numero di abitanti e la quinta per superficie territoriale; ne fanno parte 37 Comuni.

L'Unione dei Comuni della Valdera, anch'essa un Ente Locale di secondo livello, costituita a seguito dall'associazione di sette Comuni della provincia pisana collocati lungo il corso del basso Valdarno: Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari, Palaia e Pontedera. L'Unione Valdera nasce il 30 ottobre 2008: la prima in Toscana. Da allora, ha visto il recesso di tre Comuni (Crespina, Santa Maria a Monte e Ponsacco), posti nelle aree di confine, e una fusione tra altri due Comuni (Casciana Terme e Lari), con la permanenza all'interno dell'Unione del nuovo Comune frutto della fusione (Casciana Terme Lari).

Popolazione residente al 1° gennaio 2022			
Comuni	maschi	femmine	totale
Bientina	4.152	4.401	8.553
Buti	2.739	2.836	5.575
Calcinaia	6.212	6.499	12.711
Capannoli	3.160	3.270	6.430

Popolazione residente al 1° gennaio 2022			
Comuni	maschi	femmine	totale
Casciana Terme Lari	6.009	6.151	12.160
Palaia	2.162	2.373	4.535
Pontedera	14.487	14.797	29.284
Unione Valdera	38.921	40.327	79.248
Provincia di Pisa	203.533	213.508	417.041
Toscana	1.776.806	1.886.385	3.663.191

Tabella 1 - Popolazione residente per genere e totale, Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, 2022 - valori assoluti - ISTAT

La **Provincia di Pisa** accoglie una **popolazione di 417.041 residenti**, con una lieve prevalenza della componente femminile (51,2%). La popolazione si distribuisce diversamente nel territorio, a seconda della dimensione dei singoli Comuni, e si concentra soprattutto nel Comune capoluogo di Pisa (89002) e in quello di Cascina (44865).

L'area dell'**Unione Valdera** comprende un totale di **79.248 residenti**, pari a circa il 19% della popolazione pisana, con una componente femminile di circa il 51% (50,8). Come evidenziato nel grafico successivo, tra i Comuni che la compongono, Pontedera è il più popoloso, con un totale di 29.284 residenti, il 37% della popolazione dell'Unione, seguito da Calcinaia (16%) e Casciana Terme Lari (15,3%).

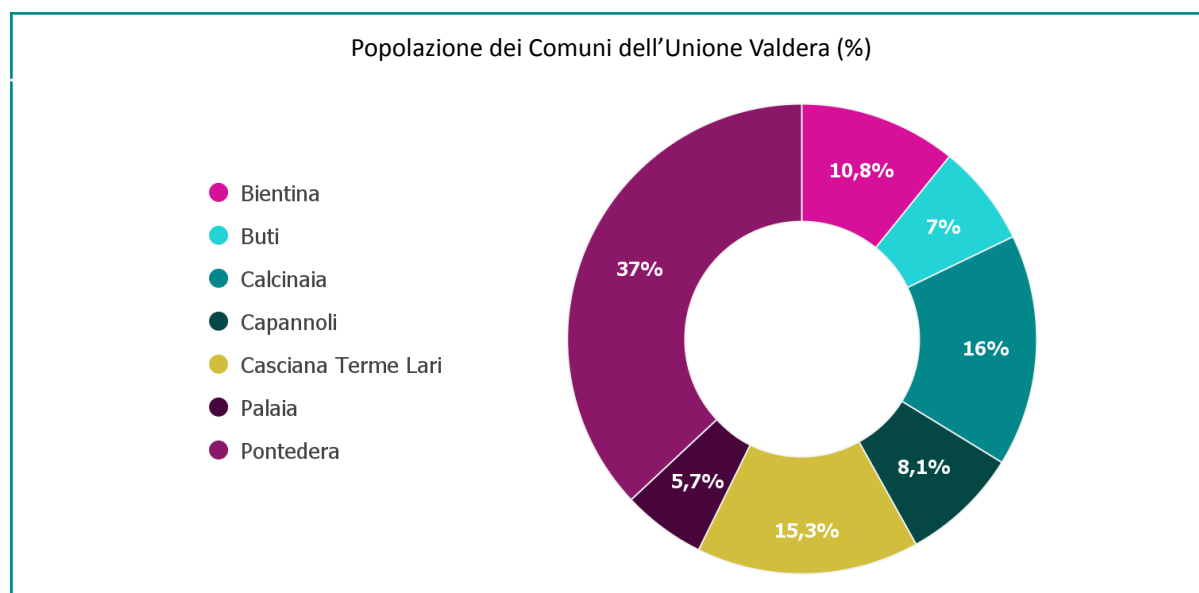


Grafico 1 - Distribuzione della popolazione residente nei comuni dell'Unione Valdera, 2022 - valori percentuali - ISTAT

2.3 Le fasce d'età

La distribuzione per età della popolazione nell'area dell'Unione Valdera appare in linea con i valori nazionali, regionali e della stessa Provincia di Pisa, che però presenta valori leggermente superiori, di oltre un punto percentuale, nella numerosità di popolazione over 64.

All'interno dell'Unione i Comuni di Bientina, Calcinaia e Capannoli registrano invece una popolazione più giovane rispetto alla media toscana, con percentuali più alte di persone minori di 15 anni e inferiori di persone di over 64.

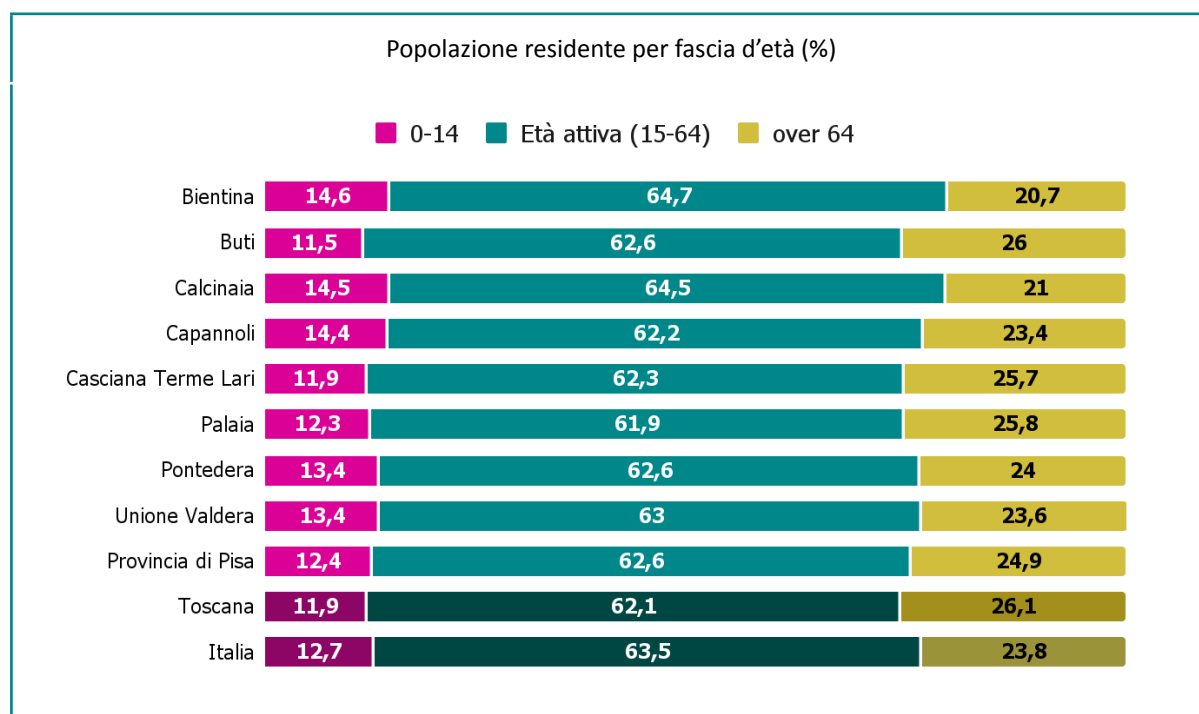


Grafico 2 - Popolazione residente per età, Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, al 1° gennaio 2022 - valori percentuali - ISTAT

Di seguito, si propone una sintetica descrizione dei principali indicatori demografici che consente di approfondire alcune caratteristiche della composizione della popolazione nelle aree di nostro interesse, confermando un quadro piuttosto omogeneo con però alcune particolarità (tabella 2).

Nello specifico:

- I comuni di Buti, Casciana Terme Lari e Palaia presentano un indice di vecchiaia (che misura il numero di persone anziane presenti in una popolazione ogni 100 giovani e permette di valutare il livello di invecchiamento degli abitanti di un territorio) più alto rispetto agli altri comuni dell'Unione. Registrano, inoltre, una presenza di persone anziane superiore a quella della provincia di Pisa ma comunque in linea con il dato toscano: a ogni persona under 15 anni ne corrispondano almeno 2 over 65 anni.
- Gli indici di invecchiamento e quello di dipendenza giovanile, che forniscono in modo indiretto una misura della sostenibilità della struttura di una popolazione, indicano una situazione di "delicato" equilibrio generazionale e presentano valori molto simili nelle aree osservate.

- La considerazione precedente viene confermata anche dall'indice di dipendenza delle persone anziane, che registra valori omogenei e piuttosto elevati, con la presenza di circa 40 persone anziane ogni 100 residenti in età attiva (tra i 15 e i 64 anni), ad eccezione di Bientina e Calcinaia, che presentano un numero di persone anziane inferiore.
- Ulteriore conferma del carico sociale ed economico sulla popolazione in età attiva di questo territorio proviene dall'indice di dipendenza strutturale, che registra valori alti in tutti i Comuni: circa 60 persone "inattive" (under 15 anni e over 65 anni) ogni 100 persone "attive" (tra i 15 e i 65 anni), con Bientina e Calcinaia che si confermano comuni con meno persone "potenzialmente dipendenti" (55).

Indici demografici										
Indici:	Bientina	Buti	Calcinaia	Capannoli	Casciana Terme Lari	Palaia	Pontederà	Unione Valdera	Prov. Pisa	Toscana
vecchiaia ¹⁴	142	226	145	163	216	210	179	177	201	220
invecchiamento ¹⁵	21	26	21	23	26	26	24	24	25	26
dipendenza giovanile ¹⁶	23	18	22	23	19	20	21	21	20	19
dipendenza degli anziani ¹⁷	32	41	33	38	41	42	38	37	40	42
dipendenza strutturale ¹⁸	55	60	55	61	60	62	60	59	60	61

Tabella 2 - Indici di popolazione, Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, 2022 - Elaborazioni Sociolab su dati ISTAT

2.4 Le aree di cura

Per promuovere una lettura di genere dei dati demografici, sono state qui individuate alcune aree di cura attraverso cui meglio interpretare le informazioni anagrafiche con un approccio di genere.

L'obiettivo è stato quello di distribuire la popolazione secondo un'omogeneità di possibili bisogni e situazioni personali, familiari o sociali connesse al dato dell'età. Le aree di cura permettono, inoltre, di evidenziare potenziali bacini di utenza per i diversi servizi alla persona erogati.

¹⁴ Rapporto % tra popolazione anziana (65 e più) e giovani (0-14).

¹⁵ Rapporto % tra popolazione anziana (65 e più) e totale della popolazione.

¹⁶ Rapporto % tra giovani (0-14) e popolazione in età lavorativa (15-64).

¹⁷ Rapporto % tra anziani (65 e più) e popolazione in età lavorativa (15-64).

¹⁸ Rapporto % tra giovani (0-14) e anziani (65 e più) e popolazione in età lavorativa (15-64).

Nello specifico sono state individuate quattro differenti aree di cura:

- **Area di conciliazione famiglia e lavoro**, dai 20 ai 59 anni, nella quale si sviluppa il periodo di vita “attivo”. Le tematiche di genere di questa area si articolano rispetto alle diverse fasce di età comprese:
 - Tra i 20 e i 29 anni, età nella quale si conclude il percorso scolastico e ci si confronta con il tema del lavoro e della formazione della famiglia e in cui per le donne si presentano spesso maggiori difficoltà per l’ingresso nel mondo del lavoro;
 - Tra i 30 e i 39 anni, periodo nel quale la conciliazione tra lavoro e famiglia raggiunge la criticità massima, in cui spesso le donne sono maggiormente sottoposte alla pressione organizzativa e la loro qualità di vita è strettamente connessa alla disponibilità di servizi per l’infanzia;
 - Tra i 40 e i 59 anni, periodo caratterizzato dalla crescita dei figli e dalla stabilizzazione delle dinamiche organizzative, in cui le donne possono doversi confrontare con il reinserimento nel mondo del lavoro dopo un periodo di allontanamento, la gestione di una famiglia con figli adolescenti, la conclusione della carriera lavorativa e le prime responsabilità di assistenza e cura verso genitori anziani.
- **Area di cura infanzia e adolescenza**, bambini, bambine e persone giovanissime (0 - 19 anni). In questa area gli aspetti legati alla cura e al genere sono di tipo indiretto: le principali differenze tra uomini e donne riguardano prevalentemente la fascia dei genitori e dei nonni incaricati del lavoro di assistenza e cura.
- **Area di assistenza e supporto**, tra i 60 e i 79 anni. Con l’allungamento della vita attiva si assiste alla fuoriuscita dal mondo del lavoro di persone pensionate con ancora una forte autonomia in termini fisici, sociali ed economici. Questa generazione è da considerarsi una “risorsa”, in quanto impegnata a supportare il lavoro di cura e assistenza da un lato rispetto a genitori anziani, dall’altro di figli e nipoti. Le tematiche di genere in questa fascia di età sono direttamente connesse con l’impegno e le responsabilità di cura e assistenza che interessano maggiormente le donne rispetto agli uomini.
- **Area di cura delle persone anziane**, che comprende la popolazione over 80, che necessita di assistenza e che spesso incide sul carico di lavoro delle figure femminili che, all’interno della famiglia, se ne prendono cura. In questo caso la qualità della vita delle donne è strettamente connessa alla disponibilità di servizi per persone anziane e non autosufficienti.

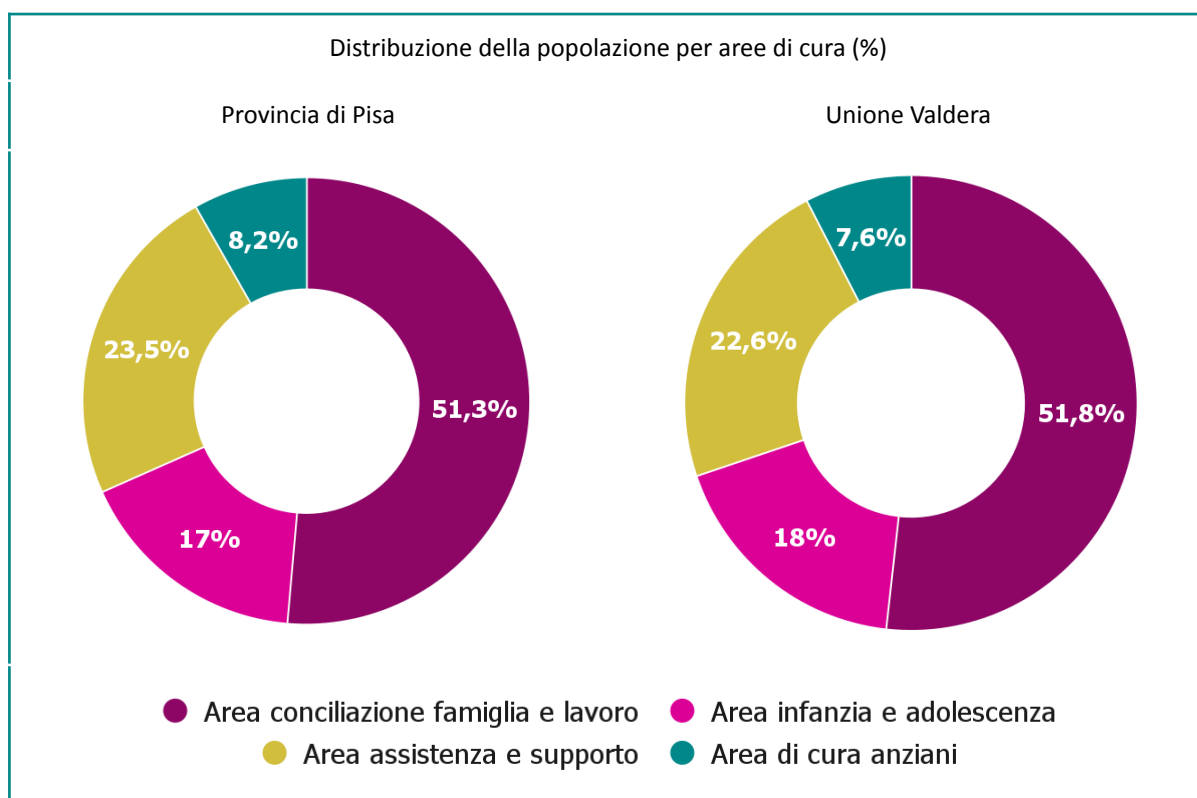


Grafico 3 - Distribuzione della popolazione per aree di cura, Provincia di Pisa, 2022 - valori percentuali - Elaborazioni Sociolab su dati ISTAT

Grafico 4 - Distribuzione della popolazione per aree di cura, Unione Valdera, 2022 - valori percentuali - Elaborazioni Sociolab su dati ISTAT

Distribuzione della popolazione per aree di cura (%)								
		Bientina	Buti	Calcinaia	Capannoli	Casciana Terme Lari	Palais	Pontedera
0 - 19 anni	Area infanzia e adolescenza	19,7	15,9	19,3	18,8	16,8	16,9	17,9
20 - 59 anni	Area conciliazione famiglia e lavoro	53,9	50,5	53,7	51,2	50,1	50,4	51,5
60 - 79 anni	Area assistenza e supporto	20,5	26	20,3	22,6	24,7	24,3	22,5
over 80 anni	Area di cura anziani	5,9	7,7	6,6	7,4	8,3	8,4	8,1
% colonna		100	100	100	100	100	100	100

Tabella 3 - Distribuzione della popolazione per aree di cura, Comuni dell'Unione Valdera, 2022 - valori percentuali - Elaborazioni Sociolab su dati ISTAT

Suddividendo la popolazione della Provincia di Pisa e dell'Unione Valdera in aree di cura osserviamo la distribuzione delle potenziali esigenze dei territori.

In particolare, notiamo quanto segue:

- L'area di conciliazione famiglia/lavoro (20-59 anni) presenta percentuali omogenee attorno al 50%, con un picco nei comuni di Bientina (53,9%) e Calcinaia (53,7%), soprattutto nelle fasce d'età 40-49 e 50-59 anni. Queste due fasce di età risultano prevalenti anche nell'area di conciliazione famiglia/lavoro dell'intera Unione Valdera, rispettivamente con il 31% e il 30,1% (16,1% e 15,6% dell'intera popolazione dell'Unione).

Composizione interna area di conciliazione famiglia e lavoro									
	Unione Valdera			Provincia di Pisa			Toscana		
	Freq. ass	% aree di cura	% su pop	Freq. ass	% aree di cura	% su pop	Freq. ass	% aree di cura	% su pop
20-29	7.272	17,7	9,2	39.053	18,2	9,4	336.400	18,2	9,2
30-39	8.687	21,2	11,0	46.024	21,5	11,0	389.556	21,0	10,6
40-49	12.725	31,0	16,1	62.727	29,3	15,0	527.983	28,5	14,4
50-59	12.332	30,1	15,6	66.323	31,0	15,9	599.390	32,3	16,4

Tabella 4 - Dettaglio composizione interna area di conciliazione famiglia e lavoro, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, 2022 - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

- Per quanto riguarda l'area infanzia e adolescenza (0-19 anni), i Comuni dell'Unione Valdera presentano dati simili, attorno al 18%, con Bientina e Calcinaia che mostrano percentuali lievemente maggiori (rispettivamente 19,7% e 19,3%). Osservando il dettaglio (tabella 5), i potenziali utenti di asili nido sono 1.718, presenti soprattutto nel comune di Pontedera, il più popoloso.

I bambini e le bambine che frequentano la scuola dell'infanzia nell'Unione Valdera sono invece 1.894 (il 2,4% della popolazione residente, dato omogeneo rispetto a Provincia e Regione), con valori assoluti più elevati nei comuni di Pontedera e di Calcinaia.

Il 54,4% della popolazione dell'Unione tra 0-19 anni rientra nella fascia d'età 6-15 anni, interessata dalla scuola dell'obbligo (scuola primaria, scuola secondaria di primo grado e biennio delle scuole secondarie di secondo grado). Risultano valori omogenei rispetto ai valori provinciali e regionali; solo Palaia e Buti presentano una concentrazione maggiore di questa fascia d'età (rispettivamente 57,1% e 56,6%).

Infine, la popolazione dell'unione compresa tra i 16 e i 19 anni corrisponde al 20,3% della popolazione giovane (3,7% dell'intera popolazione residente), dato omogeneo tra i Comuni.

Composizione dell'area di cura infanzia e adolescenza									
	Unione Valdera			Provincia di Pisa			Toscana		
	Freq.ass	% a.d.c.	% su pop	Freq.ass	% a.d.c.	% su pop	Freq.ass	% a.d.c.	% su pop
Nido	1.718	12,0	2,2	8.343	11,8	2,0	68.883	11,5	1,9
Scuola infanzia	1.894	13,3	2,4	9.479	13,4	2,3	79.276	13,2	2,2
Scuola dell'obbligo	7.776	54,4	9,8	37.862	53,5	9,1	320.055	53,2	8,7
16-19	2.897	20,3	3,7	15.024	21,2	3,6	133.149	22,1	3,6

Tabella 5 - Dettaglio della composizione interna dell'area di cura infanzia e adolescenza, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, 2022 - valori assoluti e percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

- L'area di assistenza e supporto (60-79 anni) vede il 22,6% della popolazione dell'Unione, valore lievemente inferiore a quello della provincia di Pisa e a quello toscano, e si registra un dato inferiore nei Comuni di Bientina e Calcinaia (rispettivamente 20,5% e 20,3%), mentre risulta significativamente più alto nel Comune di Buti (26%).
- L'area di cura delle persone anziane (over 80) risulta piuttosto omogenea tra i Comuni dell'Unione (7,6%), che presenta un valore più basso rispetto alla Provincia di Pisa e alla Toscana. Diversamente, si riscontra un dato percentuale nettamente inferiore nel Comune di Bientina (5,6%) e una presenza di "grandi anziani" più consistente nel Comune di Palaia.

2.4.1 La presenza femminile nelle aree di cura

La distribuzione di genere nelle aree di cura della Provincia di Pisa mostra una tendenza già ampiamente nota, ovvero che l'area di assistenza e supporto e l'area di cura delle persone anziane, corrispondenti alle persone tra i 60 e i 79 anni e over 80, è interessata da una presenza considerevole di donne. Sappiamo, infatti, che le donne sono mediamente più longeve rispetto agli uomini, pur presentando spesso una qualità di vita inferiore e costellata da patologie sovente non gravi in termini di mortalità, ma pervasive e impattanti¹⁹.

¹⁹ La salute di genere in Toscana, Collana Documenti ARS, n. speciale 120, Cap.4.4 Qualità di vita, patologie degli anziani e genere (A cura di F. Profili) https://www.ars.toscana.it/images/pubblicazioni/Collana_ARS/2023/Documento_ARS_La_salute_di_genere_in_Toscana.pdf

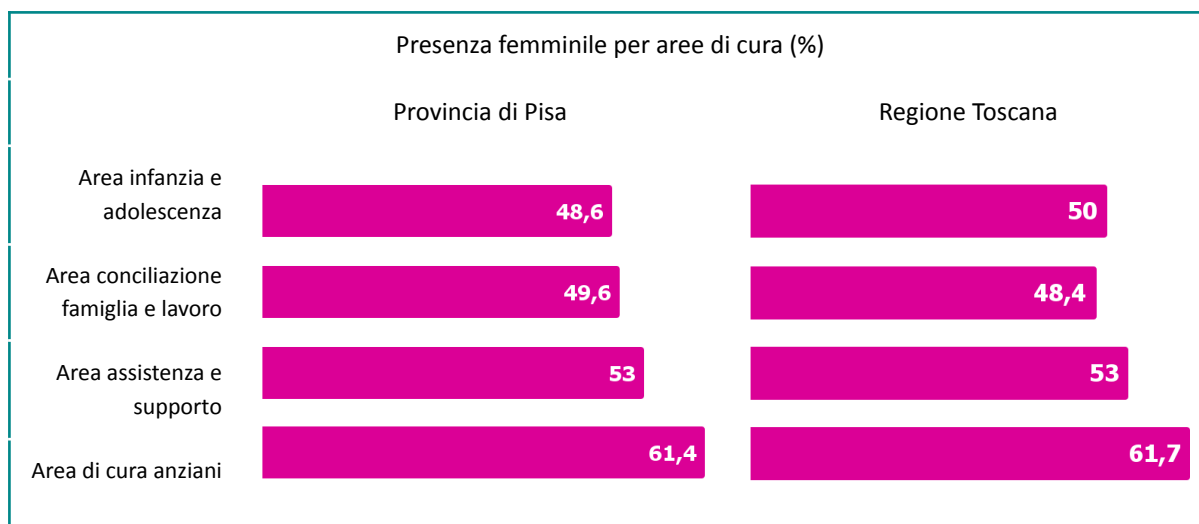


Grafico 5 - Porzione femminile per aree di cura, Provincia di Pisa, 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Grafico 6 - Porzione femminile per aree di cura, Toscana, 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

La composizione per genere dell'Unione Valdera ricalca la stessa distribuzione della Provincia e della Regione. Infatti, osservando il dettaglio notiamo che nell'area di cura infanzia e adolescenza prevale la componente maschile; mentre nelle aree di cura di assistenza e supporto e di cura delle persone anziane, con persone over 60, la divisione per sesso si ribalta, mostrando una maggiore concentrazione della componente femminile, rispettivamente del 52,9% e del 60,3%.

Le distribuzioni nei Comuni dell'Unione risultano piuttosto omogenee, con un picco di donne anziane nei Comuni di Bientina (62,1%), Buti (61,4%) e Pontedera (61,3%).

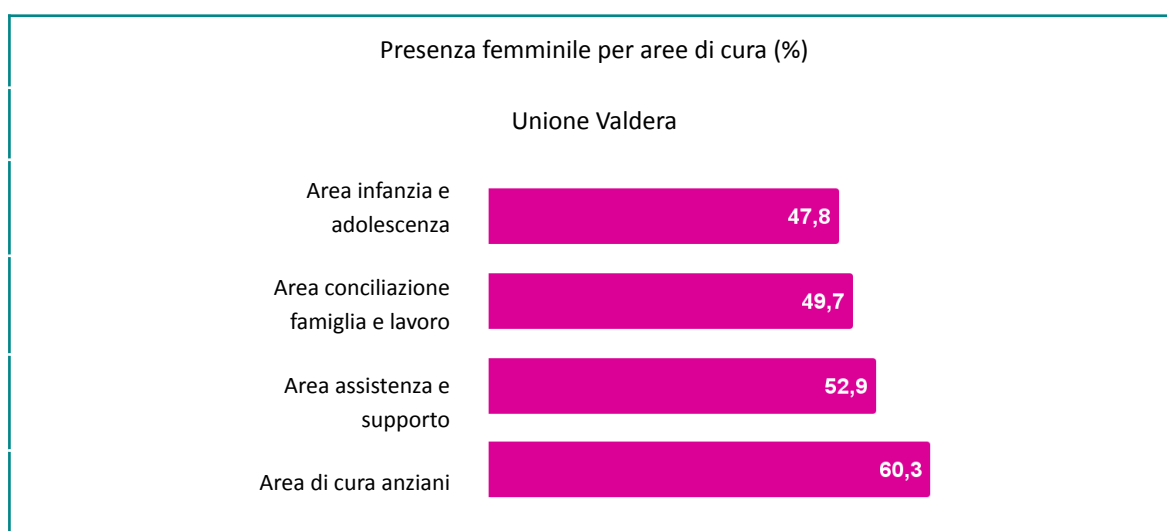


Grafico 7 - Porzione femminile per aree di cura, Unione Valdera, 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

2.5 Lo stato civile

Nella Provincia di Pisa lo stato civile prevalente tra le persone di sesso femminile di età superiore ai 20 anni è “coniugata”, percentuale che raggiunge il 45,6% della popolazione over 20 anni. Si tratta di una quota in linea con il valore regionale (44,7%).

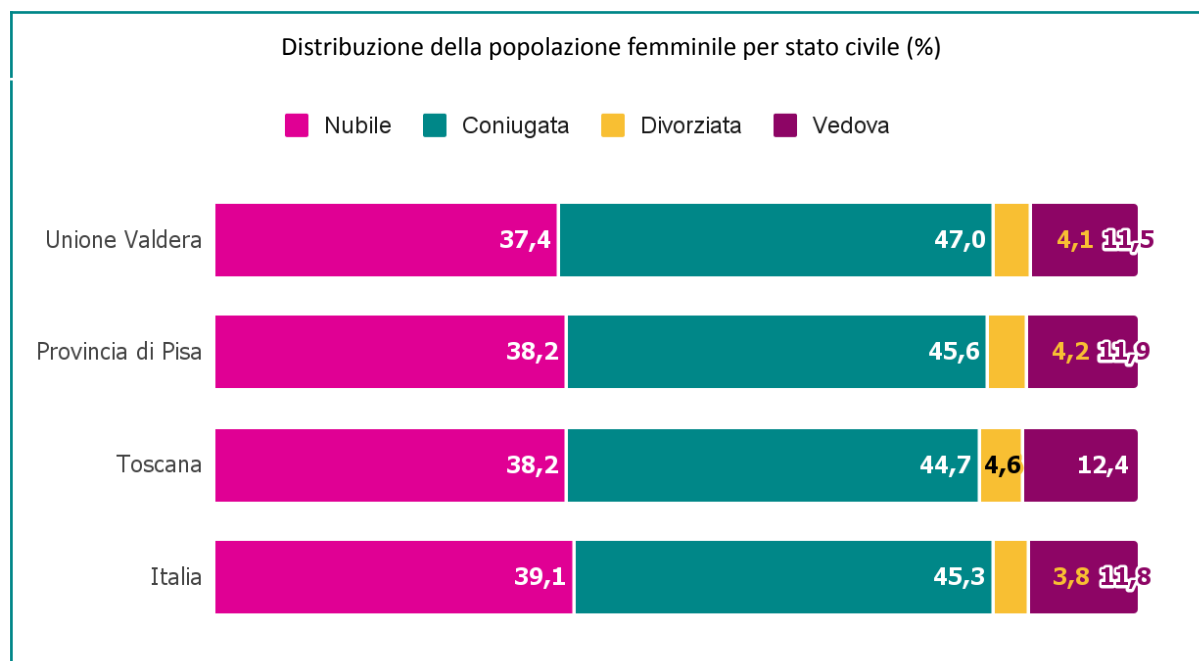


Grafico 8 - Stato civile delle donne residenti nell'Unione Valdera, nella Provincia di Pisa, in Toscana, in Italia 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Risulta invece lievemente maggiore rispetto al dato provinciale la quantità di donne sposate e residenti nell'Unione Valdera, pari al 47% della popolazione femminile di età superiore ai 20 anni.

Osservando il dettaglio notiamo una maggiore concentrazione della componente femminile delle persone coniugate nei comuni di Capannoli (49,1%), Buti (49%) e Calcinaia (48,3%). Il dato sullo stato civile si presenta tuttavia piuttosto omogeneo tra i comuni dell'Unione Valdera.

Tornando alla Provincia di Pisa, quasi 4 donne su 10 di età maggiore a 20 anni sono nubili: situazione che coincide perfettamente con quella toscana e lievemente superiore numericamente rispetto a quella dell'Unione Valdera. Le donne nubili si concentrano nelle classi di età 20-29 e 30-39 anni; mentre le donne divorziate cominciano ad apparire in maniera consistente nella fascia di età 40-49 e raggiungono i valori maggiori tra i 50 e i 59 anni di età su tutto il territorio considerato.

La presenza di donne vedove si riscontra soprattutto a partire dalle età 40-49 anni, con percentuali che intuitivamente continuano a crescere all'aumentare dell'età.

Ai fini della lettura di genere dei bisogni della popolazione, è evidente che le donne vedove o divorziate sotto i 50 anni di età, pari a 2.553 nella Provincia di Pisa e a 527 nell'Unione Valdera nel 2.022, sono quelle che rischiano con maggiore probabilità di trovarsi nella condizione di madre single di figli e figlie molto giovani, con un conseguente aggravarsi delle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro già presentate.

Le donne tra i 50 e i 69 anni sono invece considerate, come già evidenziato, le persone su cui ricade maggiormente il lavoro di cura di genitori anziani e/o nipoti, soprattutto in assenza di adeguati servizi di welfare per l'infanzia e l'assistenza alle persone anziane. Le donne in queste fasce d'età potrebbero essere quindi maggiormente esposte a rischi di precarietà economica o a difficoltà di conciliazione, che spesso condizionano scelte occupazionali (in particolare, in merito al ricorso al part-time) o rispetto alla rinuncia al lavoro, spesso cristallizzate in queste fasce di età.

Per le donne vedove o divorziate ovviamente questo tipo di condizionamento potrebbe rivelarsi ancora più forte, a maggior ragione per divorziate o vedove che nell'intera Provincia di Pisa corrispondono a 9.227 persone e nell'Unione Valdera a 1.722, in entrambi i casi valori corrispondenti al 4,3% della popolazione femminile.

Le donne over 80 vedove, divorziate o nubili sono invece la popolazione che necessita maggiormente di cura e assistenza e che, in assenza di servizi di welfare, è spesso delegata alle famiglie. Sono soprattutto queste donne, nel 2022 pari a 15.542 nella Provincia di Pisa, di cui 2.684 residenti nell'Unione Valdera, che rischiano di sperimentare solitudine e scarso supporto in caso di bisogno.

A fronte di questa condizione, le donne coniugate si trovano invece più spesso nella condizione di caregiver del coniuge: 5.515 nella Provincia e 953 in tutta l'Unione Valdera. Proprio riguardo a questo fenomeno, la letteratura sul tema²⁰ evidenzia che, mentre le figure femminili della rete familiare tendono a essere di supporto, diversamente le donne sposate denunciano l'assenza di aiuto da parte del marito, con uno svantaggio ancor più importante tanto più si trovano in condizioni di povertà o di marginalità sociale, con reti sociali povere o deboli.

Distribuzione della popolazione femminile per stato civile ed età							
Unione Valdera - Femmine							
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 e più
Nubile	3.213	2.147	1.541	783	297	144	134
Coniugata	315	2.145	4.279	4.653	3.813	2.808	953
Divorziata	5	72	392	576	369	171	49
Vedova	0	8	50	194	583	1.287	2.501
Pisa provincia - Femmine							
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 e più
Nubile	17.002	12.269	8.892	5.025	2.091	1.106	906
Coniugata	1.643	10.062	20.166	24.328	20.242	15.377	5.515
Divorziata	19	400	1.830	3.154	2.115	1.083	319

²⁰ Bhaloo T. Juma M. Criscuolo CH. (2016). A solution-focused approach to understanding patient motivation in diabetes self-management: Gender differences and implications for primary care. *Chronic Illness*. Vol. 14(4) 243-255. Approfondito in "La salute di genere in Toscana", Collana Documenti ARS, n. speciale 120, Cap.10.4 Atteggimento del personale sanitario rispetto al genere (A cura di I. Serafini) https://www.ars.toscana.it/images/pubblicazioni/Collana_ARS/2023/Documento_ARS_La_salute_di_genere_in_Toscana.pdf

Vedova	2	31	271	1.062	2.896	6.924	14.317
Toscana - Femmine							
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80 e più
Nubile	147.436	106.792	81.288	51.039	22.112	11.174	10.038
Coniugata	13.068	82.595	165.592	213.507	178.762	135.843	53.337
Divorziata	232	3.778	17.118	30.715	21.249	10.525	3.724
Vedova	23	364	2.331	9.452	25.760	61.827	134.498

Tabella 6 - Stato civile per età delle donne residenti in Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana 2022 per età - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Per fornire un ulteriore elemento utile a promuovere un focus sui bisogni della popolazione, specie in termini di cura, si evidenzia che nelle Zone socio-sanitarie dell'Area Vasta Toscana nord-ovest, in cui rientrano i Comuni della Provincia di Pisa e quindi anche i Comuni dell'Unione Valdera risultano 914898 persone in esenzione totale per invalidità civile di età 0-64 anni (di cui 104328 nella Zona Alta Val di Cecina - Val d'Era, a cui afferiscono i Comuni dell'Unione). Il rapporto percentuale sulla popolazione è pari a 2,40 nell'Area Vasta, superiore quindi al dato medio regionale; mentre risulta decisamente inferiore (1,8%) nella zona di riferimento per i Comuni dell'Unione e comunque minore anche nelle altre zone a cui afferiscono gli altri comuni della Provincia di Pisa.

Popolazione 0-64 con esenzione totale per invalidità per Zona distretto di residenza e sesso					
Zona di residenza	F	M	Totale	Residenti 0-64	% esenti su popolazione 0-64
Alta Val di Cecina - Val d'Era	822	1.051	1.873	104.328	1,8
Bassa Val di Cecina - Val di Cornia	1.010	1.181	2.191	95.572	2,29
Empolese - Valdarno Inferiore	1.470	2.021	3.491	126.933	2,05
Pisana	1.294	1.792	3.086	182.440	1,69
AV Toscana Nord-ovest	10.005	12.746	22.751	914.898	2,49
Toscana	24.516	31.875	56.391	2.721.117	2,07

Tabella 7 - Popolazione 0-64 con esenzione totale per invalidità per Zona distretto di residenza e sesso (al 31/08/2022) - valori assoluti - Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2022-2023, Regione Toscana

2.6 Le famiglie

L'andamento della numerosità dei nuclei familiari nei contesti territoriali di riferimento mostra un trend di aumento tra il 2016 e il 2021.

Si tratta di una tendenza di crescita trasversale a tutto il territorio preso in esame, con un aumento pronunciato in alcuni Comuni dell'Unione Valdera, che rende la variazione media annua dell'Unione maggiore rispetto ai valori della Provincia di Pisa, della Toscana e dell'Italia.

Numero di famiglie 2016-2021				
	2016	2021	Variazione numero 2021-2016	Variazione % media Annuale (2016/2021)
Bientina	3.375	3.570	+195	1,13
Buti	2.392	2.424	+32	0,27
Calcinaia	5.166	5.330	+164	0,84
Capannoli	2.544	2.635	+91	0,71
Casciana Terme Lari	5.186	5.285	+99	0,38
Palaia	1.888	1.940	+52	0,54
Pontedera	12.295	12.791	+496	0,79
Unione Valdera	32.846	33.975	+1.129	0,65
Provincia di Pisa	183.465	187.299	+3.834	0,41
Toscana	1.649.770	1.662.574	+12.804	0,15
Italia	2.593.4824	26.206.246	+271.422	0,21

Tabella 8 - Numero di famiglie nei Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, Italia, 2016-2021 - valori assoluti e percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

A fronte dell'aumento in questi anni del numero di famiglie residenti, si evidenzia però una diminuzione del numero di componenti, che emerge come tendenza comune a tutto il territorio indagato. Si riscontra quindi la presenza di un maggior numero di nuclei familiari ma meno numerosi e con un trend di decrescita della numerosità dei componenti a partire dal 2016. Osservando il dettaglio, si nota che l'Unione Valdera presenta però un numero medio di componenti pari a 2,35, lievemente superiore rispetto a quello della Provincia di Pisa (2,23).

Il calo del numero medio dei componenti dei nuclei è sicuramente riconducibile a una ben più generale e diffusa evoluzione del modello familiare, ricondotta dalla ricerca sul tema al fenomeno della denatalità e all'affermazione delle strutture familiari mononucleari in costante aumento a livello nazionale (33,1% nel 2022) e non solo. Il Report Istat²¹ mostra infatti che nel 2022 la dinamica demografica italiana continua a registrare valori negativi, con un ulteriore calo delle nascite rispetto all'anno precedente (-1,9%), nonostante il positivo contributo del saldo migratorio.

²¹ Report relativo alla dinamica demografica del 2022 prodotto da Istat "Nascite sempre in calo, movimenti migratori in ripresa" <https://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato1679308930.pdf>.

Riguardo la natura delle famiglie mononucleari, l'indagine multiscopo ISTAT mostra poi due tendenze diverse rispetto al genere, se incrociato con le informazioni relative all'età e allo stato civile. A livello nazionale emerge infatti che gli uomini soli hanno prevalentemente un'età compresa tra i 45 e i 64 anni e sono celibi; mentre le donne sole sono soprattutto over 65enni e vedove.

Numero medio di componenti delle famiglie			
	2016	2021	Differenza % 2021-2016
Bientina	2,44	2,4	-0,04
Buti	2,38	2,3	-0,08
Calcinaia	2,44	2,38	-0,06
Capannoli	2,49	2,44	-0,05
Casciana Terme Lari	2,42	2,3	-0,12
Palaia	2,44	2,34	-0,1
Pontedera	2,38	2,29	-0,09
Unione Valdera	2,43	2,35	-0,08
Provincia di Pisa	2,3	2,23	-0,07
Toscana	2,27	2,2	-0,07
Italia	2,34	2,25	-0,09

Tabella 9 - Numero medio di componenti in Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, Italia, 2016-2021 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

I dati sulla composizione dei nuclei familiari vanno considerati anche alla luce di un altro fenomeno diffuso e rilevato sia a livello nazionale che regionale, che riguarda la presenza di persone giovani tra i 18 e i 34 anni celibi e nubili che risiedono con la famiglia di origine. Si tratta di una condizione che nel 2022 riguarda il 63,6% della popolazione giovane toscana (a fronte del 67,4% italiano), indipendentemente dalla condizione professionale, in quanto circa la metà di queste e di questi giovani lavora (49,5%), il 31,5% studia e il 16,3% è in cerca di occupazione.

2.7 Il bilancio demografico

Il bilancio demografico mostrato di seguito evidenzia, in riferimento all'anno 2021 (ultimo dato aggiornato con il dettaglio demografico), un saldo complessivo negativo: la popolazione della Provincia di Pisa registra al 31/12/2021 un'evoluzione negativa rispetto al gennaio dello stesso anno, con una diminuzione pari a -942 persone (-0,2%). Si tratta di un calo lievemente più contenuto rispetto a quello toscano, che ha raggiunto quota -29.674 (-0,8%). Nel quadro provinciale, fa

eccezione l'Unione Valdera, che mostra un saldo complessivo positivo (+180, pari ad una differenza di 0,2%), condiviso da tutti i Comuni che ne fanno parte.

Bilancio demografico				
		Unione Valdera	Provincia di Pisa	Toscana
Popolazione al 1/01/2021		79.068	417.983	3.692.865
Movimento naturale	Nati	564	2.731	22.592
	Morti	925	5.083	47.505
	Saldo	-361	-2.352	-24.913
Movimento migratorio	Iscritti	3.217	16.401	119.735
	Cancellati	-2.700	14.014	101.863
	Saldo	517	2.387	17.872
Movimento per altri motivi	Iscritti	31	211	4.141
	Cancellati	207	1.138	13.210
	Saldo	-176	-927	-9.069
Saldo censuario totale		200	-50	-13.564
Popolazione al 31/12/2021		79.248	417.041	3.663.191
Differenza della popolazione tra l'1/01/2021 e il 31/12/2021		180	-942	-29.674

Tabella 10 - Il bilancio demografico di Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, 2022 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Bilancio demografico										
		Bientina	Buti	Calcinaia	Capannoli	Casciana Terme Lari	Palaia	Pontedera	Unione Valdera	Provincia di Pisa
Popolazione al 1/01/2021		8.544	5.538	12.700	6.363	12.134	4.519	29.270	79.068	417.983
Movimento naturale	Nati	82	28	106	51	69	26	202	564	2.731
	Morti	80	72	117	69	159	43	385	925	5.083
	Saldo	2	-44	-11	-18	-90	-17	-183	-361	-2.352
Movimento migratorio	Iscritti	378	203	545	226	502	177	1.186	3.217	16.401
	Cancellati	-373	-145	-514	-156	-408	-153	-951	-2.700	14.014

Bilancio demografico										
		Bientina	Buti	Calcinaia	Capannoli	Casciana Terme Lari	Palaia	Pontedera	Unione Valdera	Provincia di Pisa
	Saldo	5	58	31	70	94	24	235	517	2.387
Movimento per altri motivi	Iscritti	6	2	4	1	0	1	17	31	211
	Cancellati	25	12	39	15	18	7	91	207	1.138
	Saldo	-19	-10	-35	-14	-18	-6	-74	-176	-927
Saldo censuario totale		21	33	26	29	40	15	36	200	-50
Popolazione al 31/12/2021		8.553	5.575	12.711	6.430	12.160	4.535	29.284	79.248	417.041

Tabella 11 - Il bilancio demografico dei Comuni dell'Unione Valdera 2022 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Il saldo naturale risulta negativo in tutta l'area considerata (Toscana: -24.913, Provincia di Pisa: -2.352; Unione Valdera: -361), con l'eccezione del Comune di Bientina, che presenta un risultato positivo, pur esiguo (+2).

A controbilanciare il saldo naturale interviene però il dato del saldo migratorio, che risulta positivo in tutti i territori considerati (Toscana: +17.872; Provincia di Pisa: +2.387; Unione Valdera: +517) con dati che compensano il calo del movimento naturale. ISTAT²² presenta però un ulteriore indicatore demografico, nominato "movimento per altri motivi"²³, che contribuisce a ridimensionare l'impatto del saldo migratorio, presentando valori negativi in tutta la Provincia (Toscana: 517, Provincia di Pisa: -927; Unione Valdera: -176). Questi dati confermano che la provincia di Pisa, in generale, e l'Unione Valdera, in particolare, non risultano indenni al calo demografico: fenomeno del resto già ampiamente conosciuto anche a livello regionale e nazionale e che la forte denatalità contribuisce a inasprire.

2.8 La popolazione di origine straniera

Nell'Unione Valdera la popolazione di origine straniera residente al 1° gennaio 2022 è composta da 7733 persone, pari al 9,8% dell'intera popolazione dell'area: un valore lievemente inferiore a quello registrato nella provincia di Pisa (10%) e in Toscana (11,1%) ma superiore al dato italiano (8,5%).

²² ISTAT pubblica a cadenza regolare i dati annuali relativi al bilancio demografico (<http://dati.istat.it/#>)

²³ Si tratta di un indicatore che monitora casi particolari di iscrizioni e di cancellazioni. Tra le prime conta le persone o precedentemente cancellate per irreperibilità e ricomparse o non censite ma effettivamente residenti; tra le seconde annovera i soggetti cancellati in quanto risultati non più residenti in seguito ad accertamento anagrafico oppure i soggetti che sono stati censiti come residenti in un Comune senza possederne i requisiti.

La presenza di persone di origine straniera si distribuisce in modo piuttosto omogeneo in 6 dei 7 comuni dell'Unione, caratterizzati da una bassa percentuale di presenza, che si aggira attorno al 6-7% e con alcuni Comuni che risultano più "attraenti" di altri, ad esempio Palaia e Casciana Terme Lari.

Un dato difforme è rappresentato però dal caso di Pontedera, che conosce invece una significativa presenza di persone di origine straniera residenti rispetto al dato della Toscana e dell'Italia: risulta infatti che 1 persona residente su 6 è di origine straniera, pari al 15,2% dell'intera popolazione.

Ricordiamo che l'analisi della popolazione di origine straniera si limita a fotografare i soggetti residenti e non considera perciò le persone presenti sul territorio ma non registrate.

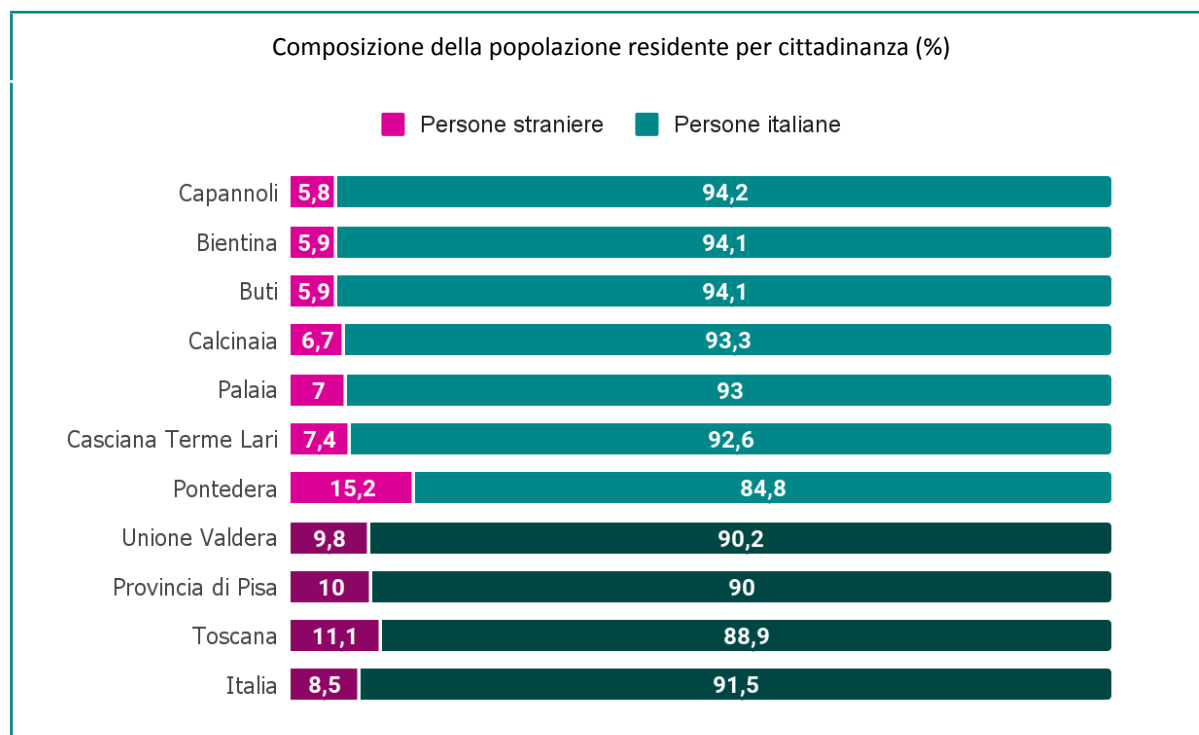


Grafico 9 - Composizione della popolazione residente per nazionalità dei Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, Italia 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Tra il 2019 e il 2022 non si registrano cambiamenti significativi nella presenza di popolazione di origine straniera sui territori di riferimento, dato probabilmente influenzato dal verificarsi dell'emergenza prima e della crisi pandemica poi, che hanno impattato in modo marcato sugli spostamenti delle persone sia tra territori limitrofi che da e verso quelli più distanti.

A fronte di un 2020 che ha visto un aumento degli arrivi di persone di origine straniera nei territori considerati, nonostante il ridimensionamento dovuto al periodo pandemico (Unione Valdera: 1%; Provincia di Pisa: 1,2%; Toscana: 0,5%; Italia: 0,9%) e di un 2021 che ha registrato un aumento soprattutto a livello regionale (7%) e provinciale (4,7%), il 2022 ha mostrato un diffuso calo degli arrivi (Provincia di Pisa: -1,5%; Toscana: -4,6%; Italia: -2,7%), con l'unica eccezione del caso dell'Unione Valdera, con una variazione positiva dell'1%.

Trend popolazione straniera				
	2019	2020	2021	2022
Unione Valdera	7.451	7.528 (1%)	7.654 (1,7%)	7.733 (1%)
Provincia di Pisa	39.990	40.482 (1,2%)	42.382 (4,7%)	41.759 (-1,5%)
Toscana	396.301	398.111 (0,5%)	425.931 (7%)	406.508 (-4,6%)
Italia	4.996.158	5.039.637 (0,9%)	5.171.894 (2,6%)	5.030.716 (-2,7%)

Tabella 12 - Trend popolazione di origine straniera Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, Italia 2019- 2022 - valori assoluti e valori percentuali (variazione % annuale rispetto al valore dell'anno precedente) - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

2.8.1 L'impatto della popolazione di origine straniera sulla composizione per età

Nei territori di riferimento, come del resto anche a livello regionale e nazionale, la popolazione residente di origine straniera risulta più giovane rispetto alla media dell'intera popolazione (grafico 8). Nel caso dei cittadini di origine straniera infatti la classe di età delle persone minorenni raccoglie il 22,6%, circa 1 persona su 5, a fronte del 16,2% dell'intera popolazione nell'area dell'Unione Valdera. Parallelamente rileviamo che solo il 23% della popolazione di origine straniera ha un'età superiore ai 50 anni, a fronte del 45,8% di over 50enni dell'intera popolazione, con una piccola percentuale di over 65enni.

Osservando le distribuzioni per età dei singoli Comuni notiamo che le numerosità cambiano a seconda dei contesti territoriali, ciò può essere ricondotto a diversi fattori: da una parte la maggiore attrattività di aree economicamente più dinamiche, dove le possibilità di lavoro sono maggiori; dall'altra, il mantenimento e l'introduzione di tendenze demografiche e di natalità simili a quelle dei paesi di origine, che tendono ad abbassare l'età media.

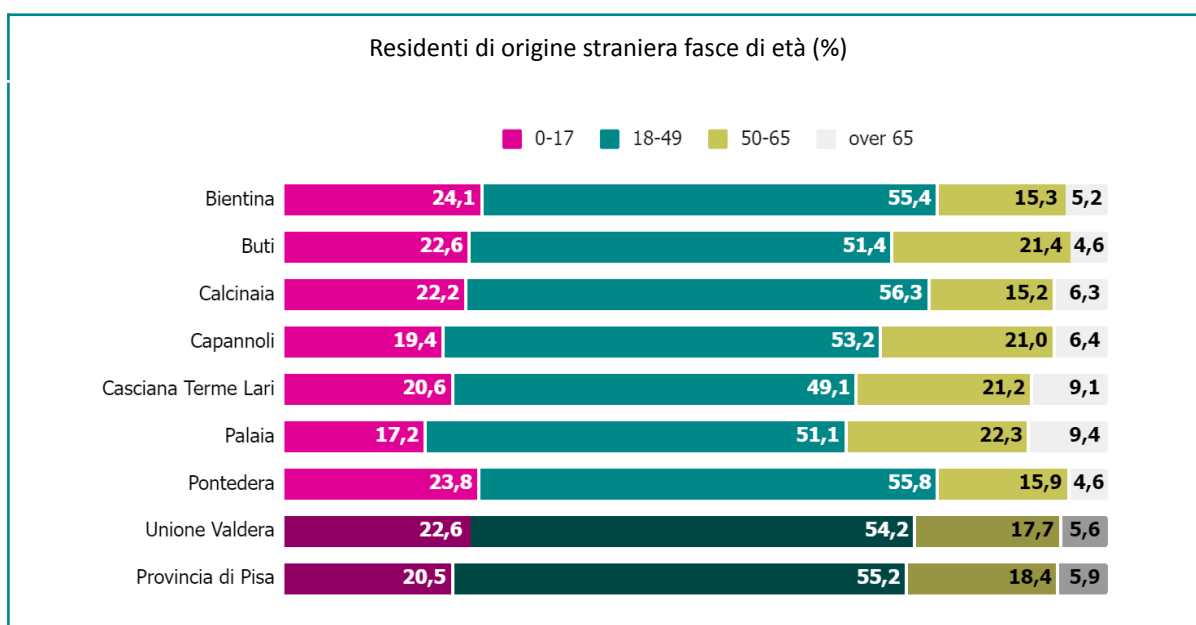


Grafico 10 - Residenti di origine straniera per età nei Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

2.8.2 Uomini e donne di origine straniera

Nella Provincia di Pisa osserviamo una presenza quasi sovrapponibile di donne e di uomini di origine straniera. Le donne con origine straniera sono 21237, pari al 9,9% dell'intera popolazione femminile, a fronte di 20522 uomini, che corrispondono al 10,1% del totale dei residenti uomini. Si tratta di una distribuzione equilibrata, analoga a quella registrata per la Toscana (F: 51,7%; M: 48,3%) e per l'Italia (F: 50,9%; M: 49,1%).

La quota di donne di origine straniera nella maggior parte dei comuni dell'Unione Valdera (40327, pari al 9,5% dell'intera popolazione femminile) risulta prevalente rispetto a quella maschile (38921, pari al 10% dell'intera popolazione maschile), con picchi che arrivano al 57-59% in alcuni Comuni (Bientina, Buti e Capannoli).

La composizione per genere complessiva della popolazione di origine straniera nell'area dell'Unione Valdera mostra percentuali più equilibrate tra le componenti femminile e maschile (rispettivamente 49,5% e 50,5%), simili a quelle della provincia di Pisa. La differenza può essere ricondotta alla distribuzione per genere nel comune di Pontedera, più popoloso degli altri e con una storia di immigrazione differente, influenzata certo dalle caratteristiche e dalle opportunità del tessuto economico-produttivo locale e limitrofo (distretto del cuoio), come dall'attivazione di una rete di solidarietà e di accoglienza formale e informale di connazionali, che si traduce anche nella maggior prevalenza di uomini di origine straniera (54,6%).

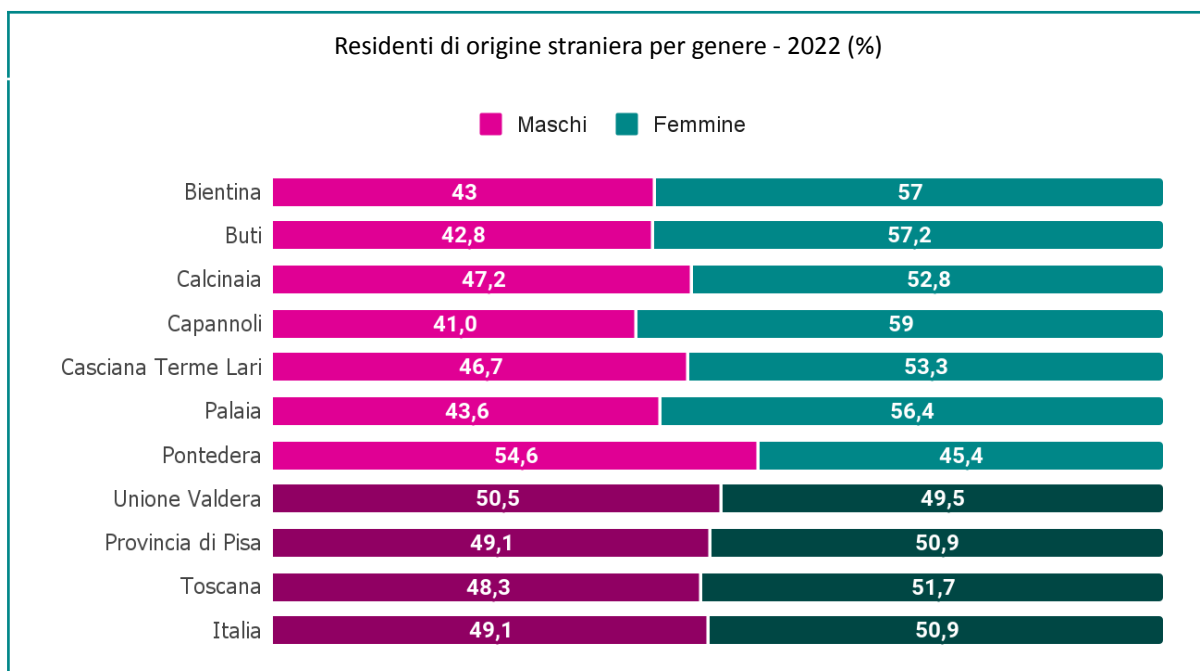


Grafico 11 - Residenti di origine straniera per genere nei Comuni dell'Unione Valdera, Unione Valdera, Provincia di Pisa, Toscana, Italia 2022 - valori percentuali - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Le differenze di genere nella presenza di persone di origine straniera risente delle caratteristiche demografiche e occupazionali sia dei contesti di arrivo che di quelli di origine, che possono favorire un'emigrazione di target di popolazione diversi anche per genere, non ultimo in ragione di un fenomeno in passato definito come "etnicizzazione" del mercato del lavoro e di specializzazione occupazionale su base etnico-nazionale. Con questa espressione, da un punto di linguistico ormai

inadeguata, ci si riferisce a fenomeni multidimensionali che implicano una forte concentrazione di manodopera di origine straniera o con background migratorio in determinati settori di attività economica e in alcuni specifici gruppi professionali. In pratica, si tratta di ambiti di domanda e offerta di lavoro connotati dalla presenza molto rilevante, in alcuni casi quasi esclusiva, di lavoratori e lavoratrici provenienti da paesi specifici, che delinea una sorta di segregazione in base all'origine migratoria. Come documentato dalla letteratura sul tema, si tratta di un fenomeno legato ai meccanismi che generano l'offerta di lavoro e anche influenzate dalle modalità con cui si esprime la domanda dei datori di lavoro, da cui anche i territori qui di riferimento sono interessati.

Oltre il 70,5 % della popolazione di origine straniera presente nel territorio della Provincia di Pisa appartiene a 9 specifiche comunità nazionali, che vedono come prime tre nazionalità per numerosità di residenti: albanese, romena e senegalese.

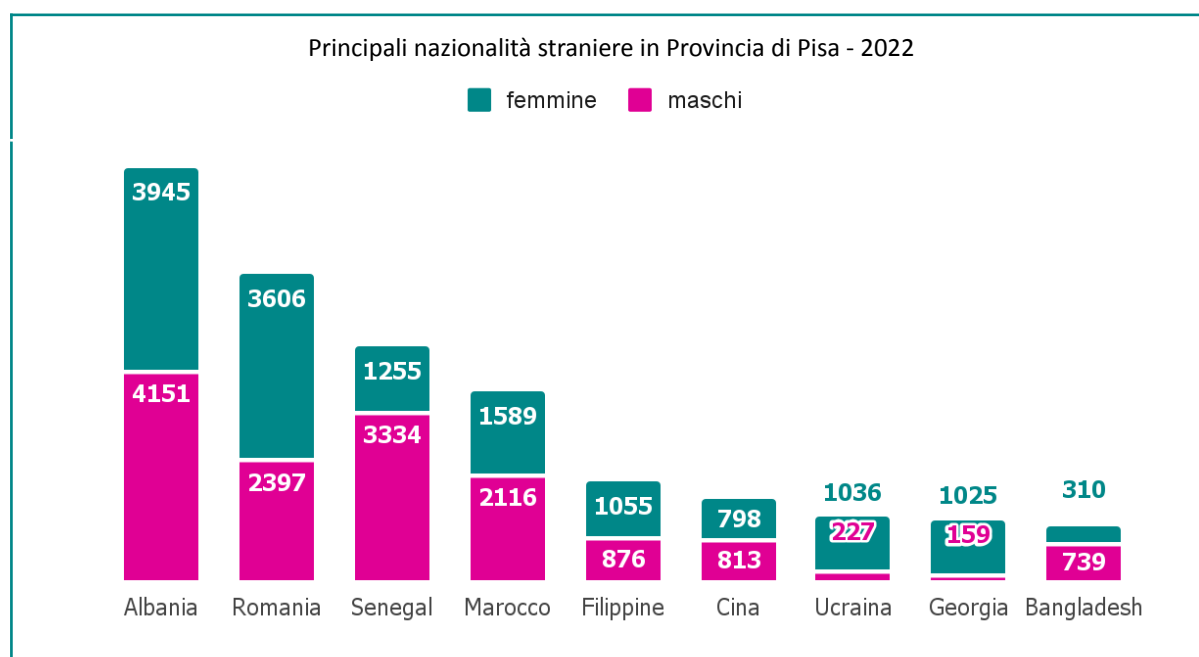


Grafico 12- Principali nazionalità straniere in Provincia di Pisa, pari all'70,5% del totale della popolazione straniera (41759), 2022 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Nell'Unione Valdera si registra una presenza sostanzialmente analoga a quella della Provincia di Pisa, con quasi l'80% (78,8%) della popolazione di origine straniera riferibile a 9 comunità nazionali e con la coincidenza delle prime tre registrate per la Provincia, ma in ordine diverso per numerosità: si evidenzia infatti una prevalenza di persone di origine senegalese, dato che che sembra risentire in particolar modo del caso di Pontedera.

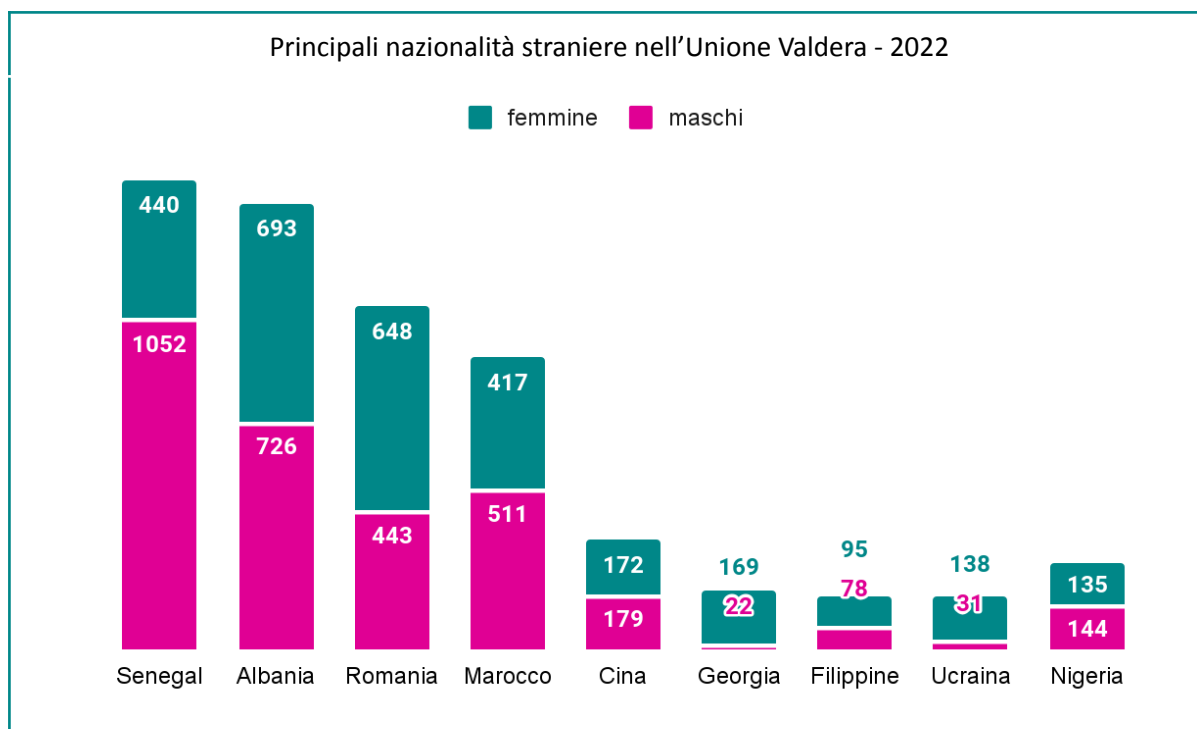


Grafico 13 - Principali nazionalità straniere dell'Unione Valdera, pari al 78,8% del totale della popolazione straniera (7733), 2022 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

La comunità senegalese risulta infatti la più numerosa del territorio dell'Unione e, al contrario delle altre nazionalità, maggiormente distribuite sul territorio, si concentra nel comune di Pontedera (30,9% del totale della popolazione di origine straniera del comune).

A Pontedera si riscontra una netta prevalenza maschile tra le persone provenienti dal Senegal e, in misura minore, da Albania e Marocco; mentre tra le comunità romena, ucraina, georgiana e filippina si rileva una maggiore presenza femminile, probabilmente connessa a un'offerta di lavoro riconducibile principalmente a impieghi nell'ambito di servizi domestici, lavori di cura alla persona e pulizie di uffici e negozi, che risultano particolarmente connotati dal punto di vista del genere.

Pontedera si caratterizza sì per le dimensioni maggiori della presenza rispetto agli altri comuni dell'Unione Valdera ma soprattutto per la prevalenza della nazionalità senegalese, che può essere ricondotta all'offerta di lavoro del territorio e alla tendenza delle persone migranti a ricongiungersi con connazionali, fenomeno così significativo che ha portato qui a parlare di una sorta di "diaspora senegalese".

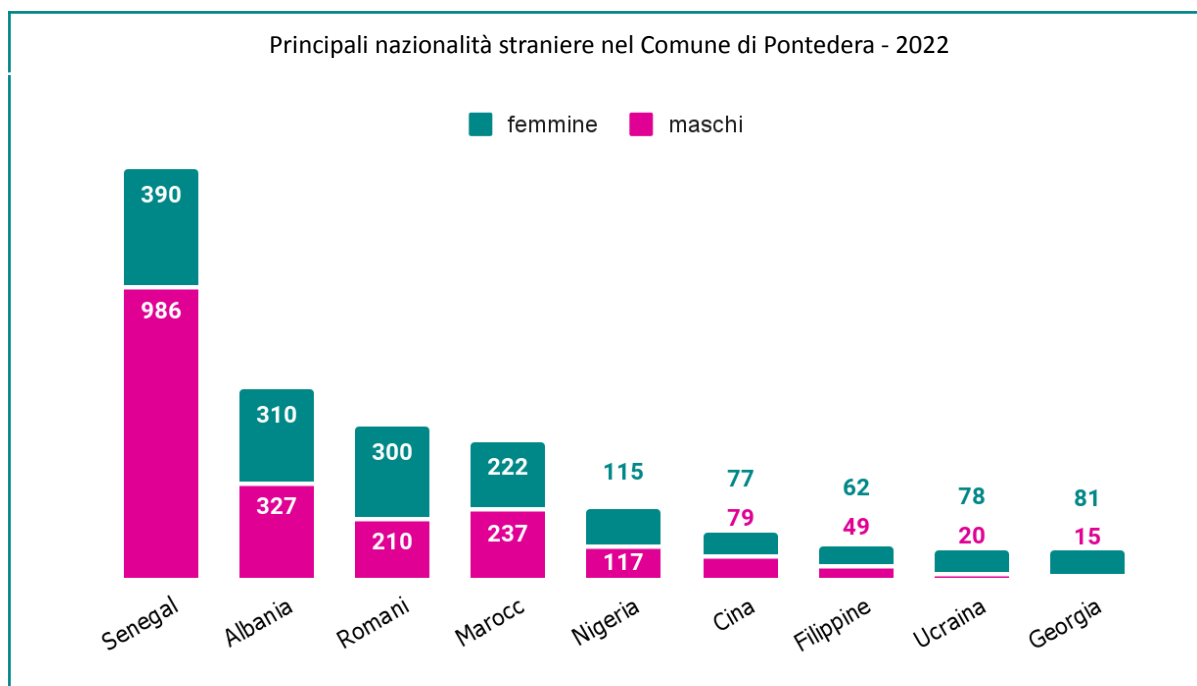


Grafico 14 - Principali nazionalità straniere nel Comune di Pontedera, pari all'82,5% del totale della popolazione straniera (4456), 2022 - valori assoluti - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

Nel resto dei comuni dell'Unione i paesi di provenienza delle persone di origine straniera si confermano invece Albania, Romania e Marocco.

Principali nazionalità straniere nei comuni dell'Unione Valdera escluso Pontedera (%)				
	Prima per prevalenza	Seconda per prevalenza	Terza per prevalenza	Totale popolazione straniera
Bientina	Albania (24,3%)	Cina (16,7%)	Romania (12,9%)	502
Buti	Albania (29,4%)	Romania (18%)	Marocco (15%)	327
Calcinaia	Romania (23,2%)	Albania (20,6%)	Marocco (11,5%)	853
Capannoli	Albania (32,7%)	Romania (24,7%)	Marocco (15,7%)	376
Casciana Terme Lari	Albania (38,6%)	Marocco (36,3%)	Romania (25,1%)	510
Palaia	Albania (21,3%)	Romania (11,9%)	Marocco (9,4%)	319

Tabella 13 - Principali nazionalità straniere dei Comuni dell'Unione Valdera (escluso Pontedera) e totali della popolazione straniera per ogni Comune, 2022 - valori assoluti e percentuali rispetto ai totali della popolazione straniera di ogni comune - Elaborazione Sociolab su dati ISTAT

2.9 Le pari opportunità e la popolazione studentesca del territorio

La popolazione studentesca della provincia di Pisa nell'anno scolastico 2021-2022 ammontava a 55682 per tutti gli ordini di scuola, distribuita per oltre la metà (58,8%) nella scuola secondaria di

primo e secondo grado. Di questa, 26962 sono bambine e ragazze (pari al 48,4%) e 7342 hanno origine straniera (13,2%).

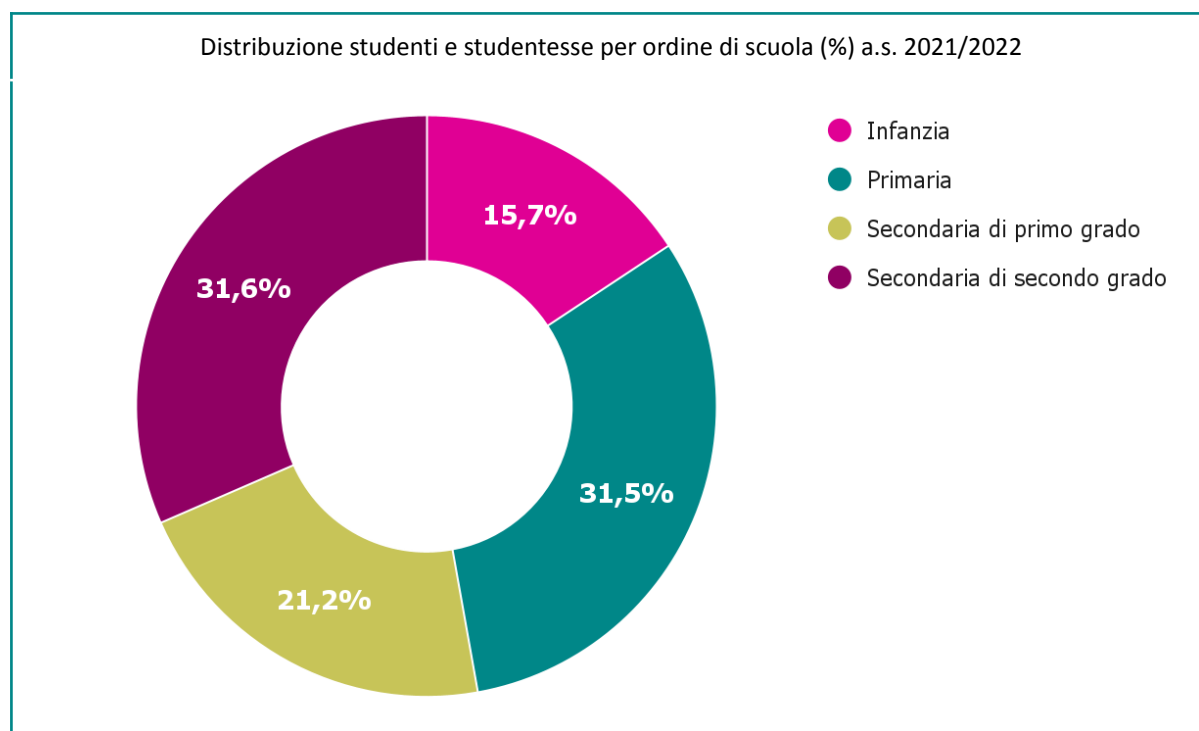


Grafico 15 - Distribuzione della popolazione studentesca della Provincia di Pisa per ordine di scuola. A.S. 2021-2022

L'origine straniera o il background migratorio così come il genere sono variabili correlate con le performance scolastiche e di conseguenza a fenomeni come la dispersione e l'abbandono scolastici.

In proposito, il rapporto "Valutazione VALdera una scuola in comune. Sviluppi del progetto e prospettive di attività" evidenzia la situazione degli studenti e delle studentesse degli istituti scolastici della Conferenza zonale per l'educazione e l'istruzione²⁴.

Tra il 2018 e il 2022 306²⁵ persone non italiane hanno fatto parte delle classi III della scuola secondaria di I grado nei territori della Conferenza, pari al 7-8,5% dell'intera popolazione studentesca e l'analisi prodotta per il progetto ValVal mostra che la nazionalità di origine influenza la preparazione: evidenzia infatti che le competenze misurate con il test INVALSI sono superiori di circa 50 punti per gli studenti e le studentesse di nazionalità italiana, rispetto a studenti e studentesse di origine non italiana di prima generazione e di circa 30 punti rispetto a coloro di seconda generazione.

Per quanto riguarda il genere, l'indicatore sintetico che misura l'inadeguatezza delle competenze in italiano mostra che la preparazione delle ragazze è risultata migliore di circa 10 punti in ogni anno scolastico tra il 2018 e il 2022. Nella prova di matematica invece le differenze tra studenti e studentesse sono più contenute: tra il 2018 e il 2022, le studentesse hanno raggiunto risultati

²⁴ La Conferenza ha competenza per tutto ciò che concerne lo sviluppo a livello locale del sistema di educazione e istruzione. Oltre ai Comuni membri dell'Unione Valdera partecipano alla conferenza della Valdera anche i Comuni di Crespina Lorenzana, Fauglia, Orciano Pisano, Santa Luce, Santa Maria a Monte.

²⁵ In particolare: 108 nel 2018/19 (di cui 36 di I generazione), 92 nel 2020/21 (di cui 27 di I generazione) e 106 nel 2021/22 (di cui 27 di I generazione).

lievemente migliori dei compagni, con una differenza che si è via via assottigliata, passando da circa 3 punti percentuali a 0,2 nel 2021/2022.

In un approccio sensibile alle multidi scriminazioni, in riferimento alla popolazione scolastica provinciale si evidenzia che la percentuale di alunni e alunne con disabilità in condizioni di gravità nell'anno scolastico 2022-2023 risulta nella Provincia di Pisa pari al 48,8%: dato superiore alla percentuale toscana (pari al 41,9%) e inferiore solo al dato registrato per la Provincia di Grosseto (51,7%). Il rapporto tra il numero di alunni e alunne con disabilità (2301) e i posti di sostegno (1754) risulta a livello della Provincia di Pisa però pari a 1,3, quindi analogo a quello regionale.

Posti di sostegno, alunni con disabilità e rapporto alunni con disabilità su posti di sostegno			
A.S. 2021-2022	Posti di sostegno	Alunni con disabilità	Alunni con disabilità su posti di sostegno
Provincia di Pisa	2.301	1.754	1,3
Toscana	18.383	14.007	1,3
Italia	290.089	180.205	1,6

Tabella 14 - Posti di sostegno, alunni con disabilità e rapporto alunni con disabilità su posti di sostegno - valori assoluti - Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2021-2022, Regione Toscana da dati Ministero Istruzione e USR Toscana

Preme qui sottolineare che in una prospettiva di promozione delle pari opportunità, pur da un punto di vista non riconducibile direttamente al genere, il tema dell'inclusione scolastica riguarda l'intera macrocategoria della popolazione studentesca con Bisogni Educativi Speciali (BES), che comprende gli studenti con disabilità, certificati ai sensi della legge 104/1992; quelli con diagnosi di un Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA) ai sensi della legge 170/2010 e quanti necessitano per diverse ragioni (linguistiche, psicologiche o di altra natura) di modalità educative speciali.

In questo approccio, la valutazione della dimensione inclusiva in ambito scolastico rappresenta un elemento di fondamentale importanza per garantire un servizio sempre più appropriato e tutelante dei diritti di studenti e studentesse. In questa direzione si inquadra il processo di autovalutazione, definito dal Sistema Nazionale di Valutazione (SNV), che vede uno dei propri capisaldi nel Rapporto annuale di autovalutazione (RAV)²⁶: il documento strategico che ogni scuola è chiamata a redigere su base triennale con aggiornamento annuale. Tra le sezioni del RAV sono presenti anche degli specifici indicatori riferiti alla dimensione inclusiva, che forniscono un'importante fonte informativa. Questo documento fornisce informazioni, raccolte attraverso un processo di autovalutazione guidata, con indicatori ad hoc che restituiscono un quadro utile per descrivere la dimensione inclusiva del sistema scolastico.

²⁶ Si tratta dello strumento di indagine che accompagna e documenta il processo di autovalutazione, per cui viene messo a disposizione un format a livello nazionale, aperto alle integrazioni delle scuole per cogliere la specificità di ogni realtà senza riduzioni o semplificazioni eccessive.

Nello specifico, nel caso degli istituti scolastici della Provincia di Pisa, l'autovalutazione su tre specifici indicatori di inclusione relativi ad azioni attuate, modalità di lavoro e strumenti mostra una performance non uniforme rispetto all'autovalutazione sia regionale che nazionale.

Di seguito si presentano i dati rilevati sulla base del RAV 2019-2022, che consentono una comparazione tra l'autovalutazione in merito alla realizzazione di percorsi formativi specifici in funzione delle caratteristiche della popolazione studentesca, al coinvolgimento di diversi soggetti (famiglie, Enti, associazioni, etc) nell'elaborazione del piano per l'inclusione, nell'attuazione dei processi di inclusione e infine rispetto all'adozione di misure e strumenti finalizzati a garantire accessibilità e fruibilità di risorse, attrezzature, strutture e spazi. Se sul primo indicatore relativo ai percorsi la performance degli istituti scolastici provinciali risulta positiva o in linea nel confronto con il livello regionale e nazionale, fatta eccezione per gli istituti secondari tecnici e professionali, rispetto all'indicatore relativo al coinvolgimento è sempre negativa, con particolare evidenza nel caso degli istituti professionali (66,7% di risposte positive). Diverso il dato rispetto a misure e strumenti su cui l'autovalutazione degli istituti scolastici pisani è sempre positiva nel confronto con i livelli territoriali superiori, con particolare evidenza del livello secondario di secondo grado e soprattutto dei licei (100% di risposte positive).

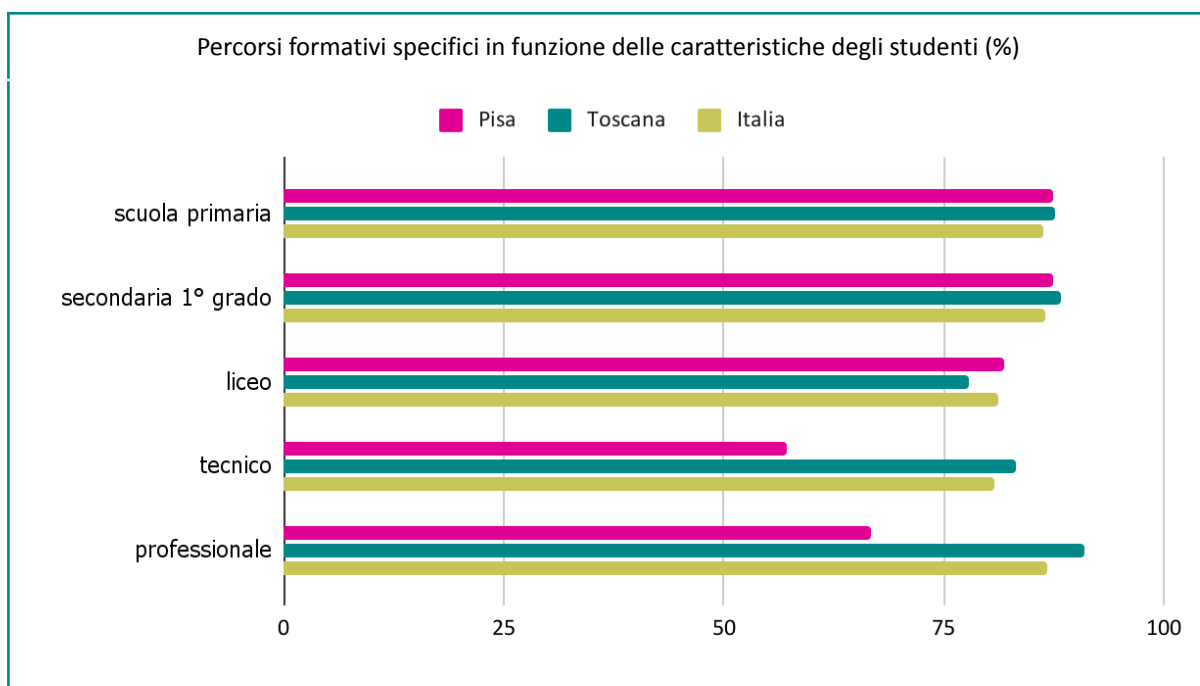


Grafico 16 - Risposta positiva degli istituti scolastici rispetto all'attivazione di percorsi formativi, A.S. 2021-22 (%) - Rielaborazione Sociolab su dati Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2021-2022 elaborazione e da Portale MIUR "Scuola in Chiaro" (www.cercalatuascuola.istruzione.it/cercalatuascuola)

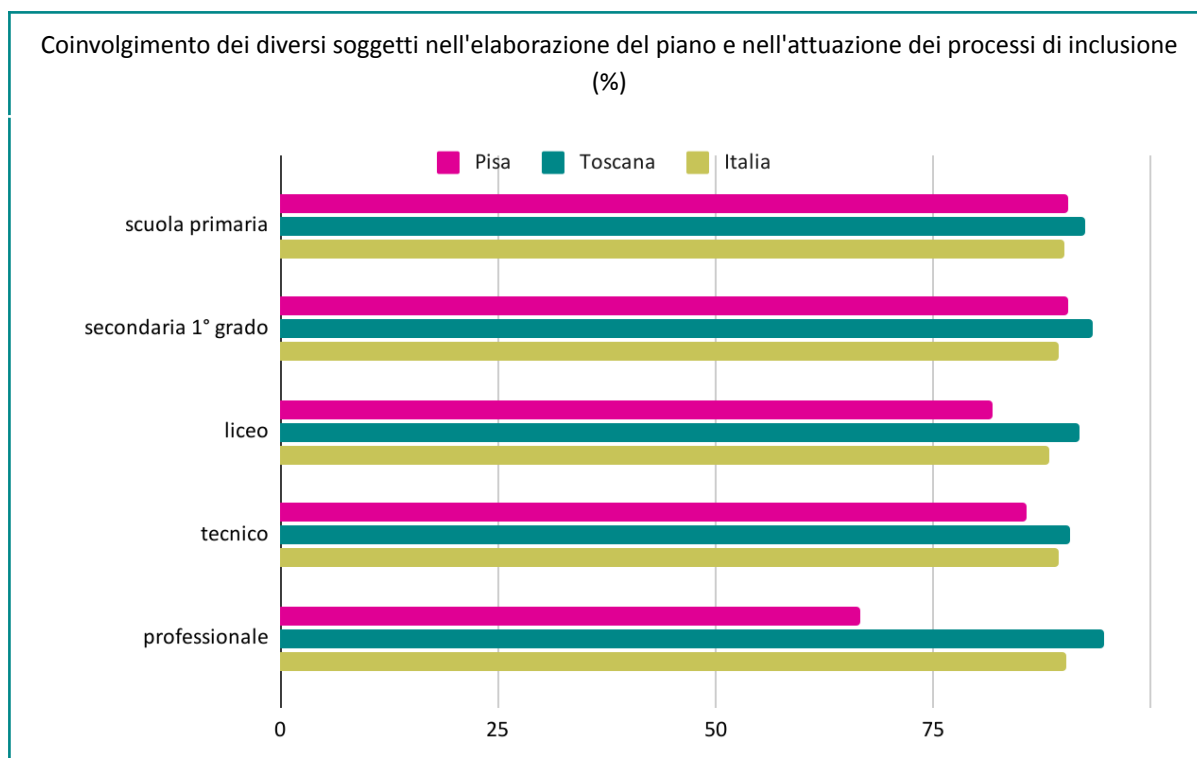


Grafico 17 - Risposta positiva degli istituti scolastici rispetto al coinvolgimento di stakeholder nell'elaborazione del piano e nell'attuazione dei processi di inclusione, A.S. 2021-22 (%) - Rielaborazione Sociolab su dati Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2021-2022 elaborazione da Portale MIUR "Scuola in Chiaro" (www.cercalatuascuola.istruzione.it/cercalatuascuola)

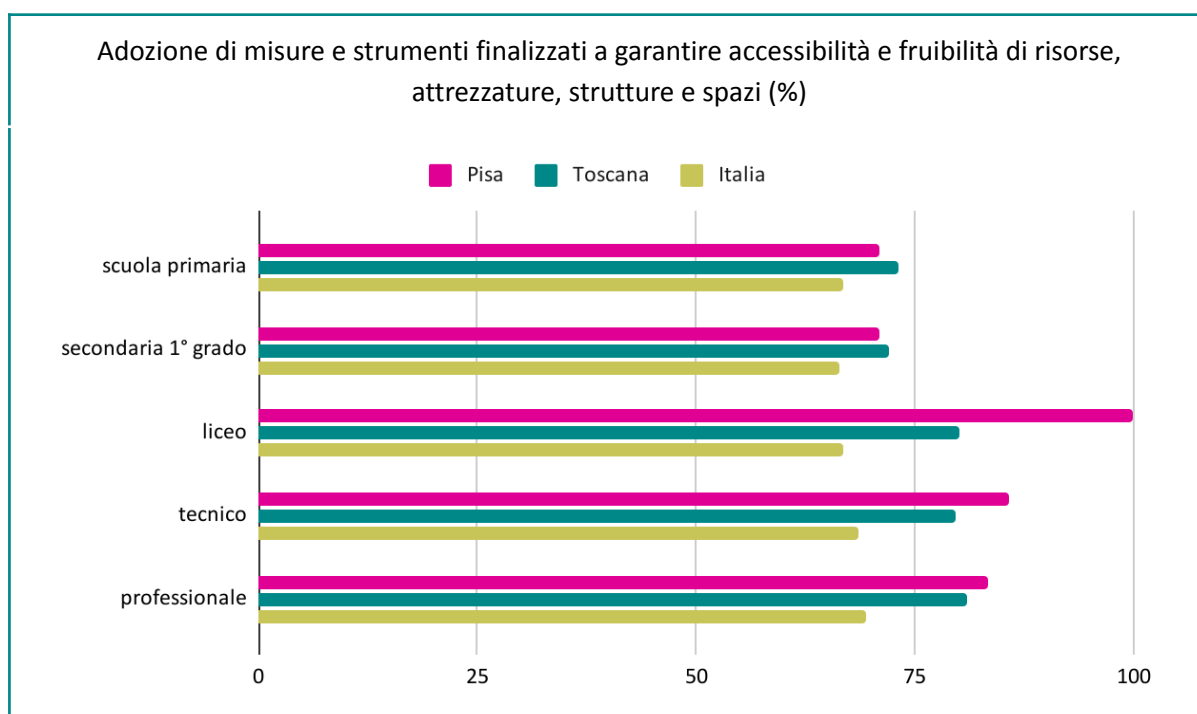


Grafico 18 - Risposta positiva degli istituti scolastici rispetto ad azioni e misure per accessibilità, A.S. 2021-22 (%) - Rielaborazione Sociolab su dati Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2021-2022 elaborazioni e da Portale MIUR "Scuola in Chiaro" (www.cercalatuascuola.istruzione.it/cercalatuascuola)

2.10 Mondo del lavoro e differenze di genere

La dimensione lavorativa è permeata da disuguaglianze, che gravano sulla popolazione femminile e che si traducono in maggiori difficoltà di accesso, di conciliazione con altri ambiti di vita e in un sostanziale e persistente divario di retribuzione (il cosiddetto *gender pay gap*).

La crisi connessa alla gestione dell'emergenza pandemica ha amplificato e complicato il *gender gap*, rendendo ancora più lontano il momento stimato di raggiungimento di un equilibrio: attualmente, secondo il più recente *Global Gender Gap Index*²⁷, l'Italia si posiziona al 63esimo posto della classifica mondiale, mentre in Europa risulta 25esima su 35 paesi. Per quanto riguarda la partecipazione al mondo del lavoro, la differenza retributiva e la presenza delle donne in posizioni apicali, l'Italia si trova invece alla 110ma posizione e la ricerca sul tema ha stimato che in Italia saranno necessari 151 anni per eliminare il *gender gap* tra uomini e donne.

Alla luce di questo quadro generale, il capitolo analizza, in ottica di genere, dati e considerazioni relativi a diverse dimensioni del mercato del lavoro.

2.10.1 Il contesto economico e produttivo

Il sistema economico della Provincia di Pisa si presenta come vario e caratterizzato da molteplici attività su svariati settori: industriale (nautica, calzature, meccanica, chimico-farmaceutico), turistico, agroalimentare e dei servizi. Si tratta quindi di un sistema economico diversificato, caratterizzato da marcate specializzazioni economiche locali, che conferiscono all'assetto occupazionale connotazioni eterogenee.

In questo quadro provinciale, il rapporto *Il sistema socio-economico della Valdera: dotazioni e relazioni. Quadro conoscitivo di supporto alla redazione del Piano Strutturale Intercomunale* (IRPET, 2019) già evidenziava la natura composita anche del territorio dell'Unione Valdera dal punto di vista del tessuto economico-produttivo: la parte nord più urbanizzata, organizzata su un tessuto produttivo manifatturiero, sul settore terziario e con le principali infrastrutture di trasporto; la parte sud meno accessibile e più connotata dai settori legati alla ruralità, come attività agrituristiche e agro-alimentari. In questo tessuto, Pontedera si qualifica come comune "Centrale", dove si dislocano i principali servizi e si accentrano le principali reti di connessione con i centri vicini, Pisa e Firenze.

La sintetica panoramica su alcuni dati relativi al sistema produttivo e al mercato del lavoro riportata di seguito si inserisce nell'ambito di una ricostruzione del contesto territoriale che cerca di proporre una lente di genere e sensibile alle multidiscriminazione anche ai dati economici, tradizionalmente letti in chiave più neutra.

²⁷ Pubblicato per il World Economic Forum del 2022.

2.10.2 L'imprenditoria femminile

In merito all'imprenditoria femminile la Camera di Commercio di Pisa²⁸ rileva che nell'area della Provincia di Pisa le aziende femminili, ovvero imprese in cui la presenza delle donne è superiore al 50%, hanno attraversato un periodo di rallentamento e di stagnazione durato 5 anni, dal 2016 al 2020. Il dato si è aggravato a seguito del periodo pandemico, che ha impattato su tutto l'assetto economico locale, colpendo in particolar modo l'occupazione femminile.

Il 2021 segna però un risultato positivo, con il numero di imprese femminili che cresce dell'1,3%.

In particolare, a fine 2021 sono state contate 9.686 attività con una prevalenza di donne tra le persone dirigenti o imprenditrici, pari al 22,3%: percentuale che resta tuttavia inferiore alla media toscana (23,2%)²⁹ e corrispondente a 1 impresa su 5.

L'imprenditoria femminile conta il numero più alto di attività soprattutto nei settori del commercio al dettaglio (1.975), delle coltivazioni agricole, dei prodotti animali (1.090) e di altre attività di servizi per la persona (1.052), in linea con il dato regionale (commercio 36,1%, servizi 33,6%, agricoltura 14,5%, manifatturiero 12,1% edilizia 3,5%).

Notiamo poi che il tasso di femminilizzazione, ovvero l'incidenza percentuale delle imprese femminili nei singoli settori, concentra valori più alti in settori di attività tradizionalmente attribuiti alle donne. Risultano infatti prevalentemente "femminili" le imprese dedicate a lavori che rientrano nella dimensione delle attività dei servizi per la persona (66,1%), seguite da comparti e servizi legati alla confezione di articoli di abbigliamento (38,5%) e all'alloggio (36,2%). Restano invece relegati a pochi casi le imprese femminili nel settore dell'edilizia, con solo il 5,4% di attività di costruzione specializzate e il 10,3% di costruzione di edifici.

I settori più rilevanti per l'imprenditoria femminile pisana - anno 2021				
Settori di attività	Totale imprese	Imprese femminili	Addetti imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
Commercio al dettaglio	6.216	1.975	3.275	31,8%
Coltivazione agricole e prodotti animali	3.292	1.090	1.073	33,1%
Altre attività di servizi per la persona	1.591	1.052	1.943	66,1%
Attività dei servizi di ristorazione	2.909	869	2.722	29,9%

²⁸ Dal Comunicato Stampa *Cresce nel 2021 l'imprenditoria femminile pisana Le "imprese rosa" rappresentano il 22% dell'imprenditoria provinciale ed occupano circa 20mila addetti.* <https://www.pi.camcom.it/documenti/Comunicati%20stampa%202022/20220307-comunicato-imprese-femminili-Pisa-anno-2021-cm-rev2.pdf>

²⁹ A livello toscano sappiamo dalla Camera di Commercio di Firenze che al 2022 le imprese femminili sono il 24,1%, di cui l'82,7% con quota totalitaria (presenza femminile totale), il 13,6% forte (presenza femminile superiore al 60%) e il 3,7% maggioritaria (presenza femminile compresa tra il 50% e il 60%). E in totale le titolari di cariche in imprese attive sono 155.886 donne, il 29,9% del totale.

I settori più rilevanti per l'imprenditoria femminile pisana - anno 2021				
Settori di attività	Totale imprese	Imprese femminili	Addetti imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
Commercio all'ingrosso	3.743	554	915	14,8%
Attività immobiliari	2.341	505	477	21,6%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	1.511	270	1.591	17,9%
Costruzione di edifici	2.227	230	479	10,3%
Lavori di costruzione specializzati	4.205	228	549	5,4%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	843	201	251	23,8%
Alloggio	528	191	366	36,2%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio	666	179	228	26,9%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	622	167	501	26,8%
Confezione di articoli di abbigliamento	317	122	321	38,5%
Attività dei servizi d'informazione	399	115	171	28,8%

Tabella 15 - I settori più rilevanti per l'imprenditoria femminile pisana, 2021 - valori assoluti e percentuali - Camera di Commercio Pisa

Confrontando la distribuzione delle imprese femminili registrate nei territori della Provincia di Pisa notiamo che nel 2021, a fronte di una media del tasso di femminilizzazione provinciale del 22,3%, le percentuali più alte si riscontrano nei comuni di Riparbella (34,7%), Castelnuovo in Val di Cecina (33,9%), Santa Luce (33,8%) e Guardistallo (33,0%). Osservando poi il dettaglio dell'Unione Valdera, Palaia risulta l'area con maggiore densità di imprese femminili (pari al 29,2%), seguita da Buti con il 25,2%.

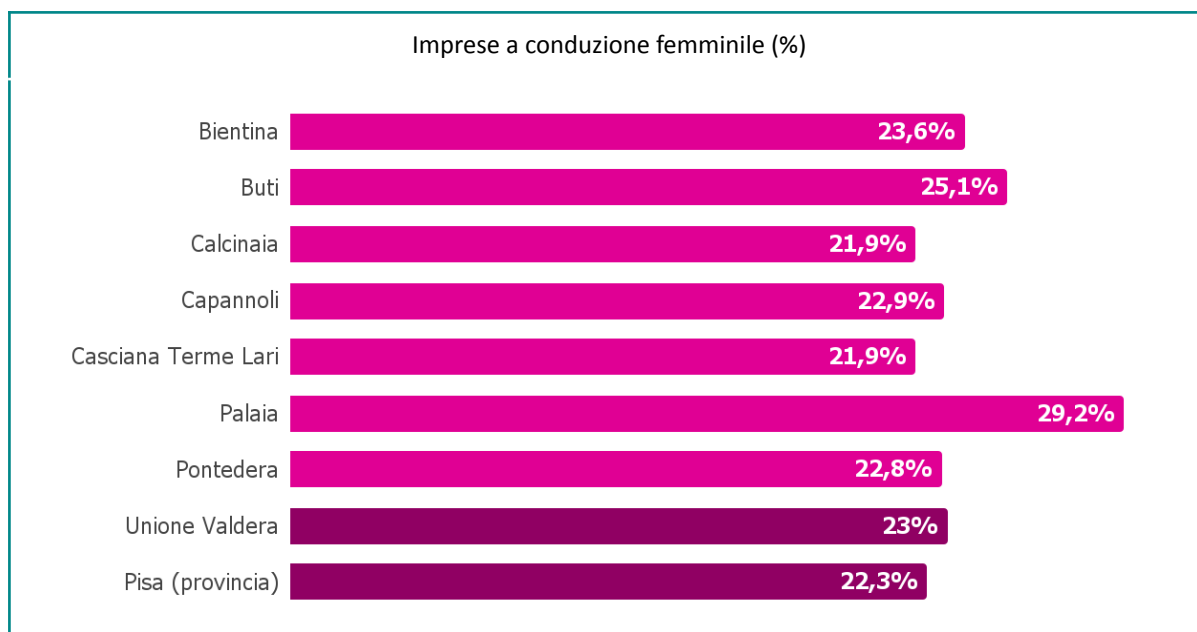


Grafico 19 - Tasso di femminilizzazione delle imprese nella Provincia di Pisa pisana - valori percentuali - Camera di Commercio Pisa

Un'informazione interessante riguarda poi la distribuzione delle cariche all'interno delle imprese della Provincia di Pisa. Si osserva infatti che nel 2021 nell'area provinciale pisana sono 18449 le donne con ruoli apicali e/o amministrativi, pari al 27,8% del totale. Questo dato, oltre a rappresentare un risultato ancora modesto e poco "rassicurante" a livello generale, mostra un calo rispetto all'anno precedente (nel 2020, 29,5%).

Dalla distribuzione tra le diverse cariche emerge poi che la presenza femminile risulta proporzionalmente più alta nella posizione di socia (43% rispetto al 57% maschile), seguita dai ruoli di titolare (27,7%) e amministratrice (24,9%); in termini assoluti sono 7670 le amministratrici, 6025 le titolari e 3699 le socie.

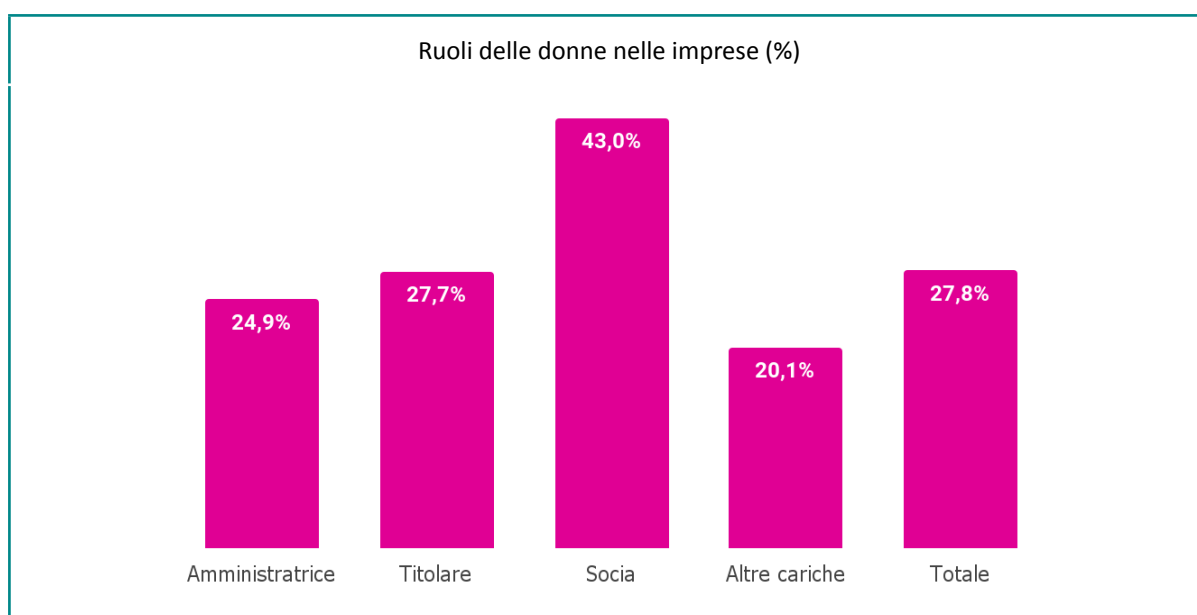


Grafico 20 - Quota di donne con cariche nelle imprese, 2021 - valori percentuali - Camera di Commercio Pisa

2.10.3 La disoccupazione

Nella Provincia di Pisa, l'osservazione dei dati sulle iscrizioni allo stato di disoccupazione consente di evidenziare la rilevanza della variabile di genere nel territorio.

I Servizi per l'Impiego hanno infatti registrato nel 2022 un totale di 62151 persone disoccupate in cerca di lavoro sul territorio della Provincia di Pisa, ma i valori della disoccupazione risultano nettamente più significativi per la popolazione femminile, con il 57,7% di donne a fronte del 42,3% di uomini che si iscrivono allo stato dedicato. Questo valore aumenta lievemente nei territori dell'Unione Valdera (F:58,7%; M: 41,3%), con alcuni picchi nei Comuni di Bientina (F: 63,4%), Calcinai (F: 62,4%) e Capannoli (F: 60,2%).

Persone iscritte allo stato di disoccupazione			
Comune di residenza	Iscritte Femmine	Iscritti Maschi	Iscritti totali
Bientina	744 (63,4%)	430 (36,6%)	1.174
Buti	481 (56,8%)	366 (43,2%)	847
Calcinai	1.048 (62,4%)	632 (37,6%)	1.680
Capannoli	521 (60,2%)	345 (39,8%)	866
Casciana Terme Lari	1.109 (59,4%)	759 (40,6%)	1.868
Palaia	357 (59%)	248 (41%)	605
Pontedera	2.921 (56,2%)	2.281 (43,8%)	5.202
Unione Valdera	7.181 (58,7%)	5.061 (41,3%)	12.242
Provincia di Pisa	35.879 (57,7%)	26.272 (42,3%)	62.151

Tabella 16 - Persone iscritte allo stato di disoccupazione dai Servizi per l'Impiego per luogo di residenza e genere, 2022 - Comuni Unione Valdera, Provincia di Pisa - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

Nel 2022 sono state registrati 19139 nuovi ingressi nello stato di disoccupazione dai Servizi per l'Impiego presenti nella Provincia di Pisa, di cui 4983 dal Centro per l'Impiego di Pontedera. A tutti i livelli territoriali si conferma una maggiore presenza di donne disoccupate rispetto alle percentuali maschili.

Flussi di ingressi in disoccupazione			
Ambito Territoriale	Femmine	Maschi	Totale
Toscana	92.915 (58,7%)	65.410 (41,3%)	158.325
Provincia di Pisa	11.160 (58,3%)	7.979 (41,7%)	19.139
C.I. Pontedera	2.973 (59,7%)	2.010 (40,3%)	4.983

Tabella 17 - Flusso di ingressi in disoccupazione pervenuti ai Centri per l'Impiego per genere, 2022 - valori assoluti e percentuali - Toscana, Provincia di Pisa, C.I. Pontedera - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

Nella Provincia di Pisa, le fasce d'età in cui si concentra il numero maggiore di persone iscritte allo stato di disoccupazione sono quelle centrali, tra i 25 e i 54 anni; in tutte troviamo una maggiore presenza di donne, che raggiungono percentuali maggiori tra i 45 e i 55 anni, periodo in cui il reinserimento lavorativo può risultare particolarmente complesso.

Flusso di ingressi in disoccupazione				
		Femmine	Maschi	Totale
Provincia di Pisa	<25	1.315 (44,8%)	1.618 (55,2%)	2.933
	25-34	2.816 (57,9%)	2.051 (42,1%)	4.867
	35-44	2.555 (60,3%)	1.683 (39,7%)	4.238
	45-54	2.548 (63,7%)	1.453 (36,3%)	4.001
	≥ 55	1.926 (62,1%)	1.174 (37,9%)	3.100
	Totale	11.160 (58,3%)	7.979 (41,7%)	19.139

Tabella 18 - Flusso di ingressi in disoccupazione pervenuti ai Centri per l'Impiego della Provincia di Pisa per genere e fascia di età, 2022 - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro.

Anche il Centro per l'Impiego di Pontedera, a cui afferiscono i Comuni dell'Unione Valdera, riscontra una tendenza simile: la maggior presenza di donne iscritte allo stato di disoccupazione in tutte le fasce d'età superiori ai 25 anni (fa eccezione la classe under 25 anni, dove troviamo una prevalenza di uomini) e una maggiore difficoltà di ingresso e di reinserimento nel mondo del lavoro per il genere femminile.

Flusso di ingressi in disoccupazione				
		Femmine	Maschi	Totale
C.I. Pontedera	<25	396 (45,4%)	477 (54,6%)	873
	25-34	670 (58,1%)	484 (41,9%)	1.154
	35-44	715 (65,8%)	372 (34,2%)	1.087
	45-54	655 (63,5%)	377 (36,5%)	1.032
	≥ 55	537 (64,2%)	300 (35,8%)	837
	Totale	2.973 (59,7%)	2.010 (40,3%)	4.983

Tabella 19 - Flusso di ingressi in disoccupazione pervenuti al Centro per l'Impiego di Pontedera per genere e fascia di età, 2022 - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

Sempre per promuovere un approccio sensibile al genere e alle multi discriminazioni anche nella lettura dei dati inerenti la disoccupazione, si evidenzia che nella Provincia di Pisa il dato delle persone

con disabilità iscritte al collocamento mirato³⁰ appare in linea con quello regionale, con una percentuale di donne leggermente superiore 49,3 rispetto a 48,3% al dato toscano.

Iscritti al collocamento mirato - 2021				
Province	Femmine	Maschi	Totale	% su iscritti CPI
Pisa	2.373	2.445	4.818	7,6
Toscana	19.716	20.621	40.337	7,5

Tabella 20 - Iscritti al collocamento mirato al 31 dicembre 2021 - valori assoluti - Osservatorio Sociale Regionale, Settimo Rapporto sulla disabilità in Toscana 2022-2023, da dati Sistema Informativo del Lavoro (SIL) di Regione Toscana

Un ulteriore focus sul collocamento mirato³¹, attraverso la descrizione dei dati provenienti da tutti i CPI di riferimento dell'area provinciale, evidenzia un sostanziale equilibrio di genere delle iscrizioni, con una più marcata prevalenza maschile nel CPI di Pisa, che sul totale vede un 49,3% di popolazione femminile.

Iscritti al collocamento mirato per sesso e CPI - 2023			
Centro Impiego	Femmine	Maschi	Totale
Pisa	1.100 (47,4%)	1.219	2.319
Pontedera	714 (52,2%)	655	1.369
Santa Croce sull'Arno	417 (49,6%)	423	840
Volterra	153 (50,3%)	151	304
Totale	2.384 (49,3%)	2.448	4.832

Tabella 21 - Iscritti al collocamento mirato per sesso e CPI al giugno 2023 - valori assoluti - IdolArti, dati del Collocamento mirato di Pisa

³⁰ Secondo la Legge del 12 marzo 1999, n. 68, il collocamento mirato si configura come una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nella posizione lavorativa adatta.

³¹ I dati inerenti il collocamento mirato si riferiscono alle iscrizioni delle persone con disabilità negli elenchi I.68/99 per l'area provinciale pisana (Pisa, Pontedera, Santa Croce sull'Arno, Volterra). ARTI Toscana precisa al riguardo che è in corso una verifica sulla effettiva disponibilità al lavoro delle persone iscritte che - a seguito di limitazioni funzionali derivanti dalla complessiva condizione invalidante o altre specifiche motivazioni (come la necessità di sottoporsi a prolungati periodi di cura) - potrebbero risultare non più collocabili o non collocabili in un determinato arco temporale.

Per quanto riguarda i tipi di disabilità, le iscrizioni delle persone con disabilità di genere femminile risultano maggiori rispetto a quelle maschili, seppur con una differenza percentuale estremamente esigua, solo se portatrici di disabilità fisiche (50,2%).

Iscritti al collocamento mirato per sesso e tipologia di disabilità - 2023			
Tipologia	Femmine	Maschi	Totale
Disabile psichico	556 (43,4%)	725	1.281
Disabile fisico	1.617 (50,2%)	1.602	3.219
Disabile intellettivo	188 (40%)	282	470
Disabile sensoriale	40 (45,5%)	48	88

Tabella 22 - Iscritti al collocamento mirato per sesso e tipologia di disabilità al giugno 2023 - valori assoluti - IdolArti, dati del Collocamento mirato di Pisa

Dal punto di vista della situazione occupazionale, le persone con disabilità sui territori considerati che risultano occupate sono per il 55,4 % di genere femminile; la disoccupazione interessa per il 48,5% le donne e l'osservazione dei dati dei singoli Centri per l'Impiego mostra che è il Centro per l'impiego di Santa Croce sull'Arno a presentare un dato percentuale di disoccupazione più alto tra le persone con disabilità iscritte di genere femminile (92,1%).

Situazione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato per CPI - 2023				
		Femmine	Maschi	Totale
CPI Pisa	altro	84	66	150
	disoccupato	948 (86,3%)	1.099	2.048
	occupato	67	54	121
CPI Pontedera	altro	47	28	75
	disoccupato	623 (87,3%)	591	1.214
	occupato	44	36	80
CPI Santa Croce sull'Arno	altro	17	23	40
	disoccupato	384 (92,1%)	388	772
	occupato	16	12	28
CPI Volterra	altro	19	16	35

Situazione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato per CPI - 2023				
		Femmine	Maschi	Totale
	disoccupato	126 (82,4%)	129	255
	occupato	7	6	13
	inoccupato	1	-	1
	Totale	2384	2448	4832

Tabella 23 - Situazione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato per CPI al giugno 2023 - valori assoluti - IdolArti, dati del Collocamento mirato di Pisa

Per quanto riguarda i tipi di disabilità, le persone di genere femminile prevalgono rispetto agli uomini quando portatrici di disabilità di tipo fisico (50,5%) e intellettivo (52,5%).

L'esiguità dei numeri sul fronte dell'occupazione non consente valutazioni in termini percentuali ma le frequenze evidenziano comunque una criticità per le donne con disabilità psichica.

Situazione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato per tipologia di disabilità - 2023				
		Femmine	Maschi	Totale
Disabile psichico	altro	10	12	22
	disoccupato	174	276	450
	occupato	3	11	14
Disabile fisico	altro	102	67	169
	disoccupato	1.023	1.001	2.024
	occupato	88	62	150
Disabile intellettivo	altro	2	5	7
	disoccupato	64	58	122
	occupato	1	-	1
Disabile sensoriale	altro	1	-	1
	disoccupato	18	24	42
	occupato	2	1	3

Tabella 24 - Situazione occupazionale degli iscritti al collocamento mirato per tipologia di disabilità al giugno 2023 - valori assoluti - IdolArti, dati del Collocamento mirato di Pisa

2.10.4 Gli avviamenti al lavoro e le posizioni contrattuali

Nel 2022 i Servizi per l'Impiego della Provincia di Pisa hanno ricevuto da parte di aziende toscane 89199 comunicazioni di avviamento al lavoro. Gli avviamenti pervenuti risultano prevalentemente femminili, ma registrano solo un piccolo scarto rispetto a quelli maschili (51% vs 49%): si tratta di un dato perfettamente in linea con quello regionale.

Scendendo nel dettaglio locale, osserviamo che la zona di competenza del Centro per l'Impiego di Pontedera, a cui afferiscono non solo i Comuni che compongono l'Unione Valdera ma anche altri limitrofi³², mostra invece una tendenza inversa, con maggiori avviamenti al lavoro per i maschi (52% vs 48%).

Coerentemente con il dato relativo alla disoccupazione, sembra che le persone di genere femminile residenti nel territorio dell'Unione Valdera e nei comuni afferenti al Centro per l'Impiego di Pontedera incontrino però maggiori ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro (48% del totale).

Comunicazioni di avviamento per genere (n, %)			
Ambito territoriale	Femmine	Maschi	Totale
Toscana - tutti i C.I.	439.636 (51%)	422.806 (49%)	862.442
Provincia di Pisa - tutti i C.I.	45.519 (51%)	43.680 (49%)	89.199
C.I. di Pontedera	12600 (48%)	13.657 (52%)	26.257

Tabella 25 - Comunicazioni di avviamento pervenute ai Servizi per l'Impiego per genere, 2022 - Toscana, Provincia di Pisa e C.I. di Pontedera - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro - 2022

Nell'Unione Valdera gli avviamenti risultano equilibrati tra maschi e femmine, mentre si registrano più casi femminili a livello provinciale.

Comunicazioni di avviamento per genere (n, %)			
	Femmine	Maschi	Totale
Bientina	622 (50,9%)	601 (49,1%)	1.223
Buti	190 (49,5%)	194 (50,5%)	384
Calcinaia	850 (51,8%)	790 (48,2%)	1.640
Capannoli	296 (65,6%)	155 (34,4%)	451
Casciana Terme Lari	754 (49,9%)	757 (50,1%)	1.511
Palaia	274 (57%)	207 (43%)	481
Pontedera	6.848 (49%)	7.126 (51%)	13.974

³² Nello specifico Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari, Chianni, Crespina Lorenzana, Lajatico, Palaia, Peccioli, Pontedera, Ponsacco, Terricciola, Vicopisano.

Comunicazioni di avviamento per genere (n, %)			
	Femmine	Maschi	Totale
Unione Valdera	9.834 (50%)	9.830 (50%)	13.974
Provincia di Pisa	21.218 (54,9%)	17.401 (45,1%)	38.619

Tabella 26 - Comunicazioni di avviamento pervenute ai Servizi per l'Impiego per comune dell'unità produttiva e genere, 2021 - Provincia di Pisa e Comuni dell'Unione Valdera (afferenti al CI di Pontedera) - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

Applicando una lettura sensibile al genere dei, le informazioni statistiche sulle comunicazioni di avviamento pervenute ai Servizi per l'Impiego pisani nel 2022 mostrano una sorta di effetto “predeterminazione” rispetto alla scelta del settore economico dell’avviamento al lavoro, che appare “condizionata” dalla variabile di genere. I dati organizzati per genere e settore economico mostrano, infatti, che nella Provincia di Pisa gli avviamenti maschili sono prevalentemente concentrati nei settori delle costruzioni (93,6%), del trasporto e magazzino (78,8%), dell’attività manifatturiera (71,9%) e dell’agricoltura (69,3%). Diversamente, gli avviamenti femminili riguardano soprattutto i settori dedicati al commercio (57,7%), alla Pubblica Amministrazione, all’istruzione e alla sanità (76,1%), ad alberghi e ristoranti (56,7%), ai servizi alle imprese (56,5%).

Il Centro per l’Impiego di Pontedera presenta dati analoghi, con una distribuzione degli avviamenti femminili maggiore nei settori della Pubblica Amministrazione, dell’istruzione e della sanità, con quasi 4 punti percentuali in più rispetto al dato dell’intera Provincia (79,8%) e di alberghi e ristoranti, con 10 punti percentuali in più (66,2%).

Ovviamente non si tratta di un fenomeno che riguarda esclusivamente i territori considerati ma che anche in questo contesto appare confermato.

Comunicazioni di avviamento per settore (n, %)						
Settore economico	Numeri assoluti		Pisa %		C.I. Pontedera %	
	Pisa Totali	C.I. Pontedera	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Agricoltura	3.724	1.673	30,7	69,3	33,2	66,8
Attività manifatturiere	14.358	6.129	28,1	71,9	32,8	67,2
Costruzioni	4.711	1.626	6,4	93,6	5,4	94,6
Commercio	7.612	2.813	57,7	42,3	57,6	42,4
Trasporto e magazzinaggio	4.670	2.183	21,2	78,8	20,9	79,1
Alberghi e ristoranti	12.106	2.126	56,7	43,3	66,2	33,8
P.A., istruzione e sanità	20.380	3.979	76,1	23,9	79,8	20,2

Comunicazioni di avviamento per settore (n, %)						
Settore economico	Numeri assoluti		Pisa %		C.I. Pontedera %	
	Pisa Totali	C.I. Pontedera	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Servizi alle imprese	9.243	3.032	56,5	43,5	56,4	43,6
Altro	12.395	2.696	57	43	58,5	41,5
Totale	89.199	26.257	51	49	48	52

Tabella 27 - Comunicazioni di avviamento pervenute ai Servizi per l'Impiego per genere e settore economico, 2022 - Provincia di Pisa e C.I. di Pontedera - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

La ricerca sul tema evidenzia che il *gender gap* sul lavoro è inasprito anche dalle condizioni di lavoro e dalle caratteristiche dei contratti.

In particolare, la mancanza di conciliazione dei tempi di vita genera condizioni difficili per le donne, soprattutto se madri, definite “*equilibriste*”³³ tra impegni familiari e lavorativi in un vortice di disuguaglianza che spesso le rende soggetti meno tutelati, più esposti al precariato, a impieghi a tempo ridotto e di conseguenza con minori prospettive, che definiscono con frequenza situazioni di lavoro povero³⁴ che non proteggono dal rischio di povertà e marginalità.

Anche i Centri per l'Impiego della Provincia di Pisa registrano una netta differenza nella posizione contrattuale tra maschi e femmine registrati ai Servizi per il Lavoro: nel 2022 per una donna iscritta al Centro per l'Impiego del territorio pisano è infatti più frequente, rispetto a un uomo, la presenza di un contratto a tempo determinato (54,1%) e di un contratto a progetto/co.co.co (52,1%)

Inoltre, come già ricordato, le scelte del tipo di settore, contratto e lavoro risentono della divisione dei ruoli di genere, attribuendo per la quasi totalità alle donne il lavoro domestico (88,9%).

I dati del Centro per l'Impiego di Pontedera non si discostano dalle tendenze rilevate a livello provinciale, con una maggiore frequenza di maschi con contratti a tempo indeterminato rispetto alle femmine (63,4%) e una maggiore incidenza del lavoro domestico e del lavoro intermittente (56,8%) per la componente femminile.

³³ *Le equilibriste. La maternità in Italia nel 2022* Save the Children

³⁴ Con lavoro povero ci si riferisce a quella condizione occupazionale caratterizzata da instabilità e un guadagno inadeguato, che non consente di soddisfare i bisogni primari e di raggiungere l'autosufficienza economica.

Comunicazioni di avviamento per tipo di contratto (n, %)						
Tipo contratto	Numeri assoluti		Pisa %		C.I. Pontedera %	
	Pisa Totali	C.I. Pontedera	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Lavoro a tempo indeterminato	2.460	1.559	41,5	58,5	36,6	63,4
Contratto a tempo determinato	11.665	5.931	54,1	45,9	49,2	50,8
Somministrazione	7.457	4.148	42,5	57,5	44,4	55,6
Contratto a progetto/co.co.co	543	196	52,1	47,9	63,9	36,1
Tirocinio	552	260	52,5	47,5	52,9	47,1
Apprendistato	1.043	655	38,4	61,6	37,2	62,8
Lavoro domestico	969	100	88,9	11,1	89,7	10,3
Lavoro intermittente	1.116	482	51,3	48,7	56,8	43,2
Altre forme	452	326	28,6	71,4	27,9	72,1
Totale	26.257	13.657	51	49	48	52

Tabella 28 - Comunicazioni di avviamento pervenute ai Servizi per l'Impiego per genere e tipo contratto, 2022 - Provincia di Pisa e C.I. Pontedera - valori assoluti e percentuali - Elaborazioni su dati del Sistema Informativo Regionale del Lavoro

CAPITOLO 3 - La presenza femminile nella sfera pubblica

L'analisi della composizione di genere degli organi di governo e del personale amministrativo della Provincia di Pisa e dell'Unione dei Comuni della Valdera costituisce un approfondimento di questa analisi descrittiva circa un aspetto centrale della questione di genere.

La presenza delle donne nella sfera politica, amministrativa e nel settore del lavoro pubblico costituisce infatti una dimensione cruciale in cui si manifesta la disuguaglianza di genere anche in Italia.

Oltre a voler prendere in considerazione aspetti centrali del fenomeno, l'aver inserito considerazioni relative alla composizione della sfera pubblica risponde anche all'obiettivo di esaminare da vicino quali sono le caratteristiche e le dinamiche interne agli Enti che hanno promosso il bilancio di genere sia per lavorare sul fronte della consapevolezza del personale sia per attivare un percorso di elaborazione di politiche e di azioni per le pari opportunità proprio a partire da un approfondimento sulle caratteristiche del "microcosmo" degli Enti stessi.

Sia la Provincia che l'Unione dei Comuni sono enti di secondo livello: enti territoriali intermedi che svolgono funzioni di coordinamento e sovrintendenza sui Comuni all'interno del loro territorio.

Le persone che compongono gli organi di governo degli Enti di secondo livello non sono elette direttamente dalla cittadinanza delle comunità di riferimento ma sono nominate tra le figure che ricoprono cariche elettive e nominali dei Comuni membri (sindaci e sindache, assessorati, membri dei Consigli comunali): di conseguenza possono subire variazioni nel corso degli anni e dei mandati ma soprattutto tendono a riprodurre uno spettro di rappresentanza per genere nella sfera pubblica già definito a livello degli Enti Locali di riferimento.

L'Unione dei Comuni è un Ente con forma istituzionale di associazione tra due o più Comuni confinanti per l'esercizio congiunto di funzioni o di servizi di competenza comunale; non prevede la fusione tra Amministrazioni ma la gestione condivisa di alcune funzioni e servizi, mantenendo la propria autonomia per gli altri aspetti.

L'Unione è dotata di uno Statuto e degli organi rappresentativi necessari per svolgere le funzioni con stabilità. I suoi organi di governo sono il Consiglio dell'Unione e la Giunta.

3.1 La presidenza

La Presidenza rappresenta l'Unione ed è responsabile dell'amministrazione.

Nel mandato 2017-2021 il ruolo di Presidenza dell'Unione Valdera era attribuito ad una donna; nel successivo e attuale mandato (2022-2026), la carica è invece ricoperta da un uomo. In entrambi i mandati la Vicepresidenza è stata affidata ad una persona di sesso opposto rispetto a quello della persona in carica alla Presidenza, configurando una situazione di equilibrio dal punto di vista del genere.

3.2 La Giunta dell'Unione

La Giunta è l'organo di governo dell'Unione e collabora con la Presidenza nell'amministrazione dell'Unione. Nel caso dell'Unione Valdera è composta dai sette Sindaci dei Comuni aderenti all'Unione ed è presieduta dalla Presidenza dell'Unione Valdera.

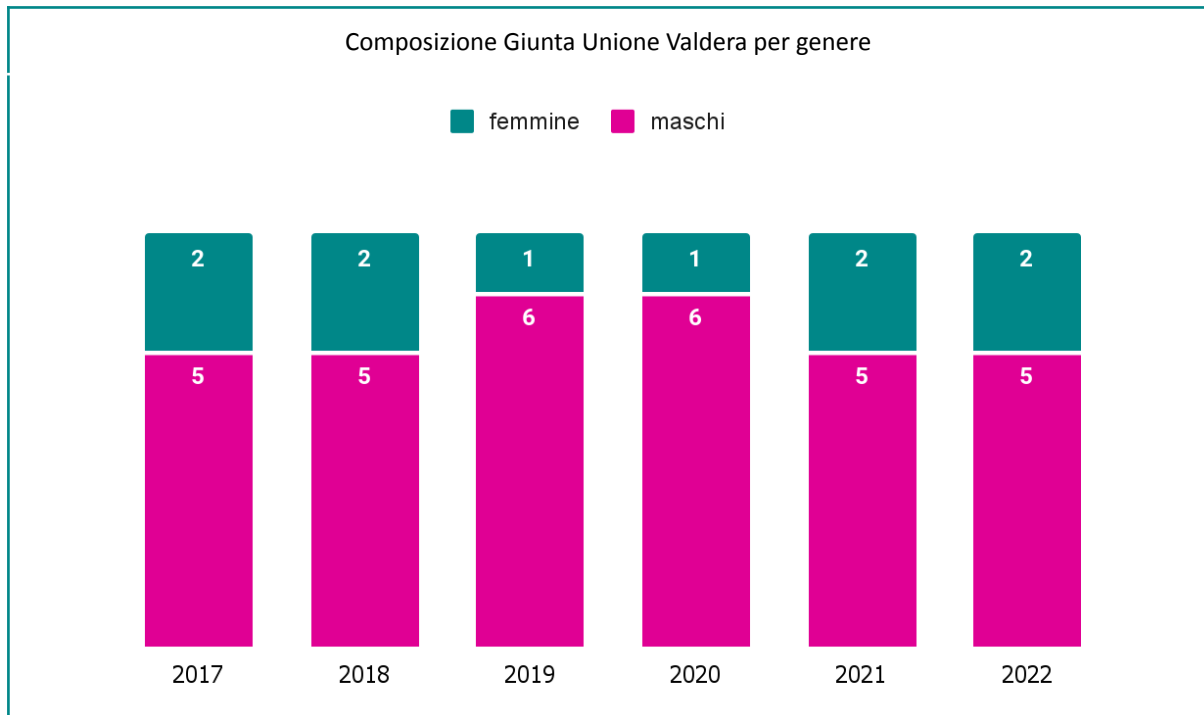


Grafico 21 - Composizione della Giunta dell'Unione Valdera per genere, 2018-2022 - valori assoluti - Fonte: Unione Valdera

Osservando la composizione della Giunta dell'Unione dal 2022 al 2018, si rileva dal punto di vista quantitativo una sottorappresentanza della componente femminile.

Alcune deleghe che "tradizionalmente", negli Enti Locali, presentano una certa esclusività per genere, determinando una sorta di segregazione politico-amministrativa" (bilancio, trasporto pubblico locale, protezione civile, polizia locale ...), anche nel caso dell'Unione Valdera sono attribuite a figure maschili, sebbene lo storico dei dati non consenta di parlare di esclusività di genere, per altro smentita dall'attribuzione femminile o mista delle altre deleghe.

Al tempo stesso, si rileva però che 3 delle deleghe a cui possono essere ricondotte le funzioni di spesa più rilevanti economicamente (polizia locale; amministrazione, gestione e controllo e sviluppo economico) sono affidate a figure maschili, con l'eccezione dell'istruzione pubblica e delle politiche socio-sanitarie e abitative.

3.3 Il Consiglio dell'Unione

Il Consiglio è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo dell'Unione: è composto da consiglieri e consigliere eletti/e dai Consigli Comunali dei Comuni aderenti secondo le modalità previste dallo Statuto e in rappresentanza delle componenti di maggioranza e di minoranza

consigliare. Nel caso dell'Unione Valdera si tratta di 14 persone e dei Sindaci e Sindache dei Comuni aderenti (7 persone). Il grafico che descrive la composizione del Consiglio dell'Unione Valdera mostra un rapporto di presenza uomini-donne sbilanciato a favore dei primi.

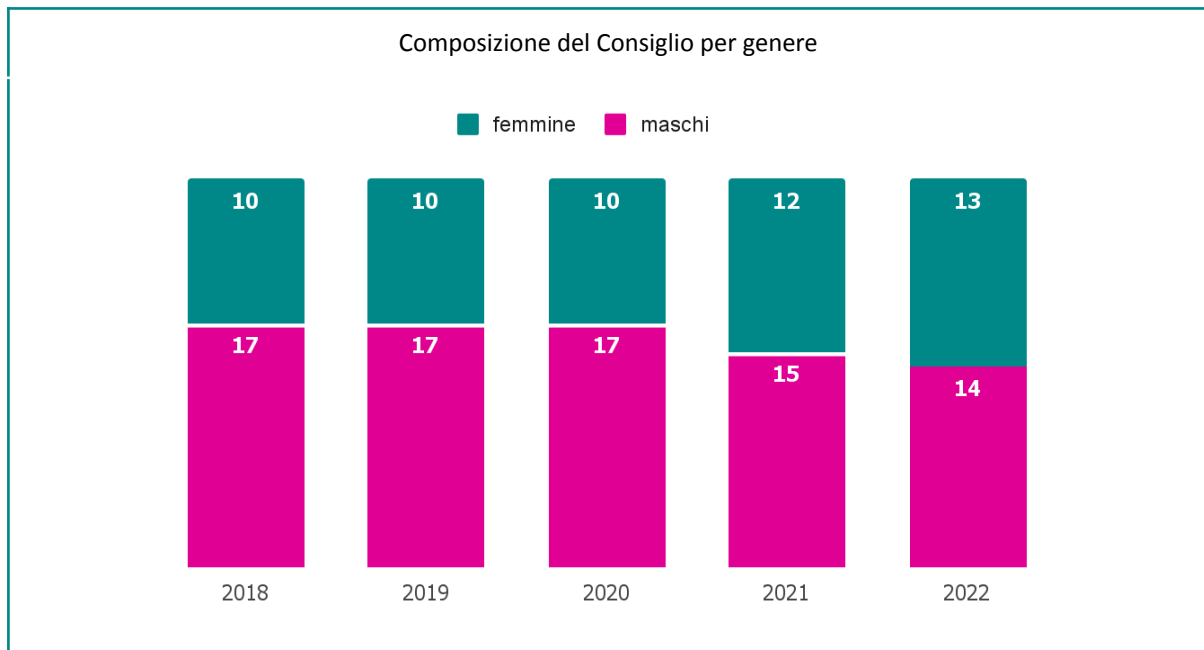


Grafico 22 - Composizione del Consiglio dell'Unione Valdera per genere, 2018-2022 - valori assoluti - Fonte: Unione Valdera

La disparità risulta però fortemente influenzata dalla componente di consiglieri costituita dai Sindaci degli Enti Locali membri, come evidenziato nel grafico seguente.

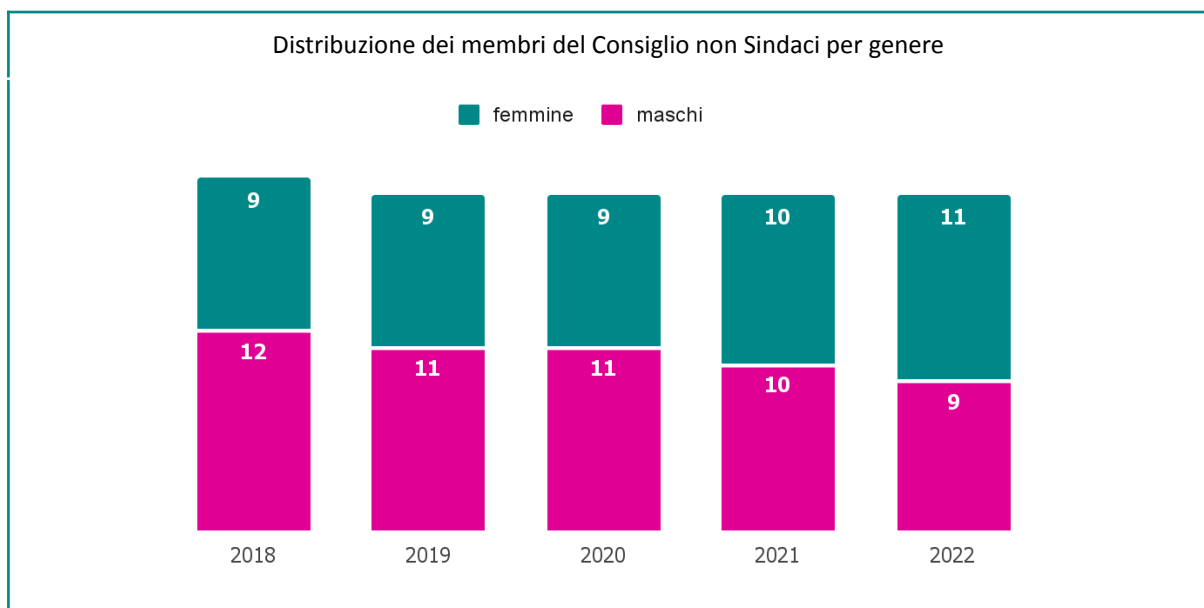


Grafico 23 - Distribuzione membri non sindaci del Consiglio dell'Unione Valdera per genere, 2018-2022 - valori assoluti - Fonte: Unione Valdera

3.4 Incarichi dirigenziali e personale dipendente

Nell'Unione Valdera le figure femminili non sembrano incontrare limiti nel raggiungere gli incarichi dirigenziali (dirigenti non generali). I soggetti titolari sono infatti 11, di cui 6 di sesso femminile, che ricoprono incarichi rilevanti e presentano titoli di studio molto alti.

L'Unione Valdera dal 2015 ha visto il contributo lavorativo di una media annuale di 151 dipendenti, con una numerosità di personale piuttosto stabile, che ha registrato un picco nel 2022 (159 dipendenti).

Lo storico dei dati relativi al personale dipendente dell'Unione Valdera tra il 2015 e il 2022³⁵ mostra un netto aumento delle dipendenti laureate a fronte di un trend stabile tra i colleghi maschi. La quantità di dipendenti laureate passa, infatti, dal 26% del 2015 al 54,7% del 2022; mentre per i dipendenti la variazione registrata passa dal 18,4% al 23,4%.

Dal 2019 osserviamo un'impennata nella numerosità delle dipendenti laureate, che nel 2022 superano di oltre il doppio i colleghi laureati (52 laureate a fronte di 15 laureati in termini assoluti).

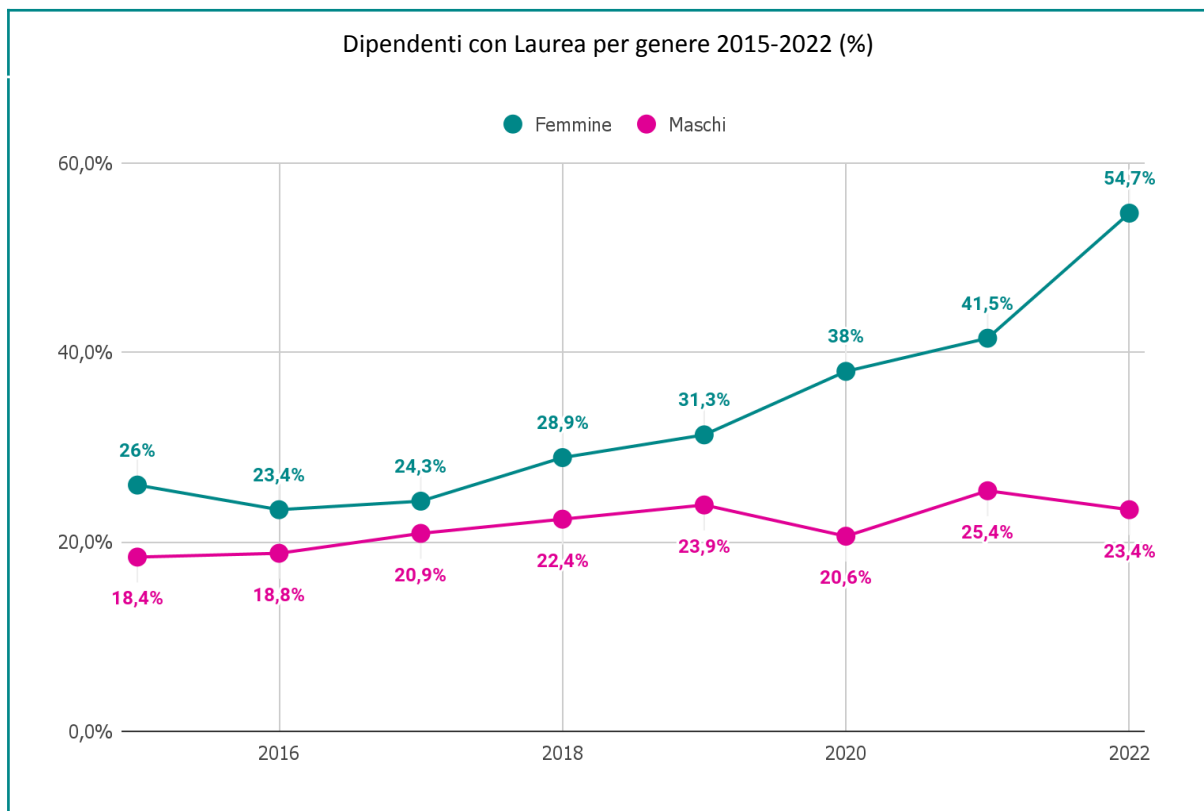


Grafico 24 - Evoluzione titolo di studio laurea dipendenti per genere dell'Unione Valdera 2015-2022 - valori percentuali - Fonte: Unione Valdera

³⁵ Il calcolo delle donne dipendenti laureate per anno è realizzato sul totale delle donne dipendenti per ogni anno, e la percentuale degli uomini dipendenti laureati per anno è calcolata sul totale degli uomini dipendenti per ogni anno.

Si riscontra poi un trend analogo in riferimento alla percentuale di dipendenti con contratto D1 dal 2015 al 2022³⁶, con le dipendenti di sesso femminile passate dal 13% al 34,7%, a fronte dei contratti D1 dei colleghi maschi, che registrano invece un lieve calo (dal 18,4% al 15,6%).

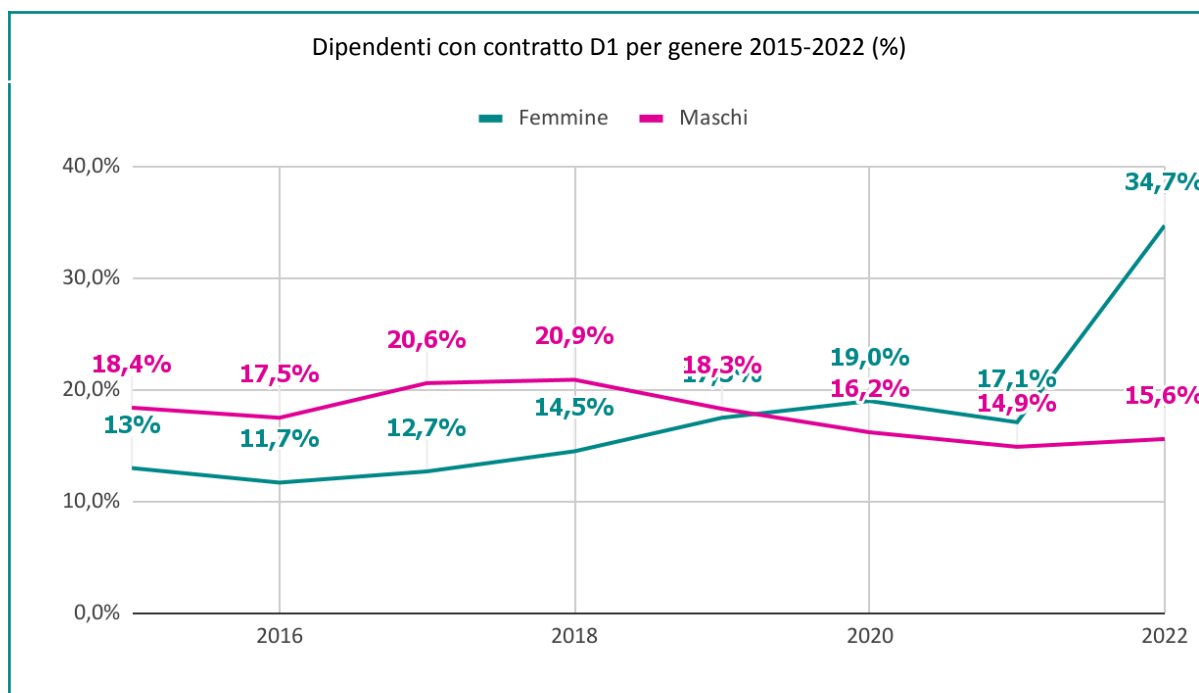


Grafico 25 - Evoluzione contratti D1 dipendenti per genere dell'Unione Valdera 2015-2022 - valori percentuali -
Fonte: Unione Valdera

³⁶ Il calcolo delle donne con contratti D1 per anno è realizzato sul totale delle donne dipendenti per ogni anno, e la percentuale degli uomini con contratti D1 per anno è calcolata sul totale degli uomini dipendenti per ogni anno.

CAPITOLO 4 - Il bilancio

Per un Ente pubblico il bilancio non è solo un documento di rendicontazione ma un atto politico e amministrativo molto rilevante che consente di regolare e mettere in trasparenza la gestione economica e finanziaria delle proprie attività nel corso di un anno solare (gennaio-dicembre).

I due documenti principali di bilancio sono:

- Il **bilancio di previsione** (o preventivo), il documento programmatico dell'ente che autorizza a sostenere le uscite nel corso dell'anno di esercizio, mettendole in relazione alle entrate previste, in modo da garantire copertura ed equilibrio;
- Il **bilancio consuntivo**, il documento che restituisce il quadro economico-finanziario dell'esercizio appena concluso e per questo risulta più utile a obiettivi di gender auditing che mirano a comprendere direzioni di spesa e fonti di finanziamento.

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

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

La **parte straordinaria** del bilancio riguarda tutte quelle entrate e spese che hanno appunto un carattere "straordinario" e possono quindi variare di anno in anno. La parte straordinaria è quindi più variabile e restituisce una "fotografia" delle entrate e delle spese dell'Ente che, per essere significativa, dovrebbe considerare l'andamento di entrate e uscite nel corso di più anni. Per questa ragione le sarà rivolta minor attenzione nel corso dell'analisi che segue, più concentrata invece sulla parte corrente che, in quanto tendenzialmente più stabile nel corso degli anni, consente di restituire un'immagine più affidabile delle scelte di bilancio anche a partire da un'ottica di genere.

Il bilancio si articola poi in due livelli di gestione:

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

Il bilancio di riferimento per la successiva analisi è il **bilancio consuntivo 2022 dell'Unione Valdera** e le voci di entrata e di spesa sono riferite agli **stanziamenti di competenza** del bilancio. Per le voci di entrata e di spesa sono state considerate le competenze rispettivamente su accertamenti e impegni.

4.1 Le entrate

Il bilancio dell'Unione è alimentato principalmente da trasferimenti dei Comuni soci, che versano le quote necessarie a garantire il regolare svolgimento delle funzioni attribuite all'Unione.

L'Unione acquisisce le entrate correlate ai servizi gestiti:

- Tariffe dei servizi scolastici;
- Somme derivanti dalle contravvenzioni al Codice della Strada;
- Recupero evasione.

Le entrate del bilancio dell'Unione si dividono come già richiamato in due categorie principali, organizzati in titoli.

Le **entrate correnti**, che sono composte da:

- Entrate tributarie (imposte, tasse, tributi);
- Trasferimenti (erogazioni da parte di Regione, Stato centrale e Unione Europea, entrate da altri Comuni per funzioni delegate);
- Extratributarie (proventi delle tariffe dei servizi, dai canoni di concessione dei beni, contravvenzioni e da altri utili e proventi derivanti dai beni dell'Ente).

La maggiore o minore disponibilità di queste entrate dipende principalmente dalla manovra finanziaria dello Stato.

Le **entrate straordinarie**, che sono invece composte da:

- Alienazioni di beni patrimoniali, quindi dalla vendita di proprietà, per oneri di urbanizzazione e per trasferimenti di capitali da altri enti pubblici;
- Accensioni di mutui o prestiti per finanziare investimenti;
- Servizi per conto di terzi: proventi a seguito di prestazione di servizi per conto di altri enti o soggetti.

Entrate correnti e straordinarie sono a loro volta articolate in titoli.

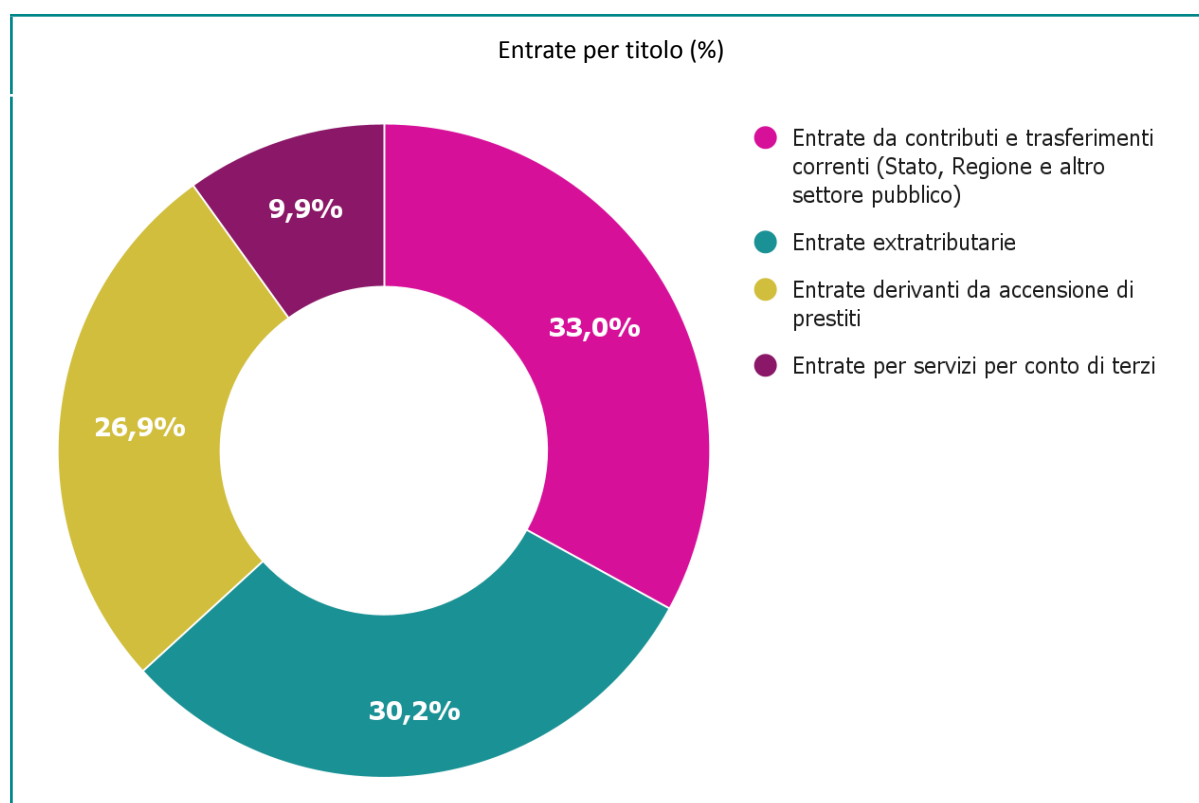


Grafico 26 - Distribuzione percentuale entrate per titolo - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Le entrate correnti dell'Unione Valdera costituiscono il 63,2% delle entrate totali dell'Ente.

4.2 Le spese

Le voci di spesa nel bilancio dell'Ente si distinguono in tre titoli:

- Spesa corrente, le uscite che l'Ente sostiene per il suo funzionamento ordinario e la gestione quotidiana;
- Spesa in conto capitale, vale a dire i costi per acquisti, infrastrutture e/o progetti a lungo termine;
- Spesa per rimborsi di prestiti, vale a dire il versamento di somme riscosse per conto di terzi.

Nel bilancio consuntivo le spese correnti ricoprono la parte più rilevante delle spese totali: ammontano infatti mediamente a oltre il 50,6% delle spese totali.

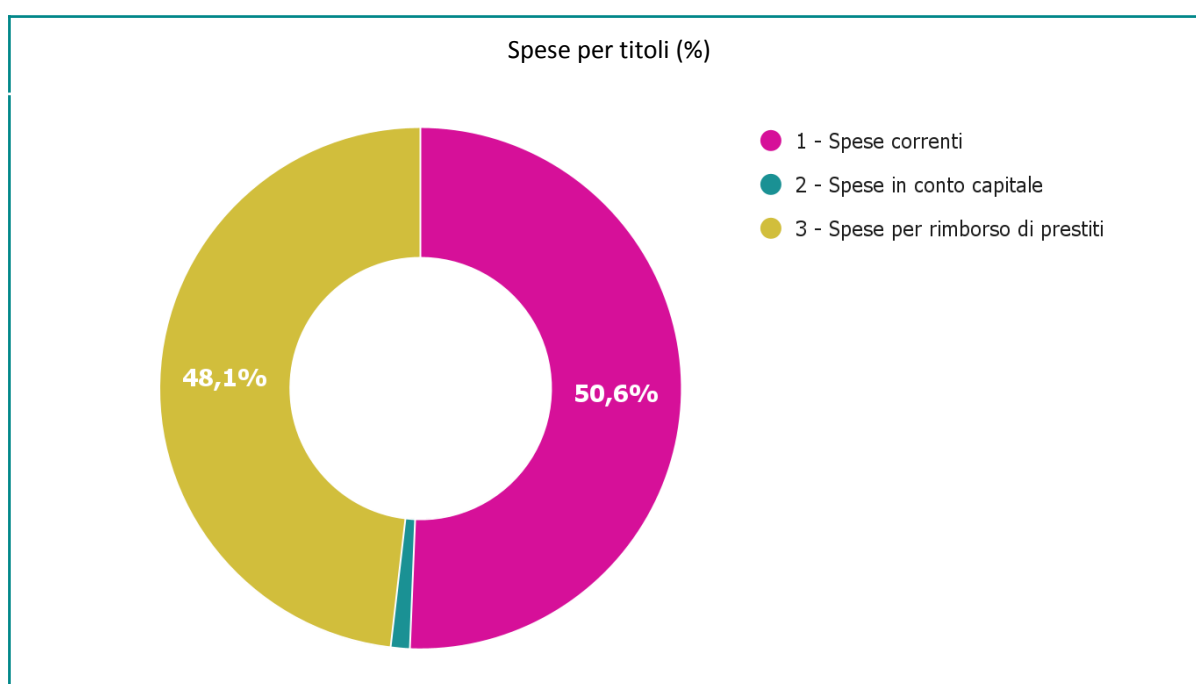


Grafico 27 - Distribuzione percentuale spese per titolo - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Le voci dei bilanci delle Amministrazioni sono articolate in funzioni, a loro volta frazionate in servizi, che corrispondono a diversi ambiti di intervento. Anche nel caso dell'Unione Valdera, ogni somma "in uscita" inserita nel bilancio viene riferita a una specifica "missione di spesa", legata alle funzioni dell'Ente.

L'Unione esercita in forma congiunta funzioni specifiche delegate per l'esercizio congiunto di una pluralità di funzioni e servizi e dal 2008 ha visto un incremento graduale delle proprie competenze operative.

Nello specifico, all'Unione sono state attribuiti funzioni e servizi riconducibili a quattro grandi ambiti:

- Servizi sociali, educativi, formativi e dell'istruzione;
- Protezione dell'ambiente e del territorio;
- Sviluppo economico e turistico;
- Servizi tecnici e di amministrazione generale.

Le tre principali funzioni di spesa dell'Unione Valdera riguardano in ordine decrescente di ammontare polizia locale, istruzione pubblica e amministrazione, gestione e controllo dell'ente.

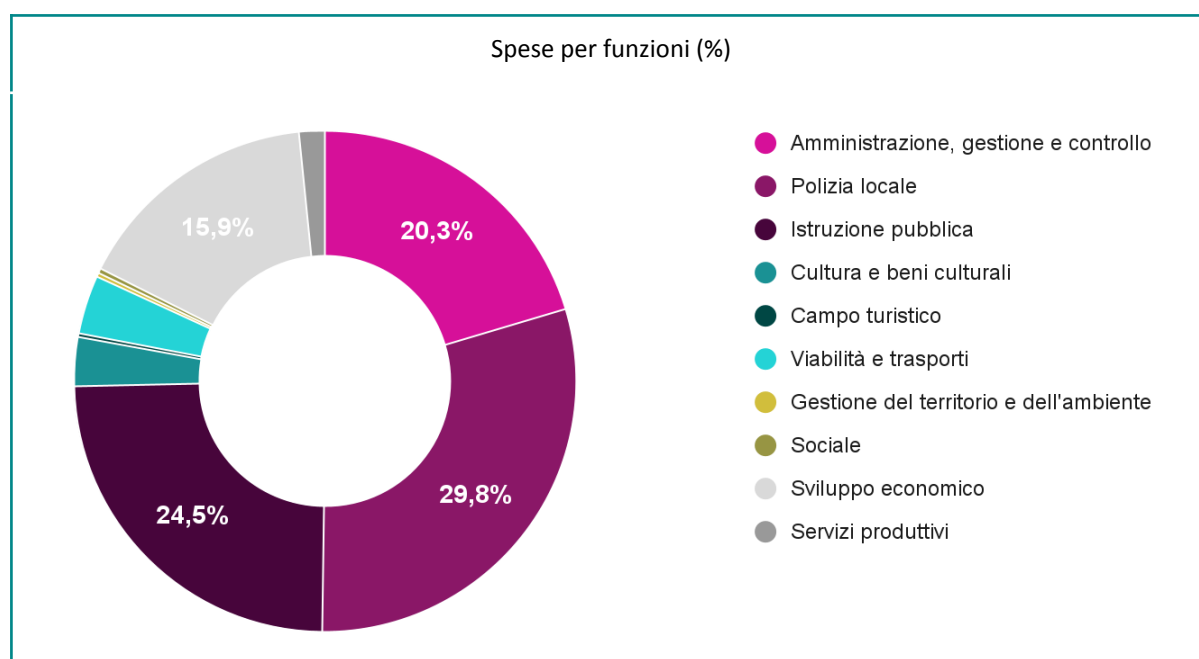


Grafico 28 - Distribuzione percentuale spese per funzione - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

4.3 Il bilancio di genere

Il bilancio di genere è un documento che analizza e valuta sulla base appunto di un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un ente, di un'organizzazione, di un'Amministrazione o di un'azienda. Si tratta di fatto di uno strumento che legge il bilancio "tradizionale" attraverso la lente di ingrandimento della variabile di genere per supportare una valutazione di coerenza nella gestione delle risorse e delle spese, efficacia ed efficienza delle azioni realizzate e dei servizi offerti.

Il bilancio di genere consente quindi di sviluppare una riflessione sulla distribuzione delle risorse ad aree di intervento più o meno sensibili alle differenze di genere e quindi sulla capacità dell'Ente di rispondere ai bisogni della cittadinanza.

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

Per favorire una lettura per "priorità di genere", le voci di spesa del bilancio dell'Unione Valdera sono state riaggregate secondo criteri di pertinenza e importanza rispetto alla promozione delle pari opportunità. La riclassificazione qui proposta è già stata ampiamente sperimentata da enti pubblici e privati e richiama i principi della teoria del *gender budgeting*, prevedendo la riaggregazione delle voci di spesa in quattro aree principali:

- **Dirette alle pari opportunità**, che riguardano spese destinate in modo specifico alle politiche di genere. Si tratta cioè delle spese chiaramente destinate al superamento delle disuguaglianze di genere o direttamente indirizzate a generi che subiscono condizioni di

disparità: ad esempio, iniziative per i diritti e le non discriminazioni delle donne e di persone con identità di genere non binarie e di promozione delle pari opportunità.

- **Indirette al genere**, che riguardano spese con ricaduta positiva non diretta in termini di contrasto alle disuguaglianze di genere ma che, considerando il persistere di disparità, possono generare importanti benefici: ad esempio, tutte le spese sostenute per servizi e per iniziative riguardanti la persona e la famiglia.
- **Ambientali**, che riguardano spese indirizzate al territorio in generale e alla fruizione di una serie di servizi con un impatto complessivo. Si tratta di spese di contesto finalizzate a servizi per l'intera collettività e legate alla gestione del territorio: ad esempio, servizi per la mobilità e le infrastrutture, interventi di sviluppo economico e del territorio, cultura, Polizia Provinciale, Protezione Civile.
- **Neutre**, che riguardano le spese generali e di funzionamento dell'Ente e quindi di supporto a tutte altre aree di intervento: ad esempio, tutte le spese destinate al funzionamento dell'Ente stesso e finalizzate all'erogazione dei servizi amministrativi, con particolare riferimento al personale dipendente dell'Ente.

La riclassificazione delle spese correnti e straordinarie per aree consente di evidenziare l'esigua entità di voci di spesa sull'area pari opportunità, di fatto riconducibili unicamente alle uscite relative alla Commissione Pari Opportunità. In linea con le funzioni dell'Ente, sul fronte delle spese correnti le due principali aree di spesa riguardano l'area indiretta al genere e l'area ambientale (rispettivamente 45,1 e 43,4%), mentre l'area neutra copre la quasi totalità delle spese in conto capitale (89,7%).

Classificazione delle spese per aree					
Aree di spese	Spese correnti	%	Spese conto capitale	% %	
Dirette Pari Opportunità	2.500,00	0,01	-	-	-
Ambientali	10.192.621,23	43,39	7.454,20	10,30	
Indirette al genere	10.594.848,2	45,10	-	-	
Neutre	2.699.361,91	11,49	64.902,97	89,70	
Totale	23.489.331,34		72.357,17		

Tabella 29 - Classificazione delle spese correnti e straordinarie per aree di genere - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Si propone di seguito un'ulteriore lettura interna alle voci di spesa di due aree di riaggregazione (indirette al genere e ambientali) più significative sul bilancio dell'Unione in base a quanto rilevato, attraverso la riconduzione delle uscite per personale, acquisti di beni e prestazioni di servizi e trasferimenti a due ambiti di particolare rilievo per le politiche di genere:

- **Conciliazione**, relativa ai bisogni di conciliazione tra lavoro per il mercato (lavoro produttivo) e lavoro di cura (lavoro riproduttivo). Comprende tutte quelle attività destinate ad alcune tipologie di popolazione, quali minori, persone anziane, le fasce deboli, che comportano un forte impatto sulle differenze di genere in modo "indiretto", poiché apportano notevoli benefici non solo alla persona direttamente destinataria del servizio ma anche, indirettamente, alle persone che se ne prendono cura, spesso donne.

- **Qualità della vita**, relativa alla visione estesa di ambiente dove sicurezza, criminalità, trasporti e mobilità, parchi e aree verdi, cultura, sport e tempo libero contribuiscono a definire il livello di qualità della vita della cittadinanza. Si riferisce a tutta una serie di servizi prestati dall'Ente che non sono destinati direttamente alla persona ma incidono su aspetti della qualità e scelte di vita delle persone in misura significativa. In questa area il collegamento delle funzioni ai singoli individui risulta meno immediato e il riferimento alle differenze di genere va quindi considerato in termini di consapevolezza del differente impatto delle condizioni ambientali sulle persone in riferimento alla loro identità di genere.

L'ulteriore riagggregazione delle voci di spesa precedentemente ricondotte alle aree di spesa indiretta al genere e ambientale vede l'ambito della conciliazione risultare il più rilevante dal punto di vista dell'impegno economico dell'ente (57,5%). Se in termini percentuali i due ambiti di intervento dell'Unione Valdera risultano non troppo distanti, una più dettagliata osservazione delle voci di spesa evidenzia alcune rilevanti differenze.

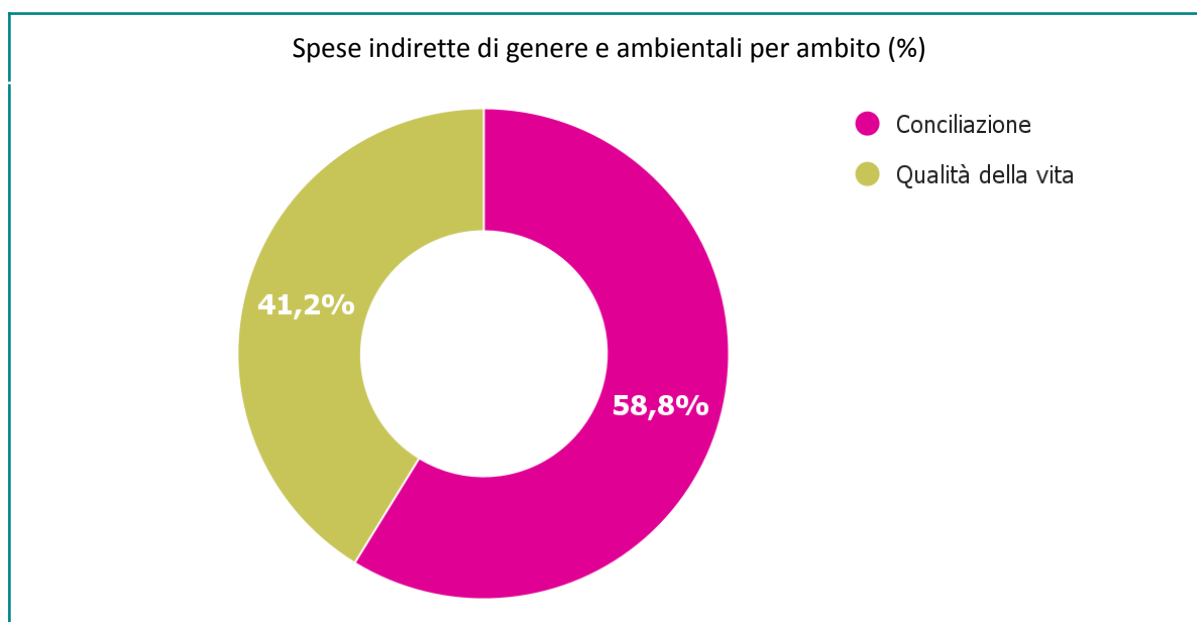


Grafico 29 - Distribuzione percentuale spese indirette al genere e ambientali per ambiti - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Spese di genere per ambito								
Aree	Personale	%	Acquisto beni e prestazioni di servizi	%	Trasferimenti	%	TOTALE	%
Conciliazione	490.130,38	7,6	3.584.839,89	55,9	2.338.349,46	36,5	6.413.319,73	58,8
Qualità della vita	3.493.269,56	77,6	1.005.778,40	22,4			4.499.047,96	41,2
Totale	3.983.399,94		4.590.618,29		2.338.349,46		10.912.367,69	100,0

Tabella 30 - Dettaglio delle spese correnti e straordinarie rilevanti per aree di genere in ambiti - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Distinguendo all'interno dei due ambiti, emerge infatti la rilevanza dei trasferimenti sugli interventi riconducibili alla conciliazione (36,5%) così come pure la rilevanza dell'uscita in termini di acquisto di beni e prestazioni di servizi (55,9%); diversamente, nella macroarea riconducibile alla qualità della vita, sono le spese relative al personale a risultare le più significative (78,8 %).

Dettaglio spese indirette al genere e ambientali per ambiti						
Aree	Settori	Personale	Acquisto beni e prestazioni di servizi	Trasferimenti	Totale	
Conciliazione	asili nido, interventi minori e infanzia		1.967.984,55	595.599,99		
	disabilità		384.656,54	370.683,22		
	anziani		104.114,50			
	interventi a rischio esclusione sociale	490.130,38	786.960,46	4.750,00		
	diritto alla casa		111.133,50	988.334,44		
	diritti allo studio		229.990,34	95.253,95		
	servizi sociosanitari e sociali			283.727,86		
	Totale	490.130,38	3.584.839,89	2.338.349,46	6.413.319,73	
	% su totale		7,6	55,9	36,5	100,0
	Qualità della vita	SUAP		19.972,60		
Trasporto pubblico locale		246.776,58	152.426,84			
Sviluppo sostenibile			12.000,00			
Polizia locale		3.246.492,98	821.378,96			
Totale		3.493.269,56	1.005.778,40		4.499.047,96	
% su totale		77,6	22,4		100,00	

Tabella 31 - Dettaglio delle spese indirette al genere e ambientali per ambiti- valori assoluti e percentuali - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Oltre la metà di queste spese per beni, prestazioni e servizi ricondotte all'ambito della conciliazione riguardano asili nido, interventi per minori e per l'infanzia (54,9%), con 261 domande accolte ed evase per i buoni nido e 118 richieste ricevute ed evase inerenti i buoni per la riduzione delle rette delle scuole materne paritarie.

Per quanto concerne i trasferimenti, la quota più significativa riguarda il settore del diritto alla casa (42,3%), con contributi economici che hanno risposto alle 932 domande ricevute per un ammontare complessivo di risorse pari a 480.686,17€ e con contributi all'affitto che hanno raggiunto 552 persone beneficiarie per un ammontare complessivo di risorse pari a € 676.292,00

Rientrano in questo ambito anche gli interventi legati alla rimozione delle barriere architettoniche, con 18 domande presentate per una spesa di 67.322,63 e il pacchetto scuola, con 1.047 domande ricevute per complessivi € 226.425,29 di contributi erogati.

Nell'ambito della qualità della vita la principale spesa sia sul fronte delle spese di personale (86,8%) che degli acquisti per beni e prestazioni di servizi (81,7%) riguarda la Polizia Locale, che rientra in questo ambito in termini di promozione della sicurezza e contrasto alla criminalità.

Nello specifico, vi sono ricondotte le voci di spesa relative alla Polizia Locale con 80 agenti in servizio e una rendicontazione delle attività e degli interventi di seguito illustrata.

Interventi Polizia locale	
Numero agenti (indeterminati e determinati)	80
Servizio notturno di polizia municipale	208
Sanzioni elevate per violazione del CDS	28.993
Sanzioni elevate per attività annonaria e commerciale	87
Sanzioni elevate per attività amministrativa di altra natura	394
Fermi e sequestri amministrativi	503
Rimozioni di veicoli	180
Incidenti stradali rilevanti	473
Comunicazioni notizie di reato	182
Sequestri penali	24
Querele e denunce ricevute	126
Nulla osta al rilascio di autorizzazioni all'occupazione del suolo pubblico	953
Informazioni ed investigazioni per attività comunali o di altri enti	3.869
Ricorsi in opposizione all'Autorità Giudiziaria	86
Trattamenti Sanitari Obbligatoriosi eseguiti	8

Tabella 32 - Dettaglio interventi Polizia locale - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Sempre nell'ambito dell'area qualità della vita, le uscite in termini di acquisto interessano il trasporto pubblico locale per il 15,5% e, pur con un decisamente minore impatto di spesa, anche lo Sportello Unico Attività produttive - SUAP, che interessano un tessuto economico-produttivo locale su cui insistono 2.683 attività produttive e 2.021 esercizi commerciali e i cui interventi sono di seguito riportati.

SUAP	
pratiche telematiche pervenute e gestite	1.806
autorizzazioni rilasciate	237
TPL	
Sopralluoghi congiunti con Enti e Azienda	3
Autorizzazioni DPR 753/80	1
Pratiche amministrative gestite	125

Tabella 33: Dettaglio interventi SUAP e TPL - elaborazione Sociolab da dati bilancio consuntivo 2022

Nello stesso ambito rientra poi anche una voce di spesa relativa allo sviluppo sostenibile che si riferisce al progetto per la costituzione del Distretto rurale della Valdera e del Valdarno Inferiore. Il progetto si pone obiettivi di sviluppo rurale del territorio attraverso il metodo della concertazione e della valorizzazione integrata delle risorse agricole, ambientali e storico culturali del territorio in un approccio che punta a valorizzarne i punti di forza e a incentivare settori del tessuto economico produttivo locale come il turismo e l'enogastronomia ³⁷.

³⁷ Nello specifico, il progetto promuove lo sviluppo del territorio rurale e l'integrazione tra politiche economiche e politiche del territorio secondo criteri e obiettivi di sostenibilità; l'adozione e il sostegno a ogni iniziativa diretta alla tutela della salute e del benessere degli esseri umani, degli animali, dell'ambiente e alla conservazione della biodiversità; la diffusione e la tutela dei dettami dello sviluppo sostenibile nel campo agricolo, agroalimentare, zootecnico, forestale, ambientale, artigianale, energetico, turistico, come progetto culturale, come modello di gestione delle risorse e come scelta necessaria per la sicurezza e la sovranità alimentare; la salvaguardia e la valorizzazione di paesaggio e aree protette, con interventi e servizi finalizzati al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali; promuovere le forme di turismo sostenibile, con particolare riferimento al turismo lento ed a quello naturalistico e sportivo; la conversione al metodo biologico delle aziende agricole e agro-alimentari; la valorizzazione e la salvaguardia delle produzioni tipiche e le tradizioni locali; il consumo dei prodotti territoriali; la presenza di prodotti territoriali e biologici nella ristorazione pubblica e collettiva, nella vendita diretta, negli esercizi commerciali, nelle attività agrituristiche e di accoglienza turistica; le aziende alla predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi di finanziamento dei futuri programmi di sviluppo rurale; l'agricoltura sociale; la creazione nella Comunità locale una rete di relazioni attiva e consapevole sui temi della sostenibilità, del biologico, del consumo consapevole e del mangiare sano; l'approccio territoriale, anche oltre i confini amministrativi; la sinergia, nei settori sopra individuati, di azioni congiunte e coordinamento tra attori pubblici e privati; il dibattito tra gli enti territoriali sulle politiche di sviluppo rurale.

CAPITOLO 5 - Iniziative a sostegno delle pari opportunità di genere

La Commissione Pari Opportunità dell'Unione Valdera promuove, ogni anno, **iniziative di sensibilizzazione, artistiche e culturali** finalizzate a contrastare gli stereotipi e le discriminazioni basate sul genere e favorire la partecipazione e la rappresentazione femminile nella società.

Tra le principali iniziative promosse dalla Commissione nel 2022 figurano:

- L'iniziativa "Parola alle Donne", consistita di 9 incontri e interviste a diverse figure e professionalità femminili della Valdera, protagoniste del tessuto sociale, educativo, imprenditoriale, accademico e sportivo. L'iniziativa è stata realizzata nel mese di marzo in Istituti Comprensivi e Scuole Secondarie Superiori del territorio.
- Il progetto "Mamme a scuola", promosso dalla Commissione Pari Opportunità Valdera e Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti 1 Pisa (CPIA 1 PISA). Dal mese di aprile 2022 sono stati avviati, in 6 Comuni dell'Unione, corsi di lingua italiana per mamme e donne straniere, al fine di sostenere il loro processo di integrazione nel territorio e nella vita della comunità. I corsi sono stati organizzati in orari mattutini, al fine di agevolare la partecipazione di donne con figli e figlie in età scolare impegnate nel lavoro di cura, che non avrebbero potuto partecipare ai corsi, comunque presenti, organizzati in età serale, maggiormente fruibili da persone lavoratrici.
- La campagna di sensibilizzazione "Blocca l'odio, condividi il Rispetto", lanciata a livello nazionale dalla Rete Re.A.Dy in occasione della "Giornata internazionale contro l'omotransfobia" del 17 maggio. La Commissione Pari Opportunità ha promosso la campagna attraverso la stampa, l'affissione e la diffusione, in tutti i Comuni della Valdera, dei manifesti in formato manifesti e volantini³⁸.
- Il progetto "Donne in Cammino", un'iniziativa itinerante promossa dalla Tavola della Pace e della Cooperazione Onlus, in collaborazione con Commissione pari Opportunità dell'Unione Valdera, con il Coordinamento Donne della CGIL CISL e UIL, UniCoop Firenze. L'iniziativa, partita a marzo 2022 ha portato, nei Comuni aderenti, una mostra fotografica e uno spettacolo teatrale, trasposizione di un testo dello scrittore Silvano Granchi dal titolo "Due storie tra Nord e Sud del mondo al tempo di pandemia".

In occasione della Giornata internazionale della donna dell'8 marzo e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre, la Commissione ha patrocinato, partecipato e contribuito alla pubblicizzazione e diffusione delle innumerevoli iniziative promosse a livello territoriale sia dai Comuni che da soggetti privati e del privato sociale della Valdera.

Nel secondo semestre 2022 la Commissione ha inoltre programmato e avviato ulteriori progetti e iniziative, tra cui:

- Diffusione, attraverso attività rivolte alle scuole secondarie di primo grado del territorio, del libro "Erika vuol fare la manager", materiale per la didattica promosso dall'Associazione Federmanager – Minerva.

³⁸ Nel 2021, l'Unione Valdera e le sette amministrazioni comunali che ne facevano all'epoca parte hanno scelto di aderire alla rete RE.A.DY, Rete nazionale delle Regioni e degli Enti Locali per prevenire e superare l'omotransfobia

<https://www.unione.valdera.pi.it/comunicati-stampa/la8099unione-dei-comuni-della-valdera-aderisce-alla-ret-e-ready/3891>

- Pubblicazione del Concorso di disegno promosso dalla Rete Re.A.Dy dal titolo “Oltre ogni Discriminazione”, bando rivolto alle scuole secondarie di primo grado al fine di premiare il disegno più significativo nell’ambito della lotta a tutte le discriminazioni.
- Intervista a presentazione dell’ultimo libro della scrittrice Simonetta Agnello Hornby, giudice e avvocatessa in UK specializzata nella tutela di donne e minori vittime di violenza.
- Seguendo il progetto Donne Toscana Manager, promozione dei progetti Bilancio di genere nelle aziende dell’Unione, con l’obiettivo di verificare l’effettiva presenza delle donne e il loro ruolo nelle aziende della Valdera con premiazione dell’azienda più virtuosa, e Certificazione della parità di genere, attraverso la presentazione del pacchetto di agevolazioni fiscali e dei progetti PNRR alle PMI.

La Commissione Pari Opportunità avanza inoltre **proposte finalizzate a rafforzare l’impegno dell’Unione Valdera nella promozione delle pari opportunità di genere**. La Giunta dell’Unione Valdera ha approvato, nel 2021 e nel 2023, due atti di indirizzo che accolgono altrettante proposte avanzate dalla Commissione Pari Opportunità, che hanno riguardato rispettivamente:

- *Atto di indirizzo sulla promozione dell’equilibrio di genere ed inclusione nel linguaggio e nelle attività pubbliche istituzionali* (Deliberazione n. 17 dell’8/03/2021, su proposta avanzata dalla Commissione Pari Opportunità con nota pervenuta in data 05/03/2021). Con tale atto, la Giunta si impegna nella promozione di una “maggiore inclusione volta a superare l’asimmetria di genere e le differenze che con esso si intersecano, quali l’abilità, l’orientamento sessuale, l’identità di genere, l’età, la provenienza geografica, l’appartenenza etnica, per non correre il rischio di rafforzare gli stereotipi di genere e di impoverire i contesti nei quali si svolgono le iniziative e gli eventi pubblici, per contribuire allo sviluppo di una cultura dell’uguaglianza di genere e alla creazione di spazi realmente accoglienti verso tutte le differenze”.
- *Atto di indirizzo sul rispetto dell’equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione di premi e riconoscimenti* (Deliberazione n. 38 del 14/04/2023, su proposta avanzata dalla Commissione Pari Opportunità con nota del 04/12/2022). Con tale atto la Giunta si impegna a promuovere “il rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni di valutazione di premi e riconoscimenti al fine di garantire non solo la presenza di membri di entrambi i generi negli organismi di valutazione ma anche un esame ed una attribuzione di punteggi bilanciata ed equa da parte di organismi parimenti composti”.

CAPITOLO 6 - Focus tematici

Nelle date del 9 e 16 febbraio 2023 sono stati realizzati due focus group finalizzati ad esplorare i temi relativi ai fenomeni **NEET e Multi discriminazioni** e alle loro intersezioni con la dimensione di genere. I focus group hanno coinvolto referenti di realtà pubbliche e private che, nel territorio della Provincia di Pisa, sono a diverso titolo coinvolti sui due temi oggetto degli incontri: enti pubblici (Unione Valdera e Provincia di Pisa, Centri per l'Impiego, Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti), privato sociale (associazioni e cooperative sociali), associazioni di categoria e organizzazioni sindacali. Grazie all'approfondimento dei temi **NEET e Multi discriminazioni**, si è voluto, da un lato, fornire una prospettiva di lettura al bilancio di genere di tipo *bottom-up* (ovvero, a partire da competenze ed esperienze degli stakeholder territoriali); dall'altro, ricostruire il quadro di quanto già realizzato e di fornire stimoli, proposte e raccomandazioni utili a delineare politiche e linee di intervento future.

Per rispondere a tali obiettivi, la discussione dei focus group si è articolata in due momenti principali:

- Nella prima parte - "**Le caratteristiche del fenomeno**" - le persone partecipanti sono state invitate ad illustrare gli aspetti ritenuti rilevanti del fenomeno, a partire dall'individuazione di parole e dimensioni chiave. Sono quindi stati sintetizzati e tematizzati i principali contenuti emersi;
- Nella seconda parte - "**Esperienze e buone pratiche territoriali**" - le persone partecipanti sono state invitate a descrivere iniziative, esperienze e buone pratiche realizzate sui due territori di riferimento, evidenziandone i punti di forza e i fattori di successo che potrebbero rendere tali esperienze replicabili e/o mutuabili.

6.1 Genere e NEET

6.1.1 Le caratteristiche del fenomeno

Il termine NEET (*Not in Education, Employment or Training*) indica la popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione.

Il confronto fra le persone partecipanti ha fatto emergere alcuni degli elementi che caratterizzano il profilo di una persona NEET, reputati importanti nella definizione del fenomeno e quindi da tenere in considerazione nell'impostazione del lavoro di orientamento, formazione e inserimento nel mondo del lavoro.

Parlare di NEET implica riferirsi ad una pluralità di situazioni molto differenti fra loro ma con elementi caratterizzanti: un portato di esclusione sociale e di solitudine e un atteggiamento passivo verso la progettualità dello studio, della formazione e del lavoro che li porta a vivere una situazione di staticità. Sono persone che hanno la sensazione che il proprio percorso di vita sia già segnato; si sentono "bloccate" in una data condizione; mostrano difficoltà a comprendere i propri desideri e a riconoscere le proprie competenze, dandogli valore. Spesso i NEET presentano fattori prossimali e distali di fragilità e svantaggio. Inoltre, per quanto riguarda il contesto familiare, viene riscontrato un duplice atteggiamento: da una parte, nuclei che faticano a fornire il necessario accompagnamento e ad essere sufficientemente supportivi; dall'altra famiglie che mostrano difficoltà a lasciare sufficiente spazio e autonomia, limitando i/le figli/figlie nell'assumersi responsabilità.

In generale, viene poi evidenziato come il fenomeno sia stato amplificato dalla pandemia.

Rispetto ad una prospettiva di genere, le persone partecipanti sottolineano l'importanza di avere accesso a dati aggiornati che diano informazioni anche rispetto ai percorsi di queste persone in quanto, rispetto alla sola prevalenza, la maggior parte dei NEET appartiene al genere maschile. È tuttavia opinione diffusa che, quando al fenomeno NEET si intersecano altri fattori di discriminazione come il genere, la disabilità o la cittadinanza, si possano creare situazioni particolarmente complesse.

Data l'eterogeneità di profili, proprio a partire dagli elementi emersi, viene riscontrata l'importanza che i servizi di orientamento al lavoro e alla formazione operino non come "distributori automatici" di percorsi standardizzati ma per fornire risposte il più possibile personalizzate sull'individuo, sui suoi bisogni e il vissuto che porta. Questo lavoro occorre sia impostato con atteggiamento di cura e accompagnamento dei/delle utenti, con valorizzazione delle competenze, anche quelle meno immediate e visibili, rafforzamento dell'autostima e della percezione di autoefficacia.

A livello formativo, le persone partecipanti hanno sottolineato le poche opportunità a cui i NEET hanno accesso in quanto molti dei corsi di IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) sono calendarizzati secondo l'anno scolastico, con avvio a settembre, impedendo così la frequentazione ai e alle giovani che escono dal percorso scolastico ad anno in corso. Esistono anche corsi di IeFP che partono durante l'anno scolastico ma l'inserimento dei ragazzi e delle ragazze risulta comunque complesso, in quanto manca una comunicazione tempestiva delle situazioni di drop out. Tali situazioni sono ancora più difficilmente intercettabili quando la persona ha più di 16 anni, non è più soggetta a obbligo scolastico e non viene quindi segnalata ai vari servizi.

Inoltre, si evidenzia che le opportunità formative proposte ai NEET spesso ricalcano stereotipi di genere, non permettendo alla persona di immaginarsi in un percorso che effettivamente risponda alle proprie inclinazioni.

La possibilità di agire in modo tempestivo consente interventi maggiormente efficaci e quindi proprio la mancanza di comunicazione fra servizi scolastici e di orientamento compromette a tutti gli effetti questa possibilità.

Rispetto all'utenza dei servizi, i CPIA hanno notato un cambiamento, per cui si è passati da una prevalenza di lavoratori, a donne, persone straniere e minori (per lo più stranieri) in obbligo scolastico. Le classi eterogenee per etnia hanno mostrato di essere particolarmente efficaci, in quanto l'italiano diventa la lingua comune che le persone utilizzano per comunicare, favorendone l'acquisizione.

Negli istituti professionali si osserva che le classi di corsi stereotipicamente considerati "femminili" (come gli indirizzi di moda) presentano un elevato numero di ragazze di religione musulmana, spesso iscritte dalle famiglie in queste classi proprio perché frequentate unicamente da ragazze³⁹.

In una ricerca condotta da UNICEF, il 19,5% dei giovani NEET si definisce indisponibile; di questi, i tre quarti (pari al 14,6% del totale) sono donne impegnate in attività accuditive o di maternità, in larga parte straniere⁴⁰.

³⁹ Nel focus group "Genere e multi discriminazioni" sono stati approfonditi altri aspetti legati al tema dell'orientamento scolastico e degli stereotipi di genere che potrebbero avere un impatto anche sul fenomeno NEET.

⁴⁰ UNICEF, "Il silenzio dei neet, Giovani in bilico tra desiderio e rinuncia" (2019)

6.1.2 Esperienze e buone pratiche territoriali

Valdera Talent Job Day (iniziativa promossa e realizzata dal Centro Per l'Impiego di Pontedera nel mese di luglio 2022)

Evento della durata di due giorni in cui sono stati coinvolti gli istituti professionali, il liceo linguistico e 54 aziende del territorio, senza attivare le agenzie interinali per valorizzare il rapporto diretto. L'evento si è svolto subito dopo l'esame di maturità e ha permesso l'incontro dei/delle neodiplomati/e con il mondo del lavoro: le aziende hanno svolto direttamente i colloqui ai ragazzi e alle ragazze in base ai profili ricercati.

Per promuovere l'evento, è stata portata avanti un'attività di comunicazione che ha previsto anche recall mirati agli studenti e alle studentesse e materiali informativi dotati di QR code.

Al Valdera Talent Job Day hanno partecipato circa 200 persone, per lo più di genere femminile.

Osservatorio scolastico provinciale

La Provincia di Pisa prevede tra i suoi scopi istituzionali e statutari quello di elevare la qualità del sistema educativo e formativo, e lo persegue sia con un'attività di coordinamento dei Comuni e di collaborazione con le Conferenze zonali per l'istruzione, in particolare svolgendo un ruolo di supporto alla programmazione attraverso l'attività dell'Osservatorio Scolastico Provinciale.

L'Osservatorio ha nello specifico compiti finalizzati a monitorare statisticamente il sistema scolastico provinciale, al fine di individuarne le criticità rispetto a diversi parametri, in particolare rispetto al successo scolastico; supportare nelle decisioni i soggetti convenzionati (scuole, Comuni e Provincia) e più in generale tutti i soggetti che operano nel settore scuola, attraverso elaborazioni mirate dei dati; gestire, secondo le indicazioni della Regione Toscana, la banca dati provinciale dei soggetti in obbligo formativo.

Conferenza Educativa della Zona Valdera

L'Unione Valdera ha attribuite statutariamente funzioni programmatiche e gestionali in ambito educativo e scolastico. Inoltre, è titolare insieme ai Comuni ad essa aderenti di funzioni e compiti su vari ambiti inerenti l'istruzione e l'educazione, tra cui la realizzazione di azioni tese a realizzare le pari opportunità di istruzione.

La programmazione degli interventi concreti sul territorio è definita al livello delle Zone socio-sanitarie, con attribuzione dei poteri decisionali alla Conferenza zonale per l'educazione e l'istruzione, che ha competenza per tutto ciò che concerne lo sviluppo a livello locale del sistema di educazione e istruzione. Oltre ai Comuni membri dell'Unione Valdera partecipano alla conferenza della Valdera anche i Comuni di Crespina Lorenzana, Fauglia, Orciano Pisano, Santa Luce e Santa Maria a Monte.

L'Unione Valdera assicura il coordinamento tecnico ed organizzativo della Conferenza zonale, con l'ausilio del CRED Valdera Gianni Rodari, organismo deputato al sostegno tecnico operativo della funzione educativa in ambito scolastico e pre-scolastico.

In Valdera opera da diversi anni anche la Rete di scuole "Costellazioni", composta da tutti gli istituti del territorio di riferimento, con gli obiettivi di: migliorare la qualità del servizio scolastico; favorire la sperimentazione, l'innovazione e la ricerca didattica ed educativa; promuovere la continuità e

l'orientamento tra le diverse scuole; favorire l'integrazione tra scuola e territorio; favorire la partecipazione di alunni e genitori; contrastare la dispersione scolastica e il disagio giovanile.

Patto di Comunità Educante in Valdera

Il Patto vede tra i soggetti sottoscrittori gli Enti Locali della Conferenza Zonale per l'Educazione e l'Istruzione della Valdera⁴¹, l'Amministrazione Provinciale di Pisa, l'Unione dei Comuni della Valdera, la Rete Unitaria degli Istituti della Valdera "Costellazioni" e tutti i singoli Istituti e l'Istituto di BioRobotica della Scuola Superiore Sant'Anna. Nel triennio 2019-2022, il partenariato è stato ulteriormente allargato al CPIA ed ha visto il coinvolgimento dei servizi socio-sanitari territoriali.

Tra gli obiettivi del patto rientra il contrasto alla dispersione e all'insuccesso scolastico, attraverso collaborazioni di rete e azioni finalizzate a ridurre le disuguaglianze, favorire l'inclusione e a valorizzare le diversità. Sono stati inoltre costituiti specifici tavoli di coordinamento delle persone referenti di tutti gli Istituti scolastici del territorio sui temi dell'Inclusione, dell'Orientamento e delle discipline STEM. Sul tema dell'orientamento, uno degli obiettivi specifici è stato proprio quello di "sottrarre l'orientamento ai condizionamenti da parte degli stereotipi sociali e di genere, condivisi sostenuti o subiti da parte soprattutto delle famiglie più svantaggiate"⁴².

Le attività di orientamento sono realizzate a partire dalla scuola secondaria di primo grado, attraverso iniziative quali open day e attività volte ad incentivare l'adozione di un approccio orientativo alla didattica.

Il Progetto VAL VAL (Valutazione Valdera, promosso dalla Conferenza Educativa della Zona Valdera)

Il progetto VAL VAL (Valutazione Valdera) nasce nel 2014 con l'obiettivo di rilevare la maggiori criticità inerenti la dispersione scolastica a livello sia di istituti scolastici che di sistema scolastico territoriale, al fine di offrire risposte sinergiche a problemi comuni. VAL VAL, anche attraverso la raccolta e l'analisi di dati che tengono conto di variabili connesse a genere, provenienza e background socio economico, consente non solo di "fornire informazioni ai decisori politici e agli operatori scolastici e del sistema educativo allargato, ma soprattutto un metodo di lavoro basato sulla conoscenza dei dati, l'individuazione delle criticità, la definizione dei piani di miglioramento o l'adozione di decisioni volte al contrasto dei punti di debolezza, la valutazione dei risultati raggiunti"⁴³. Un impegno del progetto riguarda proprio la riduzione degli stereotipi sociali e di genere, orientando lo sguardo verso la maggiore valorizzazione delle propensioni matematico-scientifiche delle ragazze, spesso svalutate e sostenere le attitudini alla cura dei compagni.

Bando UPI Toscana su dispersione scolastica (promosso da Provincia di Pisa)

Attraverso il progetto è stato diffuso fra gli studenti e le studentesse di diverse scuole un questionario autosomministrato che indaga come vengono affrontati i momenti di scelta e di cambiamento.

⁴¹ Oltre ai Comuni membri dell'Unione Valdera, partecipano alla Conferenza Zonale anche i Comuni di Crespina Lorenzana, Fauglia, Orciano Pisano, Santa Luce e Santa Maria a Monte.

⁴² Conferenza Educativa della Zona Valdera, "VALutazione VALdera, una scuola in comune. Sviluppi del progetto e prospettive di attività", 2022.

⁴³ Ibidem.

ACLI toscane al futuro. una riflessione sui giovani NEET in Toscana (a cura di Grazia Ambrosino, Presidente Cooperativa e Impresa Sociale Aforisma, Pisa)

Nel report sono presentate riflessioni e dati sul fenomeno NEET in Italia e in Toscana, al fine di approfondire il tema degli *“strumenti per sostenere il riscatto socio-lavorativo in particolare dei giovani, attraverso un lavoro incessante su educazione, cultura, lifelong learning”*. Il report evidenzia anche alcune *“proposte”*, specifiche per i diversi target, riportate nel paragrafo seguente.

6.1.3 Proposte e raccomandazioni

Le raccomandazioni emerse hanno riguardato le necessità di:

- Prevedere la raccolta e l'analisi di dati sul fenomeno che tengano in considerazione diverse variabili (genere, disabilità, background migratorio, percorsi formativi e lavorativi, ecc) e possano fornire informazioni utili alla previsione di iniziative mirate e di interventi personalizzati;
- Promuovere l'offerta di corsi di formazione capaci di rispondere ai bisogni e alle aspirazioni delle persone destinatarie, sia rispetto ai tempi di realizzazione che ai contenuti formativi, evitando stereotipizzazioni di genere;
- Promuovere il raccordo tra interventi integrati di sostegno sociale e interventi di educazione trasformativa, capaci di dare risposte di presa in carico a diverse fasce di età e a situazioni esistenziali differenti;
- Prevedere, a livello locale, meccanismi elastici e progettuali atti a favorire reti di collaborazione pubbliche e private;
- Favorire il coinvolgimento dei giovani in relazioni di prossimità, attivate tramite reti di politiche corte, generate direttamente sui territori.

Tra le proposte presentate nel report delle ACLI Toscane, si evidenziano, in un'ottica di prevenzione il rafforzamento dei luoghi di partecipazione giovanile, attraverso la diffusione degli strumenti di Garanzia Giovani e il sostegno all'upgrade dei CAG (Centri di Aggregazione Giovanile) in LUP (Laboratori Urbani di Partecipazione), dove, a fianco della programmazione ludico-culturale, prevedere percorsi psicologici personalizzati orientativi e di sostegno e favorire l'interazione proattiva dei giovani.

Il report evidenzia inoltre alcune proposte finalizzate a favorire l'offerta di percorsi formativi e di accompagnamento al lavoro differenziate per i diversi target di età e i bisogni, quali, ad esempio:

- a. Apprendistato Formativo di 1° livello dei percorsi triennali di leFP per i giovani a rischio di dispersione scolastica (fascia 13-16 anni);
- b. Percorsi qualificanti, paralleli ai leFP triennali, per i giovani disoccupati NEET (fascia 16-18);
- c. Rafforzamento dello strumento formativo degli ITS (Istruzione Tecnica Superiore) per i giovani dai 18 ai 29 anni con diploma di istruzione secondaria;
- d. Rafforzamento dell'apprendistato formativo, da accompagnare ad azioni di infrastrutturazione della filiera formativa professionalizzante per NEET adulti (18-29 anni) senza titolo di studio.

6.2 Genere e multi discriminazioni

6.2.1 Le caratteristiche del fenomeno

Tra gli elementi emersi in merito alle caratteristiche del fenomeno, si evidenziano alcune riflessioni di carattere trasversale, e considerazioni che approfondiscono diverse possibili intersezioni tra genere e altre forme di discriminazione.

In modo trasversale, alcune partecipanti sottolineano il **tema dei pregiudizi e degli stereotipi**, spesso perpetrati in modo inconsapevole, da cui emerge la necessità di ascoltare, accogliere i diversi punti di vista, immedesimarsi nelle esperienze altrui per comprenderne il vissuto e attuare azioni e interventi efficaci e capaci di rispondere ai bisogni delle destinatarie.

Dal punto di vista delle **dimensioni economica e lavorativa**, sono emerse molteplici riflessioni che evidenziano il tema delle discriminazioni basate sul genere in questi ambiti. Sul piano lavorativo, si segnala il tema del divario salariale, che impatta negativamente sui livelli occupazionali, in termini di disparità, e di conseguenza sul livello di indipendenza economica delle donne. Sempre sul piano lavorativo, emergono come centrali le discriminazioni e gli stereotipi che si associano al tema dei ruoli e delle mansioni (ad esempio, l'idea che esistano "lavori da uomo" e "lavori da donna"), così come la difficoltà per le donne di accedere a ruoli apicali ("tetto di cristallo") e di esercitare il proprio operato in un "mondo a misura di uomo".

Dal punto di vista intersezionale, l'intrecciarsi di discriminazioni diverse e fattori come povertà o luogo di nascita contribuisce a determinare possibilità ed opportunità cui una persona, soprattutto se donna, riesce ad accedere. Le discriminazioni possono quindi ostacolare o provocare arresti nei percorsi di vita sociale e lavorativa. A sua volta, fenomeni come la violenza di genere e, in particolare, la violenza domestica, si legano spesso a discriminazioni sul piano economico, contribuendo ancora di più a compromettere i percorsi di autonomia e accesso alle opportunità.

I e le partecipanti al focus group hanno poi evidenziato alcuni elementi che caratterizzano le discriminazioni agite su specifici assi.

Rispetto ad **età e fasi di vita**, viene sottolineata la difficoltà nel far emergere forme di violenza e discriminazione rivolte a minori e a giovani donne, così come, d'altro canto, nei confronti di persone anziane che, con particolare riferimento alle donne, risultano generalmente meno tutelate.

Per quanto riguarda le discriminazioni legate al **corpo e all'immagine corporea**, viene citato il recente caso dell'arbitra di pallavolo oggetto di discriminazioni rispetto al peso e sottolineato quindi come anche rispetto a questa dimensione possano essere presenti stereotipi e violenze esercitate in varie forme.

Ulteriore dimensione approfondita riguarda il tema delle discriminazioni legate alla **disabilità**, che si intrecciano con le discriminazioni basate sul genere, con particolare riferimento ai temi della violenza contro le donne, della sessualità e della maternità. Viene inoltre evidenziato come spesso la disabilità venga ricondotta al solo ambito fisico, con impatto negativo sulla conoscenza e il riconoscimento di forme di disabilità "altre" e degli specifici bisogni che vi sono associati.

In ambito scolastico, sui temi dei disturbi dell'apprendimento (DSA) e dei bisogni educativi speciali (BES), sulla base dell'esperienza riportata da alcune partecipanti, si evidenzia la presenza di maggiori difficoltà nel riconoscere forme di divergenze e bisogni specifici nel caso di bambine e ragazze, rispetto a quanto avviene con i coetanei.

Sul tema delle intersezioni tra genere e **migrazione**, viene sottolineato come il tema delle discriminazioni sia strettamente connesso a quello dell'accesso ai documenti (Permesso di Soggiorno) e ad ulteriori fattori, quali povertà e luogo di nascita, che contribuiscono ad influenzare le opportunità cui una donna può avere accesso.

Infine, viene citato il tema dell'**orientamento** e dell'**identità di genere**, come ulteriore dimensione in cui possono essere esercitate multi discriminazioni.

6.2.2 Esperienze e buone pratiche territoriali

Le partecipanti e i partecipanti al focus group (soggetti del Terzo settore, organizzazioni sindacali, enti proponenti del bilancio di genere) hanno riportato alcune delle esperienze e buone pratiche territoriali realizzate, che hanno permesso di delineare sia elementi di potenziamento, replicabilità e scalabilità delle iniziative stesse, che indicazioni e raccomandazioni per future azioni sul tema.

La contrattazione sociale e di genere (iniziativa promossa dal tavolo unitario provinciale dei sindacati).

Nell'ambito della piattaforma promossa dai sindacati sul tema della contrattazione sociale, un focus specifico è stato dedicato alla contrattazione di genere, rispetto alla quale sono stati realizzati incontri con alcuni Comuni della Provincia di Pisa volti ad approfondire l'impegno delle amministrazioni comunali su temi e servizi finalizzati alla conciliazione vita lavoro. Gli incontri hanno avuto anche lo scopo di poter ricostruire un quadro generale ed effettivo di quello che accade nei territori.

Sensibilizzazione e accesso alle informazioni per donne con disabilità (azioni promosse dalla UILDM sezione di Pisa e dal Centro informare un'H)

UILDM e centro Informare un'H sono impegnati nella divulgazione di materiali e attività di sensibilizzazione sui temi delle discriminazioni multiple ed intersezionali che colpiscono le donne con disabilità con specifico riguardo alla salute sessuale e riproduttiva, ed al contrasto alla violenza. Una particolare attenzione viene prestata all'accessibilità delle informazioni, anche attraverso l'elaborazione di testi in linguaggi semplificati e comunicazione aumentativa alternativa, per persone con disabilità di tipo cognitivo e/o intellettivo, così come alla compatibilità dei formati utilizzati con software di screen reading per persone cieche e ipovedenti.

Lo sportello lavoro per persone con disabilità promosso da ANMIC

Lo sportello si occupa di facilitare percorsi di inserimento lavorativo per persone con disabilità, facilitando la comunicazione, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e attività di scouting. Dai dati relativi all'utenza dello sportello, emerge come la maggior parte delle persone con disabilità che vi si rivolgono è composta da donne.

Lo sportello CREA Impresa promosso dalla CNA di Pisa

Lo sportello offre informazioni e supporto a titolo gratuito per chi vuole aprire un'impresa, promuovendo percorsi di conoscenza su cosa vuol dire fare impresa e incontri in-formativi con

persone che già lavorano nel settore nel quale vorrebbero inserirsi le persone che si rivolgono allo sportello (attività di mentoring). Allo sportello si rivolgono molte donne e giovani donne, anche con background migratorio. I servizi offerti hanno l'obiettivo non solo di accompagnare chi intraprende un percorso per diventare imprenditrice o imprenditore, ma anche di prevenire situazioni di "fallimento". La CNA si occupa anche di favorire inserimenti lavorativi di persone con disabilità.

Le attività di sensibilizzazione, formazione ed empowerment promosse dalla Casa della Donna di Pisa

La Casa della Donna promuove numerose iniziative volte all'empowerment di donne in situazione di "svantaggio", quali il progetto "Donne Volanti", mirato all'acquisizione di autonomia e della patente di guida, o i corsi di lingua italiana per donne con background migratorio. Sul tema della sensibilizzazione e del contrasto agli stereotipi di genere, vengono citati in particolare:

- Le attività di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere nell'ambito dei Disturbi dell'Apprendimento delle neuro divergenze, stereotipi che possono ostacolare il riconoscimento di bisogni educativi speciali in bambine e ragazze;
- Il progetto Bee, che prevede attività di formazione rivolte a docenti, personale ausiliario e famiglie finalizzate a favorire la decostruzione di stereotipi di genere, anche rispetto al tema dell'orientamento scolastico e all'avvicinamento alle materie STEM per bambine e ragazze.

Tra le altre attività promosse dall'Associazione vengono infine citate lo sportello contro la violenza in Università, che presta particolare attenzione anche alla violenza nei confronti di persone appartenenti alla comunità LGBTQI+ e il Premio Paola Bora, che finanzia borse di studio per laureandi/e e dottorandi/e con tesi su tematiche di genere.

Il Progetto VAL VAL (promosso dalla Conferenza Educativa della Zona Valdera)

Il progetto VAL VAL (Valutazione Valdera) nasce nel 2014 con l'obiettivo di rilevare le maggiori criticità sia a livello di istituti scolastici che di sistema scolastico territoriale al fine di offrire risposte sinergiche a problemi comuni. Tra le attività portate avanti all'interno del progetto, alcune si concentrano su aspetti particolarmente sensibili alla multi discriminazione, quali le attività dedicate all'orientamento delle bambine e delle ragazze rispetto alle discipline scientifiche e di sensibilizzazione nei confronti del corpo docente, con raccolta di dati e approfondimenti che tengano conto di variabili legate a genere, provenienza e background socio economico.

6.2.3 Proposte e raccomandazioni

Alla luce delle caratteristiche del fenomeno analizzate nel corso della discussione e delle esperienze e buone pratiche territoriali approfondite, i/le partecipanti hanno evidenziato alcuni aspetti cui prestare particolare attenzione nel definire linee di indirizzo e azioni future sul tema del genere e delle multi discriminazioni.

Per garantire un'efficace valutazione dei bisogni e la programmazione di attività volte a favorire le pari opportunità, capaci di tenere in considerazione le dimensioni di genere e di altri assi di discriminazione, viene sottolineata la necessità di promuovere **raccolte di dati disaggregati in base**

alle diverse dimensioni, che includano in particolar modo l'eventuale condizione di disabilità (spesso poco rappresentata nei dati non di settore).

Viene evidenziata inoltre la necessità di porre attenzione al **tema dell'accessibilità**, sia degli spazi da un punto di vista fisico che della comunicazione, con particolare alle informazioni (ad esempio, rispetto a materiali e siti web in formato compatibile con software di screen reading per persone cieche e ipovedenti, utilizzo di font e caratteri facilmente comprensibili per persone con disabilità cognitiva), promuovendo a tal fine il coinvolgimento delle stesse persone destinatarie delle informazioni per testarne l'accessibilità.

Infine, rispetto ad alcune delle esperienze riportate, che presentano spesso focus analoghi o complementari, è emersa l'opportunità di:

- **Valorizzare e mettere a sistema esperienze, buone pratiche e strumenti implementati** da soggetti diversi;
- Promuovere la redazione di bilanci di genere presso un numero sempre maggiore di amministrazioni comunali e per favorire successive azioni di contrattazione;
- Incentivare il confronto e lo scambio tra soggetti promotori di iniziative che prevedono obiettivi comuni e attività analoghe, per favorirne la complementarità.