COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 206 del 08/10/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002.

L'anno **duemilaventisei,** il giorno **otto** del mese di **ottobre** alle ore **15:00** presso questa sede comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dall'appello nominale risultano presenti:

MARRUCCI ANDREA	Sindaco	Presente
GUICCIARDINI NICCOLO'	Vice Sindaco	Presente
BARTALINI GIANNI	Assessore	Presente
MORBIS DANIELA	Assessore	Presente
DE PAMPHILIS VALENTINA	Assessore	Assente

Presiede il Sig. MARRUCCI ANDREA, Sindaco.

Ritenuto di procedere ad effettuare i lavori di propria competenza con collegamento telematico ed in modalità di videoconferenza.

Assiste e cura la redazione del presente verbale la Dott.ssa COPPOLA ELEONORA, in qualità di Segretario che, presente in sede, attesta la prersenza del Sindaco e degli Assessori Guicciardini e Morbis presso la sede comunale e la prersenza dell'Assessore Bartalini con collegamento telematico ed in modalità di videoconferenza.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Copia informatica per consultazione

Oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la disciplina di svolgimento delle sedute di giunta comunale in remoto, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 19.04.2022, esecutiva;

Premesso:
- che la Regione Toscana, con la L.R. n. 16/2009 (“Cittadinanza di genere”), promuove l’eliminazione degli stereotipi di genere, la tutela della libertà e autodeterminazione della donna e il miglioramento della qualità della vita attraverso politiche di conciliazione vita-lavoro;
- che l’articolo 3 della suddetta legge individua nelle Province i soggetti promotori della concertazione territoriale per l’attuazione di tali obiettivi;
- che la Giunta Regionale Toscana, con DGR n. 252/2024 e successivo Decreto Dirigenziale n. 12182/2024, ha finanziato attività di sensibilizzazione e sostegno alla parità di genere a valere sul PR FSE+ 2021–2027 – Priorità 1 “Occupazione” – Attività 1.C.2 “Azioni di sistema e di mainstreaming”;

Visto :
- che la Provincia di Siena ha partecipato al suddetto Avviso con il progetto “PEACE2 – Progettare E Animare Comunità Educanti 2”, ammesso a finanziamento con Decreto Dirigenziale regionale n. 23767 del 21/10/2024;

- che il progetto PEACE 2, di durata triennale, si sviluppa nel periodo 2025–2027 e prevede, tra le sue linee d’azione principali, la diffusione del gender mainstreaming nelle istituzioni locali attraverso la redazione del Bilancio di Genere;

- che nell’ambito del progetto, i Comuni aderenti hanno sottoscritto uno specifico Accordo territoriale di genere, impegnandosi alla redazione dei Bilanci di Genere per tre annualità impegnandosi alla redazione dei Bilanci di Genere per tre annualità di riferimento, a partire dall’esercizio 2024, nell’ambito del percorso triennale 2025–2027;

- che l’Azione 1 – “Redazione dei Bilanci di Genere”, prevista dal progetto, è stata affidata dalla Provincia di Siena alla società in house Terre di Siena Lab S.r.l., con atto dirigenziale n. 1831 del 12.12.2024 e successivo contratto di servizio sottoscritto in data 16.12.2024;

- che in attuazione di quanto previsto dal progetto, Terre di Siena Lab si è avvalsa della collaborazione di professionisti individuati dall’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Siena, sulla base di apposita Convenzione per la collaborazione sottoscritta nell’ambito del progetto PEACE 2 – Azione 1 – Redazione dei Bilanci di Genere;

- che i professionisti individuati dall’ODCEC di Siena hanno assicurato il supporto tecnico-specialistico in tutte le fasi previste dall’Attività 1, ivi comprese la raccolta ed elaborazione dei dati disaggregati per genere, l’analisi del contesto, la riclassificazione delle voci di bilancio, la redazione del Bilancio di Genere e il percorso di animazione e sensibilizzazione rivolto ad amministratori e operatori dell’Ente;

- che questo Comune ha formalmente aderito al suddetto percorso;

Copia informatica per consultazione

Considerato:

- che in seguito all'approvazione del Bilancio di Genere relativo all'anno 2024 ;

- che nell'ambito del medesimo percorso progettuale, è prevista la redazione del Bilancio di Genere relativo all'anno 2025, quale seconda annualità del percorso triennale 2025–2027;

-che il Bilancio di Genere relativo all'anno 2025 è stato redatto sulla base dei dati e delle informazioni riferiti all'esercizio 2025, proseguendo il percorso di analisi e di integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nella programmazione dell'Ente;

- che il documento è stato redatto con il supporto tecnico-operativo di Terre di Siena Lab, in coordinamento con la Provincia di Siena, al fine di garantire la corretta attuazione delle azioni progettuali nel rispetto dei tempi e delle modalità stabilite dalla Regione Toscana;

- che il Bilancio di Genere analizza l'impatto dell'azione amministrativa su donne e uomini, valutando la distribuzione delle risorse e la capacità dei servizi di rispondere alle diverse esigenze della popolazione, rappresentando uno strumento di trasparenza, rendicontazione e programmazione strategica dell'Ente;

Dato atto:

- che il documento è coerente con il Documento Unico di Programmazione (DUP) e con le linee di mandato dell'Amministrazione;

- che l'attività non comporta oneri diretti a carico del bilancio comunale, in quanto finanziata con risorse del PR FSE+ 2021-2027 assegnate al progetto PEACE 2 alla Provincia di Siena;

- che si ritiene opportuno prevedere la successiva presentazione del Bilancio di Genere al Consiglio Comunale quale momento di condivisione istituzionale e di indirizzo politico-programmatico;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal responsabile competente in ordine alla regolarità tecnica e dal responsabile dei servizi finanziari per la regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il Bilancio di Genere dell'anno 2025 del Comune di San Gimignano, redatto nell'ambito del progetto "PEACE 2 – Progettare E Animare Comunità Educanti 2", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);

2. di dare atto che il Bilancio di Genere approvato costituisce una delle attività del percorso triennale 2025–2027 previsto dal progetto PEACE 2 e rappresenta uno strumento di supporto alla programmazione dell'Ente, volto a promuovere l'uguaglianza sostanziale e l'integrazione della prospettiva di genere in ogni politica pubblica locale;

3. di dare atto dell'impegno assunto dall'Ente, nell'ambito dell'Accordo territoriale di genere, alla redazione dei Bilanci di Genere per le annualità consuntive 2025, 2026 e 2027, nonché alla valutazione dell'eventuale predisposizione di un Bilancio di Genere in fase preventiva;

4. di prevedere la presentazione del Bilancio di Genere 2025 al Consiglio Comunale

Copia informatica per consultazione

quale momento di condivisione istituzionale e di valorizzazione del percorso di gender mainstreaming avviato dall’Ente;

5. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Provincia di Siena e ai partner del progetto PEACE 2 per le finalità di monitoraggio e rendicontazione previste dalla convenzione con la Regione Toscana;

6. di disporre la pubblicazione del Bilancio di Genere sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”;

7. di rendere il presente atto, con separata votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l’urgenza di provvedere in merito

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco	IL Segretario
MARRUCCI ANDREA	COPPOLA ELEONORA

Copia informatica per consultazione

BILANCIO di GENERE 2025

COMUNE di San Gimignano

PEACE 2 – Progettare E Animare Comunità Educanti 2
Progetto finanziato dalla Regione Toscana con risorse del PR FSE+ 2021–2027
Priorità 1 – Attività 1.C.2
Azioni di sistema e di mainstreaming
Codice progetto: 317648
CUP: B39I24001980002

Copia informatica per consultazione

Sommario

INTRODUZIONE....4

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E LA GOVERNANCE....5

ANALISI DEL PERSONALE COMUNALE....5
Inquadramento metodologico e finalità dell'analisi....5
Governance interna e strumenti per la parità di genere....6
Dimensione complessiva e composizione di genere....7
Distribuzione di genere nei profili professionali....7
Distribuzione per categoria contrattuale....8
Dirigenza e ruoli apicali....9
Età anagrafica e ricambio generazionale....9
Composizione percentuale del personale per genere e fasce di età – anno 2024-2025....10
Distribuzione del personale per genere e fasce di età....10
Lettura di genere e implicazioni organizzative....11
Indicatori anagrafici di sintesi (2023–2025)....11
Conciliazione vita–lavoro e carichi di cura....12
Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)....12
Formazione del personale....12
Retribuzioni e differenziale retributivo di genere....13
Equilibrio di genere nei processi di selezione del personale....14
Commissioni di concorso e di selezione....15
Punti di forza e aree di attenzione....16
Considerazioni di sintesi....17

LA PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI COMUNALI....18

LA PRESENZA FEMMINILE NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE....21

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE....23

Premessa e fonti della programmazione....23
Rendiconto della gestione 2025 e bilancio di genere....23

METODOLOGIA SEGUITA PER LA RICLASSIFICAZIONE DELLA SPESA IN OTTICA DI GENERE....25
L'evoluzione metodologica sulla perimetrazione della spesa di genere....25
Articolazione dei codici di classificazione....26
Aree direttamente inerenti al genere....27
Aree indirettamente inerenti al genere....28
Aree neutre....31
Confronto 2025 -2024 della spesa riclassificata....35
La spesa corrente: composizione e variazioni....36
La spesa in conto capitale: una maggiore ricomposizione....38
Il quadro complessivo....39
Focus su politiche e servizi a rilevanza di genere....40
Iniziative, Sensibilizzazione e Attività Sostenute dal Comune....41
Asili nido e politiche per la prima infanzia....42
Il supporto ai tempi extrascolastici ed estivi: centri estivi e doposcuola....43

Copia informatica per consultazione

Prevenzione e contrasto della violenza contro le donne.....44
Prospettive di sviluppo dell'analisi della spesa in ottica di genere.....45
Valutazione complessiva e conclusioni.....46

Copia informatica per consultazione

INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere del Comune (BdG) di San Gimignano costituisce uno strumento di rendicontazione finalizzato a valutare, in un'ottica di genere, gli effetti delle politiche pubbliche, delle scelte organizzative e dell'impiego delle risorse dell'Ente, contribuendo a orientare la programmazione verso obiettivi di equità, inclusione e pari opportunità.

Il BdG si inserisce nel ciclo della programmazione, gestione e controllo dell'Ente, in raccordo con il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano delle Azioni Positive (PAP) e gli indirizzi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 "Parità di genere" e agli ulteriori obiettivi che promuovono la riduzione delle disuguaglianze e lo sviluppo di comunità inclusive.

Il BdG 2024 ha rappresentato il primo esercizio di applicazione dello strumento, definendone l'impostazione metodologica e sviluppando un'approfondita analisi del contesto esterno e interno, finalizzata a individuare i principali fattori demografici, sociali, economici e organizzativi che incidono sulle condizioni di parità di genere nel territorio comunale e all'interno dell'Amministrazione.

L'analisi del 2024 ha evidenziato, in particolare, il progressivo invecchiamento della popolazione, la maggiore presenza femminile nelle classi di età più avanzate, il calo della natalità, il contributo dei flussi migratori all'equilibrio demografico e il permanere di criticità connesse all'occupazione femminile, alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, alla partecipazione ai processi decisionali e al contrasto della violenza di genere. Questi elementi continuano a rappresentare i principali fattori di contesto entro i quali si sviluppano le politiche comunali.

Per tale motivo, il BdG 2025 non ripropone integralmente l'analisi del contesto esterno già illustrata nel precedente documento, al quale si rinvia per gli approfondimenti statistici e descrittivi. L'attenzione è invece rivolta all'aggiornamento del contesto interno dell'Ente e degli indicatori organizzativi, alla riclassificazione della spesa comunale in ottica di genere, al monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione e alla rendicontazione delle principali iniziative e degli interventi realizzati nel corso del 2025 e da realizzare nel 2026.

La riclassificazione della spesa rappresenta una componente centrale del BdG, in quanto consente di individuare le risorse comunali che, direttamente o indirettamente, possono produrre effetti differenziati sulla vita di donne e uomini. La dimensione finanziaria, tuttavia, costituisce solo una delle prospettive attraverso cui leggere l'azione dell'Amministrazione in ottica di genere.

Per questo motivo, l'analisi della spesa è affiancata da alcuni focus dedicati a servizi e interventi di particolare rilevanza sotto il profilo di genere, con l'obiettivo di mettere in relazione le risorse impiegate con l'offerta e l'utilizzo dei servizi, le azioni realizzate e i bisogni della popolazione. Gli approfondimenti riguardano, in particolare, i servizi per l'infanzia e le misure a sostegno della conciliazione tra tempi di vita, di lavoro e di cura, nonché le azioni di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne.

L'integrazione tra dati finanziari, indicatori di servizio e informazioni sugli interventi realizzati consente così di ampliare la lettura offerta dalla riclassificazione della spesa e di comprendere più

Copia informatica per consultazione

concretamente come alcune politiche comunali possano incidere sulle condizioni di vita, sulle opportunità e sulla partecipazione di donne e uomini.
In continuità con il percorso avviato nel 2024, il BdG si conferma uno strumento di supporto alla programmazione, al monitoraggio e alla valutazione delle politiche dell'Amministrazione.
La sua funzione non si esaurisce nella riclassificazione della spesa. Il documento consente anche di dare evidenza alle iniziative e alle azioni realizzate dal Comune per promuovere le pari opportunità e diffondere una maggiore sensibilità sulle questioni di genere.
Valutare l'impegno dell'Amministrazione sulla base delle sole spese direttamente riferibili al genere potrebbe infatti offrire una rappresentazione parziale. Molti interventi, pur non essendo rivolti esclusivamente alle donne, possono incidere sulle condizioni di vita e sulle opportunità di donne e uomini; allo stesso modo, alcune iniziative di sensibilizzazione, promozione e diffusione della cultura delle pari opportunità possono avere un valore significativo anche a fronte di un impegno finanziario contenuto o assente.

Il BdG consente di avere una visione che va oltre i soli dati di spesa, dando evidenza anche alle attività e alle iniziative realizzate dal Comune. In questo modo consente una visione più completa dell'impegno dell'Amministrazione sui temi della parità di genere, contribuendo a orientare le scelte future.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E LA GOVERNANCE

ANALISI DEL PERSONALE COMUNALE

Inquadramento metodologico e finalità dell'analisi

L'analisi del contesto interno costituisce il presupposto fondamentale del Bilancio di Genere: un'Amministrazione pubblica non può farsi promotrice di equità e inclusione sul proprio territorio se non dimostra di saper applicare tali principi, in primo luogo, alla propria macchina organizzativa.

L'indagine sul personale del Comune di San Gimignano risponde ai principi del D.lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), alle Linee guida MEF sul Bilancio di Genere e agli indirizzi del progetto regionale PEACE 2 (PR FSE+ 2021–2027). La finalità di questa sezione non è contabile o burocratica, ma strategica: valutare la qualità dell'occupazione, la trasparenza salariale, l'accesso equo alle responsabilità e l'efficacia delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Nel confronto tra il primo Bilancio consuntivo 2024 (che ha definito la linea di base) e il Consuntivo 2025, l'analisi del triennio 2023–2025 consente di valutare i trend di medio periodo, monitorando l'evoluzione della composizione dell'Ente e l'impatto reale delle scelte organizzative.

Copia informatica per consultazione

Governance interna e strumenti per la parità di genere

La promozione della parità all'interno del Comune di San Gimignano si fonda su un sistema di programmazione integrata che lega la gestione del personale agli indirizzi politici dell'Ente:

- ✓ *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e Piano delle Azioni Positive (PAP):* Gli obiettivi di pari opportunità, conciliazione e benessere lavorativo sono integrati nella sezione PAP del PIAO. Misure quali la flessibilità oraria, la formazione e la prevenzione dello stress lavoro-correlato non sono trattate come elementi isolati, ma come risorse vincolate al raggiungimento della performance organizzativa.
- ✓ *Comitato Unico di Garanzia (CUG)*: Costituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, il CUG opera con compiti consultivi e propulsivi per garantire le pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione e mobbing. L'attuale CUG dell'ente è stato costituito con determinazione n. 754 del 13/12/2019 a firma del Segretario Generale e le risorse destinate alla formazione dei/delle componenti del CUG vengono individuate all'interno del capitolo di spesa dedicato alla formazione dei dipendenti dell'ente. È a disposizione del CUG una sala del Palazzo Comunale ed inoltre è stata creata una casella di posta elettronica ed un numero telefonico appositamente dedicati all'ascolto dei lavoratori e delle lavoratrici. Il CUG si confronta con l'amministrazione mediamente tre volte l'anno e svolge funzioni propositive, consultive e di verifica/vigilanza come la predisposizione del Piano per le Azioni Positive, gli aggiornamenti, la rendicontazione di quanto attivato per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; la promozione di interventi di informazione/formazione ed autorizzazione per l'attivazione di tutto quanto concerne la conciliazione dei tempi di vita e lavoro all'interno degli organismi comunali. Ha promosso percorsi formativi sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima. Sono state favorite iniziative di formazione/informazione in modalità e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione. Dalla sua costituzione il C.U.G. ha potuto constatare, all'interno dell'Ente, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro. È doveroso evidenziare che non sono pervenute segnalazioni di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, probabilmente segno di un benessere organizzativo diffuso anche se non si può escludere che in parte sia dovuto a possibili reticenze da parte dei dipendenti.
- ✓ *Codice di Comportamento e benessere lavorativo:* il Codice di comportamento dei dipendenti costituisce uno degli strumenti attraverso i quali l'Ente disciplina i doveri di comportamento e i principi di correttezza e non discriminazione nei rapporti di lavoro. Le politiche di benessere organizzativo si raccordano con gli strumenti di programmazione e

Copia informatica per consultazione

con le misure finalizzate a favorire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. L'attuale Codice di comportamento, approvato nel 2022, è in fase di aggiornamento e si prevede la nuova approvazione ed applicazione entro il 2026.

Dimensione complessiva e composizione di genere

Il Comune di San Gimignano mostra nel triennio una sostanziale stabilità dell'organico totale, sintomo di una fase di turnover bilanciato e blocco delle assunzioni nette. L'ente mantiene una maggioranza netta di personale femminile in tutti gli anni considerati. Si osserva, tuttavia, una progressiva e costante riduzione del divario di genere: la componente femminile si riduce dal 61,54% del 2023 al 57,69% del 2025, a favore di una crescita speculare della quota maschile (+3,85%).

Tabella 1 – Personale complessivo per genere (2023–2025)

Anno	Totale dipendenti	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
2023	78	48	61,54%	30	38,46%
2024	79	46	58,23%	33	41,77%
2025	78	45	57,69%	33	42,31%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Distribuzione di genere nei profili professionali

L'analisi congiunta delle categorie e dei compiti operativi evidenzia un fenomeno di segregazione sia orizzontale che verticale all'interno dei diversi profili professionali dell'ente nel 2025:
Profili Esecutivi e Tecnici di Base (Area Operatori - B). Questo profilo mostra una marcata inversione a favore del genere maschile (56,67%). La mansione esecutiva di base ha perso la maggioranza femminile del 2024 a causa della fuoriuscita di 5 lavoratrici, diventando un bacino prevalentemente maschile.
Profili Amministrativi, Contabili e di Supporto (Area Istruttori - C). Si consolidano come profili a forte trazione femminile (61,54%). La crescita del settore nell'ultimo anno è dipesa unicamente dall'inserimento di personale donna (+4 unità), mentre la componente maschile è rimasta immobile a 10 unità.
Profili Direttivi, Professionali e Specialistici (Area Funzionari ordinari - D). Rappresentano il nucleo di massima concentrazione delle competenze interne dell'ente ed esibiscono un dominio femminile assoluto (72,73%). 16 funzionari su 22 sono donne, rendendo questo profilo professionale il vero motore tecnico del Comune.

Copia informatica per consultazione

Profili di Alta Responsabilità Gestionale (Funzionari D con Elevata Qualificazione). Confermano la solida leadership organizzativa delle donne, a cui sono affidati i due terzi (66,67%) degli incarichi totali di EQ.
Profili di Vertice Amministrativo (Dirigenza di Ruolo): Esibiscono il blocco totale del turnover e il mantenimento di una maggioranza maschile rigida (66,67%), agendo come barriera per lo sviluppo verticale dei profili professionali femminili (fenomeno del soffitto di cristallo).

I profili impiegatizi, di concetto e gestionali intermedi sono saldamente presidiati dalle donne, mentre i profili d'ingresso esecutivi e quelli di massimo vertice decisionale tendono a una composizione prevalentemente maschile. La riduzione della quota rosa totale non avviene quindi in maniera uniforme, ma "svuota" la presenza femminile alla base operativa dell'ente.

Distribuzione per categoria contrattuale

L'analisi per categoria contrattuale evidenzia una forte polarizzazione e dinamiche differenziate tra i livelli:

- Area Operatori (Categoria B) - Mostra un'inversione di tendenza a favore della componente maschile, che nel 2025 diventa maggioritaria (56,67%) a causa della fuoriuscita netta di 5 lavoratrici.
- Area Istruttori (Categoria C) - Si consolida come profilo a forte trazione femminile (61,54%). La crescita registrata nell'ultimo anno è determinata interamente dall'inserimento di personale donna (+4 unità), a fronte di una componente maschile stabile.
- Area Funzionari (Categoria D) - Rappresenta il nucleo specialistico dell'Ente e registra un dominio femminile assoluto (72,73%), con 16 donne su 22 dipendenti.

Tabella 2 – Personale per categoria e genere (2024 - 2025)

Categoria	Totale	Donne	% Donne	Uomini	% Uomini
2024	**79**	**46**		**33**	
Operatori (B)	35	18	51,43%	17	48,57%
Istruttori (C)	22	12	54,55%	10	45,45%
Funzionari (D)	22	16	72,73%	6	27,27%
2025	**78**	**45**		**33**	
Operatori (B)	30	13	43,33%	17	56,67%
Istruttori (C)	26	16	61,54%	10	38,46%
Funzionari (D)	22	16	72,73%	6	27,27%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Copia informatica per consultazione

Tabella 3 – Confronto percentuale donne per categoria (2023–2025)

Categoria	% Donne 2023	% Donne 2024	% Donne 2025
B	47,06%	51,43%	43,33%
C	37,50%	54,55%	61,54%
D	43,59%	72,73%	72,73%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

L'evoluzione storica dimostra che la riduzione complessiva della quota rosa non è legata a una perdita lineare, ma a una mobilità verticale: le donne hanno progressivamente ridotto la presenza nella base operativa (B) per concentrarsi nei ruoli intermedi (C) e direttivi (D).

Dirigenza e ruoli apicali

Nonostante le donne rappresentino la netta maggioranza nella Categoria D (72,73%), questa forte presenza non si traduce in un accesso proporzionale ai ruoli di vertice. La Dirigenza mostra una totale immobilità strutturale nel triennio, mantenendo una maggioranza maschile rigida (66,67%). Questa dinamica configura il fenomeno del "soffitto di cristallo", delineando una barriera nell'accesso all'ultimo gradino della piramide organizzativa.

Tabella 4 – Dirigenza per genere (2023–2025)

Anno	Dirigenti totali	Donne	Uomini
2023	3	1	2
2024	3	1	2
2025	3	1	2

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Età anagrafica e ricambio generazionale

L'incrocio delle fasce anagrafiche evidenzia un processo di ringiovanimento dell'organico, ma fa emergere anche un asimmetrico bilanciamento di genere nei nuovi ingressi. Il forte incremento della fascia Under 31 è stato trainato quasi interamente dalla componente maschile (passata da 3 a 8 unità), mentre la presenza femminile junior è rimasta ferma a 2 unità. Al contrario, la storica trazione femminile dell'Ente appare concentrata nelle fasce d'età più mature (il 40% delle donne si colloca nella fascia 41-50 anni).

Composizione percentuale del personale per genere e fasce di età – anno 2024-2025

Copia informatica per consultazione

Tabella 5 – Distribuzione percentuale del personale per genere e fascia di età (2024-2025)

Fasce di età	% Uomini sul totale genere	% Donne sul totale genere	% sul totale	% Uomini per fascia di età	% Donne per fascia di età
2024					
Under 31	24,24%	4,35%	12,66%	80,00%	20,00%
31–40	18,18%	13,04%	15,19%	50,00%	50,00%
41–50	18,18%	36,96%	29,11%	26,09%	73,91%
51–60	33,33%	30,43%	31,65%	44,00%	56,00%
Over 60	6,06%	15,22%	11,39%	22,22%	77,78%
Totale	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	41,77%	58,23%
2025					
Under 31	24,24%	4,44%	12,82%	80,00%	20,00%
31–40	12,12%	11,11%	11,54%	44,44%	55,56%
41–50	24,24%	40,00%	33,33%	30,77%	69,23%
51–60	33,33%	28,89%	30,77%	45,83%	54,17%
Over 60	6,06%	15,56%	11,54%	22,22%	77,78%
Totale	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**42,31%**	**57,69%**

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

I dati del 2025 confermano che l'invecchiamento della forza lavoro femminile è il vero motore del cambiamento. Il forte balzo delle donne nella fascia 41-50 e la stabilità delle Over 60 dimostrano che l'attuale leadership femminile aziendale è concentrata in fasce d'età mature.

Al contrario, il fatto che la fascia Under 31 rimanga blindata all'80% di presenza maschile indica che l'azienda, pur essendo storicamente a trazione femminile, sta gettando le basi generazionali per un futuro ricambio a maggioranza maschile.

Distribuzione del personale per genere e fasce di età

Tabella 6 – Personale suddiviso per genere e fasce di età

Fasce di età	Uomini 2023	Donne 2023	Totale 2023	Uomini 2024	Donne 2024	Totale 2024	Uomini 2025	Donne 2025	Totale 2025
Under 31	3	2	5	8	2	10	8	2	10
31–40	6	7	13	6	6	12	4	5	9
41–50	6	19	25	6	17	23	8	18	26
51–60	10	12	22	11	14	25	11	13	24
Over 60	5	8	13	2	7	9	2	7	9
Totale	**30**	**48**	**78**	**33**	**46**	**79**	**33**	**45**	**78**

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Copia informatica per consultazione

Lettura di genere e implicazioni organizzative

L'incrocio dei dati evidenzia tre dinamiche principali su cui riflettere:

1. **Asimmetria nel ricambio generazionale:** L'Ente ha risposto ai pensionamenti inserendo giovani uomini Under 31, mentre la quota di giovani donne è rimasta ferma. Questo crea un potenziale rischio di "mascolinizzazione" futura quando le attuali funzionarie senior andranno in pensione.
2. **Segregazione verticale:** Nonostante l'ampio bacino di competenze femminili nella Categoria D (72,73%), la Dirigenza rimane stabile e a maggioranza maschile, confermando la presenza di un "soffitto di cristallo".
3. **Spostamento della base operativa:** Nella Categoria B si registra un calo delle donne a favore degli uomini, indicando che la componente femminile si sta muovendo prevalentemente verso ruoli intermedi di concetto (Categoria C).

Dal punto di vista della gestione delle Risorse Umane, emerge la necessità di monitorare l'equilibrio dei futuri flussi di reclutamento per garantire una continuità di leadership equilibrata nel medio-lungo periodo.

Indicatori anagrafici di sintesi (2023–2025)

I dati mostrano un chiaro e intenzionale processo di ringiovanimento dell'organico, pur mantenendo la struttura tipica di una pubblica amministrazione italiana, caratterizzata da un'età media elevata.

Tabella 7 – Indicatori di struttura per età

Indicatore	2023	2024	2025
Under 31	6,41%	12,66%	12,82%
31–40 anni	16,67%	15,19%	11,54%
41–50 anni	32,05%	29,11%	33,33%
51–60 anni	28,21%	31,65%	30,77%
Over 60	16,67%	11,39%	11,54%
Dipendenti over 40	**76,92%**	**72,15%**	**75,64%**

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Copia informatica per consultazione

Conciliazione vita–lavoro e carichi di cura

I dati evidenziano una netta asimmetria nei carichi di cura familiare, con i congedi parentali interamente a carico delle donne nel biennio 2024-2025. Al contempo, l'utilizzo dei permessi della Legge 104 mostra un progressivo riequilibrio verso la condivisione paritaria tra i generi entro il 2025.

Tabella 8 – Congedi e permessi per genere (2023–2025)

Indicatore	2023	2024	2025
Congedi parentali fruiti da donne	69%	100,00%	100%
Permessi L.104 – giorni fruiti da donne	64%	63,70%	52%
Dipendenti donne fruitori	56%	89%	85%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Le Elevate Qualificazioni identificano le posizioni di responsabilità intermedia all'interno dell'Ente. Nel triennio la quota di funzionari con incarico di EQ è aumentata dal 19,04% al 28,60%. Le donne mantengono una solida leadership operativa detenendo i due terzi (66,67%) delle posizioni organizzative complessive, sebbene si registri un incremento proporzionale dei funzionari uomini nell'accesso ai nuovi incarichi istituiti.

tabella 9 – Incarichi di EQ per genere (2023–2025)

Indicatore	2023	2024	2025
% EQ su totale D	19,04%	27,27%	28,60%
% EQ assegnate a donne	75,00%	71,42%	66,67%
% donne D con EQ	18,75%	29,41%	25,00%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Formazione del personale

La spesa per la formazione del personale registra una nota ampiamente positiva, vedendo un vero e proprio raddoppio degli investimenti nel 2025 (€ 20.465,50) rispetto al 2024. La ripartizione delle risorse di formazione per genere è caratterizzata da una stabilità millimetrica, attestandosi costantemente al 54,02% a favore delle donne, valore del tutto proporzionale alla composizione di genere dell'ente.

Copia informatica per consultazione

Tabella 10 – Spesa per formazione e genere (2023–2025)

Anno	Spesa formazione	% destinata a donne
2023	€ 12.965,00	54,02%
2024	€ 10.592,69	55,68%
2025	€ 20.465,50	54,02%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Retribuzioni e differenziale retributivo di genere

A livello aggregato, il Comune mostra un trend virtuoso di contrazione del differenziale retributivo medio (*Gender Pay Gap*), che scende dal 7,35% del 2024 al 5,06% del 2025, con un divario economico che si riduce a € 1.585,50 a favore degli uomini.

Tabella 11 – Retribuzioni medie annue per genere (2024-2025)

Genere	Retribuzione media annua 2024	Retribuzione media annua 2025
Donne	€ 29.176,64	€ 30.359,08
Uomini	€ 31.321,37	€ 31.944,58

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Tabella 12 – Differenziale retributivo medio (2023–2025)

Anno	Differenziale medio (€)	%
2024	€ 2.144,73	6,85%
2025	€ 1.585,50	4,96%

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

L'analisi dettagliata per inquadramento (Tabella 13) scardina l'ottimismo dei dati macro ed evidenzia dinamiche profonde.

Copia informatica per consultazione

La contrazione del gap medio è influenzata dall'inserimento di giovani uomini Under 31 nei livelli iniziali, che ha abbassato la media retributiva complessiva maschile.

Al contempo, tra i funzionari ordinari (Categoria D senza EQ), si registra un incremento del divario a favore degli uomini, che passa dal 15,3% del 2024 al 27,3% del 2025. Essendo lo stipendio tabellare base identico per i medesimi profili, lo scostamento è riconducibile a una distribuzione differenziata del salario accessorio (indennità specifiche, ore di straordinario, progetti). L'area delle EQ mostra invece un'equità economica quasi totale (divario allo 0,6%), mentre nella Dirigenza persiste un gap strutturale dell'11,5% legato al differente peso economico delle aree di direzione affidate.

Tabella13 – Confronto retribuzioni medie 2024-2025

Inquadramento	Retribuzione media uomini	Retribuzione media donne	
2024			
Categoria B	€ 24.947,50	€ 23.833,68	
Categoria C	€ 27.372,93	€ 29.151,79	
Categoria D	€ 36.240,82	€ 31.437,73	
Categoria D con EQ	€ 40.684,58	€ 40.424,88	
Dirigente di ruolo	90.958,79	81.785,84	9.172,95
2025			
Categoria B	€ 25.812,32	€ 25.563,44	
Categoria C	€ 28.700,15	€ 29.336,66	
Categoria D	€ 37.861,42	€ 29.739,37	
Categoria D con EQ	€ 40.282,59	€ 40.031,85	
Dirigente di ruolo	86.036,22	77.187,08	8.849,14

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Equilibrio di genere nei processi di selezione del personale

Le recenti dinamiche di reclutamento evidenziano un incremento significativo della componente maschile tra i profili junior (l'80% della fascia Under 31 è composto da uomini).

Escludendo profili discriminatori, l'andamento è legato alla natura tecnica o operativa delle selezioni bandite nel triennio (es. agenti di Polizia Locale, profili tecnici o operai), ambiti che storicamente registrano una prevalenza di candidature maschili sul mercato.

Copia informatica per consultazione

Negli ultimi anni i bandi di concorso hanno tenuto conto dell'applicazione della preferenza a favore del genere sottorappresentato a parità di merito, qualora il divario superi il 30%, introdotta dal D.P.R. 82/2023.

L'analisi della partecipazione di genere alle procedure di reclutamento e degli esiti delle selezioni si riassume nella tabella sotto riportata.

Tabella 14 – Partecipazione alle procedure di reclutamento (anno 2025)

Indicatore 2025	Donne	Uomini	Totale
Candidati alle procedure	5	38	43
Ammessi	5	38	43
Vincitori/idonei	2	8	10
Assunti	**--**	**2**	**2**

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Per mitigare potenziali squilibri futuri, il Comune può inserire nel PIAO oltre alle azioni di monitoraggio dei flussi di candidatura, verificare l'attrattività dei bandi e l'uso di un linguaggio neutrale.

Commissioni di concorso e di selezione

Il funzionamento delle commissioni rispetta i vincoli stabiliti dall'Articolo 57 del D.lgs. 165/2001, che impone la riserva di almeno un terzo dei componenti al genere meno rappresentato.

Poiché i commissari devono possedere qualifiche apicali e la Dirigenza dell'Ente registra una presenza prevalentemente maschile, il Comune si avvale costantemente del qualificato apporto delle Funzionarie (D) titolari di EQ per garantire la piena parità e l'equilibrio nei collegi esaminatori, riducendo il rischio di bias impliciti nelle valutazioni.

Su un totale complessivo di commissioni costituite nel 2025 (pari a n. 2) si evidenzia qui di seguito la composizione per genere, distinguendo presidenti, componenti e segretari:

Tabella 15 – Composizione commissioni (anno 2025)

Ruolo	Donne	Uomini	Totale
Presidenti	--	2	2
Componenti	2	2	4
Segretari/e	2	--	2
Totale	**4**	**4**	**8**

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Ufficio Personale

Copia informatica per consultazione

Punti di forza e aree di attenzione

Dall'analisi dei dati statistici del triennio 2023–2025 e dal confronto tra i consuntivi 2024 e 2025 emerge chiaramente l'impegno del Comune e gli ambiti prioritari di intervento:

Punti di Forza:

- ✓ *Prevalenza e qualificazione femminile*: Le donne rappresentano il 57,69% dell'organico (45 donne e 33 uomini). La loro presenza si concentra nelle posizioni a più elevata qualificazione: il 72,73% dei Funzionari (Cat. D) è donna e il 66,67% degli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è affidato a funzionarie donne.
- ✓ *Riduzione del Gender Pay Gap*: Il differenziale retributivo medio annuo a favore degli uomini si riduce dal 7,35% (€ 2.144,73) del 2024 al 5,06% (€ 1.585,50) nel 2025, azzerandosi di fatto nelle singole categorie contrattuali a parità di mansione.
- ✓ *Investimento in formazione:* la spesa complessiva per la formazione del personale è aumentata nel 2025, passando da € 10.592,69 nel 2024 a € 20.465,50 nel 2025. L'incremento è riconducibile in misura significativa alle attività formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche connesse agli obblighi previsti dalla normativa vigente. Pertanto, il dato relativo alla crescita della spesa complessiva deve essere letto distinguendo la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dalle altre attività formative rivolte allo sviluppo e all'aggiornamento delle competenze professionali. Con riferimento alla dimensione di genere, risulta che oltre il 54% delle risorse destinate alla formazione nel 2025 è riferibile ad aggiornamenti fruiti da dipendenti donne. Tale dato va considerato tenendo conto della composizione dell'organico dell'Ente e della diversa partecipazione alle singole tipologie di formazione.
- ✓ *Riequilibrio dei carichi di cura* (L. 104/92): I giorni di permesso ex L. 104/1992 fruiti dalle donne scendono dal 63,70% del 2024 al 52,00% nel 2025, evidenziando un maggior coinvolgimento dei dipendenti uomini nell'assistenza ai familiari.

Aree di Attenzione:

- ✓ *Congedi parentali*: Risultano fruiti al 100% dalle dipendenti madri sia nel 2024 che nel 2025, confermando la persistenza a livello sociale dello stereotipo che attribuisce alla donna la gestione esclusiva della prima infanzia.
- ✓ *Vertice dirigenziale*: La presenza femminile nella dirigenza si attesta a 1 donna su 3 complessivi (33,33%).
- ✓ *Struttura anagrafica e doppia pressione di cura*: Il 75,64% del personale supera i 40 anni. La presenza femminile si concentra nella fascia tra i 41 e i 50 anni (dove le donne rappresentano il 69,23% del totale di fascia), fase in cui è massima la pressione simultanea tra crescita professionale, cura dei figli e assistenza ai genitori anziani.

Copia informatica per consultazione

Considerazioni di sintesi

Un’Amministrazione pubblica non può promuovere la parità all’esterno se non dimostra di saperla praticare anche al proprio interno. L’analisi del personale del Comune di San Gimignano non è una mera rendicontazione di gestione delle risorse umane, ma la verifica concreta di una scelta politica precisa: fare della macchina comunale un luogo di effettivo merito, parità e abbattimento dei divari.

I dati del 2025 ci dicono che il Comune di San Gimignano si regge sul talento e sulla qualificazione delle donne: su 78 dipendenti complessivi, 45 sono donne (il 57,69% dell'organico). La presenza femminile non è una quota formale né un elemento congiunturale, ma l’asse portante e strutturale dell’azione amministrativa della nostra comunità. Un dato numerico fondamentale, che acquista però il suo reale valore solo quando si traduce in impatto effettivo: la vera misura dell'equità in una pubblica amministrazione, infatti, non si misura soltanto sulla quantità delle presenze, ma nella qualità dei ruoli e sull'impatto effettivo nelle scelte strategiche dell'Ente.

A San Gimignano, il "soffitto di vetro" viene scardinato nei ruoli di massima qualificazione professionale:

Nella Categoria dei Funzionari (ex Cat. D), la presenza femminile raggiunge la soglia del 72,73% (16 donne su 22 unità).

Negli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), che rappresentano le posizioni chiave per la direzione dei servizi e l'attuazione dell'indirizzo politico, il 66,67% della responsabilità è affidato a funzionarie donne.

Riconoscere l'autonomia gestionale e la leadership alle donne non è una concessione, ma la diretta conseguenza dell'investimento sulle competenze da loro acquisite. Un segnale, questo, rafforzato dalla decisione politica di raddoppiare le risorse destinate alla formazione del personale, destinando oltre il 54% degli interventi alle dipendenti donne per garantirne un aggiornamento continuo e qualificante.

Questa costante valorizzazione professionale diventa la leva fondamentale per aggredire una delle ingiustizie più radicate del mercato del lavoro: il differenziale retributivo di genere. Di fronte al Gender Pay Gap, un Ente pubblico ha infatti il dovere morale e politico di offrire un modello opposto, fondato sulla trasparenza e sulla reale giustizia salariale. Nel 2025, grazie a una gestione trasparente e alla valorizzazione dei ruoli apicali femminili, il Gender Pay Gap medio dell'Ente scende dal 7,35% al 5,06%, azzerandosi di fatto a parità di mansione.

Nelle categorie operative e negli incarichi di responsabilità intermedia, le retribuzioni tra uomini e donne sono perfettamente equivalenti o registrano una lieve prevalenza femminile dovuta alle progressioni di carriera. Il divario residuo a livello complessivo è legato esclusivamente a fattori di contesto — come la presenza di due dirigenti uomini su tre e un ricorso ancora prevalentemente femminile al lavoro a tempo parziale.

Proprio quest'ultimo dato, legato alla gestione dei tempi di vita e di famiglia, ci riconsegna infine una lezione fondamentale sul piano sociale e culturale. Se da un lato l'utilizzo dei congedi parentali ricade purtroppo ancora per il 100% sulle madri (confermando quanto lo stereotipo del lavoro di

Copia informatica per consultazione

cura famigliare sia difficile da scardinare a livello sistemico), dall'altro emergono i primi segnali incoraggianti di trasformazione culturale.

I permessi per l'assistenza ai familiari fragili e con disabilità (ex Legge 104/1992) vedono per la prima volta un sostanziale equilibrio tra i generi: la quota fruita dalle donne è scesa dal 63,70% del 2024 al 52,00% del 2025, dimostrando che gli uomini dell'Ente stanno assumendo una quota sempre più paritaria delle responsabilità di cura familiare.

Con oltre il 75% del personale con un'età superiore ai 40 anni, e una forte concentrazione di lavoratrici nella fascia tra i 41 e i 50 anni, nel pieno della doppia pressione tra carriera e cura di figli e anziani, il benessere organizzativo, la flessibilità e gli strumenti previsti nel nostro Piano delle Azioni Positive (PAP) non sono "concessioni", ma infrastrutture democratiche per garantire la dignità del lavoro e la qualità dei servizi resi ai cittadini di San Gimignano.

LA PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANI COMUNALI

L’analisi dei dati relativi alla composizione per genere degli organi comunali risulta fortemente influenzata dalle normative dettate dal legislatore italiano in materia elettorale e volte a favorire un equilibrio nella presenza di uomini e donne all’interno di tali consessi, oltre che dalle sensibilità politiche e sociali nel tempo maturate.
In particolare, il legislatore italiano per raggiungere tale obiettivo ha adottato strategie differenziate per la composizione delle Giunte e dei Consigli Comunali, attraverso l’adozione di una strategia impositiva per le Giunte Comunali e più soft per i Consigli, così come di seguito esplicato.

Giunta Comunale

Il Testo Unico degli Enti Locali (TUEL) stabilisce che le giunte comunali devono rispettare il principio di pari opportunità. L’art. 6, comma 3, prevede che gli statuti comunali garantiscano la presenza di entrambi i generi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi. L’art. 46, comma 2, ribadisce che il Sindaco deve nominare la Giunta nel rispetto di tale principio, assicurando la presenza sia di uomini sia di donne.
Un ulteriore passo è stato compiuto con la Legge Delrio (L. 56/2014), che per i Comuni con più di 3.000 abitanti stabilisce che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura inferiore al 40%, considerando nel calcolo anche il Sindaco. In questo modo il legislatore ha scelto una soluzione chiara e vincolante, fissando una soglia minima obbligatoria per assicurare una reale presenza femminile nelle giunte comunali.

Copia informatica per consultazione

Tabella 16 – Composizione della Giunta Comunale (mandato 2024 - in corso) per delega e genere

Delega Assessore	Uomini	Donne
Sviluppo economico, agricoltura, cultura, turismo, lavori pubblici, protezione civile, polizia municipale e altri ambiti strategici (sindaco)	X	
Edilizia privata, patrimonio culturale, istruzione, sport, associazionismo e ciclo gestione rifiuti (vicesindaco)	X	
Bilancio, ambiente, patrimonio, società partecipate, mobilità e innovazione	X	
Politiche sociali, inclusione, politiche giovanili, uguaglianza di genere, diritti e gemellaggi		X
Governo del territorio, politiche abitative, rigenerazione urbana, sito Unesco e fondi europei		X
Totale	**3**	**2**
In %	**60,00%**	**40,00%**

Fonte dati: Comune di San Gimignano

Tabella 17 – Composizione della Giunta Comunale (mandato 2024 - in corso) per partito e genere

Nome Partito/Coalizione	Numero di Assessori		
	Uomini	Donne	TOTALE
Centro Sinistra Civico	3	2	5
Totale (SENZA SINDACO)	2	2	4

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

L'analisi delle Tabelle 16 e 17 del Comune di San Gimignano mostra un rispetto formale delle quote di genere previste dalla legge per i comuni sopra i 3.000 abitanti, raggiungendo una perfetta parità numerica tra gli assessori se si esclude la figura del Sindaco.

Si osserva una suddivisione delle aree di competenza che affida alla componente maschile le deleghe di carattere economico, infrastrutturale e di bilancio, mentre alla componente femminile

Copia informatica per consultazione

sono assegnati gli ambiti legati al welfare, alle politiche sociali, all'edilizia abitativa e alla pianificazione territoriale.

Consiglio Comunale

La legge 215/2012 introduce strumenti per favorire un migliore equilibrio di genere nei Consigli Comunali dei comuni sopra i 5.000 abitanti. Lo fa attraverso due meccanismi:

- Preferenza di genere: l'elettore può esprimere due preferenze solo se riferite a candidati di sesso diverso; altrimenti la seconda viene annullata.
- Quota di genere nelle liste: i candidati dello stesso sesso non possono superare i due terzi della lista.

Si tratta quindi di una strategia "soft", che incoraggia ma non impone la parità, diversamente da quanto previsto per la composizione delle Giunte comunali.

Tabella 18 – Composizione della Consiglio Comunale per appartenenza politica e genere

Nome Partito/Coalizione	Numero Seggi nel Consiglio Comunale		
	Uomini	Donne	TOTALE
Centro Sinistra Civico	4	5	9
Cambiamento & innovazione per San Gimignano	2	2	4
Totale	6	7	13

Fonte dati: Comune di San Gimignano – Servizio Presidenza del Consiglio Comunale

Il Consiglio Comunale mostra un elevato livello di equilibrio democratico, registrando una maggioranza della componente femminile (53,85%). Poiché l'elezione dei consiglieri è legata alle preferenze espresse dai cittadini, l'andamento riflette il sostegno dell'elettorato verso le candidate donne sia nella lista di maggioranza sia in quella di minoranza, evidenziando una diffusa rappresentatività all'interno dell'organo di indirizzo politico dell'Ente.

Il quadro complessivo del Comune di San Gimignano è fortemente stimolante: la base dei rappresentanti eletti (Consiglio) e la spina dorsale dei dipendenti dell'ente (Funzionari Categoria D) sono ampiamente e solidamente nelle mani delle donne.
Tuttavia, man mano che ci si avvicina ai centri decisionali esecutivi e retributivi più alti, il potere si concentra in mani maschili. Questo avviene sia a livello politico (il Sindaco, il Vicesindaco e l'assessorato al Bilancio/Sviluppo sono uomini) sia a livello tecnico (il 66,67% della Dirigenza è maschile, con un divario retributivo in Categoria D che premia gli uomini del 27,3%).

Copia informatica per consultazione

Il forte presidio femminile nel Consiglio Comunale rappresenta lo strumento ideale per esercitare un'azione di indirizzo e controllo, spingendo la Giunta a adottare politiche correttive e di bilancio capaci di sanare le asimmetrie economiche della macchina amministrativa.

LA PRESENZA FEMMINILE NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE

Evoluzione normativa sulla parità di genere in Italia

Il principio di parità di genere nell'accesso agli incarichi pubblici e alle posizioni decisionali trova il proprio fondamento nell'articolo 51 della Costituzione, che garantisce l'eguaglianza tra donne e uomini e impegna la Repubblica a promuovere le pari opportunità con appositi provvedimenti. La revisione costituzionale del 2003 ha rafforzato tale principio, legittimando l'adozione di misure attive di riequilibrio.

In attuazione di questo quadro, il legislatore ha introdotto specifiche disposizioni volte a ridurre gli squilibri di genere negli organi di governo delle società e degli enti a partecipazione pubblica. In particolare, la Legge 120/2011 (cd. Golfo-Mosca), estesa alle società pubbliche con il DPR 251/2012, ha previsto quote minime di rappresentanza del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione. Successivi interventi normativi hanno rafforzato il sistema, innalzando la soglia al 40% e prolungandone l'applicazione nel tempo.

Parallelamente, la normativa sugli enti locali ha introdotto principi di equilibrio di genere nella composizione delle giunte e degli organi collegiali, incidendo anche sui processi di nomina e designazione negli enti e nelle società partecipate.

Nel complesso, la normativa ha prodotto un aumento significativo della presenza femminile negli organi collegiali degli enti partecipati. Permangono tuttavia margini di miglioramento, in particolare con riferimento all'accesso delle donne alle posizioni apicali e di presidenza, che rappresentano il livello più elevato di potere decisionale. In tale contesto, il monitoraggio della composizione per genere degli organi di governance assume rilievo centrale anche per le amministrazioni comunali, in coerenza con gli obiettivi del Bilancio di Genere.

Composizione per genere delle Società Partecipate

Il Comune gestisce una rete di partecipazioni pulviscolari coerenti con le proprie dimensioni, ma detiene quote rilevanti in tre enti strategici ad alto impatto per il territorio: Acquatempra (16,67%), Consorzio Società della Salute (8,10%) e FTSA (4,46%).

In conformità al D.lgs. 175/2016 (e nel rispetto dei vincoli ex Art. 57 D.lgs. 165/2001 vigenti per le commissioni di selezione e concorso dell'ente), il Comune è tenuto a garantire che sia nelle nomine dei membri dei Consigli di Amministrazione (CDA) e Collegi Sindacali, sia nelle valutazioni concorsuali, sia rispettata la quota minima del genere meno rappresentato (almeno un terzo/40%).

Copia informatica per consultazione

La governance degli enti legati alla salute e al sociale (FTSA e Società della Salute) rappresenta il terreno ideale per valorizzare l'alto potenziale del vivaio delle funzionarie di Categoria D dell'ente.

Tabella 19 – Elenco Società Partecipate e quota possedute

Ragione sociale	Quota posseduta
Siena Casa S.p.A.	**2,00%**
TRA.IN S.P.A.	**1,70%**
INTESA S.P.A.	**2,64%**
MICROCREDITO DI SOLIDARIETA' S.P.A.	**0,36%**
ALIA SPA	**0,00%**
SIENA AMBIENTE S.P.A.	**0,02%**
ACQUATEMPRA SC A RL	**16,67%**
LEADER SIENA SC A RL	**2,60%**
TERRE DI SIENA LAB SRL	**0,28%**
CONSORZIO TERRE CABLATE	**2,10%**
CONSORZIO SOCIETA' DELLA SALUTE	**8,10%**
FTSA	**4,46%**
AUTORITA' IDRICA TOSCANA	**0,96%**
ATO RIFIUTI TOSCANA SUD	**0,69%**

Fonte dati: Comune di San Gimignano

Copia informatica per consultazione

Tabella 20 – Composizione Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale delle Società Partecipate per genere

SOCIETA'	COMPOSIZIONE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			COMPOSIZIONE COLLEGI SINDACALI		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
INTESA SPA	2	1	3	2	1	3
SIENA CASA SPA	2	1	3	2	1	3
SIENAMBIENTE SPA	4	3	7	2	1	3
TRAIN SPA	2	1	3	3	-	3
MICROCREDITO SOLIDARIETA' SPA	5	5	10	2	1	3
ALIA SPA	6	3	9	2	1	3
AQUATEMPRA SC A RL	2	1	3	1	-	1
LEADER SIENA SC A RL	4	1	5	-	-	-
TERRE DI SIENA LAB SRL	1	-	1	-	-	3
CONSORZIO TERRECABLATE	6	1	7	2	1	3
CONSORZIO SOCIETA' DELLA SALUTE	5	1	6	2	1	3
FTSA	4	3	7	2	1	3
AUTORITA' IDRICA TOSCANA	9	4	13	1	-	1
ATO RIFIUTI TOSCANASUD	5	1	6	1	-	1

Fonte dati: Comune di San Gimignano

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E RENDICONTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Premessa e fonti della programmazione

La definizione delle politiche pubbliche rientra nelle competenze degli Organi politici dell'Ente, che ne determinano gli indirizzi strategici sulla base del mandato elettorale. Nel Comune di San Gimignano, tali indirizzi trovano fondamento nelle linee di mandato del Sindaco, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 33 del 25 giugno 2024.
L'attuazione delle politiche e la gestione delle risorse si inseriscono in un sistema integrato di programmazione e controllo, che assicura coerenza tra indirizzi politici, programmazione finanziaria e gestione amministrativa. I principali strumenti di riferimento sono il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Bilancio Finanziario di Previsione. il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Rendiconto della Gestione

Rendiconto della gestione 2025 e bilancio di genere

Il Rendiconto della Gestione rappresenta la base informativa per l'analisi consuntiva delle risorse impegnate dal Comune nel 2025. I dati del Rendiconto costituiscono il riferimento quantitativo utilizzato nel presente Bilancio di Genere per riclassificare la spesa comunale (corrente e in conto capitale) e leggerne le implicazioni in ottica di genere, secondo le missioni e i programmi del DUP.

Spesa Corrente Anno 2025 e confronto 2024 per Missione– Comune di San Gimignano

Copia informatica per consultazione

TITOLO 1 - MISSIONI	SPESA CORRENTE 2024	SPESA CORRENTE 2025	Variazione
MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3.928.189,81	4.090.001,46	161.811,65
MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza	464.057,33	470.008,44	5.951,11
MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio	961.016,76	983.798,83	22.782,07
MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	543.858,38	1.621.165,08	1.077.306,70
MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	122.653,07	140.510,12	17.857,05
MISSIONE 07 - Turismo	320.872,32	245.036,41	- 75.835,91
MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	258.931,26	322.531,98	63.600,72
MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.640.627,04	2.716.722,16	76.095,12
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.600.629,63	1.595.101,40	- 5.528,23
MISSIONE 11 - Soccorso civile	17.200,00	16.500,00	- 700,00
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1.241.756,29	1.284.614,04	42.857,75
MISSIONE 13 - Tutela della salute	-	-	-
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	1.050.208,73	1.028.653,52	- 21.555,21
MISSIONE 16 – Agricoltura, pesca e foreste	10.066,10	19.253,00	9.186,90
TOTALE TITOLO 1 - SPESE CORRENTI	**13.160.066,72**	**14.533.896,44**	**1.373.829,72**

Spesa in C/Capitale Anno 2025 e confronto 2024 per Missione– Comune di San Gimignano

TITOLO 2 - MISSIONI	SPESA C/CAPITALE 2024	SPESA C/CAPITALE 2025	Variazione
MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	428.934,04	553.052,39	124.118,35
MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza	-	-	-
MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio	47.897,01	1.410.110,35	1.362.213,34
MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	322.707,53	541.582,19	218.874,66
MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	50.714,00	98.276,20	47.562,20
MISSIONE 07 - Turismo	57.668,45	136.343,22	78.674,77
MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	28.060,00	46.396,27	18.336,27
MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	121.952,00	45.454,35	- 76.497,65
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	2.013.340,34	1.716.918,88	- 296.421,46
MISSIONE 11 - Soccorso civile	32.805,80	34.770,00	1.964,20
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2.953,86	220.502,55	217.548,69
MISSIONE 13 - Tutela della salute	-	-	-
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	-	-	-
MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e lo sviluppo professionale	-	-	-

Copia informatica per consultazione

TOTALE TITOLO 2 - SPESE CAPITALE	**3.107.038,03**	**4.803.406,40**	**1.696.373,37**

Spesa Corrente Anno 2025 e confronto 2024 per Macroaggregati– Comune di San Gimignano

TITOLO 1 MACROAGGREGATI (spesa corrente)		Impegnato 2024	Impegnato 2025	variazione
Totale 1.1	- Redditi da lavoro dipendente	3.416.563,77	3.507.355,01	90.791,24
Totale 1.2	- Imposte e tasse a carico dell'ente	203.315,25	200421,24	-2.894,01
Totale 1.3	- Acquisto di beni e servizi	7.481.852,99	8.727.617,83	1.245.764,84
Totale 1.4	- Trasferimenti correnti	1.334.463,91	1.364.417,74	29.953,83
Totale 1.7	- Interessi passivi	-	-	-
Totale 1.8	- Altre spese per redditi da capitale	-	-	-
Totale 1.9	- Rimborsi e poste correttive delle entrate	86.879,68	112.806,48	25.926,80
Totale 1.10	Altre spese Correnti	636.991,12	621.278,14	-15.712,98
TOTALE		**13.160.066,72**	**14.533.896,44**	**1.373.829,72**

Spesa in C/Capitale Anno 2025 e confronto 2024 per Macroaggregati– Comune di San Gimignano

TITOLO 2 MACROAGGREGATI (spesa c/capitale)		Impegnato 2024	Impegnato 2025	variazione
Totale 2.1	- Tributi in conto capitale a carico dell'ente	-	-	-
Totale 2.2	- Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	3.107.038,03	4.803.406,40	1.696.368,37
Totale 2.3	- Contributi agli investimenti	-	-	-
Totale 2.4	- Altri trasferimenti in conto capitale	-	-	-
Totale 2.5	- Altre spese in conto capitale	-	-	-
TOTALE		**3.107.038,03**	**4.803.406,40**	**1.696.368,37**

METODOLOGIA SEGUITA PER LA RICLASSIFICAZIONE DELLA SPESA IN OTTICA DI GENERE

La riclassificazione della spesa è stata effettuata ex post sui dati del Rendiconto 2025 e costituisce una lettura della spesa comunale in ottica di genere. L'analisi distingue tra spese direttamente orientate alla parità di genere e spese che, pur prive di finalità esplicite, possono produrre effetti differenziati su donne e uomini.

Copia informatica per consultazione

In assenza di una codifica contabile specifica delle spese “gender sensitive”, l’attribuzione avviene sulla base della finalità degli interventi. Il metodo adottato è pensato come progressivamente migliorabile, attraverso il rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e degli indicatori disaggregati per genere.

L’evoluzione metodologica sulla perimetrazione della spesa di genere.

Nel redigere il primo Bilancio di Genere consuntivo relativo al 2024, l'Amministrazione di San Gimignano compì una scelta metodologica chiara e coraggiosa: adottare un perimetro di analisi volutamente restrittivo e improntato alla massima cautela. Per evitare narrazioni fittizie o sovrastime figlie di una lettura superficiale del bilancio, si decise di confinare nella "neutralità" tutti quei macro-aggregati istituzionali, infrastrutturali o di servizio universale per i quali non era ancora misurabile un impatto differenziato tra i generi. Quella scelta ha fornito all'Ente una linea di base solida, veritiera e priva di distorsioni, ponendo le fondamenta per un lavoro strutturale.

Il consuntivo 2025 segna il salto di qualità politico e programmatorio di questo percorso. L'evoluzione metodologica di quest'anno non risiede in un allentamento dei criteri di rigore, che restano invariati, ma in una maturata capacità analitica della macchina amministrativa. Se nel 2024 l'approccio prudenziale imponeva di valutare interi settori in modo aggregato e indistinto, nel 2025 l'Amministrazione ha applicato un'opera di "disaggregazione consapevole".
La volontà politica è stata quella di superare l'apparente neutralità universale dei servizi, per andare a rintracciare e valorizzare quelle specifiche funzioni ordinarie che, nei fatti, agiscono come potenti leve di welfare indiretto. Attraverso una lettura più granulare della spesa corrente e degli investimenti, l'Ente ha saputo isolare le risorse che incidono materialmente sui tempi di vita, che garantiscono il diritto alla mobilità autonoma, che restituiscono sicurezza allo spazio pubblico e che abbattono i costi organizzativi e di cura gravanti sulle famiglie.
Attraverso una lettura più granulare della gestione corrente e degli investimenti, l'Amministrazione ha estrapolato dall'area della neutralità due grandi pilastri dell'equità sociale. Da un lato, è emersa con forza l'infrastruttura materiale della conciliazione: l'Ente ha evidenziato tutte quelle risorse impiegate per supportare i carichi di cura, garantire il diritto allo studio continuo e sostenere la genitorialità, rimuovendo concretamente gli ostacoli economici e organizzativi che frenano la partecipazione femminile alla vita economica. Dall'altro lato, sono state valorizzate le politiche per il "diritto alla città": gli investimenti sulla fruizione sicura degli spazi pubblici, sull'illuminazione, sull'accessibilità urbana e sulla mobilità di prossimità. Questa scelta parte dal preciso presupposto politico che un ambiente urbano curato, accessibile e sicuro genera impatti profondamente diversi e positivi sull'autonomia delle donne, degli anziani e dei soggetti fragili.
Il risultato di questa evoluzione è un Bilancio di Genere in cui l'area della spesa classificata come "neutra" si riduce significativamente rispetto al 2024. Non si tratta di un artificio contabile, ma della dimostrazione tangibile che la politica ha imparato a riconoscere e rivendicare il valore di equità insito nella gestione e nella cura quotidiana della città. Alla pura neutralità è stato relegato esclusivamente lo scheletro amministrativo, finanziario e sistemico universale dell'Ente, essenziale per la tenuta democratica ma privo di un impatto differenziato, restituendo così alla comunità la reale misura del valore sociale prodotto dal proprio bilancio.

Copia informatica per consultazione

Articolazione dei codici di classificazione

Codice 1 – Spese dirette (aree direttamente inerenti al genere)
Nel Codice 1 rientrano le spese che hanno un collegamento diretto, esplicito e intenzionale con la promozione della parità di genere. Si tratta di interventi pensati fin dall'origine per rispondere a bisogni specifici legati al genere o per ridurre disuguaglianze esistenti.

Una spesa è classificata nel Codice 1 quando il suo obiettivo di parità di genere è chiaramente riconoscibile, almeno in una delle seguenti situazioni:

- l'intervento è rivolto in modo specifico alle donne o a gruppi che subiscono maggiori svantaggi di genere;
- la finalità dichiarata è la promozione delle pari opportunità o la riduzione di divari di genere;
- l'azione mira a contrastare discriminazioni o disuguaglianze di genere in ambiti come lavoro, servizi, sicurezza, partecipazione o benessere;
- l'intervento prevede strumenti, servizi o attività progettati tenendo esplicitamente conto delle differenze di genere.

Le spese del Codice 1 rappresentano quindi quelle in cui l'attenzione al genere non è indiretta o accessoria, ma costituisce l'obiettivo centrale dell'azione pubblica.

Codice 2 – Spese sensibili (indirette)
Sono ricomprese nel Codice 2 le spese che non nascono con un obiettivo esplicito di parità, ma possono produrre effetti differenziati su donne e uomini per modalità di fruizione, carichi di cura, accessibilità e contesto socio-territoriale. Nella classificazione 2024, il Codice 2 è articolato in:

- **Codice 2a – Persona e famiglia:** servizi e interventi che incidono su conciliazione, cura e sostegno alla persona (educazione, servizi sociali, disabilità, anziani, famiglie, abitare);
- **Codice 2b – Qualità della vita e ambiente:** interventi che incidono su mobilità, sicurezza, vivibilità, ambiente, cultura e sport, ambiti in cui l'uso dello spazio pubblico e l'accesso ai servizi possono risultare differenziati per genere.

Codice 0 – Spese neutrali
Rientrano nel Codice 0 le spese prevalentemente istituzionali, amministrative o finanziarie per le quali non emerge un impatto sociale diretto o differenziabile per genere, oppure non è attribuibile in modo significativo un effetto di genere misurabile o argomentabile.

Aree direttamente inerenti al genere

Una spesa è classificabile come diretta quando presenta targeting esplicito verso donne/ragazze e persegue in modo intenzionale una finalità di pari opportunità, tutela o empowerment femminile, finanziando servizi o interventi dedicati e tracciabili.

AREE DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE

Copia informatica per consultazione

MISSIONI E PROGRAMMI	Spesa corrente 2024	Spesa corrente 2025	Variazione
Missione 1 - Servizi Istituzionali, generali e di gestione			
Programma 02 - Segreteria generale			
Rete RE.A.DY - Contributo all'Associazione Arcigay per adesione al progetto "Abbattiamo i pregiudizi".		2.857,14	2.857,14
Quota associativa Associazione Labsus - Laboratorio per la sussidiarietà per lo sviluppo di progetti volti a valorizzare le capacità di singoli individui e di collettività spesso al margine della società per la soluzione di problemi di interesse generale		250,00	250,00
Missione 6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero			
Programma 01 – Sport e tempo libero			
Progetto “Fair play – la partita applaudita” per la riduzione della violenza e disparità di trattamento durante le competizioni sportive	2.500,00		- 2.500,00
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia			
Programma 04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale			
Contributo per la gestione del Centro Pari Opportunità della Valdelsa e Centro Antiviolenza Valdelsano	4.600,00	4.570,60	- 29,40
Rete RE.A.DY - Contributo all'Associazione Arcigay per la promozione di attività volte alla prevenzione ed al contrasto alle discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.	250,00		- 250,00
Programma 07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali			
Progetti specifici di genere gestiti/realizzati da FTSA e finanziati dalla SdS Valdelsa attraverso trasferimento di risorse comunali	4.772,25	6.860,06	2.087,81
Finanziamento progetto di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto al bullismo e al cyber bullismo rivolto alle famiglie ed ai ragazzi volto a promuovere competenze consapevolezza critica, nonché strumenti concreti per conoscere e comprendere il fenomeno.		6.039,00	6.039,00
TOTALE SPESA CORRENTE	**12.122,25**	**20.576,80**	**8.454,55**

Aree indirettamente inerenti al genere

Queste aree includono spese che non sono progettate esplicitamente per ridurre le disuguaglianze di genere, ma che incidono in modo rilevante sulla vita quotidiana e sulle opportunità di donne e uomini (es. conciliazione, accesso ai servizi, mobilità, sicurezza).

Copia informatica per consultazione

A) Aree indirette alla persona e alla famiglia

L'area raccoglie missioni e programmi legati a cura, istruzione, servizi sociali, sostegno alle famiglie e accesso alla casa, ambiti in cui gli effetti possono essere differenziati per genere (carichi di cura, utilizzo dei servizi, condizioni di fragilità).

Ambiti principali analizzati

- Servizi all'infanzia e adolescenza (nidi, minori, politiche giovanili, istruzione)
- Servizi sociali e per anziani (disabilità, anziani, inclusione)
- Servizi alla famiglia (supporto alla genitorialità, conciliazione vita-lavoro)
- Politiche per la casa (diritto all'abitare, edilizia residenziale)

AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	2024		2025		Variazione	
	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE
SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA						
Missione 12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia						
Programma 1 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	192.555	-	225.402	-	32.847	-
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio						
Programma 1 - Istruzione prescolastica	-		-	-	-	-
Programma 2 - Altri ordini di istruzione non universitaria	1.365	-	23.000	1.216.446	21.635	1.216.446
Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione	34.832	-	715.297	-	680.465	-
Programma 7 - Diritto allo studio	-	-	-	-	-	-
SERVIZI SOCIALI PER GLI ANZIANI E SALUTE						
Missione 12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia						
Programma 2 - Interventi per la disabilità	-	-	-	-	-	-
Programma 3 - Interventi per gli anziani	-	-	-	-	-	-
Programma 4 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	-	-	-	-	-	-
Programma 7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	144.763	-	185.427	156.986	40.664	156.986
Missione 13 - Tutela della salute						
Programma 7 - Ulteriori spese in materia sanitaria	-	-	-	-	-	-
SERVIZI ALLA FAMIGLIA						
Missione 12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	-	-	-	-	-	-
Programma 1 - Interventi per infanzia, minori e asilo nido	-	-	7.230	-		
Programma 5 - Interventi per le famiglie	-	-	-	-	-	-

Copia informatica per consultazione

Programma 7 - Programmazione e governo rete servizi sociosanitari e sociali	-	-	98.632	-		
POLITICHE PER LA CASA						
Missione 1 -Servizi istituzionali, generali e di gestione						
Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	**-**	**-**	**1.104**	6.914		6.914
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa						
Programma 2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	-	-	-	25.000	-	25.000
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	**373.516**	**-**	**1.256.092**	**1.405.346**	**882.576**	**1.405.346**

B) Aree indirette alla qualità della vita e dell'ambiente

Questa area comprende spese che incidono su **vivibilità urbana, sicurezza, mobilità, ambiente, cultura e sport**. L'analisi in ottica di genere considera che donne e uomini possono vivere e utilizzare lo spazio pubblico in modo diverso (tempi di vita, percezione della sicurezza, accessibilità, pattern di mobilità).

Ambiti principali analizzati

- Sviluppo economico e turismo
- Ambiente e servizi pubblici locali (rifiuti, idrico, verde)
- Sicurezza e protezione civile
- Trasporto pubblico e mobilità
- Viabilità e infrastrutture
- Cultura e relazioni internazionali
- Sport

AREE INDIRETTE QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	2024		**2025**		**Variazione**	
	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE	SPESE CORRENTI	SPESE C/CAPITALE
SVILUPPO ECONOMICO						
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività						
Programma 2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	-	-	-	-	-	-
Programma 4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	4.332	-	-	-	- 4.332	-
Missione 7 – Turismo						
Programma 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	-	-	-	-	-	-
AMBIENTE						
Missione 1 -Servizi istituzionali, generali e di gestione						
Programma 2 - Segreteria generale	-	-	3.000	-	3.000	-

Copia informatica per consultazione

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente						
Programma 1 - Difesa del suolo	-	-	-	-	-	-
Programma 2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	10.270	12.000	10.731	14.954	461	2.954
Programma 3 – Rifiuti	5.300	-	45.000	-	39.700	-
Programma 4 - Servizio idrico integrato	-	-	-	-	-	-
Programma 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	-	-	-	-	-	-
Programma 8 Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	-	-	-	-	-	-
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa						
Programma 1 - Urbanistica e assetto del territorio	-	-	2.901	-	2.901	-
VIVIBILITA' E SICUREZZA						
Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione						
Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	-	1.867	2.959	-	2.959	- 1.867
Missione 3 – Ordine pubblico e sicurezza						
Programma 1 - Polizia locale e amministrativa	2.745	-	35.930	-	33.185	-
Programma 2 - Sistema integrato di sicurezza urbana Totale	-	-	-	-	-	-
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità						
Programma 2 - Trasporto pubblico locale	-	-	142.866	-		-
Programma 5 - Viabilità e infrastrutture stradali	-	-	186.291	-		-
Missione 11- Soccorso civile						
Programma 1 - Sistema di protezione civile	-	-	-	-	-	-
TRASPORTI						
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità						
Programma 5 - Viabilità e infrastrutture stradali	-	-	-	47.336		47.336
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE						
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità						
Programma 5 - Viabilità e infrastrutture stradali	86.885	53.640	-	-		- 53.640
CULTURA						
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali						
Programma 1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	-	4.551	-	-		- 4.551
Programma 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	29.627	-	23.866	-		-
SPORT						

Copia informatica per consultazione

Missione 6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero						
Programma 1 – Sport e tempo libero	10.177	-	-	98.276		98.276
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	**149.338**	**72.058**	**453.545**	**160.567**	**69.014**	**88.509**

TOTALE SPESE INDIRETTE	**522.853**	**72.058**	**1.709.637**	**1.565.913**	**951.590**	**1.493.855**

Aree neutre

Le aree neutre comprendono missioni e programmi non riconducibili alle aree precedenti, prevalentemente di carattere istituzionale, amministrativo e finanziario. In genere l'impatto di genere è assente o non attribuibile in modo significativo.

Le spese del personale del Comune di San Gimignano sono allocate in tale voce.

AREE NEUTRE ANNO	2024		2025		Variazione	
	spesa corrente	spesa c/capitale	spesa corrente	spesa c/capitale	spesa corrente	spesa c/capitale
Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione						
Programma 1 - Organi istituzionali	206.081	-	180.690	82.969	- 25.391	82.969
Programma 2 - Segreteria generale	151.104	-	149.082	-	- 2.021	-
Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	305.042	-	349.300	-	44.257	-
Programma 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	83.573	-	109.658	-	26.085	-
Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	262.052	302.432	235.627	385.302	- 26.425	82.870
Programma 6 - Ufficio tecnico	50.712	27.343	49.817	1.645	- 895	- 25.698
Programma 7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	39.971	25.071	49.953	25.106	9.982	35
Programma 8 - Statistica e sistemi informativi	119.953	72.227	140.230	51.117	20.277	- 21.110
Programma 10 - Risorse umane	4.080	-	4.060	-	- 20	-
Programma 11 - Altri servizi generali	871.973	-	871.717	-	- 257	-
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza						
Programma 1 - Polizia locale e amministrativa	117.402	-	92.734	-	- 24.668	-
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio						
Programma 1 - Istruzione prescolastica	81.597	-	109.299	-	27.702	-
Programma 2 - Altri ordini di istruzione non universitaria	106.436	47.897	80.061	193.665	- 26.375	145.768
Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione	669.226	-	2.940	-	- 666.287	-

Copia informatica per consultazione

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali						
Programma 1 -Valorizzazione dei beni di interesse storico	-	289.556	-	513.917	-	224.361
Programma 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	390.361	28.600	1.473.093	27.665	1.082.733	- 935
Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero						
Programma 1 - Sport e tempo libero	109.976	50.714	140.510	-	30.534	- 50.714
Missione 7 - Turismo						
Programma 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	320.872	57.668	221.813	136.343	- 99.059	78.675
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa						
Programma 1 - Urbanistica e assetto del territorio	39.354	28.060	99.557	21.396	60.203	- 6.664
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente						
Programma 2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	331.221	109.952	271.105	30.500	- 60.116	- 79.452
Programma 3 - Rifiuti	2.293.836	-	2.389.886	-	96.051	-
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità						
Programma 2 - Trasporto pubblico locale	280.650	-	120.710	-	- 159.940	-
Programma 5 - Viabilità e infrastrutture stradali	822.415	1.959.701	754.778	1.669.583	- 67.637	- 290.118
Missione 11 - Soccorso civile						
Programma 1 - Sistema di protezione civile	17.200	32.806	16.500	34.770	- 700	1.964
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia						
Programma 1 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	23.683	-	31.594	1.989	7.911	1.989
Programma 7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	611.099	-	456.490	7.633	- 154.609	7.633
Programma 9 - Servizio necroscopico e cimiteriale	16.974	2.954	15.493	53.895	- 1.481	50.941
Missione 14 - Trasporti e diritto alla mobilità						
Programma 2 - Sviluppo economico e competitività	1.962	-	1.842	-	- 119	-
Programma 4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	869.658	-	858.536	-	- 11.122	-
Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca						
Programma 1 - Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	10.066	-	19.253	-	9.187	-
TOTALE AREE NEUTRE	**9.208.527**	**3.034.980**	**9.296.328**	**3.237.494**	**87.800**	**202.513**

Le tabelle che seguono presentano la riclassificazione della spesa comunale per l'anno 2024 e 2025, articolata per macroaree funzionali e distinguendo tra spesa corrente e spesa in conto capitale.
L'obiettivo è offrire una lettura dell'utilizzo delle risorse comunali in relazione ai principali ambiti di intervento del Comune di San Gimignano, evidenziando come la spesa si distribuisce tra le diverse aree di attività.

Copia informatica per consultazione

La classificazione per macroarea consente di evidenziare il peso relativo delle diverse politiche pubbliche e di individuare quelle che, per natura e finalità, presentano una maggiore rilevanza potenziale in ottica di genere. L'analisi rappresenta una fase di costruzione del sistema di Bilancio di Genere, finalizzata a migliorare progressivamente la tracciabilità della spesa, il raccordo tra risorse allocate e azioni realizzate e la valutazione degli impatti differenziati su donne e uomini.

Riepilogo per Macro Aree (spesa corrente)	**2024**			**2025**			**Variazione**		
	IMPEGNI	% voci	% aree	IMPEGNI	% voci	% aree	IMPEGNI	% voci	% aree
SPESA CORRENTE									
PARI OPPORTUNITA'	4.600,0	37,95%		4.570,6	22,21%		-29	-0,35%	
DIRETTAMENTE INERENTE AL GENERE	7.522,3	62,05%		16.006,2	77,79%		8.484	100,35%	
TOTALE AREE DIRETTE	12.122,3		0,12%	20.576,8		0,19%	8.455		0,66%
SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA	228.752,7	61,24%		963.699,2	76,72%		734.946	83,27%	
SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI	144.763,1	38,76%		185.427,1	14,76%		40.664	4,61%	
SPESE SERVIZI ALLA FAMIGLIA	-			105.861,6	8,43%		105.862	11,99%	
SPESE POLITICHE PER LA CASA	-			1.104,0	0,09%		1.104	0,13%	
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	373.515,8		3,83%	1.256.091,9		11,39%	882.576		68,79%
SPESE SVILUPPO ECONOMICO	4.332,4	2,90%		-	-		-4.332	-1,42%	
AMBIENTE	15.570,2	10,43%		61.632,2	13,59%		46.062	15,14%	
VIVIBILITA' E SICUREZZA	2.745,0	1,84%		368.046,8	81,15%		365.302	120,08%	
TRASPORTI	-			-	-		-	0,00%	
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	86.885,5	58,18%		-	-		-86.885	-28,56%	
CULTURA	29.627,4	19,84%		23.866,3	5,26%		-5.761	-1,89%	
SPORT	10.177,2	6,81%		-	-		-10.177	-3,35%	
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	149.337,7		1,53%	453.545,3		4,11%	304.208		23,71%
TOTALE AREE NEUTRE	9.208.527,3		94,51%	9.296.327,5		84,31%	87.800		6,84%
TOTALE SPESA RICLASSIFICATA	9.743.503,0			11.026.541,4			1.283.038		
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	3.416.563,8			3.507.355,0			90.791		
TOTALE IMPEGNI	13.160.066,7			14.533.896,4			1.373.830		

Copia informatica per consultazione

Nella riclassificazione del Bilancio di Genere non è considerato il costo del personale interno in quanto tale spesa è di natura trasversale e strutturale, non direttamente imputabile a singole politiche o servizi rivolti alla cittadinanza. Il Bilancio di Genere è infatti orientato a evidenziare l'impatto delle politiche pubbliche e delle risorse allocate sui destinatari finali, mentre il costo del personale è analizzato separatamente nell'ambito dell'analisi del contesto interno e dell'organizzazione dell'Ente.

Riepilogo per Macro Aree (spesa c/capitale)	2024			2025			Variazione		
	IMPEGNI	% voci	% aree	IMPEGNI	% voci	% aree	IMPEGNI	% voci	% aree
SPESA C/TO CAPITALE									
PARI OPPORTUNITA'	-	-		-	-		-	-	
DIRETTAMENTE INERENTE AL GENERE	-	-		-	-		-	-	
TOTALE AREE DIRETTE			-			-			-
SERVIZI ALL'INFANZIA E ALL'ADOLESCENZA	-	-		1.216.446	86,56%	-	1.216.446	86,56%	-
SERVIZI SOCIALI E PER GLI ANZIANI	-	-		156.986	11,17%	-	156.986	11,17%	-
SPESE SERVIZI ALLA FAMIGLIA	-	-		-	-	-	-	-	-
SPESE POLITICHE PER LA CASA	-	-		31.914	2,27%	-	31.914	2,27%	-
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	-		-	1.405.346		29,26%	1.405.346		82,84%
SPESE SVILUPPO ECONOMICO	-	-		-	-		-	-	
AMBIENTE	12.000	16,65%		14.954,4	9,31%		2.954	3,34%	
VIVIBILITA' E SICUREZZA	1.867	2,59%		-	-		-1.867	-2,11%	
TRASPORTI	-	-		47.336	29,48%		47.336	53,48%	
VIABILITA', TERRITORIO E INFRASTRUTTURE	53.640	74,44%		-	-		-53.640	-60,60%	
CULTURA	4.551	6,32%		-	-		-4.551	-5,14%	
SPORT	-	-		98.276	61,21%		98.276	111,04%	
TOTALE AREE INDIRETTE ALLA QUALITA' DELLA VITA E DELL'AMBIENTE	72.058		2,32%	160.567		3,34%	88.509		5,22%
TOTALE AREE NEUTRE	3.034.980		97,68%	3.237.494		67,40%	202.513		11,94%
TOTALE SPESA RICLASSIFICATA	3.107.038		100,00%	4.803.406		100,00%	1.696.368		100,00%
TOTALE IMPEGNI	3.107.038			4.803.406			1.696.368		

Copia informatica per consultazione

Confronto 2025 -2024 della spesa riclassificata

Il confronto tra il consuntivo 2024 — anno della prima sperimentazione e della definizione della linea di base — e il consuntivo 2025 segna un passaggio strategico fondamentale nell'analisi della spesa del Comune di San Gimignano.

Un bilancio comunale non è un mero documento contabile, ma l'atto politico e programmatorio attraverso cui un'Amministrazione sceglie dove indirizzare le proprie priorità e quali valori promuovere nella comunità. Al netto delle spese per il personale dipendente (analizzate separatamente come dato strutturale del contesto interno), l'evoluzione del bilancio nel biennio evidenzia una vera e propria **ricomposizione strategica delle risorse comunali**.

Pur mantenendo inalterato il rigoroso impianto metodologico adottato nel 2024 — indispensabile per evitare facili e fuorvianti sovrastime della spesa di genere —, nell'esame del consuntivo 2025 l'Amministrazione ha avviato un **progressivo e consapevole affinamento delle scelte contabili**. L'Ente ha infatti definito precise linee di indirizzo volte a migliorare la riclassificazione delle risorse, identificando e "spostando" alcune specifiche voci di bilancio, o quote di esse, dall'area delle spese Neutre a quella delle Spese Indirette.

Questa evoluzione non rappresenta una rottura rispetto al 2024, ma la sua naturale maturazione: se nel primo anno si è adottato un criterio di massima cautela per costruire una *baseline* solida e prudente, nel 2025 l'esperienza maturata ha consentito di far emergere l'effettiva valenza sociale di servizi che prima venivano "nascosti" nella neutralità contabile, affiancandovi al contempo nuovi e imponenti investimenti politici sulle infrastrutture di conciliazione.

La spesa corrente: composizione e variazioni

Come anticipato precedentemente, nella spesa corrente, l'elemento politico e metodologico di maggiore novità rispetto al 2024 non è rappresentato soltanto dal fisiologico incremento delle risorse, ma dalla **diversa e più raffinata qualificazione delle voci di bilancio**. Nel 2024, l'adozione della nota metodologica di massima cautela aveva portato a classificare come "Neutri" interi capitoli di spesa relativi alla gestione e alla manutenzione dei servizi urbani. Nel consuntivo 2025, l'Amministrazione ha superato questa lettura indifferenziata: attraverso un'analisi analitica delle singole funzioni, l'Ente ha individuato e riclassificato le componenti di spesa che incidono direttamente ed indirettamente sui tempi di vita, sull'autonomia personale e sul carico di cura.

L'impatto di questo cambio di paradigma classificatorio emerge chiaramente nei diversi ambiti della spesa corrente:

I **servizi per la prima infanzia e i servizi ausiliari al Diritto allo Studio** (Mensa e Trasporto scolastico) rappresentano l'ambito che incide in misura determinante sulla nuova riclassificazione delle Spese Indirette alla persona e alla famiglia. Oltre all'imponente potenziamento dei servizi educativi per la prima infanzia (nidi comunali e misura "Nidi Gratis"), l'Amministrazione ha riclassificato e valorizzato i servizi strettamente connessi all'istruzione, quali la refezione scolastica e il trasporto scolastico. Garantire questi servizi e sostenerli con agevolazioni tariffarie calibrate sulle fasce ISEE non costituisce un mero costo di gestione scolastica, ma la tutela concreta del diritto allo studio e una delle più efficaci leve di conciliazione vita-lavoro: sollevare le famiglie e le madri lavoratrici dall'organizzazione degli spostamenti e della preparazione

Copia informatica per consultazione

dei pasti durante la giornata scolastica significa rimuovere un ostacolo materiale primario alla permanenza nel mercato del lavoro.

All'interno delle politiche pubbliche di supporto alla genitorialità e alla famiglia, assumono un rilievo strategico le risorse destinate agli **assegni di maternità erogati dall'INPS**. Sebbene la liquidazione finale del contributo sia a carico dell'istituto previdenziale, il Comune di San Gimignano e la Fondazione Territori Alta Valdelsa (FTSA) svolgono un ruolo determinante d'intermediazione e vicinanza alla cittadinanza, impegnandosi attivamente nella promozione del servizio sul territorio e offrendo alle famiglie un supporto capillare nell'orientamento, nella compilazione e nella gestione delle domande.

Nel biennio analizzato, l'andamento delle istanze accolte conferma la funzione dell'assegno quale importante presidio contro la vulnerabilità economica delle neo-madri: nel 2024 sono state accolte 5 domande, mentre nel 2025 le domande accolte sono state 4. L'erogazione della misura evidenzia un duplice valore sociale e politico: da un lato offre un sostegno economico diretto e indispensabile alle madri prive di copertura previdenziale o tutela lavorativa, dall'altro costituisce un canale concreto di inclusione sociale, coesione territoriale ed equità a favore delle cittadine residenti.

Il sostegno concreto ai tempi di vita delle persone e la riduzione dei divari di genere richiedono anche la garanzia che ogni cittadina e cittadino possa muoversi e accedere liberamente ai servizi del territorio. In quest'ottica, la **mobilità di prossimità** rappresenta il collegamento naturale tra le politiche per la famiglia e la qualità della vita urbana. Nel 2024 il TPL veniva considerato nel suo complesso come una spesa neutra d'infrastruttura. Nel 2025 si è operata una distinzione sostanziale: mentre i collegamenti extraurbani generali (come la linea San Gimignano – Volterra) e le navette per i parcheggi periferici sono stati mantenuti tra le Spese Neutre in quanto principalmente destinate a servizi turistici, il servizio di **Citybus urbano** che collega quartiere e frazioni al centro storico è stato "spostato" tra le Spese Indirette alla qualità della vita. Questa riclassificazione riconosce che il trasporto di prossimità garantisce l'autonomia negli spostamenti quotidiani a fasce di popolazione — in primis donne e anziani — spesso prive di un mezzo di trasporto proprio o gravate dalla gestione degli spostamenti familiari (spesa alla Coop, mercato settimanale, presidi sanitari). Un impatto sociale, questo, ulteriormente rafforzato dalle **agevolazioni e gratuità degli abbonamenti** su base ISEE, che trasformano la mobilità locale in uno strumento di equità.

Un'analoga evoluzione metodologica ha interessato la gestione dell'**illuminazione pubblica**. Classificata nel 2024 come pura manutenzione di rete, nel 2025 la quota di spesa destinata al potenziamento dei punti luce nei parcheggi, nelle frazioni e nelle aree verdi è stata riconosciuta come Spesa Indiretta per la vivibilità e sicurezza**.** Garantire spazi pubblici ben illuminati è infatti una politica di genere preventiva, fondamentale per contrastare la percezione di insicurezza e restituire alle donne la piena libertà di movimento nello spazio urbano ad ogni ora.

Anche per la gestione del **verde pubblico** si è superata la neutralità indifferenziata del 2024. La quota di interventi destinata alla manutenzione delle aree gioco attrezzate per l'infanzia e dell'arredo urbano nei parchi è stata isolata e riclassificata come Spesa Indiretta, riconoscendone il valore di supporto ai tempi di custodia, ricreazione e socializzazione delle famiglie e dei caregiver.

Una nota di riguardo deve invece essere posta in merito alle spese sostenute in ambito socioassistenziale e sociosanitario (Missione 12), dove gran parte dell'azione del Comune di San Gimignano si inserisce strutturalmente nel modello di **gestione associata della Valdelsa**, attuata attraverso la **Società della Salute (SdS Valdelsa)** e la **Fondazione Territori Alta Valdelsa (FTSA)**. Questa scelta di governance integrata risponde a una precisa visione politica: superare la frammentazione dei singoli Comuni per costruire una rete zonale di welfare di comunità solida, omogenea e inclusiva. Unire le risorse finanziarie e la programmazione con gli altri Comuni del distretto consente di garantire standard elevati nei servizi alla persona, continuità assistenziale, presa in carico integrata delle fragilità e pari opportunità nell'accesso alle

Copia informatica per consultazione

prestazioni sociali — dal sostegno alla disabilità e alla non autosufficienza, fino ai progetti per la prima infanzia e al contrasto della violenza di genere.

Ai fini della riclassificazione contabile in ottica di genere, occorre evidenziare uno specifico aspetto tecnico legato ai tempi della programmazione e rendicontazione sociosanitaria. In ragione delle fisiologiche tempistiche tecniche di chiusura dei bilanci complessi propri dei sistemi a rete e della gestione associata, il dato relativo alle risorse trasferite in quota capitaria per l'esercizio 2025 è stato elaborato sulla base di una **proiezione metodologica prudenziale e proporzionale**.

Per garantire la continuità dell'analisi e rappresentare con accuratezza l'impatto del welfare locale senza omettere il peso di queste fondamentali funzioni, l'Amministrazione ha stimato la spesa sociale 2025 rapportando i costi consuntivati del 2024 all'andamento effettivo della domanda e alla variazione del numero di utenti residenti presi in carico dai diversi servizi nel corso del 2025. Questo approccio assicura la piena confrontabilità e tracciabilità delle risorse sensibili al genere, in vista dei successivi e ordinari conguagli contabili a seguito della formalizzazione della rendicontazione zonale della spesa sociale.

Questa capillare rilettura dello spazio pubblico e dei servizi di welfare — che trasforma la gestione ordinaria dell'Ente in una leva indiretta di conciliazione e vivibilità — trova il suo naturale e indispensabile completamento nelle **Azioni direttamente inerenti al genere**.

Se le spese indirette agiscono infatti sul contesto generale e sulle condizioni materiali della vita quotidiana, le spese dirette rappresentano il presidio specifico, intenzionale e politico con cui l'Amministrazione interviene per la tutela dei diritti, il contrasto alle discriminazioni e la prevenzione della violenza di genere. In questo ambito, il 2025 segna un consolidamento e un rafforzamento delle risorse stanziate. L'Amministrazione ha confermato il sostegno economico al Centro Pari Opportunità e al Centro Antiviolenza Valdelsano, potenziando gli interventi operativi gestiti in rete tramite la Fondazione Territori Alta Valdelsa (FTSA) e la Società della Salute (SDS). A questa rete di protezione si affiancano due scelte di forte rilievo simbolico e culturale: l'adesione formale dell'Ente alla **Rete RE.A.DY** (la rete nazionale delle pubbliche amministrazioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) e il finanziamento di un **nuovo progetto educativo promosso nelle scuole**, dedicato alla sensibilizzazione, al rispetto delle differenze e al contrasto del bullismo e del cyberbullismo.

Grazie a questo doppio movimento — che da un lato estrapola la dimensione di genere "nascosta" nelle spese manutentive indirette e dall'altro raddoppia l'efficacia delle azioni dirette di tutela —, **la quota delle Spese Neutre sulla spesa corrente scende dal 94,51% del 2024 all'84,31% del 2025,** dimostrando una maturazione complessiva della macchina comunale nell'orientare le proprie risorse correnti verso l'equità e la giustizia sociale.

La spesa in conto capitale: una maggiore ricomposizione

Se la spesa corrente garantisce la gestione quotidiana dei servizi e il funzionamento della macchina comunale, il bilancio degli investimenti (conto capitale) risponde a logiche programmatorie di medio-lungo periodo. Nell'interpretare il confronto tra i consuntivi del 2024 e del 2025 occorre premettere un principio finanziario fondamentale: **la spesa in conto capitale è per sua natura condizionata dalla ciclicità temporale delle opere pubbliche**. La realizzazione o la ristrutturazione straordinaria di un'infrastruttura (come una scuola o un impianto sportivo) non costituisce una voce ripetibile annualmente, ma risponde all'avanzamento dei cantieri, all'aggiudicazione dei bandi e alla tempistica di erogazione dei finanziamenti regionali o nazionali.

Copia informatica per consultazione

Ne deriva che gli scostamenti registrati tra le due annualità non sono solo il semplice esito di un affinamento metodologico, ma il riflesso di un **imponente ciclo di investimenti straordinari** concentrati nel 2025 su strutture ad alto valore sociale e di conciliazione.

Nel consuntivo 2024, la spesa in conto capitale era assorbita per il 97,68% del totale da interventi manutentivi e infrastrutturali generici classificati come Spese Neutre. Nel 2025, la quota delle spese neutre sugli investimenti scende al **67,40% (€ 3.237.494,00)**, consentendo alle spese indirette sensibili al genere di salire dal 2,32% a ben il **32,60% dell'intero bilancio in conto capitale**.

L'analisi di dettaglio delle risorse investite nel 2025 evidenzia le principali voci di spesa straordinaria:

L'istruzione e l'edilizia scolastica rappresentano la voce di maggiore impatto. L'Amministrazione ha destinato **1.216.446,00 euro** alla riqualificazione, messa in sicurezza e adeguamento dell'edilizia scolastica. A questo proposito, la rilevanza strategica della scuola per l'Amministrazione è dimostrata anche dalla gestione delle complessità attuative: nonostante le rilevanti difficoltà operative e contrattuali insorte con il consorzio esecutore dei lavori, in ambito PNRR, il Comune non ha arretrato rispetto all'obiettivo. Anticipando una scelta programmatoria che va oltre il perimetro del Consuntivo 2025, l'Amministrazione è riuscita nel 2026 a sbloccare la situazione e a far ripartire il cantiere con risorse proprie del bilancio comunale, confermando che l'adeguamento delle strutture scolastiche costituisce una priorità assoluta per il diritto allo studio e per la conciliazione dei tempi di vita delle famiglie.

A differenza del 2024 (in cui la voce era pari a zero), nel 2025 sono stati impegnati **156.986,00 €** per la riqualificazione dei presidi di assistenza e delle strutture abitative sociali destinate ai soggetti fragili e non autosufficienti. Nello specifico sono stati impegnati 31.914,00 € per interventi di manutenzione straordinaria sul patrimonio abitativo pubblico e sugli alloggi ERP. Questi investimenti rivestono un'indiretta ma cruciale valenza di genere, poiché l'accesso a un alloggio sicuro ed economico rappresenta il primo fattore di protezione per i nuclei monoparentali femminili, per le donne anziane sole e per le donne impegnate in percorsi di autonomia e di fuoriuscita dalla violenza.

Gli investimenti salgono a **98.276,00 €** anche per l'ammodernamento degli **impianti sportivi comunali**, concepiti come spazi di promozione della salute, di aggregazione giovanile e di superamento degli stereotipi di genere nello sport. La riqualificazione delle strutture — che comprende gli interventi sul polo di Santa Lucia e la programmazione per il campo sintetico del 'Chellino' — si salda con il percorso avviato dall'Amministrazione nell'estate del 2025 a tutela dei giovani e delle famiglie di San Gimignano. A seguito della risoluzione del contratto con il precedente gestore, il Comune è intervenuto con tempestività per sbloccare la situazione e garantire, già dal 1° settembre 2025, la riapertura di Santa Lucia con l'affidamento transitorio alla Nuova Sangimignanese Calcio ASD. Questo intervento ha consentito la ripartenza immediata della Scuola Calcio e delle attività giovanili e amatoriali, evitando di privare centinaia di ragazzi del diritto allo sport. L'Amministrazione ha sostenuto direttamente l'avvio coprendo i costi delle utenze per l'intera stagione e stanziando un contributo straordinario alla gestione. Garantire un accesso continuativo alle strutture non è solo una scelta ricreativa, ma un'infrastruttura sociale a supporto delle famiglie, fondamentale per favorire l'aggregazione, il benessere psico-fisico e la pari opportunità di accesso allo sport.

In conclusione, l'andamento del bilancio in conto capitale dimostra che, quando le dinamiche congiunturali delle opere pubbliche aprono finestre di investimento straordinario, l'Amministrazione sceglie di incanalare quote imponenti di risorse verso le scuole, il sociale, la casa e lo sport, trasformando il mattone in una leva permanente di inclusione e pari opportunità.

Copia informatica per consultazione

Il quadro complessivo

Mettendo a sistema la spesa corrente e la spesa in conto capitale, la riclassificazione del Consuntivo 2025 restituisce un'immagine chiara e strutturale del bilancio del Comune di San Gimignano: la progressiva transizione da una fase di rilevazione analitica iniziale a un modello di programmazione consapevole e integrato.

Nel 2024, l'applicazione del criterio di massima cautela metodologica aveva portato a classificare come "Neutre “oltre il 95% delle risorse complessivamente analizzate dall'Ente. Nel 2025, la quota di spesa neutra scende nettamente sotto la soglia dell'80% del totale (attestandosi al **79,18%**, pari a € 12,53 milioni su un monte totale riclassificato cresciuto a € 15,83 milioni). Parallelamente, l'insieme delle **Spese Indirette sensibili al genere (Codici 2a e 2b) compie un balzo straordinario, passando dal 4,63% del 2024 a ben il 20,68% del bilancio complessivo riclassificato nel 2025**, sfiorando i 3,28 milioni di euro tra gestione corrente ed edilizia pubblica.

Questo risultato riflette l'azione combinata dei due pilastri su cui si è retta l'azione dell'Amministrazione:

- **L'affinamento analitico della gestione corrente:** L'isolamento e la valorizzazione della valenza sociale di servizi ordinari prima inclusi nel blocco neutro, come il trasporto urbano di prossimità (City bus), la pubblica illuminazione e la manutenzione dei parchi e delle aree gioco.
- **La concentrazione degli investimenti straordinari in conto capitale:** La scelta strategica di indirizzare i grandi cantieri del 2025 verso l'edilizia scolastica e prescolastica, la riqualificazione degli impianti sportivi comunali, l'edilizia residenziale pubblica e le strutture socioassistenziali.

L'andamento complessivo dimostra che l'integrazione della prospettiva di genere non ha interessato nicchie marginali di intervento, ma ha rimodellato in profondità la distribuzione e la qualificazione della spesa pubblica comunale.

Se la riclassificazione contabile della spesa offre una mappa finanziaria dell'impegno dell'Amministrazione, l'analisi dei servizi erogati consente di valutare l'impatto reale delle politiche pubbliche sulla vita quotidiana delle cittadine e dei cittadini.

Per il Comune di San Gimignano, promuovere l'equità di genere significa agire su due direttrici prioritarie e interconnesse: da un lato, consolidare l'infrastruttura sociale dei servizi di conciliazione e supporto alle famiglie, alleggerendo i carichi di cura che gravano prevalentemente sulle donne; dall'altro, rafforzare la rete territoriale di prevenzione e contrasto della violenza di genere, promuovendo la cultura dei diritti e della non discriminazione.

I dati demografici e occupazionali del territorio evidenziano come la conciliazione tra vita professionale e carichi familiari rappresenti uno dei principali snodi per la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. L'azione dell'Amministrazione si articola pertanto in un sistema integrato di interventi volte a garantire continuità educativa, accessibilità economica e supporto organizzativo ai nuclei familiari nel corso di tutto l'anno. La rete dei **servizi comunali per l'infanzia e l'istruzione** — la cui analisi di dettaglio sui servizi 0-3 anni è oggetto del paragrafo specifico a seguire — costituisce il pilastro fondamentale della conciliazione lavorativa. A completamento dell'offerta educativa ordinaria, l'Ente garantisce servizi ausiliari ad alto

Copia informatica per consultazione

impatto organizzativo come il **trasporto scolastico e la refezione**, concepiti per sollevare le famiglie dalla gestione degli spostamenti intermedi e dalla preparazione dei pasti durante la giornata lavorativa.

La continuità di questo supporto ai tempi di vita non si interrompe con la chiusura delle scuole: durante i mesi estivi, quando aumenta il rischio di sovraccarico di cura domestica a carico delle madri e delle reti familiari ufficiose (come i nonni), l'Amministrazione garantisce un sostegno concreto attraverso il patrocinio e l'erogazione di contributi economici diretti alle famiglie per la frequenza dei **centri estivi** del territorio, assicurando così sia la continuità di custodia e socializzazione per i minori, sia un reale sollievo conciliativo durante la sospensione delle attività didattiche. Al tempo stesso, affinché la conciliazione sia un diritto effettivo e non un privilegio, la rimozione delle barriere economiche costituisce una precisa scelta di equità sociale: l'applicazione di fasce esenzionali e agevolazioni tariffarie calibrate sull'ISEE familiare per le mense, i trasporti e i centri estivi, garantisce che il supporto alla genitorialità sia pienamente accessibile anche ai nuclei economicamente più vulnerabili e alle cittadine straniere residenti.

La Rete di Protezione e i Servizi Antiviolenza

L'azione dell'Ente si sviluppa principalmente all'interno della rete di protezione della Valdelsa, sostenuta finanziariamente dal Comune in collaborazione con la Società della Salute e gestita operativamente tramite la Fondazione Territori Alta Valdelsa (FTSA), il Centro Pari Opportunità e il Centro Antiviolenza "Donne Insieme Valdelsa". Questa sinergia garantisce alle donne residenti accoglienza protetta, supporto psicologico, consulenza legale e, nei casi d'emergenza, la messa in sicurezza in case rifugio ad indirizzo segreto. I dati di presa in carico rilevati dal Centro Antiviolenza zonale confermano la natura multiforme della violenza (psicologica, fisica, economica e stalking), esercitata prevalentemente all'interno delle mura domestiche da partner o ex-partner. La violenza economica, in particolare, si conferma uno dei principali fattori di condizionamento che ostacolano i percorsi di autonomia e l'interruzione delle relazioni abusive.

A livello di rete, il Comune ha confermato la propria visione strategica attribuendo il mandato di rappresentanza al Comune di Poggibonsi come capofila per il progetto "Da Istanbul all'Alta Valdelsa: essere una rete operativa integrata per donne in uscita dalla violenza", rafforzando l'operatività sinergica delle istituzioni locali. Parallelamente, si consolida l'adesione alla rete nazionale RE.A.DY per il contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e si potenzia lo Scaffale di Genere presso la Biblioteca Comunale.

La promozione dell'autonomia e della sicurezza delle donne si estende alla cura dello spazio urbano: gli interventi di potenziamento dell'illuminazione pubblica nei parchi, nei parcheggi e nelle frazioni (Badia a Elmi, Pancole, San Donato e Santa Lucia) completano l'azione dell'Ente, saldando la prevenzione sociale con la sicurezza territoriale per garantire alle donne la piena libertà di

Iniziative, Sensibilizzazione e Attività Sostenute dal Comune

Accanto alla rete di soccorso, l'Amministrazione promuove un'articolata attività di sensibilizzazione culturale, prevenzione ed empowerment femminile, sostenendo un'ampia trama di collaborazioni del terzo settore attraverso la concessione di patrocini, spazi e benefici economici indiretti. Questo impegno si concretizza in percorsi educativi nelle scuole, nel sostegno alle attività delle associazioni locali e in un fitto calendario di eventi legati a ricorrenze simbolo (8 marzo, 17 maggio, 2 giugno, 25 novembre). L'obiettivo politico è mobilitare la comunità affinché San Gimignano si affermi sempre più come una "città con le donne".

Copia informatica per consultazione

Di seguito l'elenco cronologico e tematico delle principali attività patrocinate o promosse nel corso del 2025:

Presentazione del libro "Un sasso mille emozioni", promossa dall'Associazione Valdelsadonna.

"Donne Fiere", progetto di rete zonale che coniuga memoria storica e visione del futuro, in cui ogni municipalità seleziona una figura femminile di riferimento distintasi per il superamento degli stereotipi di genere.

"Trekking Wild delle Donne", percorso di 13 km con guida ambientale, visita e degustazione. Iniziativa con incasso devoluto all'associazione Donne Insieme Valdelsa

"Oltre le Stelle", incontro con l'astrofisica Edwige Pezzulli sul valore delle donne nella ricerca scientifica, a partire dal libro "Oltre Marie, prospettive di genere nella scienza".

Corso di formazione LIS per Docenti

"Se tu avessi parlato Desdemona", evento di letture a cura di Albalisa Sampieri con incursioni musicali di Marco Iacoboni, promosso nell'ambito della Rete RE.A.DY in collaborazione con Arcigay Siena Movimento Pansessuale.

Campagna "Ottobre Rosa": Iniziative culturali e di supporto curate dall'associazione Valdelsadonna per la promozione della salute femminile.

"Donne in Rosa": Serata di solidarietà, moda e spettacolo (con Associazione Rossogabau e Valdelsa Donna) con una sfilata di donne che hanno affrontato un percorso oncologico nei panni di modelle, offrendo un messaggio di rinascita e forza collettiva.

"Pagine di Vita - La sfida che mi ha cambiato": Letture di storie vere e intime di donne della Valdelsa, evento conclusivo del progetto promosso da Selena Italy

"Fumetti e Musica": Il femminicidio raccontato attraverso la musica del compositore Alessio Colomboli ("LIL JC") e i disegni del vignettista Dimitri Gori.

"Il rumore del silenzio": Spettacolo teatrale messo in scena dalla compagnia della Casa di Reclusione per dare voce al sommerso della violenza, con la direzione artistica di Empatheatre.

"Contro il silenzio": Installazione temporanee di una panchina rossa in Piazza Duomo, in collaborazione con Auser

"Sorelle noi vi crediamo": Esposizione dalla finestra del palazzo comunale di uno stendardo con i volti delle vittime di femminicidio del 2025.

"Cara Giulia. Quello che ho imparato da mia figlia" di Gino Cecchettin: lettura condivisa del libro.

"Emozioni, ormoni e altre catastrofi: un luogo sicuro per parlare di emozioni, corpi, sesso e consenso" con la dott.ssa Valeria Renga, in collaborazione con il Centro Antiviolenza Valdelsa.

"Esagerate. Più che un aggettivo un'esortazione", di e con Cinzia Spanò, organizzato con il Centro Pari Opportunità.

I servizi educativi per la prima infanzia (fascia 0–3 anni) costituiscono la dorsale strategica delle politiche di parità e conciliazione del Comune di San Gimignano, agendo come fattore primario per sostenere l'occupazione femminile e ridurre l'asimmetria nei carichi di cura familiari. L'offerta comunale si articola

Copia informatica per consultazione

attorno all'asilo nido comunale (30 posti) e alla rete delle strutture private accreditate e convenzionate (36 posti), per una capacità complessiva di 66 posti. Nel quadriennio 2022/2026 la domanda di iscrizione ha registrato una crescita e un forte consolidamento: se nel 2022 le domande complessive erano 68 (di cui 39 per il nido comunale e 29 per i posti convenzionati), nel 2025 si è raggiunto un picco di 86 richieste a fronte di una disponibilità complessiva di 66 posti.

Questo incremento costante della domanda trova una duplice motivazione nelle politiche tariffarie e di sostegno economico attivate sia dall'Ente comunale che dalla Regione: da un lato, l'applicazione di rette fortemente agevolate e scaglionate sull'ISEE per la frequenza del nido comunale; dall'altro, il decisivo impatto della misura regionale "Nidi Gratis" (PR FSE+ 2021-2027), che garantisce la gratuità o il quasi totale azzeramento della retta per i nuclei familiari con ISEE entro i 35.000 euro. Nel corso del 2025, la misura ha consentito di concedere 51 agevolazioni per un importo complessivo di € 178.469,40, azzerando la retta per i nuclei familiari con ISEE fino a 35.000 euro e rimuovendo la principale barriera economica che in passato induceva molte madri a rinunciare alla permanenza nel mercato del lavoro.

I livelli di copertura collocano San Gimignano ben al di sopra dello storico parametro del 33% fissato a Barcellona, allineando il territorio ai più ambiziosi target europei e del PNRR del 45%. Questa centralità si riflette direttamente sui dati contabili del Consuntivo 2025: la spesa corrente per i Servizi all'infanzia e all'adolescenza sale a € 963.699,20 rispetto ai € 228.752,73 del 2024. Questo incremento combina l'investimento diretto nella prima infanzia con l'affinamento metodologico della riclassificazione contabile, che ha spostato i servizi ausiliari all'istruzione (refezione e trasporto scolastico, pari a oltre 680 mila euro) dalle spese neutre alle Spese Indirette alla persona e alla famiglia, riconoscendoli come infrastrutture materiali di conciliazione.

L'analisi dei servizi 0–3 anni mette infine in luce un rilevante spunto di riflessione culturale legato alla composizione del personale: l'organico educativo dell'asilo nido comunale e della scuola dell'infanzia è composto per il 100% da donne (7 educatrici al nido e 13 insegnanti all'infanzia, a fronte di zero uomini). Un dato che confermando la persistenza dello stereotipo culturale che associa la cura dell'infanzia al solo genere femminile, indica la necessità di proseguire nelle azioni di sensibilizzazione affinché l'accudimento e l'educazione vengano riconosciuti come responsabilità sociali condivise dall'intera comunità.

Il supporto ai tempi extrascolastici ed estivi: centri estivi e doposcuola

La strategia dell'Amministrazione comunale a sostegno delle famiglie e della conciliazione vita-lavoro riconosce che il tempo educativo e di cura non possa esaurirsi nel solo perimetro del calendario scolastico ordinario. La sospensione estiva e la gestione delle ore pomeridiane rappresentano infatti due snodi critici in cui si concentra il rischio di un sovraccarico di lavoro domestico e di accudimento, destinato a gravare prevalentemente sulle madri e sulle reti familiari informali. Per rispondere a questa sfida in modo strutturato, il Comune di San Gimignano ha consolidato un'offerta integrata dedicata al tempo extrascolastico ed estivo, agendo sia sul versante del sostegno alle realtà del terzo settore, sia su quello dell'accessibilità economica diretta per la cittadinanza.

Nel contesto delle attività estive, l'Ente ha saputo intercettare e canalizzare risorse dedicate, garantendo l'erogazione di € 7.137,36 di contributi ministeriali a favore delle associazioni territoriali impegnate nell'organizzazione dei campi estivi a San Gimignano, sostenendo così la qualità organizzativa e la varietà delle proposte educative sul territorio. A questa quota di provenienza statale, il Comune ha affiancato un investimento diretto attinto dal proprio bilancio, destinando € 7.230,00 in contributi economici diretti alle famiglie per l'abbattimento delle rette di frequenza. Questa scelta politica ha consentito di raggiungere nel

Copia informatica per consultazione

2025 ben 45 minori beneficiari (a fronte dei 22 sostenuti nel 2024), raddoppiando la platea raggiunta e garantendo un sollievo economico concreto ai nuclei familiari.

Accanto all'offerta estiva, la continuità della conciliazione si realizza anche durante l'anno scolastico attraverso il potenziamento dei servizi di doposcuola, concepiti per accompagnare gli alunni nelle ore pomeridiane e nella socializzazione, sollevando i genitori dagli incastri organizzativi quotidiani. In questa prospettiva, l'Amministrazione ha programmato un decisivo sviluppo della rete territoriale: per il 2026, l'Ente ha infatti già avviato una manifestazione di interesse finalizzata ad attivare il servizio di doposcuola anche presso il capoluogo, affiancandolo al presidio già operativo nella frazione di Ulignano. Questo potenziamento estende la copertura dei servizi pomeridiani a tutto il territorio comunale, confermando la volontà dell'Amministrazione di strutturare una rete capillare e permanente di supporto ai tempi di vita delle famiglie durante l'intero arco dell'anno.

A completamento dell'offerta extrascolastica, un ruolo centrale è ricoperto dallo sport, concepito come spazio fondamentale di promozione della salute e di aggregazione giovanile. La pratica sportiva rappresenta un presidio educativo strategico per le nuove generazioni e, in un'ottica di genere, assume una valenza cruciale per il superamento degli stereotipi. Garantire un accesso equo e destrutturato da pregiudizi alle discipline sportive offre a bambine e ragazze spazi di empowerment e consapevolezza delle proprie capacità, promuovendo una cultura concreta delle pari opportunità di accesso allo sport. Sostenere le associazioni dilettantistiche del territorio e garantire un accesso continuativo alle strutture – come dimostrato dall'impegno dell'Amministrazione per la continuità delle attività giovanili e amatoriali – non risponde solo a una finalità ricreativa, ma costituisce un investimento in una vera e propria infrastruttura sociale a supporto delle famiglie. Lo sport affianca e rafforza il sistema di welfare locale, supportando attivamente la conciliazione dei tempi di vita e favorendo il benessere psico-fisico all'interno di una comunità più inclusiva.

Prevenzione e contrasto della violenza contro le donne

Il contrasto alla violenza di genere costituisce per l'Amministrazione Comunale di San Gimignano una priorità politica e sociale inderogabile. L'Ente affronta il fenomeno non come una serie di episodi emergenziali, ma come una criticità strutturale, culturale e pervasiva che affonda le sue radici nelle disparità di potere e negli stereotipi tradizionali. Per questo motivo, l'azione di governo locale si sviluppa lungo una strategia integrata e multilivello che unisce la protezione immediata e la messa in sicurezza delle vittime alla prevenzione culturale, all'educazione nelle scuole, alla tutela dei diritti civili e alla riqualificazione della dimensione urbana.

L'infrastruttura di soccorso e tutela delle donne vittime di violenza si fonda sulla rete territoriale della Valdelsa, sostenuta dal Comune in stretta collaborazione con la Società della Salute e gestita operativamente tramite la Fondazione Territori Alta Valdelsa (FTSA), il Centro Pari Opportunità (CPO) e il Centro Antiviolenza (CAV) "Donne Insieme Valdelsa". Nel Consuntivo 2025, l'Amministrazione ha confermato e rafforzato il proprio impegno finanziario, destinando € 4.570,60 alla gestione del CPO e del CAV e € 6.860,06 ai progetti specifici di genere attivati tramite FTSA e SdS Valdelsa (in crescita rispetto ai € 4.772,25 del 2024). La forza di questo sistema risiede nel Protocollo operativo per la protezione e la messa in sicurezza delle donne vittime di violenza e dei minori coinvolti (siglato nel 2022), che vede la firma congiunta di una pluralità di attori istituzionali — CAV, USL Toscana Sud-Est, FTSA, Prefettura, Questura, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizie Municipali, Ordine degli Avvocati, SdS, Pronto Soccorso di

Copia informatica per consultazione

Campostaggia, Atelier Vantaggio Donna e ODCEC di Siena — trasformando i singoli interventi in una rete di responsabilità collettiva.

L'analisi dei dati territoriali evidenzia la natura complessa, sommersa e multiforme dei maltrattamenti: nel corso del 2025 il Centro Antiviolenza di zona ha accolto complessivamente 80 donne (di cui 59 nuovi accessi), confermando il volume di attività registrato nel 2024 con 79 prese in carico. La netta maggioranza delle vittime è di nazionalità italiana (60 cittadine italiane, 6 UE e 14 extra-UE nel 2025), dimostrando come la violenza sia un fenomeno trasversale e profondamente radicato nella nostra società.

Nel 2025 sono state 9 le donne residenti a San Gimignano che si sono rivolte allo sportello del centro Anti Violenza (di cui 5 nuovi accessi; 6 cittadine italiane e 3 straniere), dato in continuità con le 8 residenti seguite nel 2024. Le tipologie di abuso rilevate per le residenti confermano il carattere cumulativo della violenza: 8 casi di violenza psicologica, 5 di violenza fisica, 5 di violenza economica, 2 di violenza sessuale e 1 di stalking. Per 4 donne l'autore dell'abuso è il partner attuale, per 2 si tratta dell'ex partner, mentre i restanti casi vedono coinvolti familiari, conoscenti o sconosciuti. La violenza si consuma prevalentemente tra le mura domestiche e la violenza economica rappresenta l'ostacolo principale che priva le donne dell'indipendenza finanziaria necessaria a interrompere le relazioni abusive. Tra i percorsi avviati nel 2025 a San Gimignano, 3 donne proseguiranno l'assistenza nel 2026, 1 è stata inviata ad altro servizio, 1 ha raggiunto gli obiettivi prefissati e 4 hanno sospeso o abbandonato la presa in carico.

A questi dati si affiancano le comunicazioni ufficiali della Stazione dei Carabinieri di San Gimignano per l'anno 2025, che registrano sul territorio comunale 1 denuncia formale per violenza contro le donne, 1 episodio di molestia sessuale fisica, 3 aggressioni verbali e fisiche e 9 borseggi.

Accanto alla protezione immediata, l'Amministrazione ha consolidato la governance di rete e la prevenzione culturale. A livello sovra-comunale, il Comune ha riaffermato la propria visione strategica conferendo il mandato di rappresentanza al Comune di Poggibonsi quale capofila per il progetto "Da Istanbul all'Alta Valdelsa: essere una rete operativa integrata per donne in uscita dalla violenza".

Sul piano educativo e giovanile, nel 2025 l'Ente ha promosso e finanziato un progetto strategico di prevenzione e contrasto al bullismo e al cyberbullismo rivolto agli studenti dell'Istituto Comprensivo e alle loro famiglie (€ 6.039,00), volto a sviluppare competenze empatiche, rispetto delle differenze e consapevolezza critica fin dall'età scolastica. Un elemento di profonda innovazione culturale è rappresentato dal sostegno accordato al Gruppo Tiresia Alta Valdelsa, con un ciclo di incontri rivolti specificamente alla popolazione maschile per promuovere la riflessione sulla gestione delle emozioni, sulla paternità consapevole e sul rifiuto di ogni forma di prevaricazione nelle relazioni affettive.

Il contrasto alla violenza si salda inoltre con la promozione dell'uguaglianza e la tutela dei diritti civili, confermando l'adesione alla rete nazionale RE.A.DY contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, erogando un contributo all'Associazione Arcigay per il progetto "Abbattiamo i pregiudizi" (€ 2.857,14). Contestualmente, è stato potenziato lo Scaffale di Genere presso la Biblioteca Comunale — presidio culturale caratterizzato da un'utenza a marcata prevalenza femminile—, arricchito con testi dedicati al superamento degli stereotipi.

Come già anticipato, l'impegno per l'autonomia e la sicurezza delle donne trova un naturale completamento nella conformazione materiale del territorio. Nella riclassificazione della spesa del Consuntivo 2025, gli interventi di potenziamento ed efficientamento dell'illuminazione pubblica nei parchi, nei parcheggi e in tutte le frazioni comunali (Badia a Elmi, Pancole, San Donato e Santa Lucia) contribuiscono a garantire spazi pubblici ben illuminati e curati al fine di contrastare la percezione di insicurezza e a restituire alle cittadine la piena libertà di movimento e di fruizione della città ad ogni ora del giorno e della notte

Copia informatica per consultazione

Prospettive di sviluppo dell’analisi della spesa in ottica di genere

L'esperienza maturata nel biennio 2024-2025 dimostra come **la riclassificazione della spesa sia un processo dinamico e in costante affinamento**. Se nelle prime due annualità l'attenzione dell'Amministrazione si è concentrata sulla definizione della baseline metodologica e sulla corretta rilevazione consuntiva (ex post) delle risorse, la prospettiva di medio-lungo periodo del Comune di San Gimignano mira a trasformare il Bilancio di Genere in un vero e proprio asse di programmazione strategica ordinaria.

In coerenza con gli impegni assunti nell'ambito del progetto regionale PEACE 2 (PR FSE+ 2021-2027) e con gli indirizzi della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le principali direttrici per l'evoluzione dell'analisi della spesa nelle prossime annualità si articolano nei seguenti ambiti prioritari:

Transizione dalla dimensione consuntiva (ex post) alla valutazione preventiva (ex ante):

L'obiettivo primario dei prossimi cicli di bilancio è integrare la prospettiva di genere fin dalla fase iniziale di pianificazione finanziaria e politica. Si intende introdurre criteri e obiettivi di genere all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Bilancio di Previsione e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO/PEG). In questo modo, l'impatto stimato sulle cittadine e sui cittadini diventerà uno dei parametri di valutazione e orientamento delle decisioni allocative prima ancora che le risorse vengano impegnate.

Superamento graduale della neutralità contabile in ambiti strategici:

La scelta metodologica di mantenere nel "Codice 0 - Spese neutrali" le macro-voci infrastrutturali, manutentive e ambientali (gestione del patrimonio, viabilità generale, promozione turistica) ha risposto a un principio di massima cautela per evitare facili sovrastime. Nelle prossime annualità, l'Amministrazione intende estendere la riclassificazione ad ambiti attualmente considerati "neutri", isolando e valorizzando come sensibili al genere quegli interventi in conto capitale e di gestione ordinaria (es. progetti di rigenerazione urbana, arredo e illuminazione dei parchi, mobilità sostenibile) progettati con specifici indicatori di accessibilità, fruibilità e sicurezza per le donne.

Integrazione informativa con gli Enti della gestione associata (SdS Valdelsa e FTSA):

Per quanto riguarda la spesa sociale in quota capitaria, l'obiettivo è perfezionare i canali di scambio informativo con la Società della Salute Valdelsa e la Fondazione Territori Alta Valdelsa. L'intenzione è quella di consolidare un flusso di monitoraggio contabile e prestazionale sempre più tempestivo, che consenta di superare l'utilizzo di stime e di tracciare con esattezza le prese in carico e i costi consuntivati per i residenti di San Gimignano nei servizi alla disabilità, alla non autosufficienza e al contrasto della violenza.

Partecipazione e valutazione qualitativa degli impatti:

L'analisi quantitativa dei numeri di bilancio sarà sempre più affiancata da momenti di valutazione qualitativa e partecipata. Attraverso il coinvolgimento attivo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), del Tavolo Pari Opportunità e delle associazioni del territorio, si intende verificare la reale rispondenza tra le risorse stanziate dall'Ente e i bisogni espressi dalla comunità, garantendo che l'impegno per la parità si traduca in un miglioramento tangibile della qualità della vita di tutte e di tutti.

Valutazione complessiva e conclusioni

Copia informatica per consultazione

Il Bilancio di Genere non rappresenta un mero esercizio di rendicontazione contabile né un adempimento formale, ma si afferma come una scelta di fondo di democrazia e di trasparenza politica. Integrandosi nei documenti guida dell'Amministrazione, questo strumento testimonia la determinazione di fare dell'equità la chiave di lettura trasversale dell'intero operato pubblico, affinché ogni scelta amministrativa venga valutata in base al suo impatto reale sulla vita quotidiana delle persone.

Superare la presunta "neutralità" dell'azione pubblica ha significato riconoscere che le decisioni finanziarie, le politiche di investimento e la gestione dei servizi non sono mai neutre: esse incidono in modo differente sui tempi, sulle opportunità e sulla libertà di scelta di donne e uomini. Far emergere questa consapevolezza nel governo del territorio è il primo passo per trasformare l'uguaglianza da principio astratto a politica materiale.

L'integrazione tra l'analisi delle risorse e la valutazione dei servizi erogati evidenzia in questo bilancio la volontà di costruire una vera e propria infrastruttura di cittadinanza sensibile al genere, fondata su direttrici politiche chiare e interconnesse.

L'esperienza maturata dimostra che il Bilancio di Genere non è un punto d'arrivo, ma un percorso dinamico in continua evoluzione. La prospettiva di futuro dell'Amministrazione mira a consolidare questo approccio come metodo ordinario di governo, compiendo il passaggio decisivo dalla valutazione a consuntivo alla programmazione preventiva. Orientare le decisioni allocative fin dalla fase di pianificazione permetterà di stimare l'impatto di genere prima ancora di impegnare le risorse pubbliche.

Garantire risposte concrete alla conciliazione, sostenere i presidi di libertà contro le discriminazioni, riappropriarsi dello spazio urbano e valorizzare le persone testimoniano la convergenza tra rigore amministrativo e giustizia sociale. È la conferma della volontà politica dell'Amministrazione di fare di San Gimignano una comunità equa, sicura, inclusiva e accogliente per tutte e per tutti.

Copia informatica per consultazione

C O M U N E D I SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SERVIZIO RAGIONERIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1085/2026 del SERVIZIO RAGIONERIA ad oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002 si esprime ai sensi dell’art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

08/10/2026

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale

Copia informatica per consultazione

C O M U N E D I SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SETTORE SETTORE SERVIZI FINANZIARI, MOBILITA' E FARMACIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1085/2026 ad oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002 si esprime ai sensi dell’art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

08/10/2026

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 206 del 08/10/2026

RAGIONERIA

Oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002. .

La su estesa delibera viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

li, 09/10/2026

Il Responsabile della Pubblicazione
(COPPOLA ELEONORA)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 206 del 08/10/2026

RAGIONERIA

Oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002. .

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 23/10/2026

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 206 del 08/10/2026

Oggetto: APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER L'ANNO 2025 NELL'AMBITO DEL PROGETTO "PEACE 2 - PROGETTARE E ANIMARE COMUNITÀ EDUCANTI 2" - PROGETTO FINANZIATO DALLA REGIONE TOSCANA CON RISORSE DEL PR FSE+ 2021-2027, PRIORITÀ 1 - ATTIVITÀ 1.C.2 AZIONI DI SISTEMA E DI MAINSTREAMING - CODICE.I. FSE: 8 - 317648 - CUP B39I24001980002. .

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 09/10/2026 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 29/10/2026

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica per consultazione