

Bilancio di genere

2025



COMUNE DI LIVORNO



Comune di Livorno

Bilancio di Genere 2025

Questa pubblicazione è stata realizzata all'ambito del progetto "PARItà Per Attività di Sensibilizzazione e SOstegno – PARI PASSO" della Provincia di Livorno, finanziato dalla RT con fondi FSE+ 2021-2027, con il supporto di Provincia di Livorno Sviluppo srl e la consulenza dello Studio Come srl.

Indice

Premessa	3
1. La parità di genere nel quadro internazionale	5
2. La Parità di genere in Italia	7
3. L'avanzamento dei target del Goal 5 di Agenda 2030 dal globale al nazionale	9
4. Il progetto della Regione Toscana	13
5. Gli Enti locali e la parità di genere	14
6. Il bilancio di genere	15
7. La fotografia della situazione a livello comunale	17
8. Bilancio del Comune di Livorno	18
9. Caratteristiche della popolazione	28
10. Titolo di studio dei e delle residenti	36
11. Occupazione	38
12. L'amministrazione Comunale	42
13. Elezioni comunali	44
14. Toponomastica	46
15. Servizi scolastici	48
16. Servizi sociali	52
17. Sport	53
18. Cultura	57
19. Uomini e donne nell'amministrazione comunale	59
20. Conclusioni	65
Credits	66

PREMESSA

L'Amministrazione comunale di Livorno si riconosce nel **principio di parità di genere** come valore fondante e irrinunciabile. Questo impegno non si limita a una dichiarazione di intenti, ma si traduce in una strategia attiva e misurabile, volta a integrare la prospettiva di genere sia nelle dinamiche interne all'ente che nelle politiche rivolte alla cittadinanza.

L'analisi preliminare del bilancio evidenzia la concretezza di tale impegno, dimostrando una destinazione di risorse costante e significativa all'area delle pari opportunità. Nell'ultimo triennio, la spesa corrente dedicata a interventi specifici per la promozione della parità e a sostegno diretto delle donne (come il supporto economico alle madri con minori o l'assistenza alle vittime di maltrattamenti) si è mantenuta su un dato di poco **superiore all'1% della spesa corrente**, attestandosi costantemente oltre i 2 milioni di euro annui. Questa percentuale risulta rilevante e rappresentativa della priorità politica e amministrativa assegnata al settore.

A testimonianza dell'impegno concreto nell'accoglienza e nel supporto alle donne in condizioni di marginalità e fragilità, il **Servizio Sociale Territoriale, attraverso un importante impegno economico, garantisce la** collocazione in casa rifugio alle donne sole e con bambini, assicura il funzionamento di strutture dedicate, in particolare sostenendo l'ospitalità e l'accompagnamento delle donne attraverso la "Casa delle Donne", con posti letto riservati all'accoglienza di donne in grave disagio abitativo e la messa a disposizione di posti letto femminili nelle strutture di emergenza notturna. Inoltre, l'Amministrazione garantisce l'Offerta Residenziale per Minori e per Madri con Minori in obbligo di tutela, un servizio essenziale per la tutela dei minori e il sostegno alla genitorialità vulnerabile. Oltre a questi servizi essenziali, attraverso il servizio sociale territoriale, vengono garantite azioni che vanno oltre l'accoglienza residenziale, strutturandosi in una rete di interventi diretti a sostegno della donna e della famiglia nel loro complesso, operando attivamente attraverso il Segretariato Sociale e il Punto Insieme, fungendo da snodo informativo e di accesso per tutte le donne che necessitano di orientamento sui diritti e sui servizi disponibili. Un'area di particolare attenzione è il Sostegno alla Genitorialità Vulnerabile, dove l'Assistente Sociale professionale valuta le situazioni di fragilità e attiva percorsi di accompagnamento e inclusione, anche in sinergia con i Consulenti Familiari che offrono consulenza sociale gratuita e sostegno integrato.

Azioni Strategiche per la Parità e il Contrasto alla Violenza

Il rafforzamento dell'impegno contro la violenza di genere ha assunto un carattere sistemico, focalizzato sulla prevenzione, sul contrasto e sulla presa in carico delle vittime. Un momento cardine è stata la sottoscrizione, a marzo 2024, del "**Protocollo d'intesa per strategie condivise di prevenzione, contrasto e presa in carico del fenomeno della violenza di genere**". Tale atto ha formalizzato una rete allargata che unisce tutte le Istituzioni e gli Enti territoriali, potenziando la capacità di pianificazione strategica per il reinserimento sociale e l'autonomia delle donne vittime di violenza.

A supporto di questa rete, e in collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze, sono state realizzate le **Linee Guida della rete Antiviolenza**, uno strumento pensato per facilitare l'accesso ai servizi, rendendo chiari ruoli e competenze e incrementando la fiducia delle donne nelle istituzioni. La *governance* di questa rete è garantita dal coordinamento diretto del Comune attraverso l'organizzazione di tre distinti tavoli di lavoro (strategico, operativo e "ristretto" per la gestione diretta dei casi). L'impegno per l'accessibilità si riflette anche nella creazione di una pagina dedicata in rete civica, strumento fondamentale per la comunicazione e la sensibilizzazione.

Parallelamente, l'Amministrazione promuove attivamente la **cultura delle differenze e l'educazione alla parità** come elementi centrali nella prevenzione e nella lotta agli stereotipi. Ciò si concretizza in progetti mirati, inclusa l'integrazione quotidiana dell'educazione di genere e dei diritti umani nei Servizi Educativi 0/6 anni e in attività nelle scuole di ogni ordine e grado (tramite i programmi "Scuola e città" e "Orizzonti educativi").

La volontà di coinvolgere la cittadinanza si manifesta inoltre attraverso i due ricchi calendari annuali di eventi: "**Novembre antiviolenza**" e "**Marzo donna**". Questi appuntamenti offrono opportunità gratuite di riflessione sulle tematiche della violenza maschile contro le donne, della disparità sociale e della costruzione di una cultura del rispetto, in linea con i principi sanciti dalla Convenzione di Istanbul.

Il Centro Donna e la Tutela Interna

Il **Centro Donna**, presidio attivo da circa 40 anni come spazio di aggregazione e ricerca, ha rafforzato il suo ruolo nel 2024, adottando la nuova gestione come **Bene Comune**. Questo percorso di co-progettazione con le associazioni ha ampliato l'offerta di proposte per l'universo femminile, garantendo al contempo il mantenimento di servizi essenziali come lo sportello e l'orientamento legale e psicologico. Il Centro ospita anche una Biblioteca specializzata con circa 2500 volumi sulla condizione femminile e la lotta per le pari opportunità.

A livello interno, la tutela dei diritti del personale è presidiata dal **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**. Attraverso il Piano Triennale di Azioni Positive, il CUG ha previsto per il 2025 una collaborazione strategica con l'Università di Pisa per realizzare un'indagine nelle scuole, volta a rilevare atteggiamenti e opinioni su stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, acquisendo dati fondamentali per misurare l'impatto delle azioni formative.

Bilancio e Atlante di Genere: Un Processo di Riflessione Condivisa

La redazione annuale del bilancio di genere rappresenta la traduzione operativa e concreta volta a realizzare uno degli obiettivi contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), che mira appunto a **sviluppare azioni di contrasto alle violenze di genere, politiche per le pari opportunità e la tutela dei diritti**.

Il Bilancio di Genere diviene, quindi, l'elemento centrale per monitorare la realizzazione di questo impegno. Attraverso gli indicatori correlati si potrà misurare l'efficacia delle azioni intraprese per costruire una comunità più equa, inclusiva e rispettosa dei diritti e delle opportunità per tutti i generi.

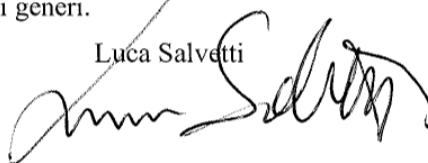
L'avvio della redazione del **Bilancio di Genere per il 2025** si colloca in armonia con la creazione dell'**Atlante urbano "Sguardi di genere"** che rappresenta uno strumento conoscitivo e analitico cruciale per l'elaborazione di dati (disaggregati per genere) relativi alle disuguaglianze e alle dinamiche sociali, con la finalità di orientare in modo efficace la futura programmazione e l'allocazione delle risorse secondo la metodologia del *Gender Budgeting*.

La realizzazione del primo Bilancio di Genere, realizzato in base ai dati relativi al 2024, rappresenta il primo passo di un percorso virtuoso, che porterà a una redazione annuale del documento sempre più condivisa e partecipata con la cittadinanza, il Centro Donna e i Consigli di Zona.

Un elemento di fondamentale importanza in questo percorso è stato il metodo di lavoro adottato: la realizzazione del Bilancio di Genere, in particolare per la complessa raccolta e l'analisi dei dati statistici necessari, ha richiesto e ottenuto un **ampio e trasversale coinvolgimento di tutti gli Uffici e Settori dell'Amministrazione comunale, che colgo l'occasione per ringraziare**. Questa sistematica collaborazione ha superato la natura di un mero esercizio tecnico-contabile, trasformando il processo in un **momento di riflessione necessaria e condivisa** sul tema delle pari opportunità.

Attraverso questo sforzo congiunto, l'Amministrazione ha potuto non solo rendicontare le risorse e le azioni pregresse, ma anche sensibilizzare in modo capillare l'intera struttura, promuovendo una consapevolezza diffusa su come la prospettiva di genere debba essere integrata in ogni aspetto della pianificazione e dell'azione pubblica. Il Bilancio e l'Atlante di Genere rappresentano, pertanto, la rappresentazione di questa convergenza istituzionale e una solida base per orientare con efficacia le future politiche sulle pari opportunità, evidenziando in modo chiaro punti di forza e le criticità ancora da affrontare per il superamento delle disparità tra i generi.

Luca Salvetti



1. La parità di genere nel quadro internazionale

Secondo la definizione condivisa dall'EIGE a livello Europeo (EIGE, 2017), la parità di genere (Gender Equality) può essere definita come: “la parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini, ragazze e ragazzi. Parità non significa che donne e uomini diventino uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che nascano maschi o femmine. La parità di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. L'uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente gli uomini e le donne. La parità tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come una condizione preliminare e un indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone”.

La parità tra uomini e donne costituisce uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU. Il Goal 5 dei Sustainable Developmental Goal è infatti “raggiungere la parità di genere e l'empowerment delle donne”, attraverso 9 obiettivi:

- Mettere fine a ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze
- Eliminare ogni forma di violenza di genere
- Eliminare le pratiche come la mutilazione genitale femminile e i matrimoni forzati
- Riconoscere e dare valore al lavoro non pagato
- Assicurare l'effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli decisionali
- Assicurare accesso universale alla salute riproduttiva
- Intraprendere riforme che assicurino alle donne equo accesso alle risorse economiche, ai beni e alle proprietà, ai servizi finanziari, alle risorse naturali, ecc.
- Rafforzare l'utilizzo delle tecnologie digitali per l'empowerment delle donne
- Adottare e rafforzare politiche che promuovano la parità di genere e l'empowerment delle donne

A livello europeo, la parità di genere costituisce un tema centrale e rilevante grazie all'approvazione della Strategia per la parità di genere 2020-2025 che tiene fede all'impegno della Commissione per un'Unione dell'uguaglianza. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso “un'Europa garante della parità di genere”. Obiettivo è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. A questi obiettivi corrispondono impegni e azioni nelle aree del:

- Contrasto alla violenza e agli stereotipi di genere
- Economia e mercato del lavoro
- Leadership e rappresentanza
- Gender mainstreaming e prospettiva intersezionale in tutte le politiche europee
- Finanziamenti per permettere l'avanzamento della parità di genere
- Pari opportunità e empowerment delle donne nel mondo

La strategia persegue, infatti, il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su

azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'Unione in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Le aree di intervento previste dalla Strategia sono state prese a riferimento per la definizione dei domini che l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE) ha identificato per costruire il "Gender Equality Index", un indicatore utile per valutare l'avanzamento delle politiche di genere nei paesi UE e che viene pubblicato con cadenza annuale. L'indice è stato costruito in modo da assicurare maggiore visibilità alle aree che richiedono miglioramenti. I domini del GEI comprendono le seguenti aree:

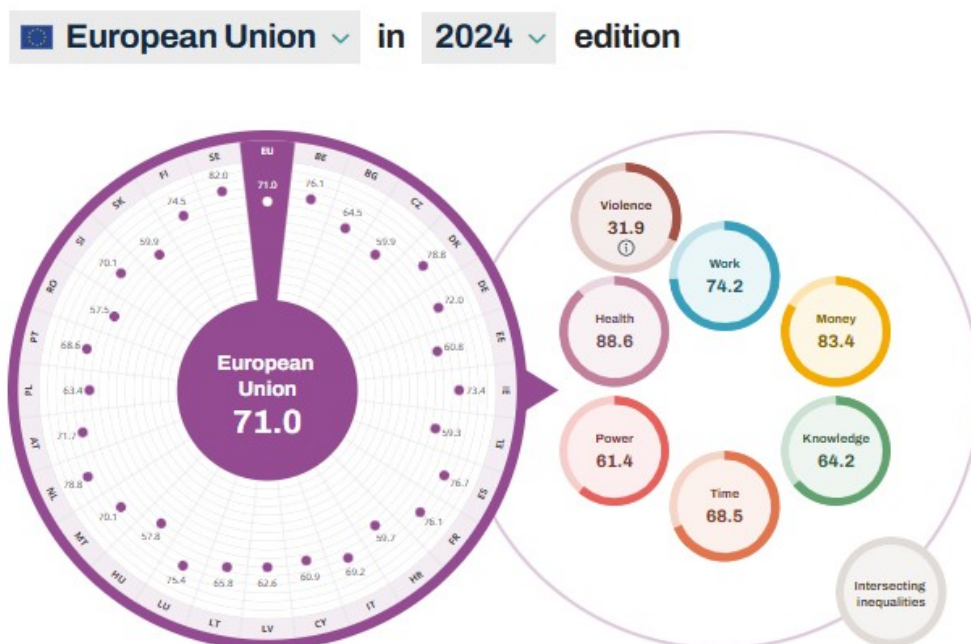
- Lavoro
- Soldi
- Conoscenza
- Tempo
- Potere
- Salute

A questi domini centrali se ne aggiungono altri due, che non contribuiscono al calcolo del punteggio ottenuto da ciascun paese nell'indice, ma completano le dimensioni teoriche di riferimento e sono:

- Violenza di genere
- Intersezionalità

Secondo l'ultima edizione del GEI (2024) l'Unione Europea raggiunge un punteggio di 71 su 100, con valori più elevati nei domini di salute e soldi e il punteggio più basso nel dominio del potere.

Immagine 1. Punteggio Unione Europea GEI 2024

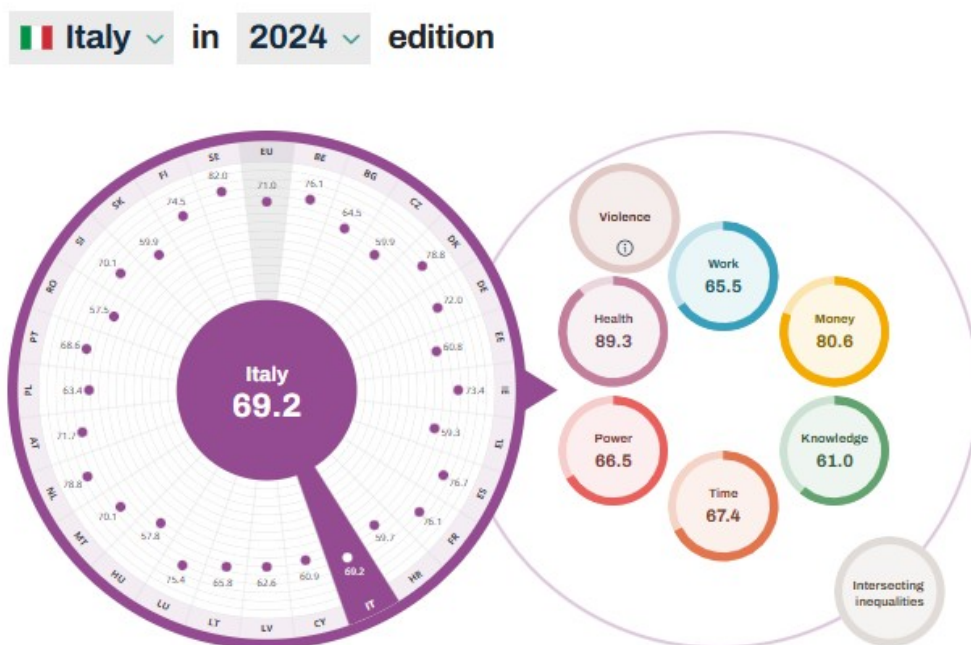


2. La Parità di genere in Italia

Nel nostro Paese il tema della parità di genere ha ricevuto negli ultimi anni un rinnovato impulso dall'impegno comunitario conducendo all'elaborazione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 che intende rendere l'Italia un Paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri. In linea con questa visione, la strategia prevede un obiettivo piuttosto ambizioso nel quinquennio, cioè l'incremento di 5 punti nel Gender Equality Index di EIGE entro il 2026, per posizionarsi al di sopra della media europea.

Nell'ultima edizione disponibile del GEI, quella del 2024, l'Italia è ancora al di sotto della media europea, con punteggi particolarmente bassi nei domini della conoscenza, lavoro e potere.

Immagine 2. Punteggio Italia GEI 2024



La strategia indica, dunque, 5 priorità strategiche per l'Italia, coerenti con la strategia europea e corrispondenti a molti dei domini del GEI:

- Lavoro: Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
- Reddito: Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica;

- **Competenze:** Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere;
- **Tempo:** Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio;
- **Potere:** Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

A queste priorità, si aggiunge un'azione trasversale volta a rafforzare il gender mainstreaming in tutte le politiche pubbliche, promuovendo strumenti quali il bilancio di genere, il gender impact assesment delle iniziative legislative, il gender procurement, il potenziamento delle statistiche di genere, la promozione di un linguaggio non sessista.

ISTAT pubblica annualmente il Rapporto BES – Benessere Equo e Sostenibile, che include il monitoraggio di molti indicatori, suddivisi in 12 domini. Come esplicitato nella introduzione al Rapporto 2023, “per più della metà degli indicatori, i dati sono disaggregati per genere. Ancora oggi, il loro andamento descrive lo svantaggio delle donne, soprattutto nel lavoro, nel benessere economico, e nella presenza negli organi decisionali”. I Rapporti 2024 e 2025 segnalano dati in alcuni casi in controtendenza e in altri casi in peggioramento, dal punto di vista del genere. Non solo, è stato realizzato uno zoom che incrocia la maternità con l'occupazione, rilevando che “i tassi di occupazione delle madri (a prescindere dall'età dei figli) sono significativamente più bassi rispetto a quelli delle donne senza figli nella stessa fascia di età”.

L'aggiornamento 2023 della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile ha confermato e rafforzato gli obiettivi inerenti alla parità di genere. In particolare, la SNSvS è disegnata attorno alle 5 P, i 5 pilastri denominati Persone, Prosperità, Pianeta, Pace, Partnership. All'interno del pilastro Pace è inclusa la scelta strategica “Eliminare ogni forma di discriminazione”, che ha in sé l'obiettivo “Garantire la parità di genere”. Non solo, nella SNSvS si riprendono i temi che erano stati al centro del G20 di Roma “sull'empowerment femminile, sulle politiche volte a sostenere la partecipazione delle donne in posizione di leadership e in politiche di contrasto alla violenza di genere”. Sempre all'interno della SNSvS si pone l'accento sull'impegno per favorire “l'accesso delle donne all'alta formazione, alle professioni e ai ruoli decisionali”.

3. L'avanzamento dei target del Goal 5 di Agenda 2030 dal globale al nazionale

I report annuali delle Nazioni Unite rispetto allo stato di attuazione dell'Agenda 2030, evidenziano il ritardo su molti Goal, tra i quali il 5 sulla parità di genere.

Nei grafici successivi, tratti dai documenti ONU annuali "The Sustainable Development Goals Report" 2024 e 2025 (2024: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/> - 2025: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/>), è evidenziato come le tendenze degli indicatori sui target connessi al Goal 5 a livello mondiale siano in affanno.

Nel 2024 (Grafico 1) solo al 20% sono considerati in linea con le attese. Mettendo assieme le tendenze in linea o comunque con un progresso almeno moderato, il Goal 5 si posizionava nel 2024 solo al tredicesimo posto su 17.

Nel 2025 (Grafico 2) la situazione non è migliorata, piuttosto è diventata meno chiara in un contesto di globale incerto. I target raggiungibili si sono azzerati, pur essendo giunti attorno al 40% quelli con progresso moderato. Risalendo al quinto posto tra i 17 Goal per progresso almeno moderato.

Immagine 3. Tendenze mondiali rispetto ai Goal di Agenda 2030. Dati 2024.

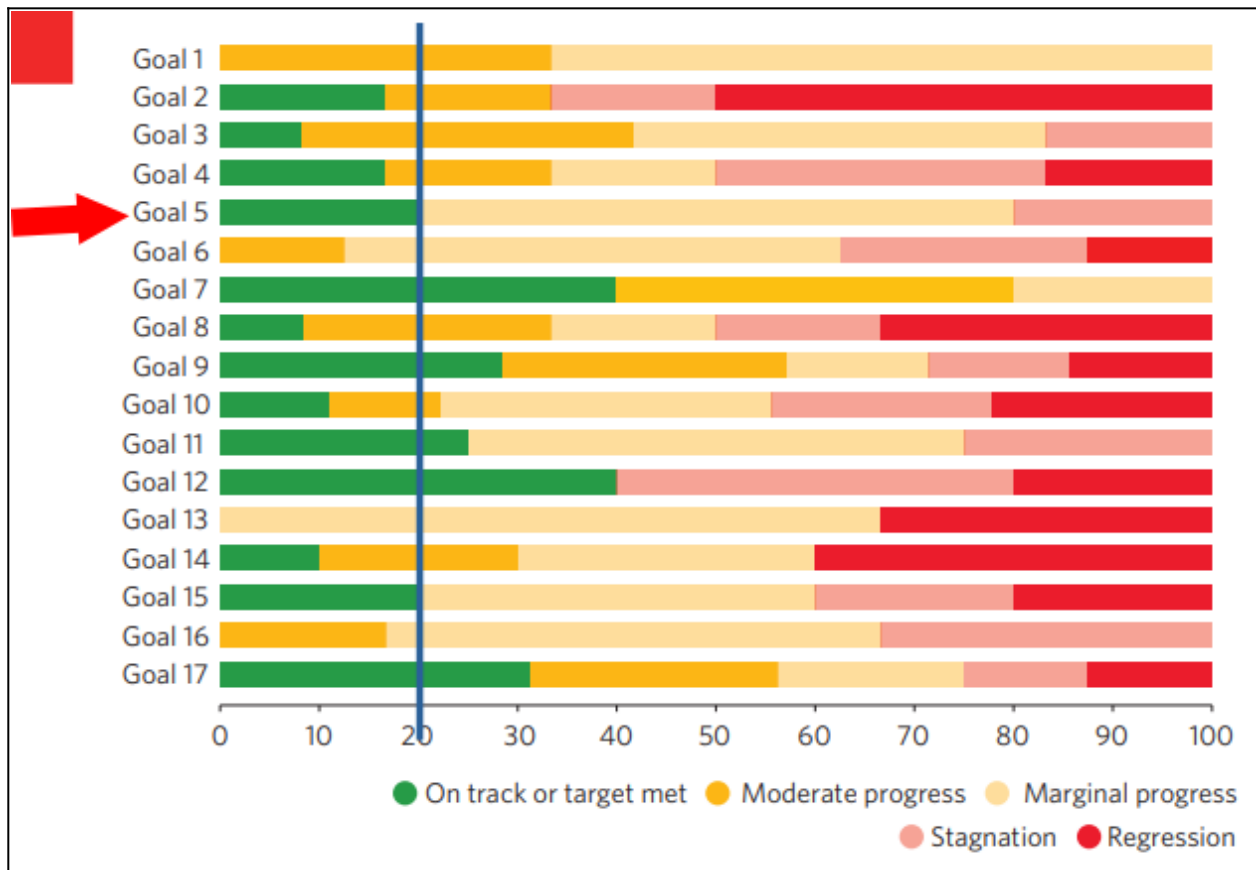


Immagine 4. Tendenze mondiali rispetto ai Goal di Agenda 2030. Dati 2025.



Considerando il livello continentale, si fa qui riferimento ai risultati pubblicati nei documenti annuali dell’Unione Europea dedicati al monitoraggio dei target connessi all’Agenda 2030: “Sustainable development in the European Union – Overview of progress towards the SDGs in an EU context”:

- 2024: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-catalogues/w/ks-05-24-072>

- 2025: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-flagship-publications/w/ks-01-24-018>

Il Goal 5 nel 2024 si posizionava nel contesto degli SDGs con progresso moderato all’ottavo posto su 17, a metà della fascia di quelli con progresso moderato.

Nel 2025 il dato è migliorato molto, scalando fino al quarto posto e posizionandosi al confine tra il progresso moderato e progresso significativo.

Immagine 5. Tendenze Europee rispetto ai Goal di Agenda 2030. Dati 2024.



Immagine 6. Tendenze Europee rispetto ai Goal di Agenda 2030. Dati 2025.



Nel contesto europeo, l'Italia si posiziona in una porzione medio alta della classifica. Segno di risultati positivi, seppur migliorabili considerato che il dato la posiziona poco oltre la media europea.

Il dato è riportato nell'ultimo Rapporto AsviS 2024 "Coltivare ora il nostro futuro. L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile".

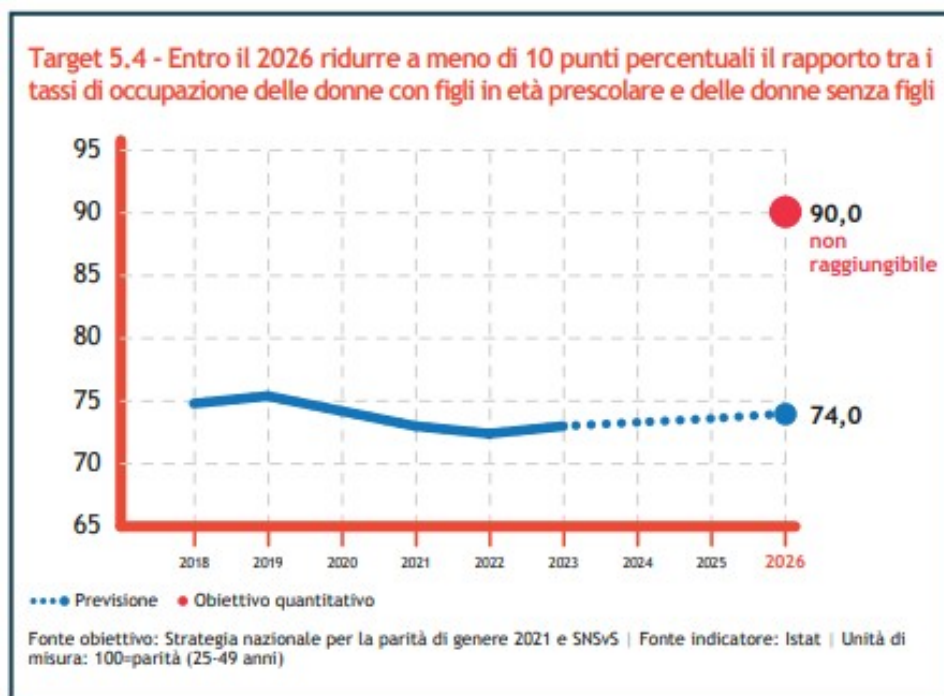
(https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_AsviS/Rapporto_AsviS_2024/Rapporto_AsviS_2024.pdf).

Immagine 7. Posizionamento dell'Italia nel contesto europeo rispetto al Goal 5



Nello stesso documento, ASviS ha zoomato su alcuni dei target. Se ne consiglia la lettura integrale e qui si riporta il dato relativo a uno degli obiettivi della Strategia nazionale per la parità di genere e connesso al target 5.4 dell'Agenda 2030: la riduzione di almeno 10 punti percentuali del rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli. Uno zoom che evidenzia la non raggiungibilità del target entro il 2026.

Immagine 8. Tendenza italiana rispetto al target 5.4



4. Il progetto della Regione Toscana

La Regione Toscana tramite le risorse dell'FSE 2021/2027, la sua legge sulla cittadinanza di genere (l.r. 16/2009), ha stanziato quasi 6 milioni di euro nel triennio 2025-2027 per progetti relativi alla parità di genere. Due le tipologie di azioni finanziate: da un lato l'elaborazione di bilanci di genere da parte di Province, Città metropolitana di Firenze e Comuni, allo scopo di analizzare l'impatto delle politiche pubbliche sulla qualità della vita di cittadine e cittadini in un'ottica di promozione dell'uguaglianza di genere; dall'altro attività di sensibilizzazione tese a promuovere una cultura di rispetto e parità, destrutturando gli stereotipi di genere, che sono alla base di disuguaglianze e discriminazioni, della non equa distribuzione del tempo di cura, fino al drammatico fenomeno della violenza contro le donne. In questo senso, ciascuna Provincia ha presentato un progetto per il proprio territorio. Il progetto della Regione è in continuità con un analogo precedente del 2022, esteso e maggiormente finanziato.

La Provincia di Livorno ha aderito all'iniziativa della Regione tramite il progetto PARI PASSO che prevede, nell'azione specifica riguardante i Bilanci di Genere, l'obiettivo di promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche aumentando le opportunità di accesso a servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti. L'obiettivo specifico è rafforzare la diffusione della cultura di genere attraverso la promozione del bilancio di genere da parte degli enti locali.

5. Gli Enti locali e la parità di genere

I Comuni italiani, di qualsiasi dimensione e in qualunque collocazione geografica, possono fare molto per contrastare le discriminazioni, ridurre le differenze nelle opportunità e favorire il raggiungimento dell'equità di genere in tutti gli aspetti della vita quotidiana delle persone, nelle famiglie e nelle istituzioni.

Tra i target connessi al Goal 5 dell'Agenda 2030 ve ne sono alcuni che possono fare da guida per le azioni di un Ente Locale:

5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

5.4: Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali.

5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.

5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

La azioni e le misure adottate dagli Enti locali in questa direzione sono moltissime e le buone pratiche sono migliaia in tutta Italia. Non c'è Comune italiano che non abbia nel proprio statuto il principio della parità di genere o che non abbia organismi quali Commissioni, Consulte o Consigli per le Pari Opportunità o che non includa azioni positive nei propri strumenti di programmazione e pianificazione.

Non solo, la pianificazione e la gestione di servizi – per esempio quelli educativi e quelli sociali – incidono sull'organizzazione sociale, delle famiglie e delle singole donne e uomini, ma anche le politiche culturali, quelle per la mobilità, per il verde pubblico, quelle per la sicurezza urbana, possono e devono essere ripensate e declinate in ottica di genere, contribuendo così, ponendo attenzione all'accessibilità e alla consapevolezza, al raggiungimento della parità di genere.

Infine, non ultimo l'esempio che un Ente Locale può dare, al di là delle indicazioni normative, è rispetto all'equità nella rappresentanza di uomini e donne negli organi decisionali di istituzioni, enti e società partecipate.

6. Il bilancio di genere

Bilancio di genere è un metodo di analisi che “mira a promuovere la parità di genere attraverso la valutazione dell’impatto delle risorse pubbliche sulle donne e degli uomini. Dopo essere stato oggetto di studio e di applicazione da più di 40 anni in tutto il mondo, il bilancio di genere ha raggiunto un punto importante nel proprio percorso evolutivo, grazie all’impegno dell’Unione Europea di sviluppare il proprio e primo Bilancio di genere entro il 2023 (European Parliament, 2021)”.

L’importanza e l’efficacia del bilancio di genere sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995), “Beijing Platform for Action” che lo individua come un’azione utile per la promozione e attuazione del principio del gender mainstreaming (strategia che mira a analizzare e valutare, prima che le decisioni siano prese, i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini), aumentando così la qualità delle politiche. La risoluzione del Parlamento Europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell’Unione Europea invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alla popolazione femminile e garantire che tutte le politiche siano volte a promuovere l’uguaglianza di genere. La strategia dell’UE per la parità di genere definisce il bilancio di genere e la valutazione d’impatto di genere strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d’intervento dell’UE.

In Italia, l’introduzione di una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato avviene in un contesto in cui sono maturate alcune esperienze a livello locale e nell’ambito delle pratiche di performance management di alcune amministrazioni pubbliche. Le prime sperimentazioni in bilancio di genere nel nostro paese sono state infatti realizzate dagli enti locali: i primi progetti in tema di bilancio di genere sono stati realizzati in Emilia-Romagna, nella provincia di Modena nel 2001 e nel 2002 le Province di Modena, Siena e Genova hanno siglato un protocollo d’intesa con l’obiettivo di promuovere e sviluppare il gender budgeting in Italia e costruire una rete per lo scambio di buone prassi in materia.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” prevede all’articolo 10 che la Relazione annuale sulla performance evidenzi a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. L’articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall’articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio - successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163 - dispone, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, inserisce il bilancio di genere dello Stato in un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere. La fase di sperimentazione è superata con il raggiungimento degli obiettivi della riforma relativa alla revisione della spesa, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha previsto che la legge di bilancio 2024 presentasse una classificazione delle voci secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell’Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. L’analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere si configura come uno strumento volto, da un lato, all’individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell’amministrazione) e, dall’altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne in modo complementare al bilancio sociale e al bilancio di sostenibilità, in quanto integra il bilancio con l’analisi della variabile di genere per perseguire la sua mission specifica (la promozione di un’effettiva e reale parità tra donne e uomini). Oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nella programmazione e nella realizzazione di tutti gli interventi e le misure previste. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione a politiche specifiche, ma anche in relazione

alle loro diverse situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Tali considerazioni tengono conto anche dell'ampliamento dei divari di genere legati all'emergenza pandemica da Covid-19 i cui effetti sono proseguiti anche dopo il 2020-2021.

L'analisi di genere del bilancio è, dunque, uno strumento che consente di:

- ⊗ promuovere la consapevolezza degli amministratori locali sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse realizzate dalle politiche e dai bilanci pubblici;
- ⊗ contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- ⊗ rafforzare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e la partecipazione della società civile nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio;
- ⊗ far emergere le esigenze della popolazione e del territorio di riferimento (domanda) e verificare la coerenza e l'efficacia della risposta (offerta) dell'ente in termini di programmi e servizi;
- ⊗ verificare se l'impegno dell'ente per l'uguaglianza di genere si traduce in effettivi impegni di bilancio;
- ⊗ migliorare i livelli di efficacia, efficienza, equità della spesa pubblica;
- ⊗ promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, etc.);
- ⊗ sviluppare basi informative disaggregate per genere e indicatori gender sensitive.

7. La fotografia della situazione a livello comunale

Nei paragrafi seguenti viene presentata una prima versione del bilancio di genere del Comune di Livorno, che raccoglie i dati relativi al bilancio consuntivo, integrati da dati su diversi ambiti della vita della comunità, delle famiglie, delle singole persone, delle istituzioni, provenienti da fonti quali ad esempio ISTAT.

Per quanto possibile, i dati sono commentati e sono un punto di partenza per future analisi, che potranno essere integrate nel tempo con ulteriori dati raccolti dall'amministrazione comunale. Si tratta, quindi, di una prima fotografia della situazione attuale, ma la quantità di dati e i possibili incroci futuri, consentiranno di dare continuità e dinamicità all'analisi svolta. Questo primo bilancio di genere ha l'obiettivo e la funzione di sostenere l'amministrazione locale nell'impostare politiche e misure a favore dell'equità di genere, in coerenza con le priorità della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, gli obiettivi delle linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità, degli obiettivi di Agenda 2030 e delle priorità della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile.

8. Bilancio del Comune di Livorno

Apriamo l'analisi con l'esame nell'ottica di genere degli ultimi tre bilanci consuntivi dell'ente.

Sulla base di quanto indicato dal bando della Regione Toscana, gli uffici del Comune hanno provveduto a una riclassificazione di ogni singola spesa, secondo criteri che permettono di riaggregare le voci di bilancio in base alla rilevanza rispetto al genere. Di seguito le indicazioni contenute nel bando regionale:

1. Area diretta alle pari opportunità: riguarda tutte le iniziative e le attività destinate alla promozione delle pari opportunità e a interventi specifici diretti alle donne (eventi per la diffusione della cultura di parità, la promozione dell'imprenditoria femminile, interventi contro lo sfruttamento e la prostituzione, etc.).

2. Area indiretta, distinta a sua volta in tre categorie:

A. Strumenti di sostegno: raggruppa interventi non specificatamente indirizzati alle donne, ma che comunque influiscono in maniera importante sulla loro vita. Quest'area riguarda i servizi che incidono sulla valorizzazione della capacità professionale e sull'attività di cura e di assistenza, consentendo una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Si tratta, in generale, degli interventi per l'istruzione, la formazione e il lavoro, dei servizi all'infanzia e agli anziani, alle fasce deboli o a rischio di marginalità o esclusione sociale.

B. Servizi alla persona: raggruppa servizi comunque legati alla persona e alla qualità della vita dei singoli, ma non direttamente connessi alla famiglia e all'esigenza di conciliazione. Si tratta soprattutto di interventi nell'ambito delle politiche socio-sanitarie e del trasporto pubblico locale.

C. Azioni di contesto: raggruppa interventi volti a migliorare il contesto in cui l'individuo vive. Si tratta ad es. delle politiche per l'industria, la cultura, lo sport, le infrastrutture di trasporto, le aree verdi, la sicurezza urbana, la protezione civile, il cui beneficio non è direttamente connesso all'uguaglianza di genere.

3. Area neutra: riguarda i servizi generali di funzionamento dell'Ente

La Tabella 1 sintetizza le voci rispetto alle quali è stato riclassificato il Bilancio consuntivo dell'Ente.

Tabella n.1. Classificazione delle voci di bilancio

Classificazione delle voci di Bilancio
1. AREA DIRETTA
2. Area Indiretta - A Strumenti di sostegno
2. Area Indiretta - B Servizi alla persona
2. Area Indiretta - C Azioni di contesto
3. AREA NEUTRA

Nelle Tabelle e nei Grafici seguenti sono riportati i dati relativi ai Bilanci consuntivi 2022, 2023 e 2024 del Comune di Livorno.

Tabella n.2. Classificazione del bilancio consuntivo 2022

Comune di Livorno Provincia di Livorno				
Classificazione Bilancio consuntivo 2022 Rispetto alle missioni e alla prospettiva di genere				
Missione	Titolo 1	Titolo 2	Totale	AREA
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 39.577.116,30	€ 1.047.437,63	€ 40.624.553,93	3
2 Giustizia	€ 6.429,47	€ 1.780,69	€ 8.210,16	2C
3 Ordine pubblico e sicurezza	€ 8.020.038,36	€ 501.903,00	€ 8.521.941,36	2C
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 17.108.330,34	€ 826.862,53	€ 17.935.192,87	2A
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 8.521.222,39	€ 761.265,80	€ 9.282.488,19	2C
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 3.548.302,35	€ 1.586.619,22	€ 5.134.921,57	2C
7 Turismo	€ 2.080.455,23	€ 0,00	€ 2.080.455,23	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio	€ 1.674.675,44	€ 877.970,45	€ 2.552.645,89	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	€ 561.072,17	€ 2.138.299,16	€ 2.699.371,33	2A
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 38.850.916,53	€ 101.042,25	€ 38.951.958,78	2C
10 Trasporti e diritto alla mobilità	€ 10.880.821,20	€ 3.680.045,22	€ 14.560.866,42	2B
11 Soccorso civile	€ 1.208.967,01	€ 102.514,16	€ 1.311.481,17	2C
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 41.169.134,82	€ 1.104.892,86	€ 42.274.027,68	2A
13 Tutela della Salute	€ 184.104,19	€ 4.361,50	€ 188.465,69	2B
14 Sviluppo economico e competitività	€ 1.603.004,11	€ 182.455,20	€ 1.785.459,31	2C
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	€ 188.036,70	€ 0,00	€ 188.036,70	2A
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
19 Relazioni internazionali	€ 323.000,00	€ 0,00	€ 323.000,00	2C
20 Fondi e accantonamenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
50 Debito pubblico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
60 Anticipazioni finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
99 Servizi per conto terzi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
Totale	€ 175.505.626,61	€ 12.917.449,67	€ 188.423.076,28	

Tabella n.3. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2022 secondo le voci del bilancio di genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2022 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 1		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 2.047.489,60	1,17%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 57.132.584,43	32,55%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 11.064.925,39	6,30%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 65.686.810,89	37,43%
3 Aree neutre	€ 39.573.816,30	22,55%
Totale consuntivo 2022	€ 175.505.626,61	100,00%

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2022 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 2		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 0,00	0,00%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 4.070.054,55	31,51%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 3.684.406,72	28,52%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 4.115.550,77	31,86%
3 Aree neutre	€ 1.047.437,63	8,11%
Totale consuntivo 2022	€ 12.917.449,67	100,00%

Grafico n.1. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2022 secondo le voci del bilancio di genere

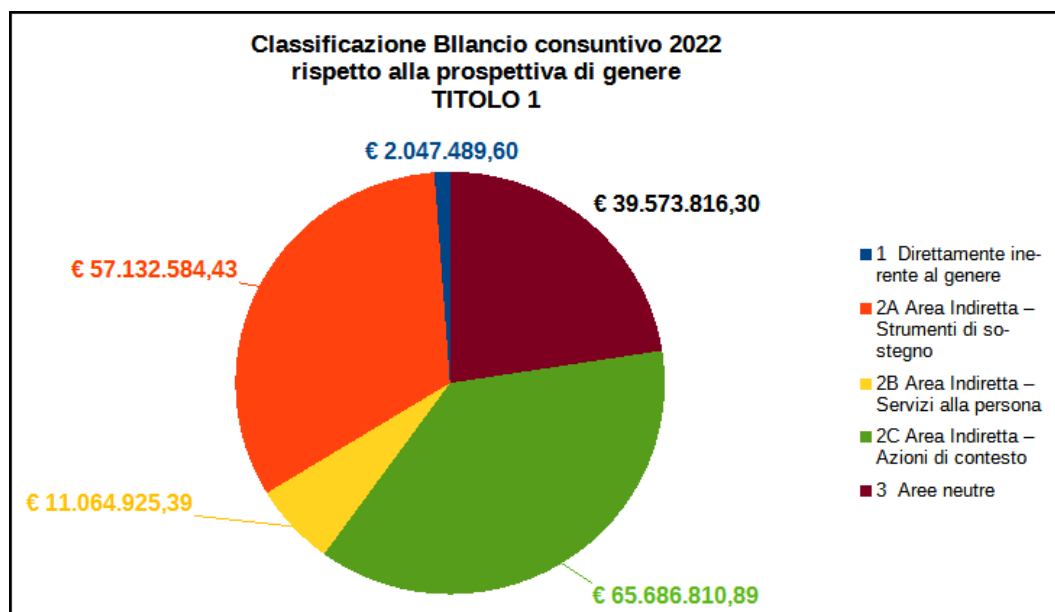


Tabella n.4. Classificazione del bilancio consuntivo 2023

Comune di Livorno Provincia di Livorno				
Classificazione Bilancio consuntivo 2023 Rispetto alle missioni e alla prospettiva di genere				
Missione	Titolo 1	Titolo 2	Totale	AREA
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 39.899.770,78	€ 870.638,91	€ 40.770.409,69	3
2 Giustizia	€ 8.615,45	€ 0,00	€ 8.615,45	2C
3 Ordine pubblico e sicurezza	€ 9.415.343,83	€ 226.617,49	€ 9.641.961,32	2C
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 16.012.344,16	€ 2.769.062,90	€ 18.781.407,06	2A
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 9.132.506,54	€ 563.590,86	€ 9.696.097,40	2C
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 3.709.720,87	€ 1.504.694,11	€ 5.214.414,98	2C
7 Turismo	€ 2.357.387,58	€ 0,00	€ 2.357.387,58	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio	€ 1.955.519,94	€ 1.644.140,61	€ 3.599.660,55	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	€ 651.157,24	€ 2.526.971,32	€ 3.178.128,56	2A
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 39.316.487,80	€ 1.728.548,00	€ 41.045.035,80	2C
10 Trasporti e diritto alla mobilità	€ 20.046.475,51	€ 4.369.671,30	€ 24.416.146,81	2B
11 Soccorso civile	€ 981.991,07	€ 39.045,05	€ 1.021.036,12	2C
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 47.250.622,97	€ 2.451.945,49	€ 49.702.568,46	2A
13 Tutela della Salute	€ 184.061,84	€ 0,00	€ 184.061,84	2B
14 Sviluppo economico e competitività	€ 1.666.520,94	€ 246.352,36	€ 1.912.873,30	2C
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	€ 261.016,44	€ 0,00	€ 261.016,44	2A
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
19 Relazioni internazionali	€ 487.850,00	€ 0,00	€ 487.850,00	2C
20 Fondi e accantonamenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
50 Debito pubblico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
60 Anticipazioni finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
99 Servizi per conto terzi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
Totale	€ 193.337.392,96	€ 18.941.278,40	€ 212.278.671,36	

Tabella n.5. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2023 secondo le voci del bilancio di genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2023 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 1		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 2.070.032,11	1,07%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 62.280.608,92	32,21%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 20.230.537,35	10,46%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 68.868.363,02	35,62%
3 Aree neutre	€ 39.887.851,56	20,63%
Totale consuntivo 2022	€ 193.337.392,96	100,00%

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2023 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 2		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 0,00	0,00%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 7.747.979,71	40,91%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 4.369.671,30	23,07%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 5.952.988,48	31,43%
3 Aree neutre	€ 870.638,91	4,60%
Totale consuntivo 2022	€ 18.941.278,40	100,00%

Grafico n.2. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2023 secondo le voci del bilancio di genere

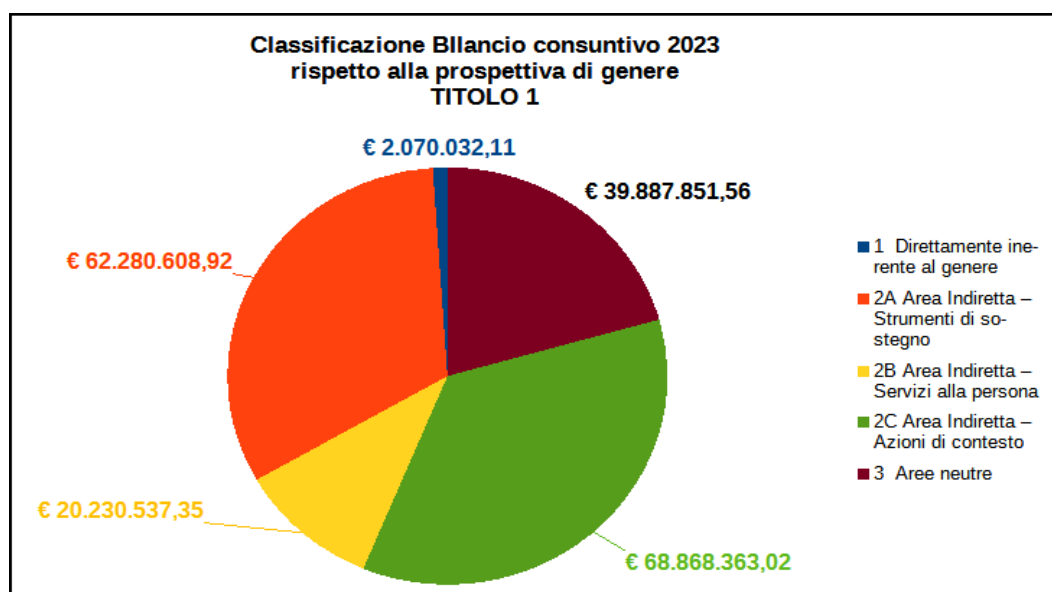


Tabella n.6. Classificazione del bilancio consuntivo 2024

Comune di Livorno Provincia di Livorno				
Classificazione Bilancio consuntivo 2024 Rispetto alle missioni e alla prospettiva di genere				
Missione	Titolo 1	Titolo 2	Totale	AREA
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 41.364.958,54	€ 6.567.871,59	€ 47.932.830,13	3
2 Giustizia	€ 8.283,22	€ 7.642,24	€ 15.925,46	2C
3 Ordine pubblico e sicurezza	€ 9.364.425,07	€ 277.067,22	€ 9.641.492,29	2C
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 17.126.592,85	€ 1.986.512,78	€ 19.113.105,63	2A
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 9.112.011,99	€ 3.121.681,03	€ 12.233.693,02	2C
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 3.165.760,89	€ 4.793.709,26	€ 7.959.470,15	2C
7 Turismo	€ 2.748.862,46	€ 45.000,00	€ 2.793.862,46	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio	€ 1.946.479,73	€ 2.042.288,54	€ 3.988.768,27	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	€ 547.628,24	€ 1.297.576,55	€ 1.845.204,79	2A
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 42.707.881,56	€ 12.718.666,44	€ 55.426.548,00	2C
10 Trasporti e diritto alla mobilità	€ 15.203.992,12	€ 8.770.808,62	€ 23.974.800,74	2B
11 Soccorso civile	€ 1.459.283,07	€ 775.321,30	€ 2.234.604,37	2C
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 48.978.064,23	€ 1.501.728,90	€ 50.479.793,13	2A
13 Tutela della Salute	€ 198.172,82	€ 971,69	€ 199.144,51	2B
14 Sviluppo economico e competitività	€ 1.470.051,73	€ 633.200,88	€ 2.103.252,61	2C
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	€ 210.377,18	€ 0,00	€ 210.377,18	2A
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
19 Relazioni internazionali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
20 Fondi e accantonamenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
50 Debito pubblico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
60 Anticipazioni finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
99 Servizi per conto terzi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
Totale	€ 195.612.825,70	€ 44.540.047,04	€ 240.152.872,74	

Tabella n.7. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2024 secondo le voci del bilancio di genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2024 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 1		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 2.077.732,66	1,06%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 64.786.902,04	33,12%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 15.402.164,94	7,87%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 71.983.039,72	36,80%
3 Aree neutre	€ 41.362.986,34	21,15%
Totale consuntivo 2022	€ 195.612.825,70	100,00%

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Classificazione Bilancio consuntivo 2024 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 2		
Aree	Spesa	%
1 Direttamente inerente al genere	€ 0,00	0,00%
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 4.785.818,23	10,74%
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 8.771.780,31	19,69%
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 24.414.576,91	54,81%
3 Aree neutre	€ 6.567.871,59	14,75%
Totale consuntivo 2022	€ 44.540.047,04	100,00%

Grafico n.3. Ri-classificazione del bilancio consuntivo 2024 secondo le voci del bilancio di genere

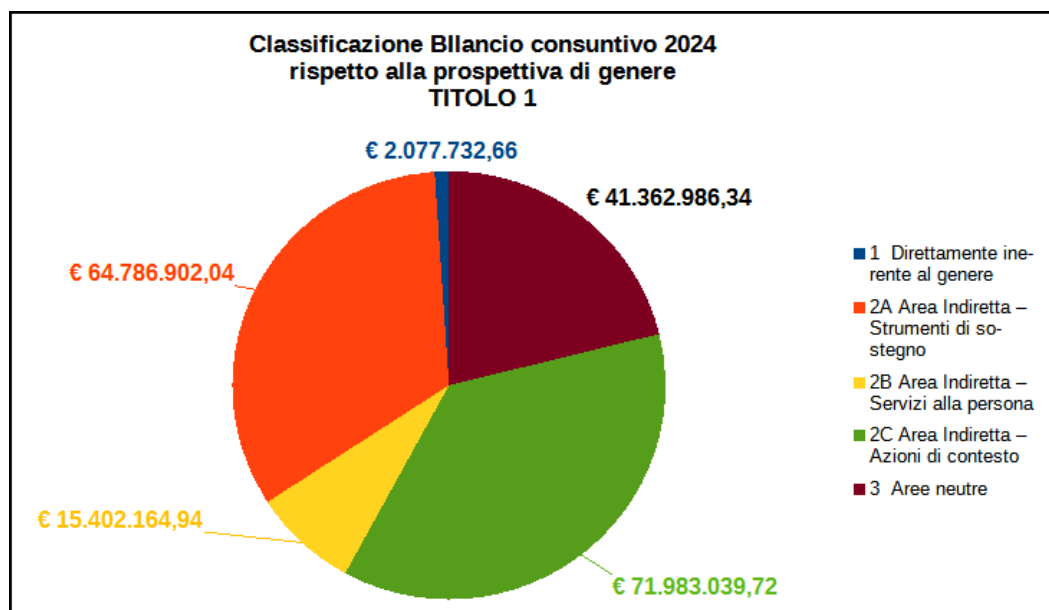


Tabella n.8. Confronto tra i bilanci consuntivi dal 2022 al 2024 rispetto alle spese per ogni missione, Titolo 1

Comune di Livorno Provincia di Livorno				
Confronto Bilanci consuntivi 2022 – 2023 – 2024 Rispetto alle missioni e alla prospettiva di genere TITOLO 1				
Missione	2022	2023	2024	AREA
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 39.577.116,30	€ 39.899.770,78	€ 47.932.830,13	3
2 Giustizia	€ 6.429,47	€ 8.615,45	€ 15.925,46	2C
3 Ordine pubblico e sicurezza	€ 8.020.038,36	€ 9.415.343,83	€ 9.641.492,29	2C
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 17.108.330,34	€ 16.012.344,16	€ 19.113.105,63	2A
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali	€ 8.521.222,39	€ 9.132.506,54	€ 12.233.693,02	2C
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 3.548.302,35	€ 3.709.720,87	€ 7.959.470,15	2C
7 Turismo	€ 2.080.455,23	€ 2.357.387,58	€ 2.793.862,46	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio	€ 1.674.675,44	€ 1.955.519,94	€ 3.988.768,27	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	€ 561.072,17	€ 651.157,24	€ 1.845.204,79	2A
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 38.850.916,53	€ 39.316.487,80	€ 55.426.548,00	2C
10 Trasporti e diritto alla mobilita'	€ 10.880.821,20	€ 20.046.475,51	€ 23.974.800,74	2B
11 Soccorso civile	€ 1.208.967,01	€ 981.991,07	€ 2.234.604,37	2C
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 41.169.134,82	€ 47.250.622,97	€ 50.479.793,13	2A
13 Tutela della Salute	€ 184.104,19	€ 184.061,84	€ 199.144,51	2B
14 Sviluppo economico e competitivita'	€ 1.603.004,11	€ 1.666.520,94	€ 2.103.252,61	2C
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	€ 188.036,70	€ 261.016,44	€ 210.377,18	2A
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
19 Relazioni internazionali	€ 323.000,00	€ 487.850,00	€ 0,00	2C
20 Fondi e accantonamenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
50 Debito pubblico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
60 Anticipazioni finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
99 Servizi per conto terzi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
Totale	€ 175.505.626,61	€ 193.337.392,96	€ 240.152.872,74	

Tabella n.9. Confronto tra i bilanci consuntivi dal 2022 al 2024 rispetto alle spese per ogni missione, Titolo 2

Comune di Livorno Provincia di Livorno				
Confronto Bilanci consuntivi 2022 – 2023 – 2024 Rispetto alle missioni e alla prospettiva di genere TITOLO 2				
Missione	2022	2023	2024	AREA
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 1.047.437,63	€ 870.638,91	€ 47.932.830,13	3
2 Giustizia	€ 1.780,69	€ 0,00	€ 15.925,46	2C
3 Ordine pubblico e sicurezza	€ 501.903,00	€ 226.617,49	€ 9.641.492,29	2C
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 826.862,53	€ 2.769.062,90	€ 19.113.105,63	2A
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 761.265,80	€ 563.590,86	€ 12.233.693,02	2C
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 1.586.619,22	€ 1.504.694,11	€ 7.959.470,15	2C
7 Turismo	€ 0,00	€ 0,00	€ 2.793.862,46	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 1 Urbanistica e assetto del territorio	€ 877.970,45	€ 1.644.140,61	€ 3.988.768,27	2C
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa PROGRAMMA 2 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	€ 2.138.299,16	€ 2.526.971,32	€ 1.845.204,79	2A
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 101.042,25	€ 1.728.548,00	€ 55.426.548,00	2C
10 Trasporti e diritto alla mobilità	€ 3.680.045,22	€ 4.369.671,30	€ 23.974.800,74	2B
11 Soccorso civile	€ 102.514,16	€ 39.045,05	€ 2.234.604,37	2C
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 1.104.892,86	€ 2.451.945,49	€ 50.479.793,13	2A
13 Tutela della Salute	€ 4.361,50	€ 0,00	€ 199.144,51	2B
14 Sviluppo economico e competitività	€ 182.455,20	€ 246.352,36	€ 2.103.252,61	2C
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	€ 0,00	€ 0,00	€ 210.377,18	2A
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
19 Relazioni internazionali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2C
20 Fondi e accantonamenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
50 Debito pubblico	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
60 Anticipazioni finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
99 Servizi per conto terzi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	3
Totale	€ 12.917.449,67	€ 18.941.278,40	€ 240.152.872,74	

Tabella n.10. Confronto tra i bilanci consuntivi dal 2022 al 2024 rispetto alle spese per ogni area, Titolo 1

Comune di Livorno Provincia di Livorno			
CONFRONTO Bilanci consuntivi 2022 – 2023 – 2024 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 1			
Aree	2022	2023	2024
1 Direttamente inerente al genere	€ 2.047.489,60	€ 2.070.032,11	€ 2.077.732,66
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 57.132.584,43	€ 62.280.608,92	€ 64.786.902,04
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 11.064.925,39	€ 20.230.537,35	€ 15.402.164,94
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 65.686.810,89	€ 68.868.363,02	€ 71.983.039,72
3 Aree neutre	€ 39.573.816,30	€ 39.887.851,56	€ 41.362.986,34
Totale consuntivo 2022	€ 175.505.626,61	€ 193.337.392,96	€ 195.612.825,70

Tabella n.11. Confronto tra i bilanci consuntivi dal 2022 al 2024 rispetto alle spese per ogni area, Titolo 2

Comune di Livorno Provincia di Livorno			
CONFRONTO Bilanci consuntivi 2022 – 2023 – 2024 rispetto alla prospettiva di genere TITOLO 2			
Aree	2022	2023	2024
1 Direttamente inerente al genere	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2A Area Indiretta – Strumenti di sostegno	€ 4.070.054,55	€ 7.747.979,71	€ 4.785.818,23
2B Area Indiretta – Servizi alla persona	€ 3.684.406,72	€ 4.369.671,30	€ 8.771.780,31
2C Area Indiretta – Azioni di contesto	€ 4.115.550,77	€ 5.952.988,48	€ 24.414.576,91
3 Aree neutre	€ 1.047.437,63	€ 870.638,91	€ 6.567.871,59
Totale consuntivo 2022	€ 12.917.449,67	€ 18.941.278,40	€ 44.540.047,04

Il primo dato che emerge dall'analisi dei bilanci è che l'area diretta, per quanto riguarda le spese correnti, ha visto un andamento costante, con un dato di poco superiore all'1%, comunque significativo anche rispetto a enti di dimensioni paragonabili. La costanza è stata anche in termini assoluti, con una spesa di poco superiore ai 2 milioni annui nei tre anni considerati.

Anche il resto della spesa corrente appare piuttosto stabilizzato, con l'area 2A attestata a circa un terzo del bilancio, l'area 2B tra il 6 e il 10%, l'area 2C tra il 31 e il 36%, quella neutra tra il 20 e il 22%.

9. Caratteristiche della popolazione

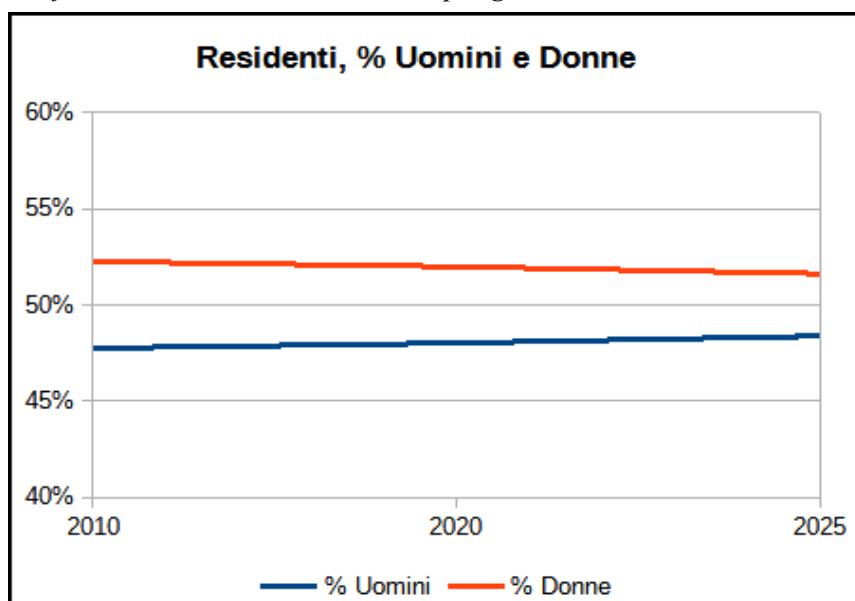
Il paragrafo presenta le caratteristiche generali della popolazione residente nel comune di Livorno presentati per fascia di età e per genere.

Tabella n. 12. Residenti per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Residenti per anno e per genere					
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2010	76724	83961	160685	47,75%	52,25%
2020	75757	82014	157771	48,02%	51,98%
2025	74627	79627	154254	48,38%	51,62%

dati all'1/1 di ogni anno
Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.4. Percentuale di residenti per genere



Nella Tabella 12 e nel Grafico 4 si può osservare la leggera prevalenza delle donne rispetto agli uomini. Tale tendenza sembra diminuire gradualmente nel tempo come risulta dall'andamento degli ultimi 15 anni.

Tabella n.13. Residenti per fascia d'età e genere. Anno 2010

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Residenti per fascia d'età. Anno 2010					
Fascia	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
0-2	2118	1916	4034	52,50%	47,50%
3-5	2059	1962	4021	51,21%	48,79%
6-11	3864	3648	7512	51,44%	48,56%
12-19	5316	4860	10176	52,24%	47,76%
20-29	7498	7335	14833	50,55%	49,45%
30-39	11742	11622	23364	50,26%	49,74%
40-49	12686	13020	25706	49,35%	50,65%
50-59	10035	10819	20854	48,12%	51,88%
60-69	10018	11393	21411	46,79%	53,21%
70-79	7261	9465	16726	43,41%	56,59%
80-89	3705	6770	10475	35,37%	64,63%
90 e oltre	422	1151	1573	26,83%	73,17%

dati all'1/1 di ogni anno
Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.5. Percentuale di residenti per fascia d'età e genere. Anno 2010

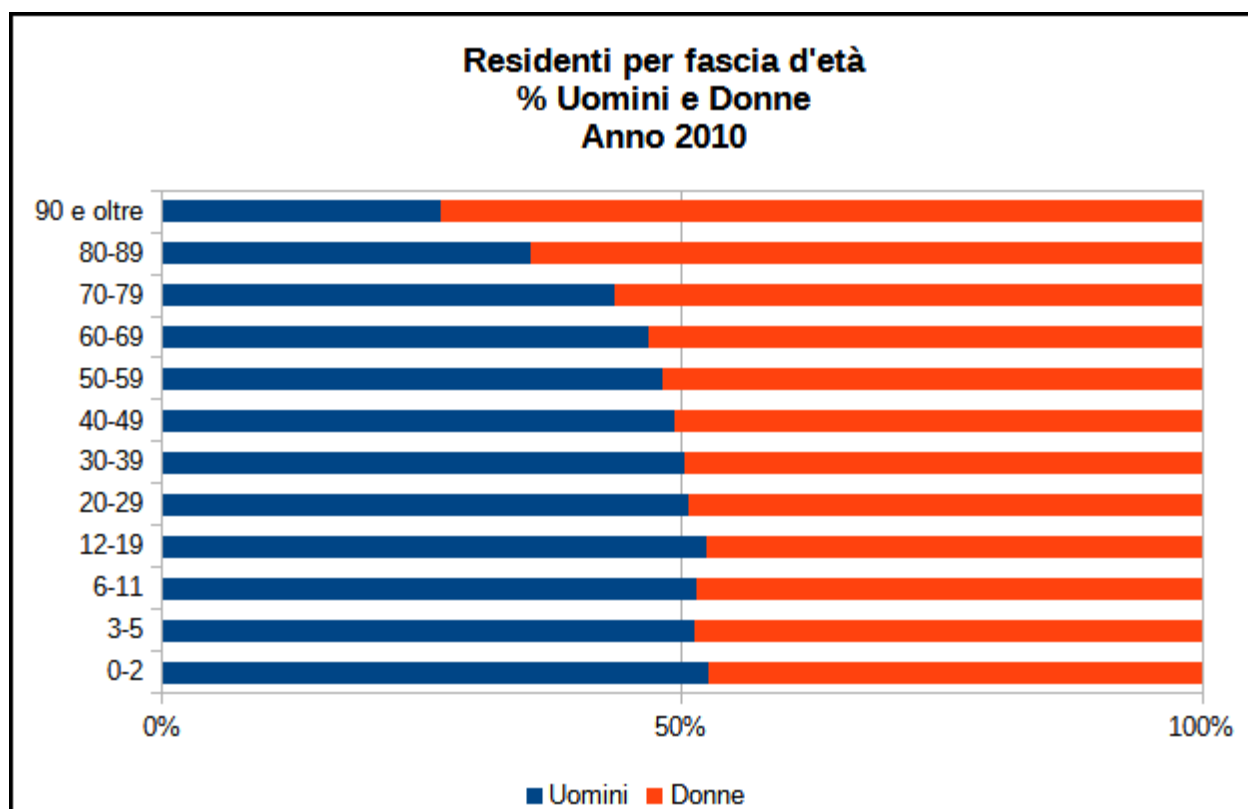


Tabella n.14. Residenti per fascia d'età e genere. Anno 2020

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Residenti per fascia d'età. Anno 2020					
Fascia	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
0-2	1509	1579	3088	48,87%	51,13%
3-5	1817	1695	3512	51,74%	48,26%
6-11	4121	3843	7964	51,75%	48,25%
12-19	5763	5379	11142	51,72%	48,28%
20-29	7457	6617	14074	52,98%	47,02%
30-39	8346	8224	16570	50,37%	49,63%
40-49	11715	12064	23779	49,27%	50,73%
50-59	12259	13157	25416	48,23%	51,77%
60-69	9283	10508	19791	46,91%	53,09%
70-79	8519	10388	18907	45,06%	54,94%
80-89	4260	6656	10916	39,03%	60,97%
90 e oltre	708	1904	2612	27,11%	72,89%
<i>dati all'1/1 di ogni anno</i>					
<i>Fonte: Comune di Livorno</i>					

Grafico n.6. Percentuale di residenti per fascia d'età e genere. Anno 2020

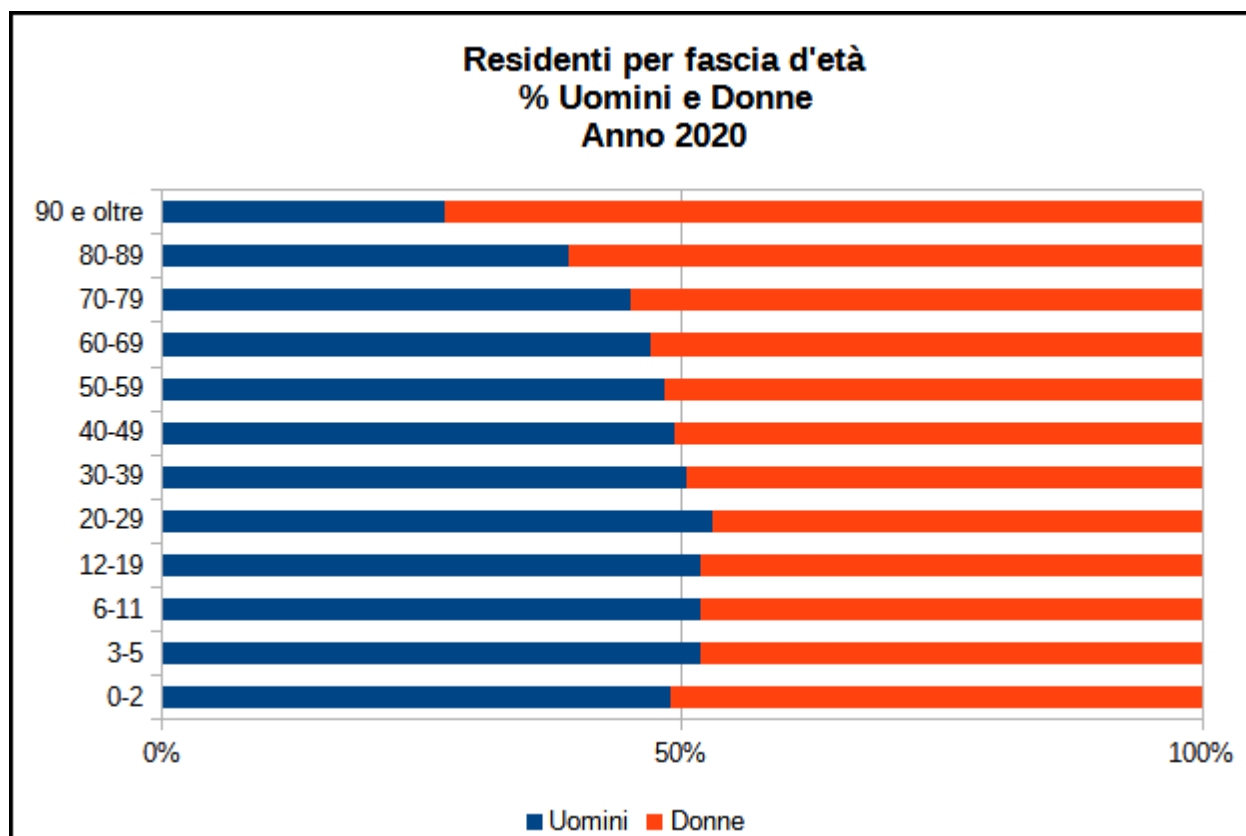
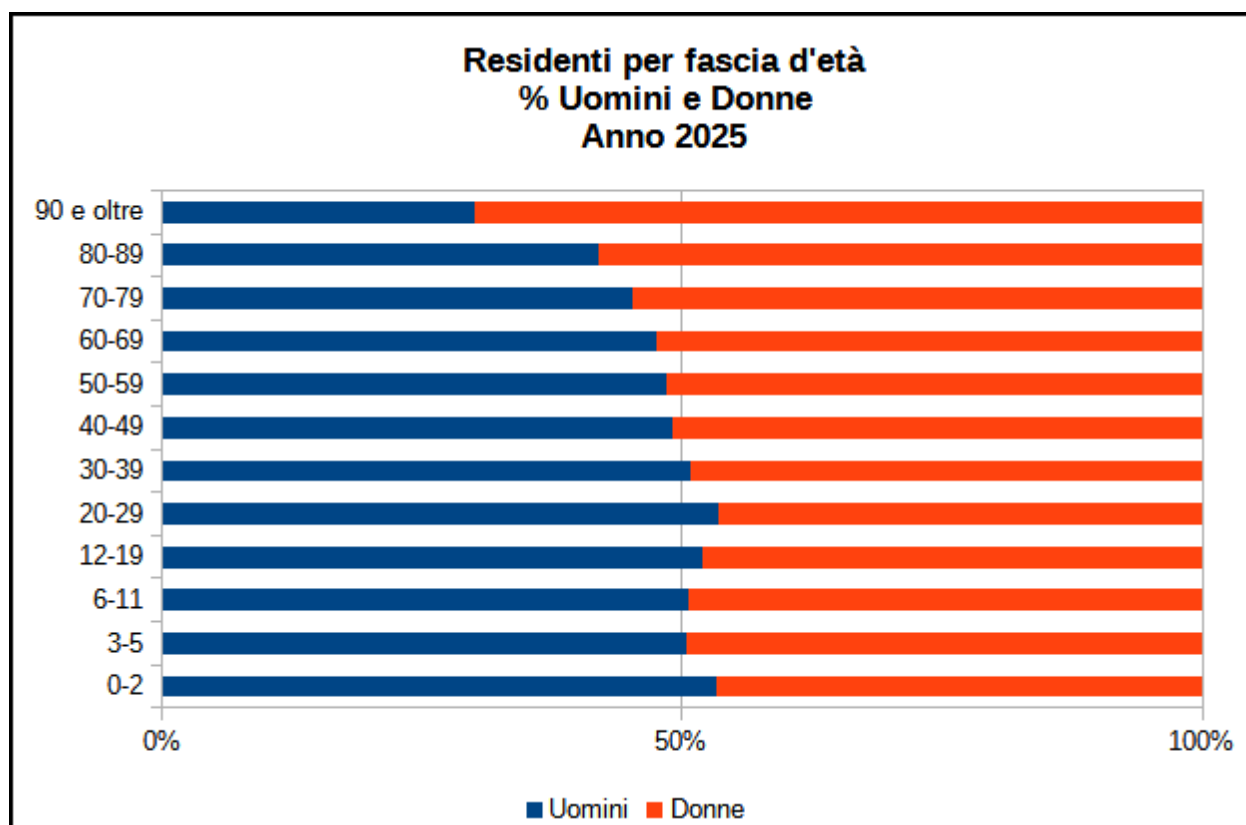


Tabella n.15. Residenti per fascia d'età e genere. Anno 2025

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Residenti per fascia d'età. Anno 2025					
Fascia	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
0-2	1515	1329	2844	53,27%	46,73%
3-5	1440	1419	2859	50,37%	49,63%
6-11	3590	3502	7092	50,62%	49,38%
12-19	5936	5498	11434	51,92%	48,08%
20-29	7519	6536	14055	53,50%	46,50%
30-39	7835	7568	15403	50,87%	49,13%
40-49	9594	9966	19560	49,05%	50,95%
50-59	12553	13348	25901	48,47%	51,53%
60-69	10571	11695	22266	47,48%	52,52%
70-79	8341	10123	18464	45,17%	54,83%
80-89	4973	6874	11847	41,98%	58,02%
90 e oltre	760	1769	2529	30,05%	69,95%

dati all'1/1 di ogni anno
Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.7. Percentuale di residenti per fascia d'età e genere. Anno 2025



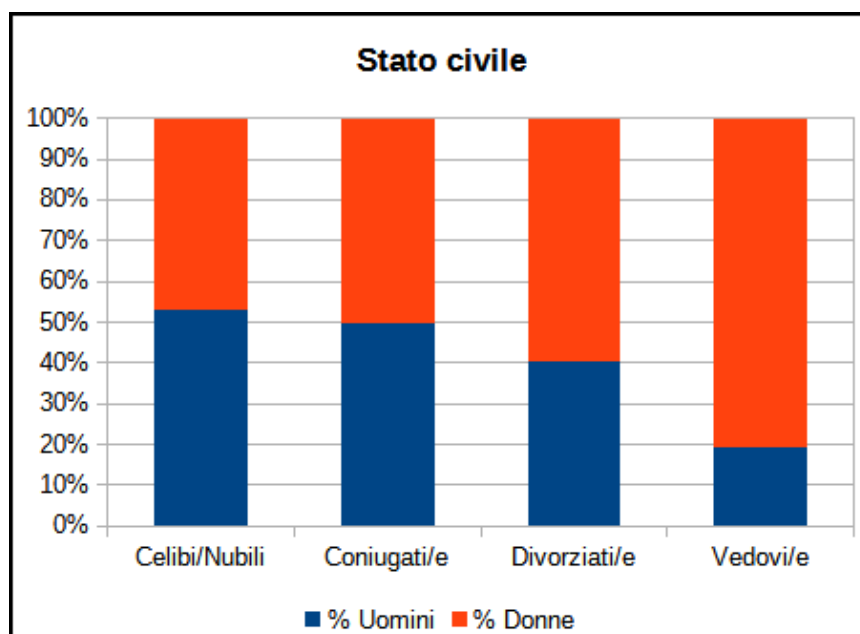
Analizzando i dati riportati nelle tabelle 13, 14 e 15 e nei grafici 5, 6 e 7, emerge che tra i più giovani prevalgono, seppur di poco, gli uomini, mentre, a conferma dei dati nazionali, tra la popolazione adulta (dai 40 anni e, soprattutto, dai 70 in poi) prevalgono nettamente le donne. Mentre sul primo dato non c'è una chiara motivazione statistica, sul secondo è evidente l'incidenza dell'aspettativa di vita maschile rispetto a quella femminile.

Per quanto riguarda lo stato civile della popolazione, grazie ai dati forniti dall'amministrazione comunale, si è potuto scomporre la cittadinanza tra coloro che non sono sposati, i coniugati, i e le divorziate (non risposati o risposate), coloro che hanno perso il coniuge.

Tabella n.16. Residenti per stato civile e genere. Anno 2025

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Stato civile, anno 2025					
Stato civile	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Celibi/Nubili	32522	29091	61613	52,78%	47,22%
Coniugati/e	33358	33553	66911	49,85%	50,15%
Divorziati/e	3356	4969	8325	40,31%	59,69%
Vedovi/e	2287	9703	11990	19,07%	80,93%
dati all'1/1/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.8. Percentuale di residenti per stato civile e genere. Anno 2025



Dai dati della Tabella 16, riportati nel Grafico 8, appare come tra i celibi e le nubili, così come tra i coniugati e le coniugate non risulti divario di genere. Tale divario è evidente invece tra le persone divorziate (circa 60% donne, 40% uomini) e, in correlazione con il dato sulle fasce d'età riportato nel punto precedente, tra i vedovi e le vedove. I dati statistici (Censis 2018) suggeriscono che in Italia gli uomini tendono a risposarsi più delle donne quindi le donne potrebbero tendere più degli uomini a mantenere lo stato civile di divorziate.

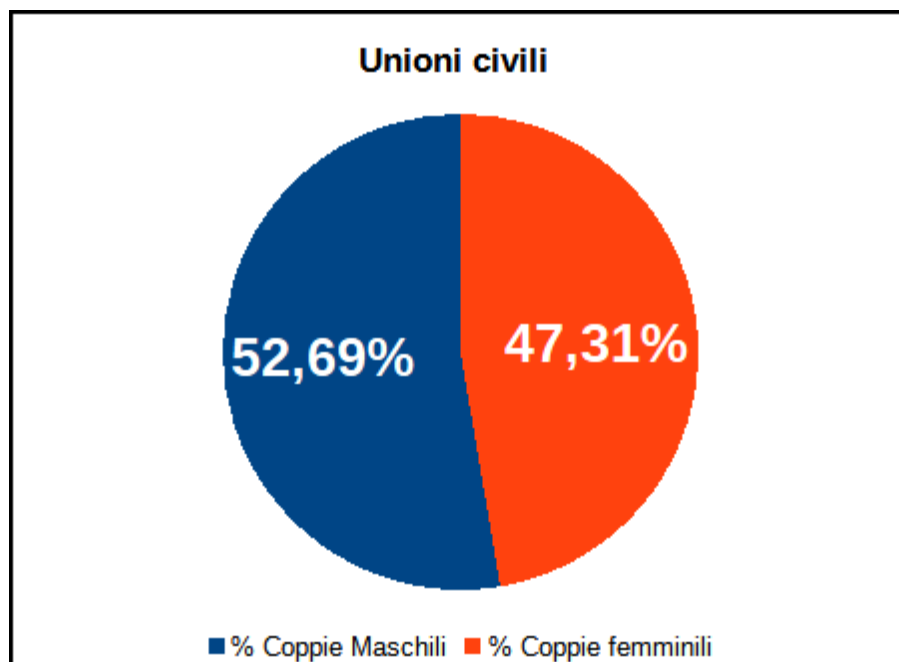
Nella Tabella successiva sono riportati i dati relativi alle unioni civili dal momento dell'entrata in vigore della legge (maggio 2016) a oggi. I dati riportano il numero di coppie maschili e femminili unite civilmente.

Tabella n.17. Unioni civili per genere registrate nel comune di Livorno dall'entrata in vigore della legge ad

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Unioni civili					
Unioni civili	Coppie maschili	Coppie femminili	Totale	% Coppie Maschili	% Coppie femminili
Numero	49	44	93	52,69%	47,31%
<i>dati all'1/1/25</i>					
<i>Fonte: Comune di Livorno</i>					

oggi

Grafico n.9. Percentuale di unioni civili per genere



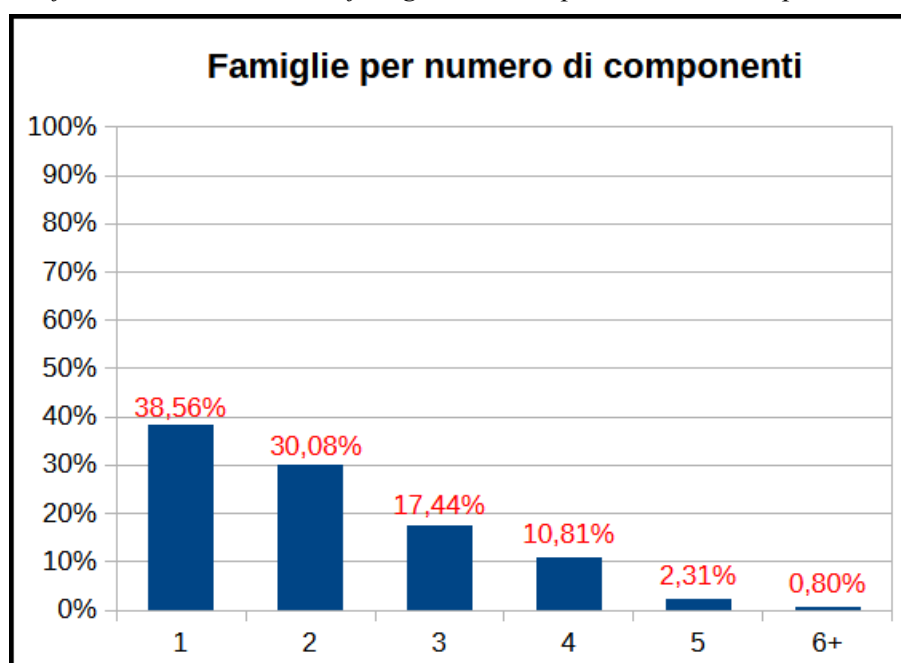
I dati mostrano una differenza di genere molto ridotta a dimostrazione che le opportunità offerte dalla normativa sono state colte a prescindere dal genere della coppia.

Nella successiva Tabella 18 e nel Grafico 10 sono riportati i dati relativi al numero di componenti delle famiglie.

Tabella n.18. Numero e percentuale di famiglie residenti per numero di componenti

Comune di Livorno Provincia di Livorno		
Famiglie per numero di componenti		
Componenti	Famiglie	%
1	27824	38,56%
2	21708	30,08%
3	12584	17,44%
4	7797	10,81%
5	1666	2,31%
6+	577	0,80%
dati al 31/12/2023		
Fonte: Istat		

Grafico n.10. Percentuale di famiglie residenti per numero di componenti



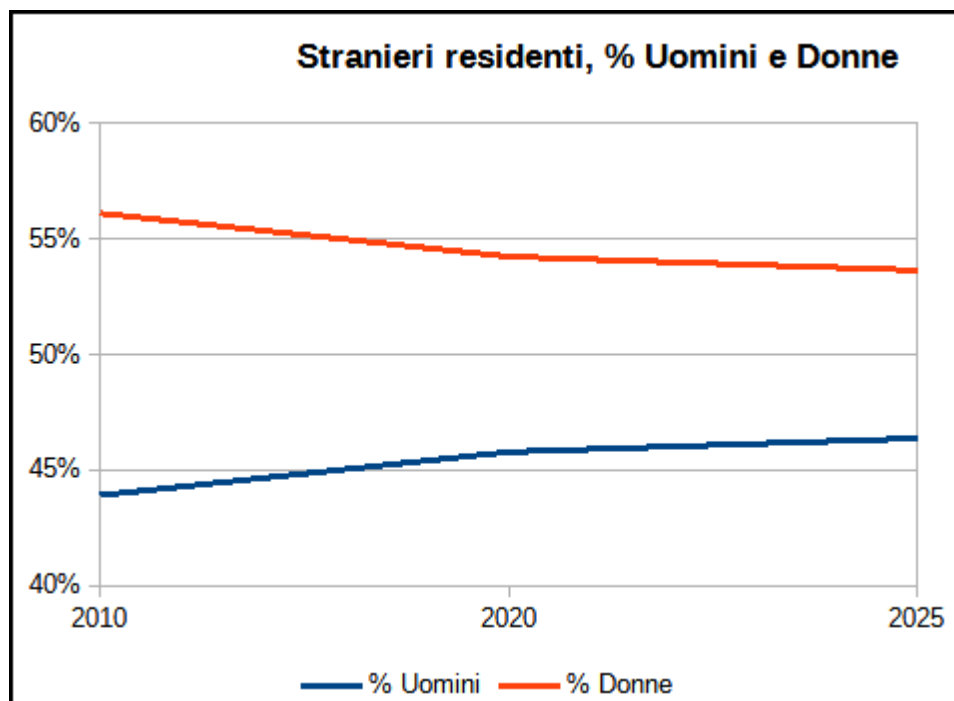
Con riferimento alla composizione delle famiglie, dai dati emerge una forte presenza di famiglie monocomponente, con sempre meno figli. Nel comune di Livorno, quasi il 70% dei nuclei familiari è composto da una sola persona o da due componenti. Da un lato il dato può essere spiegato con il progressivo invecchiamento della popolazione e con la perdita del coniuge, dall'altro alla diminuzione del numero dei figli. Ma uno delle spiegazioni potrebbe anche essere che i giovani e le giovani non restano a lungo nella famiglia di origine una volta colta l'opportunità di studiare o lavorare in città o altrove. Tale ipotesi appare in parziale controtendenza con quanto avviene nel resto del paese, dove circa il 63,3% dei giovani tra i 18 e i 34 anni vive ancora in casa con i genitori, secondo dati ISTAT recenti (fine 2024). L'età media in cui i giovani italiani lasciano la casa familiare è di circa 30,1 anni rispetto all'età media in cui i giovani europei lasciano la casa dei genitori è di circa 26,2 anni (dato Eurostat 2024). In media nell'UE, i maschi lasciano la famiglia a 27,4 anni e le femmine a 25,5 anni.

Per quanto riguarda la presenza della popolazione straniera nel territorio comunale, il dato raccolto è riferito esclusivamente alle persone regolarmente presenti¹, negli anni 2010, 2020 e 2025.

Tabella n.19. Residenti per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Stranieri residenti per anno e per genere					
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2010	5260	6719	11979	43,91%	56,09%
2020	7754	9183	16937	45,78%	54,22%
2025	8501	9831	18332	46,37%	53,63%
dati all'1/1 di ogni anno					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.11. Percentuale di residenti stranieri per genere



Dai dati emerge la prevalenza di donne straniere, anche se il gap si va progressivamente restringendo. La tendenza potrebbe essere causata sia dal mutamento della domanda di lavoro di cura privato sia da altre dinamiche del mercato del lavoro locale oltre che dai ricongiungimenti familiari e dalla nascita di figli.

¹ Restano escluse le persone che vivono nel territorio in modo irregolare

10. Titolo di studio dei e delle residenti

Sulla base dei dati del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni elaborato da ISTAT (<https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/censpop/dashboards>), sono state ricavate le tabelle relative al titolo di studio dei e delle residenti nel Comune di Livorno.

Nella Tabella 20, per le annualità dal 2018 al 2022 sono riportati, per genere e fasce d'età, le percentuali di persone con il solo diploma (persone non hanno conseguito un titolo di studio terziario, cioè di livello universitario successivamente al diploma) e il differenziale tra diplomati e diplomate.

La fascia d'età 9-24 ovviamente sconta il fatto d'includere ragazzi e ragazze che non hanno, per età, potuto concludere ancora il ciclo secondario. La rilevazione di ISTAT prevede queste fasce d'età e non è quindi possibile isolare la fascia successiva ai 18-19 anni.

In questa, come nelle tabelle successive, le caselle con sfondo rosso evidenziano che il differenziale di genere è a favore delle donne, mentre dove lo sfondo è blu, significa che il differenziale di genere è a favore degli uomini. Per esempio, se nella casella rossa è scritto +1% significa che nell'anno e nella fascia d'età corrispondente si hanno più donne diplomate che uomini diplomati, con una differenza percentuale dell'1%. Viceversa, se in una casella blu è scritto -4% significa che nell'anno e nella fascia d'età corrispondente si hanno più uomini diplomati che donne diplomate, con una differenza percentuale del 4%.

Tabella n.20. Percentuale di diplomati per genere

Diplomati e Diplomate					
Uomini	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	27,65%	49,97%	42,49%	33,25%	39,98%
2021	26,77%	49,64%	42,03%	32,03%	39,37%
2020	26,52%	49,15%	41,72%	31,32%	38,99%
2019	25,60%	48,95%	41,35%	29,82%	38,40%
2018	25,48%	48,08%	40,95%	28,64%	37,77%
Donne	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	27,91%	46,12%	46,86%	27,71%	37,93%
2021	27,34%	45,74%	46,36%	25,93%	37,08%
2020	27,92%	46,42%	45,94%	24,62%	36,90%
2019	27,66%	46,75%	44,70%	23,35%	36,32%
2018	27,44%	46,19%	44,53%	21,81%	35,67%
Donne-Uomini	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	+0,26%	-3,86%	+4,36%	-5,54%	-2,04%
2021	+0,57%	-3,90%	+4,34%	-6,10%	-2,29%
2020	+1,40%	-2,73%	+4,22%	-6,70%	-2,09%
2019	+2,06%	-2,20%	+3,35%	-6,47%	-2,07%
2018	+1,96%	-1,89%	+3,58%	-6,83%	-2,10%

L'esame dei dati evidenzia aspetti simili a quelli dell'intera Provincia di Livorno. Nelle fasce d'età 9-24 e 50-64 anni ci sono più donne che uomini diplomati, mentre è il contrario nella fascia intermedia. Nella fascia 25-49 anni, infatti, i dati registrano un minor numero di donne diplomate dall'1,9% del 2018 al 3,9% del 2022, per la probabile prosecuzione degli studi fino alla laurea.

Da sottolineare, infine, che la più ampia forbice a sfavore delle donne (attorno al 5/7%) si registra nella fascia d'età dai 65 anni e oltre. Il dato conferma che nella generazione che si è diplomata negli anni '70 o precedenti, gli uomini studiavano più delle donne. Lo svantaggio femminile viene confermato anche dall'analisi dei dati relativi al livello di studio universitario.

Nella Tabella 21, anche in questo caso per le annualità dal 2018 al 2022 sono riportate le percentuali di persone con almeno la laurea triennale, per genere e fasce d'età: nel dato è incluso chi ha conseguito la laurea triennale, quella quinquennale o magistrale del vecchio ordinamento, dottorati ecc. Anche qui è messo in evidenza il differenziale tra laureati e laureate.

La fascia d'età 9-24, ancor più rispetto all'analisi delle persone con diploma, sconta il fatto d'includere ragazzi e ragazze che non hanno, per età, potuto concludere ancora il ciclo terziario.

Tabella n.21. Percentuale di laureati per genere

Laureati e Laureate					
Uomini	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	3,00%	23,01%	15,87%	14,03%	15,51%
2021	2,83%	22,05%	14,72%	13,49%	14,79%
2020	2,44%	21,31%	14,83%	13,25%	14,51%
2019	2,36%	20,21%	14,62%	12,49%	13,95%
2018	2,16%	20,27%	14,20%	12,48%	13,89%
Donne	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	3,66%	32,74%	18,91%	9,97%	17,94%
2021	3,67%	32,47%	18,10%	9,50%	17,61%
2020	2,98%	30,85%	17,72%	9,14%	16,95%
2019	2,72%	29,60%	16,66%	8,60%	16,21%
2018	3,15%	29,06%	16,58%	7,76%	15,92%
Donne-Uomini	9-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	9 anni e più
2022	+0,66%	+9,73%	+3,04%	-4,07%	+2,43%
2021	+0,84%	+10,42%	+3,38%	-3,98%	+2,81%
2020	+0,54%	+9,54%	+2,89%	-4,11%	+2,44%
2019	+0,36%	+9,39%	+2,04%	-3,88%	+2,26%
2018	+0,99%	+8,78%	+2,38%	-4,71%	+2,03%

Il dato che emerge è anche in questo caso simile al contesto provinciale. Tra coloro che hanno più di 65 anni, prevalgono i laureati rispetto alle laureate: segno che fino alla metà circa degli anni '80 ancora gli uomini erano maggiormente indirizzati alla prosecuzione degli studi rispetto alle donne. Nella fascia 50-64 la differenza è favorevole alle donne. La differenza aumenta ancora nella fascia di popolazione di età 25-49 anni, indicando che negli ultimi anni le ragazze proseguono di più gli studi rispetto ai coetanei, raggiungendo titoli di studio più elevati. Questo dato è coerente con i dati raccolti a livello nazionale dal Ministero dell'Università e della Ricerca nell'anno accademico 2022-2023 dai quali risulta che sono sempre più le ragazze che dopo il diploma scelgono di continuare gli studi con l'università: delle oltre 330mila nuove immatricolazioni totali le donne sono più della metà (il 55,6%). Rispetto all'anno accademico precedente sono quasi mille in più le donne immatricolate; negli ultimi 5 anni il numero delle immatricolate ha registrato un aumento del 12%. Tra i laureati le donne sono il 57,3%.

Il gap di genere è quasi nullo nella fascia fino a 24 anni, perché come già detto è la fascia con meno laureati per motivi anagrafici.

11. Occupazione

I dati relativi all'occupazione sono stati reperiti, come quelli sul livello d'istruzione, sul sito di Istat inerente al Censimento permanente.

Nel caso specifico, i dati disponibili sono quelli dal 2018 al 2023, escluso il 2020 per il quale i dati non sono stati rilasciati poiché considerato – correttamente – un anno anomalo rispetto a quasi tutte le rilevazioni statistiche, a partire da quelle di carattere economico e sociale, a causa della pandemia, che ha, tuttavia, avuto strascichi anche negli anni successivi.

Nella Tabella 22 è riportato il tasso di occupazione, calcolato come rapporto tra occupati e popolazione. In questo caso si includono tutti i residenti, anche coloro che sono usciti dal mercato del lavoro. Le fasce d'età considerate sono le medesime utilizzate nell'analisi dei titoli di studio, a cui è stata aggiunta l'aggregazione tre le fasce centrali 25-49 + 50-64 anni, intese come popolazione post studentesca e pre-congedo pensionistico. Le caselle rosse e blu hanno lo stesso significato descritto in precedenza.

Che cosa si intenda per occupazione o disoccupazione lo descrive bene Istat in questa pagina: <https://www.istat.it/notizia/cosa-cambia-nella-nuova-rilevazione/>

e in questa: <https://www.istat.it/notizia/forze-di-lavoro-2021-come-cambia-la-rilevazione/>.

Un elemento va sottolineato, per capire fino in fondo il dato: occupato è chi dichiara di aver lavorato almeno un'ora nella settimana di rilevamento. Sia in forma retribuita che non retribuita, se si tratta di coadiuvanti in impresa familiare.

Tabella n.22. Tassi di occupazione per genere dal 2018 al 2023

Tasso di occupazione (occupati / popolazione)						
2023	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	24,86%	84,32%	78,54%	10,61%	81,67%	55,30%
Donne	16,80%	70,79%	62,33%	4,93%	66,75%	41,23%
Differenza D-U	-8,07%	-13,53%	-16,21%	-5,69%	-14,93%	-14,07%
2022	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	23,84%	83,23%	76,94%	10,04%	80,41%	54,47%
Donne	15,41%	68,15%	60,09%	4,66%	64,37%	39,91%
Differenza D-U	-8,43%	-15,08%	-16,85%	-5,38%	-16,04%	-14,56%
2021	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	22,45%	82,81%	75,87%	9,75%	79,74%	54,09%
Donne	13,99%	68,28%	59,75%	4,40%	64,36%	39,77%
Differenza D-U	-8,47%	-14,53%	-16,11%	-5,35%	-15,38%	-14,32%
2019	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	21,33%	81,43%	74,62%	11,01%	78,56%	54,04%
Donne	13,51%	66,42%	58,68%	4,99%	63,00%	39,46%
Differenza D-U	-7,82%	-15,01%	-15,93%	-6,02%	-15,56%	-14,59%
2018	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	20,90%	81,31%	74,79%	10,78%	78,63%	54,14%
Donne	13,36%	65,62%	58,36%	4,59%	62,47%	39,15%
Differenza D-U	-7,54%	-15,69%	-16,42%	-6,19%	-16,16%	-14,99%

Per quanto riguarda l'occupazione, in tutte le annualità esaminate e per tutte le fasce d'età, il divario di genere è sempre a favore degli uomini. Per quanto riguarda i più giovani, tra i 15 e i 24 anni, il divario è costante, attorno all'8%, senza differenze evidenti tra prima e dopo il Covid. Il divario di genere nelle fasce intermedie è attorno al 13-15% e si riduce al 6% nella fascia più anziana della popolazione: quest'ultimo dato è dovuto al fatto che nella fascia di età degli ultra 64enni il tasso di occupazione è residuale. In generale

si rileva un leggero assottigliamento del gap tra uomini e donne; ma il problema è che con questa tendenza la chiusura del gap potrebbe giungere non prima del 2090.

La Tabella 23 analizza il tasso di disoccupazione. In questo caso viene considerata la popolazione attiva, cioè dal conteggio vengono esclusi studenti e studentesse, casalinghe e casalinghi, pensionati e pensionate, e in generale tutti coloro che hanno rinunciato alla ricerca di un lavoro. Dettagli su cosa si intenda per disoccupazione sono disponibili alla pagina web indicata in precedenza. In sintesi, il tasso di disoccupazione è il rapporto tra chi cerca una occupazione e il complesso delle forze di lavoro, laddove le forze di lavoro sono coloro che compongono la popolazione attiva.

Le fasce d'età sono le stesse considerate in precedenza. Anche in questo caso l'annualità 2020 è stata esclusa dall'esame in quanto Istat non ha rilasciato i relativi dati poiché considerati anomali o outlier.

Tabella n.23. Tassi di disoccupazione per genere dal 2018 al 2023

Tasso di disoccupazione (in cerca di occupazione / forze di lavoro)						
2023	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	17,76%	6,04%	4,40%	1,07%	5,33%	5,85%
Donne	22,28%	8,56%	6,93%	5,00%	7,84%	8,38%
Differenza D-U	+4,52%	+2,52%	+2,53%	+3,93%	+2,51%	+2,54%
2022	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	19,23%	6,23%	4,41%	0,71%	5,46%	6,02%
Donne	25,76%	9,07%	6,79%	3,15%	8,09%	8,69%
Differenza D-U	+6,54%	+2,84%	+2,38%	+2,44%	+2,63%	+2,67%
2021	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	25,52%	7,78%	5,74%	1,57%	6,93%	7,74%
Donne	34,62%	11,06%	8,47%	6,77%	9,97%	10,94%
Differenza D-U	+9,10%	+3,28%	+2,73%	+5,20%	+3,04%	+3,20%
2019	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	32,27%	10,48%	7,93%	1,66%	9,48%	10,38%
Donne	41,66%	13,68%	9,93%	6,44%	12,17%	13,29%
Differenza D-U	+9,38%	+3,20%	+1,99%	+4,78%	+2,69%	+2,90%
2018	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	25-64 anni	15 anni e più
Uomini	34,81%	11,01%	7,90%	1,65%	9,82%	10,85%
Donne	43,56%	14,88%	10,53%	7,30%	13,17%	14,35%
Differenza D-U	+8,76%	+3,87%	+2,63%	+5,65%	+3,35%	+3,50%

Fonte: ISTAT

La Tabella 23 evidenzia come non ci sia mai stata dal 2018 al 2023 nessuna fascia d'età in cui il gap sul tasso di disoccupazione nel Comune di Livorno sia stato favorevole alle donne. Il dato generale dimostra una sostanziale discesa del tasso di disoccupazione giovanile sia maschile (dal 34,8% del 2018 al 17,8% del 2023) che femminile (dal 43,6% al 22,3% nello stesso periodo). Su questi dati però influisce il cambiamento delle modalità di calcolo della disoccupazione. In ogni caso, al di là della nuova modalità di calcolo introdotta, il gap di genere si sta assottigliando per tutte le fasce d'età. Se tale tendenza proseguisse con lo stesso andamento nei prossimi anni, il gap sul tasso di disoccupazione potrebbe chiudersi entro il 2045.

La Tabella 24 rappresenta un approfondimento sullo status di studente e studentessa nella fascia d'età 15-24 anni.

Tabella n.24. Percentuale di studenti e studentesse nella fascia 15-24 anni dal 2018 al 2023

Studenti e studentesse 15-24 anni					
Livorno	2023	2022	2021	2019	2018
Uomini	63,52%	63,98%	61,99%	61,80%	60,96%
Donne	72,35%	72,25%	70,09%	68,70%	67,95%
Differenza D-U	+8,83%	+8,27%	+8,10%	+6,90%	+6,99%
<i>Fonte: ISTAT</i>					

In coerenza con i dati sul titolo di studio presentati sopra, in questo caso il gap di genere è favorevole alle donne, con un divario che si sta via via allargando: dal 7% del 2018 all'8,8% del 2023. In generale sia i ragazzi che le ragazze oggi studiano più a lungo, ma in Italia e in molti Paesi europei, sono le donne a dedicare più tempo all'istruzione formale rispetto agli uomini e a conseguire titoli di studio mediamente più elevati.

La Tabella 25 si focalizza sullo status di casalingo/casalinga nella fascia 25-49 anni.

Tabella n.25. Percentuale di casalinghi e casalinghe nella fascia 25-49 anni dal 2018 al 2023

Casalinghi e casalinghe 25-49 anni					
Livorno	2023	2022	2021	2019	2018
Uomini	1,22%	1,44%	1,15%	0,87%	0,88%
Donne	14,32%	16,28%	14,90%	15,77%	15,91%
Differenza D-U	+13,10%	+14,85%	+13,76%	+14,90%	+15,03%
<i>Fonte: ISTAT</i>					

In questo caso i dati confermano i dati storici e l'orientamento culturale tradizionale del nostro paese, in cui le casalinghe sono di più dei casalinghi. Il dato interessante, però, è che mentre tra gli uomini la percentuale sale leggermente, tra le donne sta scendendo lievemente. A livello nazionale secondo i dati ISTAT del 2016, circa 7,3 milioni di donne si dichiaravano casalinghe, dato in calo rispetto a 10 anni prima. D'altro canto, sempre secondo i dati ISTAT 2016, sebbene il numero di uomini che svolgono il ruolo di casalingo sia in crescita, rimane significativamente inferiore rispetto a quello delle donne. Ammesso che la tendenza prosegua come negli ultimi 5 anni rilevati, il gap potrebbe chiudersi attorno al 2060.

La Tabella 26 riporta il dato del genere dei titolari delle imprese nel territorio comunale. La fonte dei dati è l'elaborazione della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Maremma-Tirreno e di InfoCamere su dati Istat, Registro Imprese e Regione Toscana. Qui i dati sono aggiornati fino al 2025.

Tabella n.26. Percentuale di titolari d'impresa per genere. Anni dal 2021 al 2025

Imprese					
Livorno	2025	2024	2023	2022	2021
Maschili	80,42%	80,41%	80,15%	80,16%	80,15%
Femminili	19,58%	19,59%	19,85%	19,84%	19,85%
Differenza D-U	-60,83%	-60,82%	-60,31%	-60,31%	-60,29%
<i>Fonte: Elaborazioni CCIAA Maremma-Tirreno e InfoCamere su dati Istat, Registro Imprese e Regione Toscana</i>					

In relazione al genere della titolarità delle imprese, il gap tra uomini e donne, come nel contesto provinciale e in coerenza con i dati nazionali, è enorme e invariato nel corso del tempo. Oltre l'80% delle imprese vede una titolarità maschile, meno del 20% femminile. Considerata la tendenza, il gap in questo caso non sarà mai chiuso. D'intesa con la Camera di Commercio, potrebbe essere effettuato un approfondimento, analizzando i dati per specifico settore di attività.

12. L'amministrazione Comunale

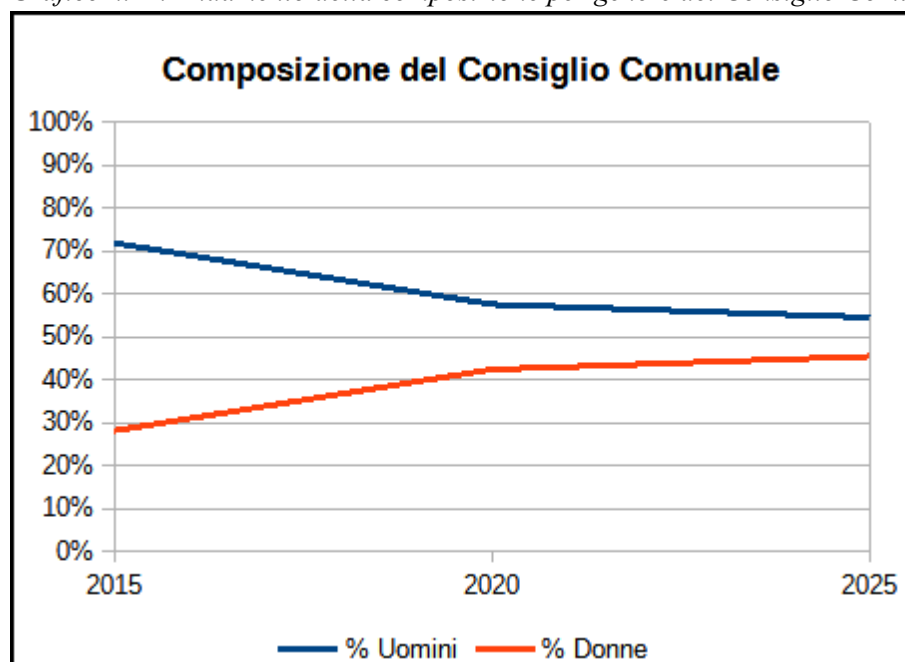
La Tabella 27 e il Grafico 12 riassumono la composizione di genere del Consiglio Comunale. Il dato riportato è riferito all'ultimo decennio, a un anno di distanza per ogni dato dalla più recente elezione comunale.

Tabella n.27. Composizione per genere del Consiglio Comunale.

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Composizione Consiglio Comunale					
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2015	23	9	32	71,88%	28,13%
2020	19	14	33	57,58%	42,42%
2025	18	15	33	54,55%	45,45%

Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.12. Andamento della composizione per genere del Consiglio Comunale



Il dato è significativo: il gap di genere nella composizione del Consiglio Comunale si è drasticamente ridotto nell'ultimo decennio, passando da circa il 43% del 2015 a circa il 9% nel 2025. In questo caso, se la tendenza proseguisse, nel giro di una o due tornate elettorali, il gap potrebbe chiudersi. Dal punto di vista quantitativo c'è stato quindi un significativo miglioramento. Un possibile zoom può essere fatto dal punto di vista qualitativo, ad esempio raccogliendo le informazioni sulle commissioni consiliari costituite (Ambiti di intervento, Presidenza, Vicepresidenza).

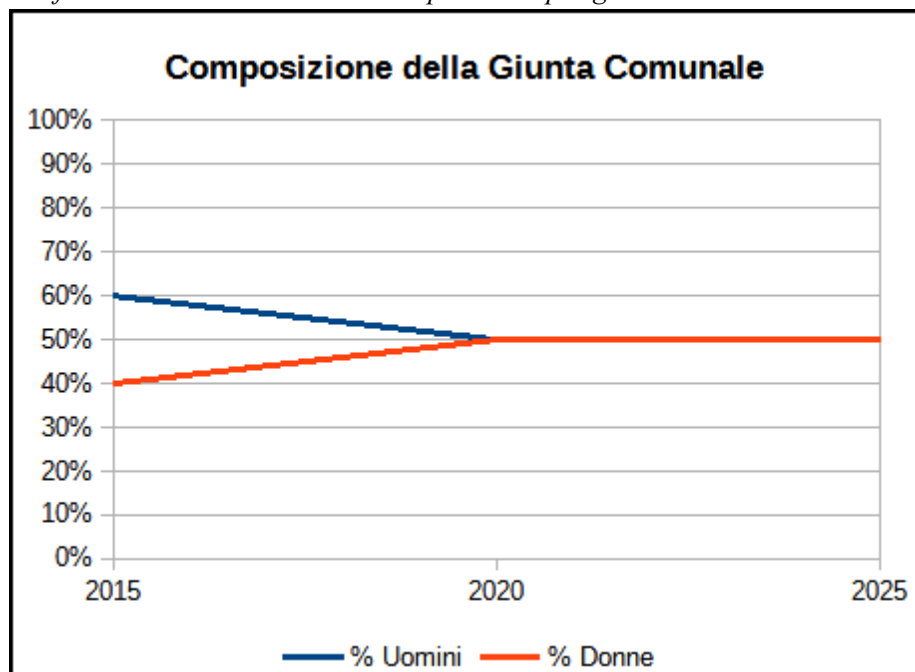
La Tabella 28 e il Grafico 13 riportano invece la composizione di genere della Giunta comunale.

Tabella n.28. Composizione per genere della Giunta Comunale

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Composizione Giunta Comunale					
Anno	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2015	6	4	10	60,00%	40,00%
2020	5	5	10	50,00%	50,00%
2025	5	5	10	50,00%	50,00%

Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.13. Andamento della composizione per genere della Giunta comunale



Anche in questo caso, il gap di genere si è ridotto, fino a chiudersi, già dal 2020, con l'assoluta parità di genere nella composizione. Anche in questo caso potrebbe essere eseguito uno zoom circa l'attribuzione delle deleghe dal punto di vista del genere.

Nel caso del Consiglio Comunale, il dato è conseguente al comportamento elettorale della cittadinanza, mentre nel caso della Giunta, la nomina paritaria risponde a scelte politiche dell'amministrazione e della/del Sindaca/Sindaco eletta/o.

13. Elezioni comunali

In questo paragrafo viene affrontato il tema del comportamento politico ed elettorale dei partiti e delle liste, da un lato, e dei cittadini e delle cittadine dall'altro.

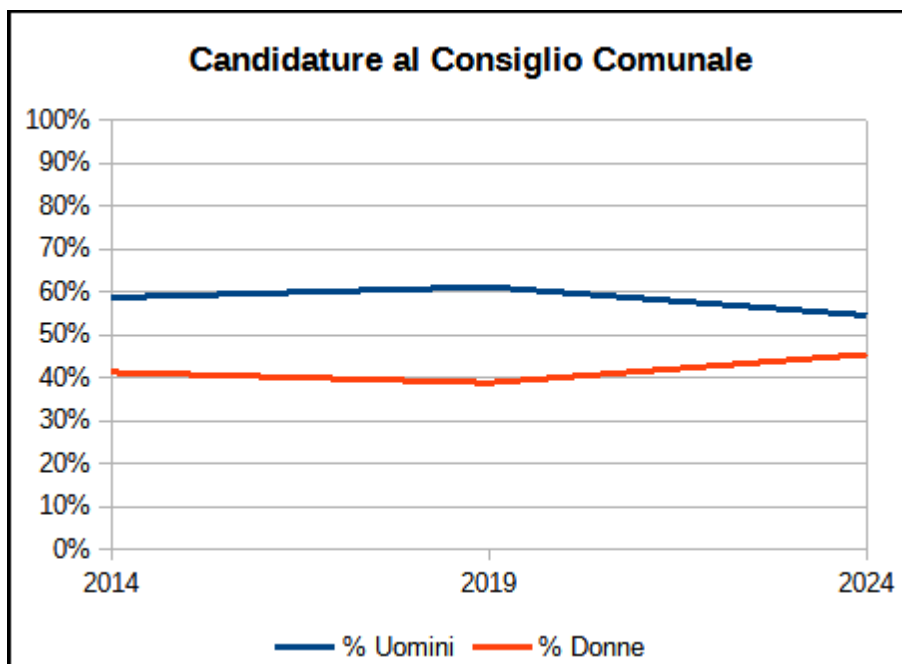
Nella Tabella 29 e nel Grafico 14 vengono riportate le statistiche relative alla composizione delle liste che si sono presentate alle elezioni amministrative comunali nelle ultime tre tornate elettorali (2014, 2019, 2024).

Tabella n.29. Composizione per genere della liste di candidati e candidate alle elezioni amministrative

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Candidature al Consiglio Comunale					
Anno elezioni	Candidati Uomini	Candidate Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2014	334	235	569	58,70%	41,30%
2019	304	193	497	61,17%	38,83%
2024	313	261	574	54,53%	45,47%

Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.14. Andamento della composizione per genere della liste di candidati e candidate alle elezioni amministrative



I dati relativi alle candidature al consiglio comunale evidenziano un restringimento del gap nel decennio considerato. Tale andamento non è solo conseguenza della legge elettorale che prevede che nessun genere possa essere rappresentato da meno di un terzo di candidature, ma anche da una crescente consapevolezza della necessità di raggiungere la parità di genere nella rappresentanza politica a livello comunale

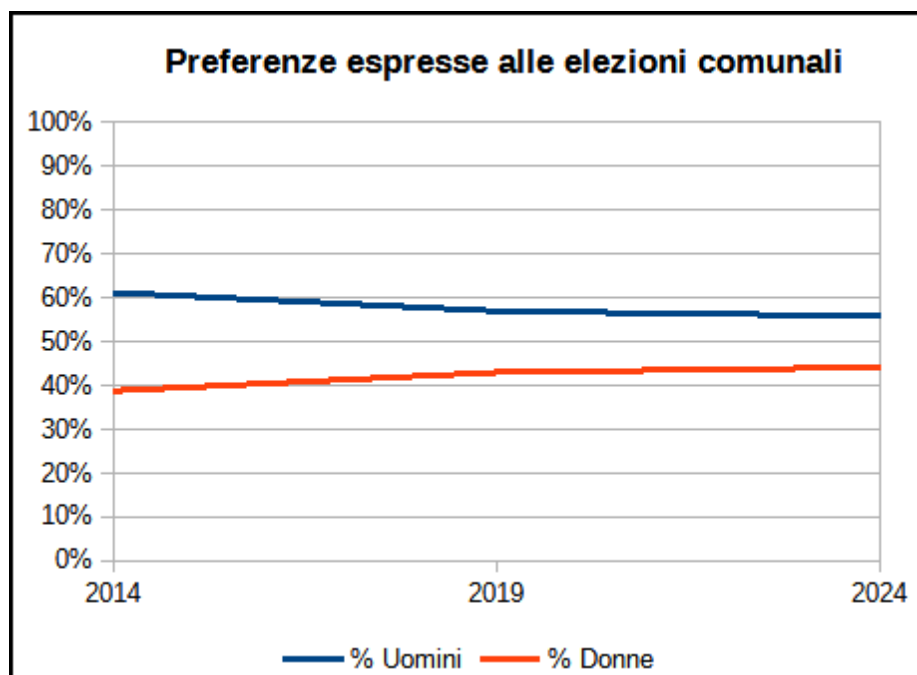
Nella Tabella 30 e nel Grafico 15 è riportato, invece, il dato del comportamento degli elettori e delle elettrici. Sono state sommate tutte le preferenze espresse nelle ultime tre elezioni comunali, suddividendole tra quelle espresse a candidati uomini e quelle a candidate donne.

Tabella n.30. Preferenze espresse dai cittadini e dalle cittadine per genere dei candidati

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Preferenze espresse alle elezioni comunali					
Anno elezioni	Preferenze a Uomini	Preferenze a Donne	Totale	% Uomini	% Donne
2014	15459	9793	25252	61,22%	38,78%
2019	13882	10476	24358	56,99%	43,01%
2024	13747	10869	24616	55,85%	44,15%

Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.15. Andamento delle preferenze espresse dai cittadini e dalle cittadine per genere dei candidati



Anche in questo caso, il gap si sta progressivamente chiudendo, passando dal -23% del 2014 al -11% del 2024. Nel giro di due / tre elezioni tale gap potrebbe chiudersi. Questo dato è particolarmente importante: al di là dei meccanismi di voto che prevedono l'obbligatorietà della differenziazione di genere laddove si esprimano entrambe le preferenze possibili, gli elettori e le elettrici sembrano acquisire lentamente la consapevolezza della necessità di arrivare a un reale equilibrio di genere negli organi decisionali

Restano comunque da tenere presenti le regole e le *consuetudini* adottate dai partiti nella composizione delle liste, al di là delle quote di genere previste per legge. Va infatti sottolineato come, in generale, ancora nei partiti spesso prevalgano modalità di selezione che penalizzano il successo e l'effettivo protagonismo delle candidate donne, anche a partire dall'effettivo sostegno offerto in campagna elettorale.

14. Toponomastica

L'elaborazione del primo Bilancio di Genere del Comune di Livorno ha inteso approfondire anche il tema della toponomastica cittadina, a partire dall'analisi delle intitolazioni di luoghi pubblici che caratterizzano la città. Si ritiene infatti che questo aspetto sia molto rilevante per una comunità, poiché se percorrendo strade e piazze, cittadine e cittadini possono incontrare e frequentare solo luoghi intitolati a personalità di spicco maschili è come se si continuasse a affermare che la storia nazionale e locale è stata fatta solo da uomini. Lavorare sulla toponomastica e sul linguaggio amministrativo in ottica di genere aiuta a scardinare questo stereotipo culturale, aumenta la consapevolezza di tutti, uomini e donne, del potere e del contributo femminile alla crescita (culturale, scientifica, artistica, civica) del nostro paese, favorisce quindi un salto culturale e è un messaggio forte per le giovani generazioni.

Tabella n.31. Intitolazioni toponomastiche per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno							
Toponomastica							
Toponomastica	Intitolazioni a uomini	Intitolazioni a donne	Intitolazioni neutre	Totale	% intitolazioni a uomini	% intitolazioni a donne	% intitolazioni neutre
Intitolazioni totali	513	45	488	1046	49,04%	4,30%	46,65%
Intitolazioni 2022 – I sem 2025	26	4	2	32	81,25%	12,50%	6,25%

Dati all'1/1/25
Fonte: Comune di Livorno

Grafico n.16. Percentuale delle intitolazioni toponomastiche per genere.

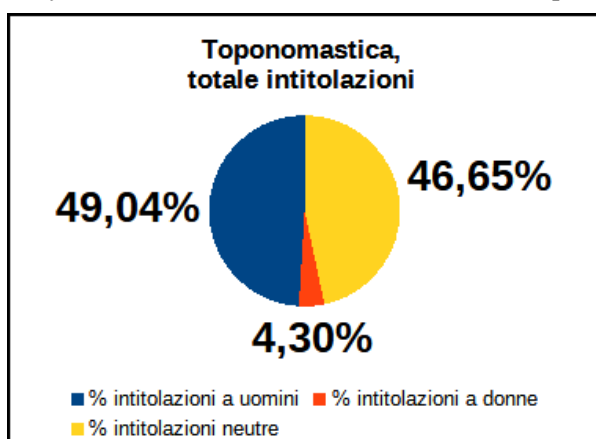
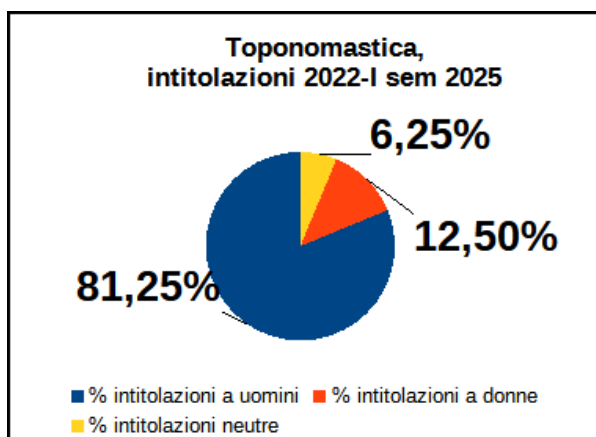


Grafico n.17. Percentuale delle intitolazioni toponomastiche per genere realizzate dal 2022 al primo semestre del 2025.



Sul totale delle intitolazioni toponomastiche dell'intera storia cittadina, solo il 4% riguarda figure femminili, mentre circa il 49% figure maschili; il 47% sono intitolazioni neutre dal punto di vista del genere. Un dato estremamente squilibrato, pur essendo equiparabile a quello di quasi tutti i comuni italiani (si veda per approfondimenti il portale www.toponomasticafemminile.com).

Negli ultimi anni il dato non è migliorato, sono state considerate le più recenti intitolazioni, quelle decise dall'1/1/2022 al 31/6/2025 e in questi anni quelle a carattere femminile sono aumentate al 12,5%, anche se quelle maschili sono state oltre l'80%. Su questo aspetto va certamente rafforzato l'impegno dell'amministrazione che dovrà porre attenzione a dedicare le nuove intitolazioni (sale pubbliche, parchi e giardini, strade, piazze) a personaggi femminili pur con la consapevolezza che l'obiettivo del riequilibrio di genere sarà molto difficile da raggiungere, considerando la difficoltà di modificare le intitolazioni per i disagi che questo comporterebbe ai residenti

15. Servizi scolastici

I dati riportati in questa sezione riguardano le iscrizioni nei nidi d'infanzia, nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole primarie nel Comune di Livorno.

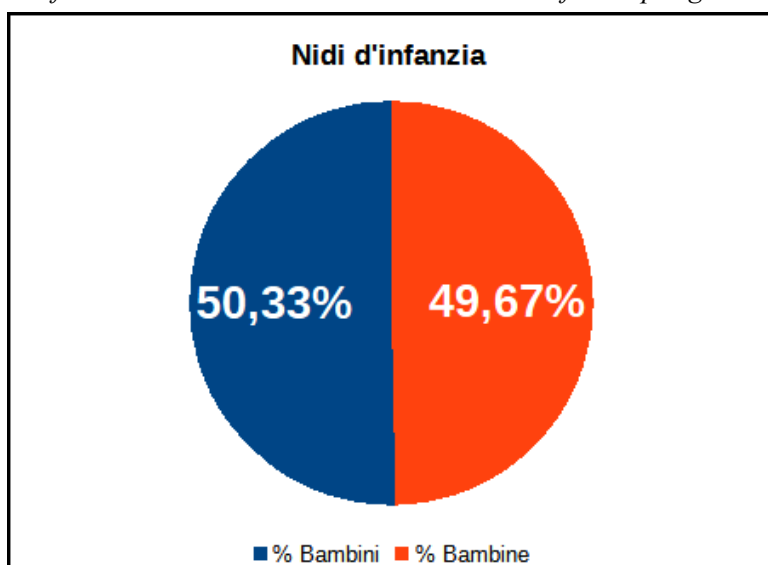
Per ognuna delle tre tipologie di istituto scolastico, vengono riportati i dati assoluti e le percentuali di studenti e studentesse.

I dati si riferiscono all'anno scolastico 2024/25.

Tabella n.32. Iscritti ai nidi d'infanzia per genere.

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Nidi d'infanzia					
Asili nido	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
Iscrizioni 2024/25	463	457	920	50,33%	49,67%
Anno scolastico 2024/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.18. Percentuale di iscritti ai nidi d'infanzia per genere

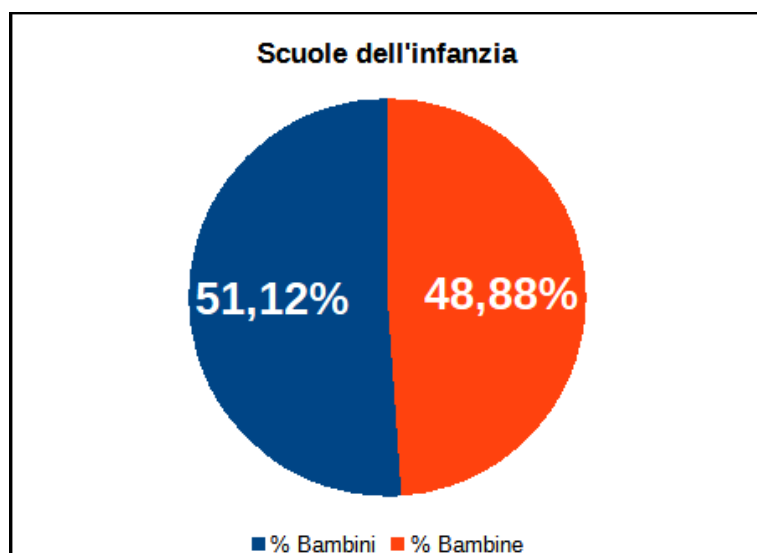


Il dato riferito ai nidi d'infanzia indica una assoluta parità di genere tra bambini e bambine.

Tabella n.33. Iscritti alle scuole dell'infanzia per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Scuole dell'infanzia					
Scuole dell'infanzia	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
Iscrizioni 2024/25	1141	1091	2232	51,12%	48,88%
Anno scolastico 2024/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.19. Percentuale di iscritti alle scuole dell'infanzia per genere

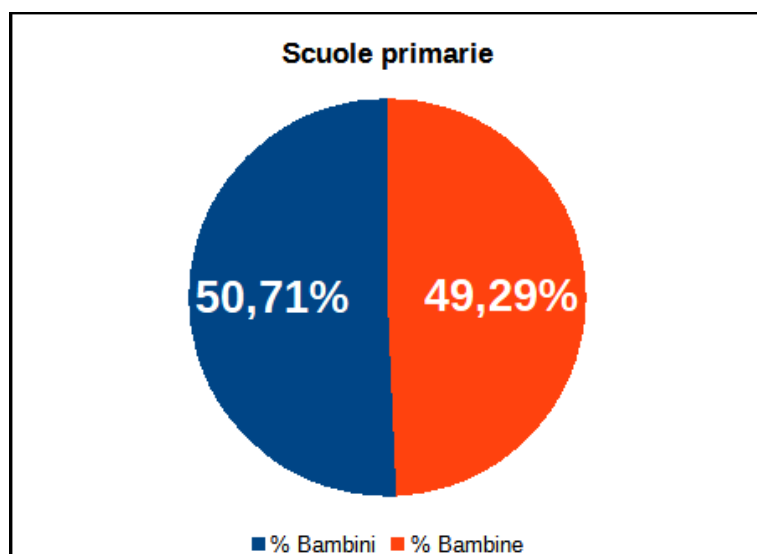


Rispetto alle scuole dell'infanzia c'è una leggera prevalenza di bambini, dovuta alla composizione anagrafica che abbiamo visto in precedenza.

Tabella n.34. Iscritti alla scuola primaria per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Scuole primarie					
Scuole primarie	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
Iscrizioni 2024/25	2798	2720	5518	50,71%	49,29%
Anno scolastico 2024/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.20. Percentuale di iscritti alla scuola primaria per genere



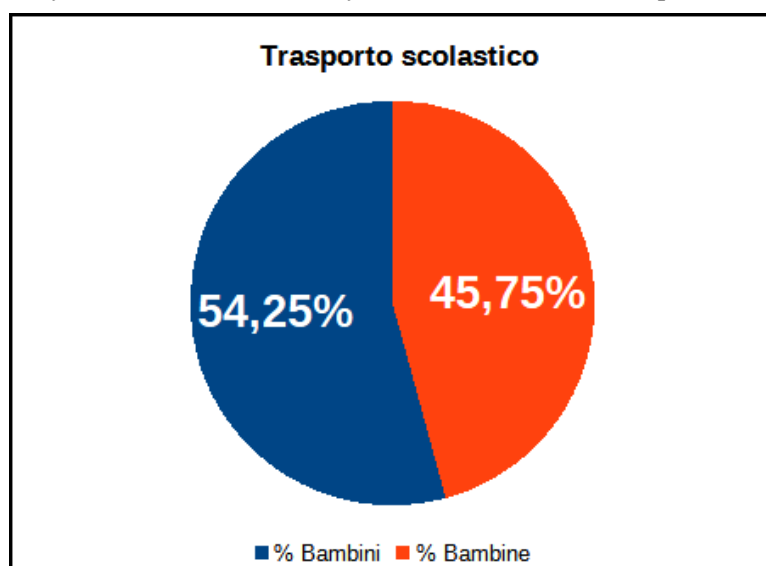
Anche nella scuola primaria non si evidenziano differenze di genere nella fruizione, peraltro obbligatoria.

La Tabella 35 e il Grafico 21 riguardano il servizio di trasporto scolastico.

Tabella n.35. Fruttori del servizio di trasporto scolastico per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Trasporto scolastico					
Trasporto scolastico	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
Iscrizioni 2024/25	134	113	247	54,25%	45,75%
Anno scolastico 2024/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.21. Percentuale di fruitori del servizio di trasporto scolastico per genere



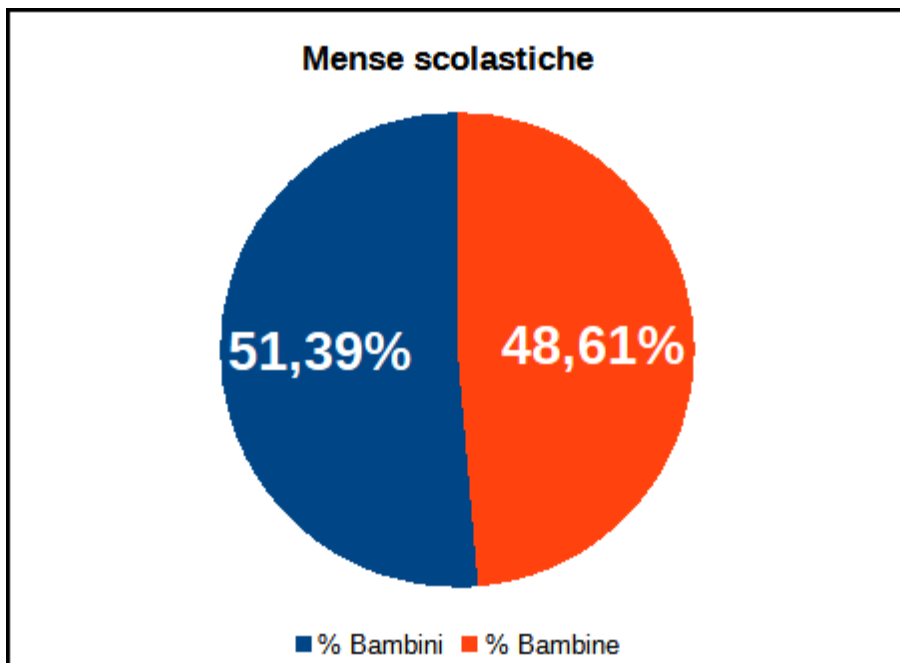
In questo caso si rileva una differenza non trascurabile tra fruitori e fruitrici del servizio di trasporto, con una prevalenza di bambini.

Di seguito il dato relativo alle mense scolastiche.

Tabella n.36. Fruttori del servizio di mensa scolastica per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Mensa scolastica					
Mensa scolastica	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
Iscrizioni 2024/25	3148	2978	6126	51,39%	48,61%
Anno scolastico 2024/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.22. Percentuale di fruitori del servizio di mensa scolastica per genere



Anche rispetto alla fruizione del servizio mensa, si registra una leggera prevalenza di bambini rispetto alle bambine.

16. Servizi sociali

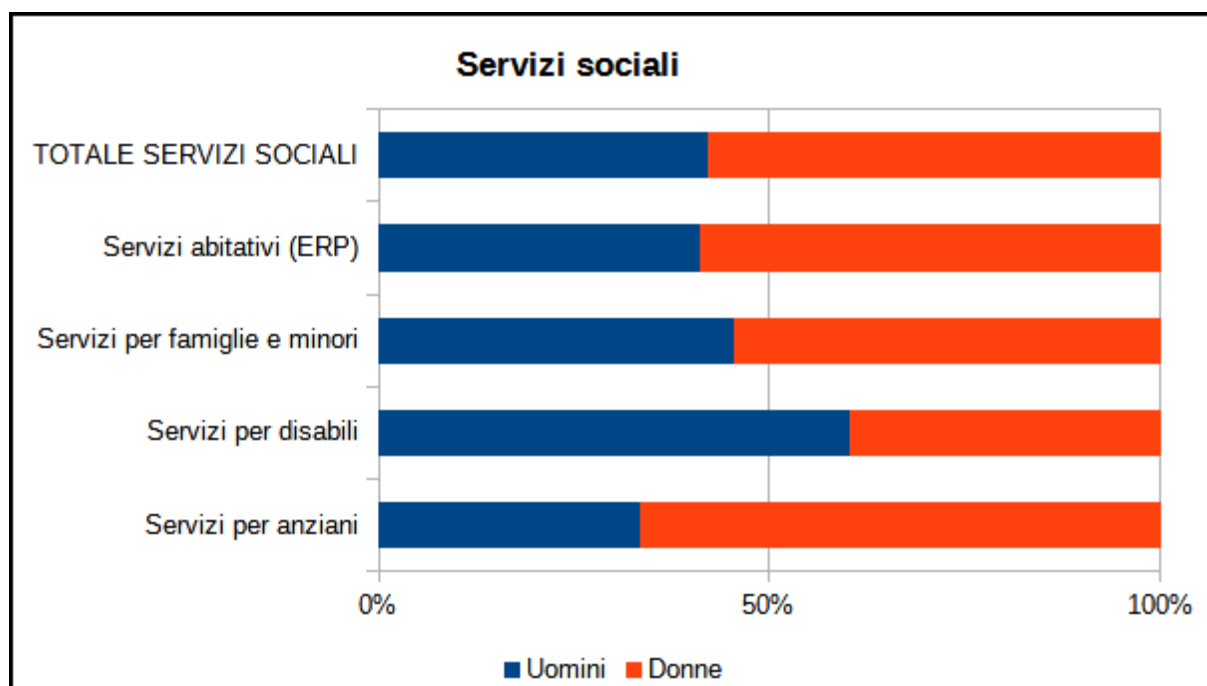
Entriamo adesso nell'ambito dei servizi sociali attivi nel territorio comunale.

I servizi considerati nell'analisi illustrata nella Tabella 37 e nel Grafico 23 sono quelli destinati alla popolazione anziani, alle persone con disabilità, alle famiglie e ai minori. Inoltre, sono riportati i dati delle assegnazioni 2024 di abitazioni dell'edilizia residenziale pubblica.

Tabella n.37. Fruttori dei servizi sociali per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Servizi sociali					
Classe di servizi	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Servizi per anziani	563	1119	1682	33,47%	66,53%
Servizi per disabili	192	127	319	60,19%	39,81%
Servizi per famiglie e minori	1208	1445	2653	45,53%	54,47%
Servizi abitativi (ERP)	68	97	165	41,21%	58,79%
TOTALE SERVIZI SOCIALI	2031	2788	4819	42,15%	57,85%
Dati 2024					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.23. Percentuale di fruttori dei servizi sociali per genere



Tra i fruitori dei servizi destinati alla popolazione anziana prevalgono le donne, conseguenza della composizione anagrafica di queste fasce d'età. Nel caso dei servizi per le persone con disabilità, invece, i fruitori sono in misura maggiore uomini. I servizi destinati a famiglie e minori, compresa l'Erp, sono fruiti in misura maggiore dalle donne, segno di un gap di genere di carattere economico.

17. Sport

In questo capitolo vediamo l'andamento delle iscrizioni alle società sportive attive nel territorio comunale. Sono state incluse quasi tutte le discipline sportive esistenti, anche se alcuni sport non sono stati considerati per mancanza di dati (come l'atletica o il nuoto).

Sono stati approfonditi i dati degli ultimi tre anni sportivi (2022/23, 2023/24 e 2024/25) e per ogni sport sono riportati i valori assoluti e le percentuali tra uomini iscritti e donne iscritte.

Tabella n.38. Iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2022-2023

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Sport 2022/2023					
Disciplina	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Calcio	462	0	462	100,00%	0,00%
Calcio SGS	1728	47	1775	97,35%	2,65%
Basket	465	131	596	78,02%	21,98%
Tennistavolo	33	15	48	68,75%	31,25%
Scherma	95	53	148	64,19%	35,81%
Pallavolo	146	690	836	17,46%	82,54%
Ginnastica	31	650	681	4,55%	95,45%
Ciclismo	40	2	42	95,24%	4,76%
Baseball	86	5	91	94,51%	5,49%
Rugby	626	63	689	90,86%	9,14%
Totale	3712	1656	5368	69,15%	30,85%
Dati 2025					
Fonte: Comune di Livorno SGS: Settore Giovanile e Scolastico					

Grafico n.24. Percentuale di iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2022-2023

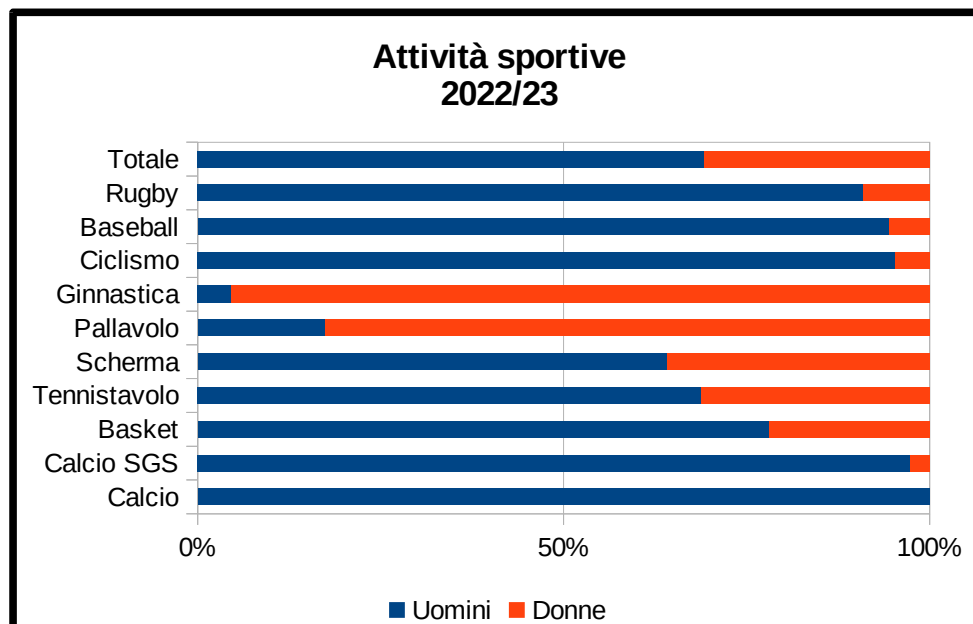


Tabella n.39. Iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2023-2024

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Sport 2023/24					
Disciplina	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Calcio	432	3	435	99,31%	0,69%
Calcio SGS	1753	62	1815	96,58%	3,42%
Basket	487	144	631	77,18%	22,82%
Tennistavolo	60	16	76	78,95%	21,05%
Scherma	90	52	142	63,38%	36,62%
Pallavolo	148	731	879	16,84%	83,16%
Ginnastica	39	652	691	5,64%	94,36%
Ciclismo	43	3	46	93,48%	6,52%
Baseball	81	6	87	93,10%	6,90%
Rugby	720	42	762	94,49%	5,51%
Totale	3853	1711	5564	69,25%	30,75%
Dati 2025					
Fonte: Comune di Livorno SGS: Settore Giovanile e Scolastico					

Grafico n.25. Percentuale di iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2023-2024

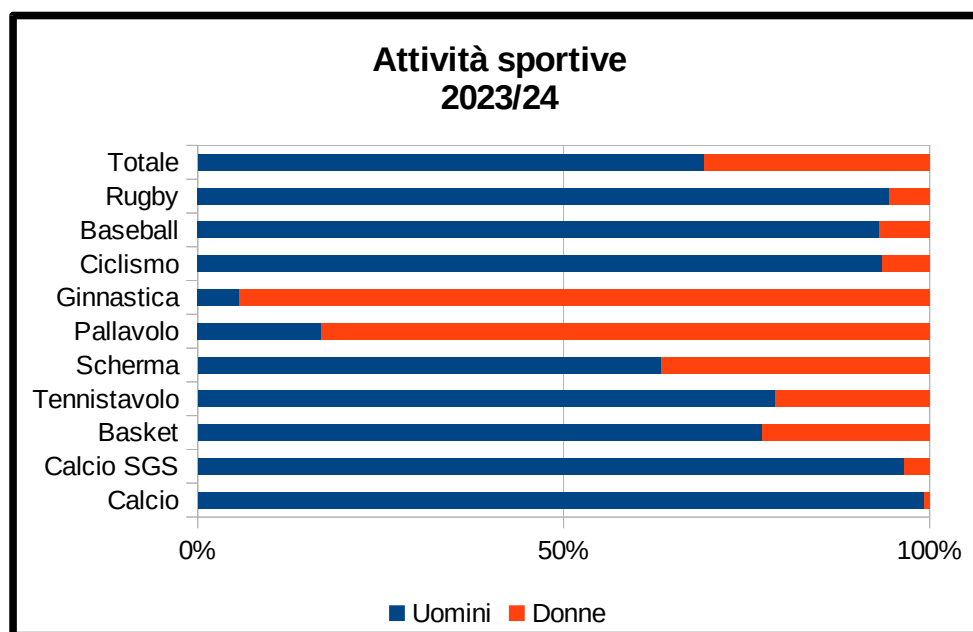
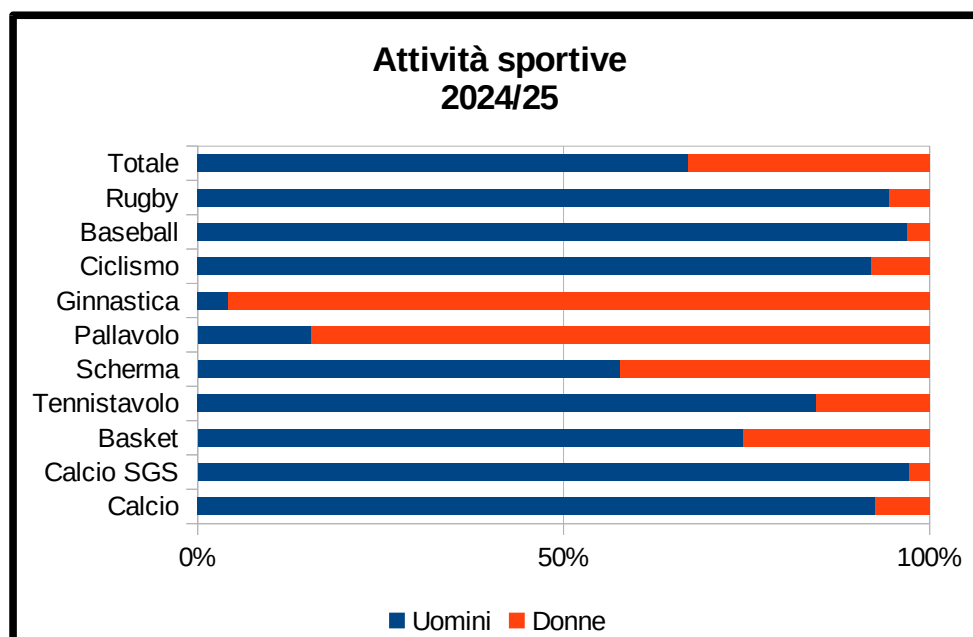


Tabella n.40. Iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2024-2025

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Sport 2024/25					
Disciplina	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Calcio	445	36	481	92,52%	7,48%
Calcio SGS	1652	47	1699	97,23%	2,77%
Basket	458	157	615	74,47%	25,53%
Tennistavolo	49	9	58	84,48%	15,52%
Scherma	126	92	218	57,80%	42,20%
Pallavolo	145	786	931	15,57%	84,43%
Ginnastica	29	675	704	4,12%	95,88%
Ciclismo	46	4	50	92,00%	8,00%
Baseball	93	3	96	96,88%	3,13%
Rugby	720	42	762	94,49%	5,51%
Totale	3763	1851	5614	67,03%	32,97%
Dati 2025					
Fonte: Comune di Livorno SGS: Settore Giovanile e Scolastico					

Grafico n.26. Percentuale di iscritti ad attività sportive per genere. Anno 2024-2025



Nei tre anni considerati, il gap di genere relativo all'attività sportiva si è leggermente ridotto: nel 2022/23 le donne erano il 30,8%, mentre nel 2024/25 sono salite al 33%, anche se il divario rimane ampio e sono più i maschi delle femmine a fare sport, o, meglio, a iscriversi e frequentare le società sportive degli sport analizzati, che comunque rappresentano un amplissimo spaccato dello sport livornese. Il gap di genere, se la tendenza proseguisse, non appare riducibile a zero prima del 2050. Lo sport risente in modo particolare degli stereotipi di genere che tradizionalmente hanno scoraggiato le donne dal praticare sport considerati troppo "maschili" o fisicamente impegnativi: il calcio giovanile, il baseball e il rugby sono appannaggio quasi esclusivamente dei ragazzi, anche se il calcio post giovanile ha visto la novità nell'ultimo anno dell'attivazione del settore femminile in alcune società. Il basket femminile rappresenta circa il 25% del totale, una percentuale in leggera crescita. Nell'ultimo anno si registra l'apertura di una nuova società di scherma, con un sostanziale equilibrio di genere. Ginnastica e pallavolo sono sport praticati prevalentemente

da donne. L'analisi dei dati potrà essere ripetuta nei prossimi anni. Il dato locale comunque è coerente e in linea non solo con i dati rilevati a livello nazionale ma anche europeo. Secondo l'Eurobarometro sullo sport e l'attività fisica (2022), le donne (36%) hanno meno probabilità rispetto agli uomini (44%) di partecipare regolarmente allo sport in Europa. Ciononostante, il 40% dei gli uomini non fa alcuna attività fisica, rispetto al 52% di donne. Inoltre, sempre secondo i dati Eurobarometro, la frequenza della partecipazione femminile nello sport diminuisce con l'età: il 33% delle donne nella fascia di età 15-24 non pratica alcuna attività. Questo aumenta al 42% tra i 25-39 anni, al 50% nella fascia di età 40-54 anni e al 64% tra le over 55. Le donne sono anche meno coinvolte nelle attività di volontariato legato allo sport rispetto agli uomini (4% vs. 8%). Nonostante esistano differenze significative tra Stati membri, la partecipazione delle donne nello sport risulta dovunque, purtroppo, sempre inferiore a quella degli uomini.

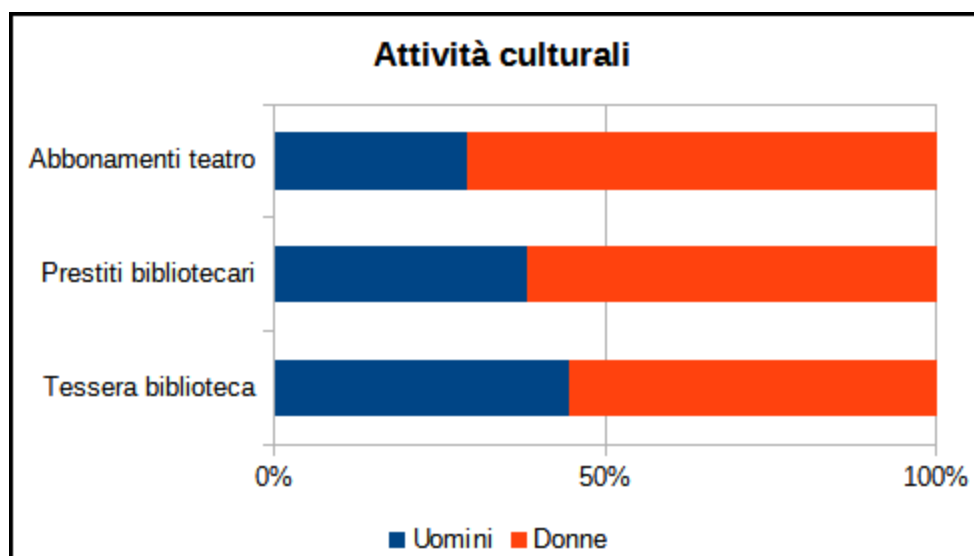
18. Cultura

Nell'ambito cultura, sono stati analizzati due ambiti, quello teatrale, con il genere degli abbonamenti alle strutture comunali, e quello bibliotecario, con il genere dei possessori della tessera e dei fruitori di prestiti librari.

Tabella n.41. Fruitori di attività culturali per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Cultura					
Attività culturali	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Tessera biblioteca	17620	22057	39677	44,41%	55,59%
Prestiti bibliotecari	1607	2606	4213	38,14%	61,86%
Abbonamenti teatro	275	670	945	29,10%	70,90%
Dati 2024					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.27. Percentuale di fruitori di attività culturali per genere



Nell'ambito degli abbonamenti teatrali, del tesseramento e della fruizione dei servizi bibliotecari si rileva una prevalenza femminile: sono infatti le donne a frequentare maggiormente teatri e biblioteche e a fruire maggiormente dei servizi. In future analisi utile intrecciare i dati sulla cultura con quelli anagrafici, per rilevare anche l'incidenza per fascia di età. In ogni caso, dai dati risulta evidente la maggiore attenzione delle donne rispetto a quella degli uomini nel frequentare le biblioteche e richiedere prestiti bibliotecari. Il dato locale è coerente con i dati nazionali che confermano che in Italia, sono le donne a partecipare alle iniziative culturali e a frequentare le biblioteche in misura significativamente maggiore rispetto agli uomini. I dati ISTAT mostrano un netto divario di genere nella frequentazione delle biblioteche: nel 2022, l'11,7% delle donne si è recata in biblioteca almeno una volta, contro l'8,6% degli uomini. La differenza è particolarmente accentuata tra i giovani: nella fascia d'età 15-24 anni, le ragazze che frequentano le biblioteche sono quasi il doppio dei ragazzi (28,9% contro 16,8%). Le donne inoltre leggono più degli uomini: nel 2023, il 52,9% delle donne non ha letto nemmeno un libro, mentre tra i maschi la percentuale di non lettori totali sale al

64,0%. Le donne infine visitano più frequentemente musei e mostre (il 23,3% delle donne, contro il 21,8% degli uomini).

19. Uomini e donne nell'amministrazione comunale

Questo capitolo è dedicato al personale attivo all'1/1/2025 nell'organico del Comune di Livorno.

In prima istanza, nella Tabella 42 e nel Grafico 28, sono riportati i dati dei e delle dipendenti suddivisi per livello e per genere.

I livelli sono così classificati:

Categoria A: Area degli operatori

- Mansioni: Operazioni manuali e impiegatizie di base senza particolari specializzazioni.

- Requisiti: Non richiede titoli di studio elevati.

Categoria B: Area degli operatori esperti

- Mansioni: Impiegatizie e più qualificate rispetto alla categoria A.

- Requisiti: Richiede solitamente un diploma di scuola secondaria superiore, ma non è prescrittivo

Categoria C: Area degli istruttori

- Mansioni: Tecniche, amministrative o gestionali, spesso di esecuzione, ma più complesse rispetto alla B, quali Istruttori amministrativi o tecnici specializzati.

- Requisiti: Quasi sempre richiede il diploma di maturità.

Categoria D ed EQ: Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

- Mansioni: Funzioni direttive, tecniche, gestionali e di responsabilità elevata.

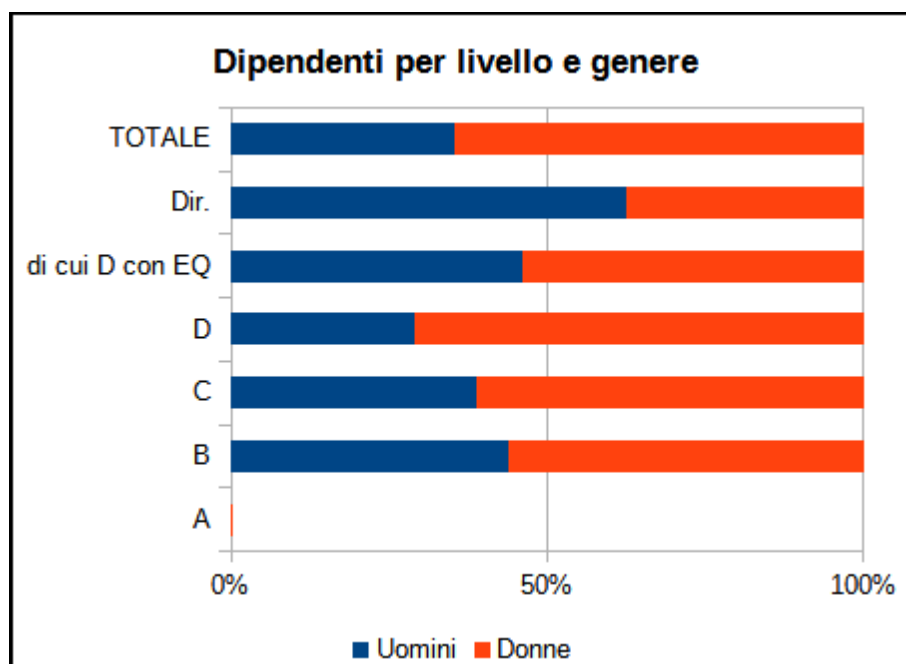
- Requisiti: Richiede il possesso di una laurea, specialistica o triennale.

Oltre alla categoria D c'è chiaramente il livello dirigenziale e quello del Segretario o Segretaria Generale.

Tabella n.42. Personale del comune di Livorno per genere e livello

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Dipendenti comunali per livello					
Livello	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
A	0	0	0	---	---
B	29	37	66	43,94%	56,06%
C	230	364	594	38,72%	61,28%
D	132	323	455	29,01%	70,99%
di cui D con EQ	36	42	78	46,15%	53,85%
Dir.	10	6	16	62,50%	37,50%
TOTALE	401	730	1131	35,46%	64,54%
All'1/1/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.28. Distribuzione percentuale del personale del comune di Livorno per genere e livello



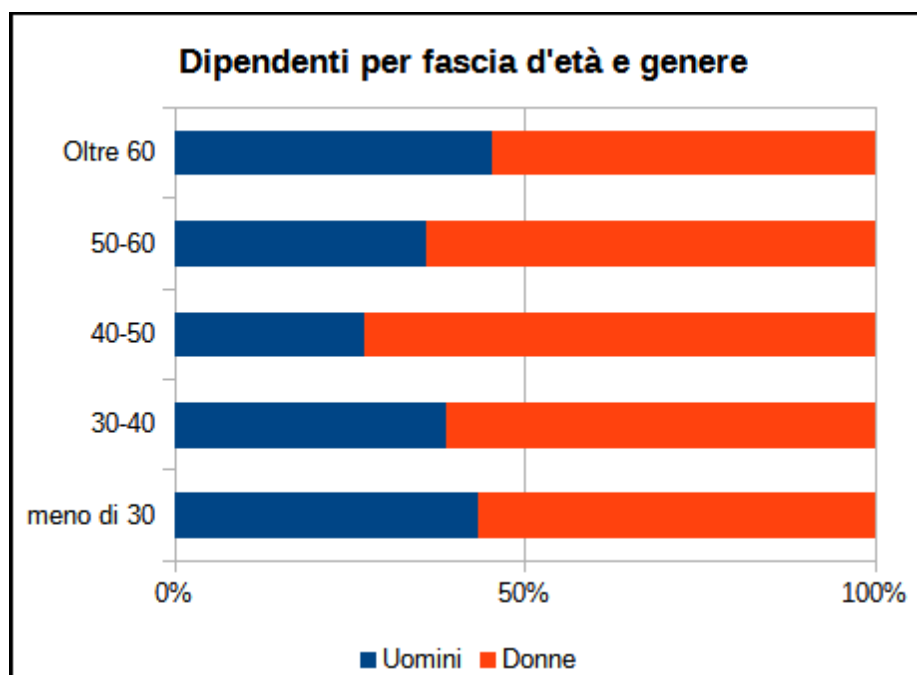
Su 1131 dipendenti attivi a inizio 2025, il 64,5% sono donne e il 35,5% uomini. Il dato significativo che emerge è che, al salire del livello, sale la percentuale di donne, ma al crescere delle responsabilità gli uomini sono maggiormente coinvolti, in particolare tra i dirigenti, dove gli uomini sono oltre il 60%. Questo dato esemplifica il cosiddetto “tetto di cristallo”, in base al quale le donne, faticano ad arrivare nelle posizioni apicali. Il dato è, purtroppo, comune a tante pubbliche amministrazioni italiane.

Nella Tabella 43 e nel Grafico 29 sono riportate le e i dipendenti suddivisi per fascia d’età.

Tabella n.43. Personale del comune di Livorno per genere e fascia d’età

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Dipendenti comunali per fascia d’età					
Età	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
meno di 30	16	21	37	43,24%	56,76%
30-40	67	106	173	38,73%	61,27%
40-50	91	247	338	26,92%	73,08%
50-60	139	249	388	35,82%	64,18%
Oltre 60	88	107	195	45,13%	54,87%
Al 1/1/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.29. Distribuzione percentuale del personale del comune di Livorno per genere e fascia d'età



Complessivamente sono più numerose le dipendenti donne che, prevalgono rispetto ai dipendenti in ogni fascia d'età. Nella fascia tra i 40 e i 50 anni, le donne sono il 73%.

La Tabella 44 e il Grafico 30 evidenziano la situazione dei e delle dipendenti per anzianità di servizio. Per anzianità di servizio si intende il numero di anni di presenza nell'organico del Comune e non il numero di anni dalla prima assunzione in un ente pubblico. La Tabella 34 illustra un tentativo di calcolo della stima dell'anzianità di servizio media. La Tabella 35 è un ribaltamento della Tabella 33, considerando la ripartizione per fasce di anzianità di servizio per ognuno dei due generi.

Tabella n.44. Personale del comune di Livorno per genere e anzianità di servizio

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Dipendenti comunali per anzianità di servizio					
Anni di anzianità	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
< 5	209	317	526	39,73%	60,27%
5-10	19	66	85	22,35%	77,65%
10-20	46	139	185	24,86%	75,14%
20-30	81	133	214	37,85%	62,15%
>30	46	75	121	38,02%	61,98%
All'1/1/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.30. Distribuzione percentuale del personale del comune di Livorno per genere e anzianità di servizio

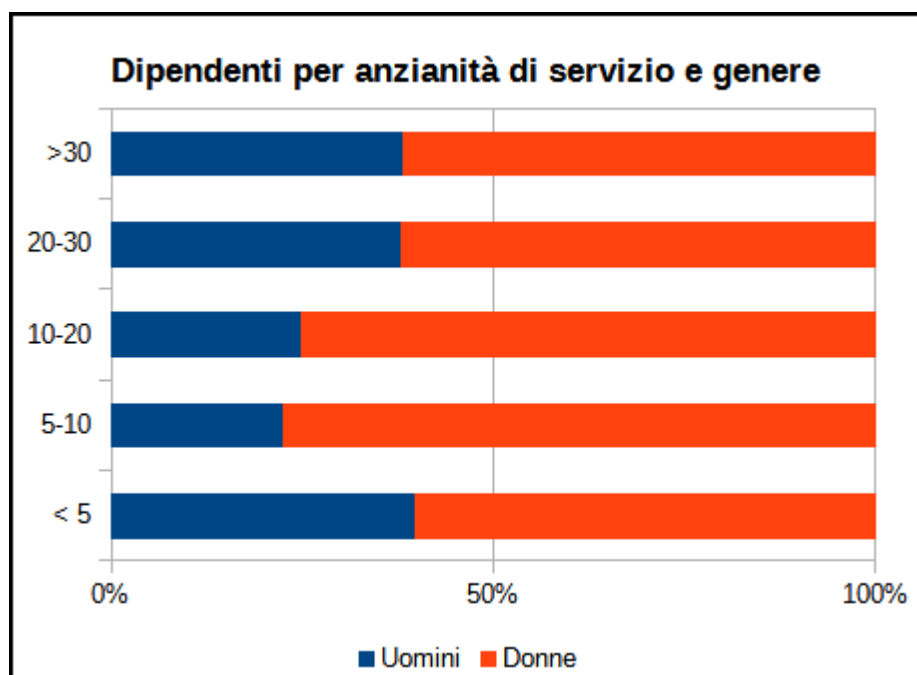


Tabella n.45. Stima dell'anzianità media di servizio del personale del comune di Livorno per genere

Comune di Livorno			
Anzianità di servizio media, stima	Uomini	Donne	Totale
	12,16	12,51	12,34
Al 31/12/2023			
Fonte: Comune di Livorno			

Tabella n.46. Scomposizione per ogni genere per anzianità di servizio

Comune di Livorno Provincia di Livorno						
Dipendenti comunali per anzianità di servizio Percentuale composizione per genere						
Anni di anzianità	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
< 5	209	52,12%	317	43,42%	526	46,51%
5-10	19	4,74%	66	9,04%	85	7,52%
10-20	46	11,47%	139	19,04%	185	16,36%
20-30	81	20,20%	133	18,22%	214	18,92%
>30	46	11,47%	75	10,27%	121	10,70%
TOTALE PER GENERE	401	100,00%	730	100,00%	1131	100,00%
Al 1/1/25						
Fonte: Comune di Livorno						

Il primo dato che emerge dall'analisi dell'anzianità di servizio è il grande rinnovamento che è stato realizzato negli ultimi anni, considerato che ben 526 dipendenti hanno meno di 5 anni di anzianità. Tale ricambio è

stato rilevante soprattutto per gli uomini: più della metà degli attuali dipendenti uomini sono entrati negli ultimi 5 anni. Il valore è alto anche per le donne, ma si ferma al 43%.

Rispetto all'anzianità media di servizio, non si registra un gap di genere significativo.

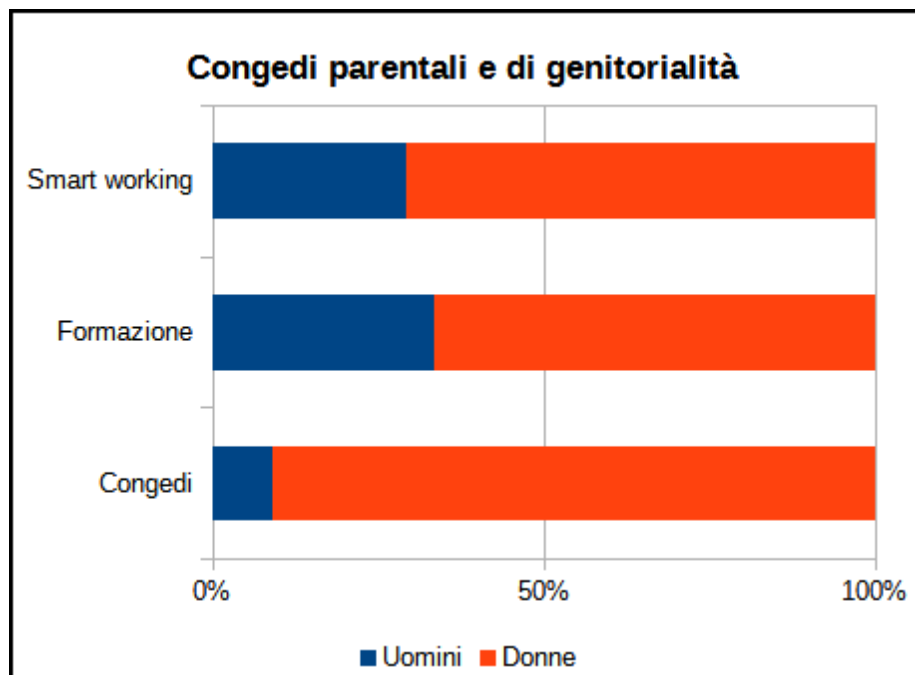
La Tabella 47 e il Grafico 31 riportano i dati della fruizione di strumenti di lavoro agile, formativi e di conciliazione tra lavoro e famiglia.

In particolare, sono stati analizzati i congedi parentali, gli aggiornamenti formativi e il lavoro agile. Il dato della formazione ha numeri elevati poiché ogni dipendente ha potuto partecipare anche a più corsi formativi.

Tabella n.47. Fruizione di strumenti formativi e conciliativi da parte del personale del comune di Livorno per genere

Comune di Livorno Provincia di Livorno					
Smart working, formazione e congedi parentali					
	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Congedi	8	80	88	9,09%	90,91%
Formazione	324	646	970	33,40%	66,60%
Smart working	165	401	566	29,15%	70,85%
Al/1/1/25					
Fonte: Comune di Livorno					

Grafico n.31. Distribuzione percentuale della fruizione di strumenti formativi e conciliativi tra il personale del comune di Livorno per genere



Dalla Tabella 47 emerge che i congedi parentali riguardano decisamente molto più le donne rispetto agli uomini. Il dato sulla formazione è certamente spurio, considerato che il viene riportato il totale tra chi ha svolto un solo percorso e chi ha svolto più di un percorso.

Nel caso dell'utilizzo dei congedi e dello smart working dai dati emerge che meno del 2% dei dipendenti uomini ha usufruito di un congedo contro l'11% delle dipendenti donne. Anche lo smart working è utilizzato molto più dalle donne. Meno del 38% dei dipendenti uomini lo utilizza, contro più dell'86% delle donne.

Entrambi questi dati, pur segnalando l'elevato utilizzo di strumenti per la conciliazione vita lavoro tra il personale comunale, indicano chiaramente che la conciliazione resta un tema prevalentemente femminile e che gli uomini contribuiscono ancora solo in piccola parte alla condivisione delle responsabilità di cura.

Su questo certamente l'amministrazione dovrà intervenire con l'adozione di misure orientate a aumentare la cultura della parità di genere e della condivisione della responsabilità di cura nella gestione delle risorse umane.

20. Conclusioni

Implementare un bilancio di genere in una amministrazione pubblica e in particolare in un comune, può incontrare ostacoli come la mancanza di dati disaggregati per genere, resistenze culturali e istituzionali, e risorse limitate. Tuttavia, i benefici di una maggiore equità e inclusione superano di gran lunga queste difficoltà. L'obiettivo a lungo termine è costruire un sistema che non solo promuova l'uguaglianza di genere ma diventi un modello per altre aree della società. Il bilancio di genere è uno strumento fondamentale per promuovere l'uguaglianza tra i sessi, in ambito educativo, sociale, del lavoro, dello sviluppo economico. I dati raccolti e analizzati non solo sono utili a amministratori, dirigenti e cittadini, per rendicontare e verificare quanto realizzato fino a oggi in termini di parità di genere ma anche di ragionare su come sono state orientate le risorse a disposizione per rispondere ai bisogni specifici delle donne e degli uomini che vivono e lavorano nel territorio. Questa azione di rendicontazione e trasparenza ha l'obiettivo specifico di mettere a sistema uno strumento per orientare la futura programmazione e pianificazione delle politiche comunali in un'ottica di parità di genere.

Nel caso del Comune di Livorno, con un capillare lavoro di coinvolgimento di uffici e settori dell'istituzione, sono stati raccolti tutti i dati richiesti dall'analisi: si può con certezza dire che non c'è stato alcun ostacolo né di carattere culturale né di tipo istituzionale.

Il quadro che emerge ha molte luci e alcuni elementi di criticità, come era da attendersi. Dal punto di vista dell'incrocio tra i dati occupazionali e di studio, emerge un elemento chiaro: al crescere del titolo di studio tra le donne, decresce il gap occupazionale. L'altra faccia della medaglia è che per ottenere uno stesso posto di lavoro di un uomo serve mediamente un titolo di studio più elevato. Chiaramente si tratta di un dato medio, che peraltro è piuttosto comune e non si tratta di un fenomeno di carattere locale. A questo si può aggiungere il dato sulla titolarità delle imprese, intrecciato con i dati relativi all'organico dell'istituzione comunale: le donne studiano di più e, più degli uomini, cercano e trovano lavoro di carattere pubblico, con crescenti responsabilità; mentre nel settore privato la titolarità delle imprese, dove il titolo di studio non è un elemento obbligatorio, è prevalentemente maschile.

Guardando a sport e cultura, il dato che emerge è in linea con le tendenze generali: nello sport prevalgono i praticanti uomini, nella cultura prevalgono le fruitrici donne. Aiutare le donne a inserirsi maggiormente nelle associazioni sportive, superando certi limiti ereditati dal passato, e aiutare gli uomini a leggere di più e a fruire di più dei servizi culturali, ridurrebbe molti gap, soprattutto di carattere sociale.

Un'azione specifica potrebbe essere impostata per quanto riguarda la toponomastica cittadina: la Storia, locale e generale, non è stata scritta solo dagli uomini. In questo senso, anche con azioni di coinvolgimento della comunità locale, il gap può essere progressivamente ridotto.

Rispetto al bilancio consuntivo, che sintetizza l'impegno dell'amministrazione, come già riferito nel capitolo ad esso dedicato, si rileva una percentuale dedicata all'area diretta molto elevata. Ma la cosa più importante è la costanza e la stabilità dell'impegno nel corso degli anni.

Elaborazione e direzione del progetto

STUDIO COME

Patrizia Di Santo

Maurizio Gazzarri

Milena Lombardi

Per la PROVINCIA DI LIVORNO:

Debora Manzetti

Elisabetta Ascione

Maria Pia Casini

Per il COMUNE DI LIVORNO hanno collaborato:

Michela Casarosa

Rosalba Minerva

Silvia Bartoli

Sonia Manetti

Maurizio Martellini

Beatrice Pancanti

Valentina Giusti