



*Iniziativa Pilota*

## **Analisi del Posto di Lavoro**

**AREZZO**

**Settembre 2007**

Capitolo 1 Ambiente	1
Capitolo 2 Economia	5
Capitolo 3 Socio-cultura	9
Capitolo 4 Equità sociale tra persone	12
Capitolo 5 Equità interlocale tra territori	17
Capitolo 6 Equità inter-temporale tra generazioni	19
Capitolo 7 Diversità	22
Capitolo 8 Sussidiarietà	24
Capitolo 9 Networking e partnership	26
Capitolo 10 Partecipazione	28

*Il progetto AWARDS è stato realizzato con il supporto della Commissione Europea nell'ambito dell'Articolo 6 – Fondo Sociale Europeo – Misure Innovative (Convenzione N° VS/2005/0315)*

Le opinioni espresse nel presente documento sono quelle degli autori e non rappresentano necessariamente il punto di vista della Commissione Europea.



**UNIONE EUROPEA  
Fondo Sociale Europeo  
Articolo 6 Misure Innovative**

# Capitolo1: Ambiente (Cosa)

## Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:
- Riduzione del consumo di risorse naturali, Riutilizzazione di prodotti, Riciclo di prodotti, scarti di lavorazione, semi-lavorati e rifiuti (principio delle “3R” per proteggere gli ecosistemi)
- Diffusione di processi, prodotti e tecnologie pulite
- Prevenzione e riduzione dell’inquinamento
- Utilizzazione di fonti di energia rinnovabili
- Luoghi di lavoro salubri e sicuri
- Abbattimento di barriere e rischi fisici per prevenire il logorio delle capacità umane
- Progettazione ergonomica dei posti di lavoro per ridurre il declino fisico

## Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●●
Incentivi regionali per la certificazione etica SA8000	●●●●
legge 626	●●●●●
applicazione normativa sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in aziende piccole o familiari	●●●
maggior diffusione del riciclo alcuni prodotti ( carta, cartucce inchiostro ecc. )	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●
scarse informazioni sui risparmi economici ottenibili	●●●●
no formazione su tema	●●●●
ancora poca attenzione all'inquinamento ambientale	●●●
scarsa diffusione di processi prodotti e tecnologie pulite	●●●
sottostima dei problemi ergonomici	●●●●
scarso utilizzo di fonti di energia rinnovabili a fronte di finanziamenti pubblici	●●●
scarsità di risorse economiche delle aziende per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro	●●●
<b>Opportunità</b>	●●●●
check up gratuiti e proposte di piani di miglioramento	●●●
nuove economie - kyoto	●●●●●
maggior attenzione all'utilizzo di fonti di energia rinnovabili	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
sviluppo forzato paesi emergenti	●●●●●
utilizzo non appropriato delle risorse naturali	●●●
immissione in atmosfera di sostanze chimiche da insediamenti produttivi	●●●
la crisi economica e l'esiguità dimensionale delle imprese diminuiscono l'attenzione a sicurezza ed ergonomia	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Rifiuti totali (Tonnellate per anno)	4	148,20
Rifiuti per unità di fatturato (Indice (Tonnellata / fatturato in Euro) per anno)	3	0,06
Rifiuti pericolosi (Percentuale rifiuti pericolosi su totale rifiuti per anno)	1	6,25
Totale di materiali di imballaggio (Tonnellate per anno)	2	19,05
Totale consumo energetico (Megajoule (MJ) per anno)	5	3.341.439,75
Totale consumo energetico per unità di fatturato (Indice (MJ / Fatturato Euro) per anno)	1	0,26
Utilizzo di fonti di energia rinnovabile (impianti idroelettrici, eolici, solari, geotermici e biomasse/rifiuti) (Rapporto tra energia da fonti rinnovabili ed consumo energetico totale per anno)		
Totale emissioni gas serra e produzione CO2 (Tonnellate per anno su aggregati di CO2 equivalenti)	1	7,65
Totale produzione CO2 per unità di fatturato (Indice (Tonnellate / Fatturato Euro) per anno)	1	0,00
Consumo acqua (Tonnellate per anno)	7	43.423,39
Consumo acqua per unità di fatturato (Indice (Tonnellate / Fatturato Euro) per anno)	3	0,17
Terreni contaminati da metalli pesanti, insetticidi e fertilizzanti, ecc. (Metri quadri di terreno contaminato per anno)		
Qualità dell'acque nel luogo di lavoro (Concentrazione massima di sostanze nocive in milligrammi per litro)		
Rischi e stress sul luogo di lavoro (I) (Livello massimo di rumore in decibel)	2	78,00
Rischi e stress sul luogo di lavoro (II) (Percentuale di postazioni di lavoro insalubri sul totale postazioni di lavoro)		
Postazioni di lavoro ergonomiche e abbattimento barriere fisiche (Percentuale di postazioni di lavoro controllate e/o migliorate per anno)	2	100,00

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Lei lavora usando procedure e metodi per ridurre, riutilizzare o riciclare materie prime, prodotti, ricambi, semi-lavorati e rifiuti	12	24,49%
Lei lavora usando Procedure e metodi per prevenire e ridurre l'inquinamento	10	20,41%
Lei lavora usando Tecnologie e processi puliti	7	14,29%
Lei lavora usando Fonti energetiche rinnovabili		
Sul lavoro è esposta a Vibrazioni da attrezzi manuali, macchinari, ecc.	7	14,29%
Sul lavoro è esposta a Forte rumore (deve alzare la voce per poter parlare con altre persone)	10	20,41%
Sul lavoro è esposta a Alte temperature	6	12,24%
Sul lavoro è esposta a Basse temperature	4	8,16%
Sul lavoro è esposta a Inalazione di vapori, fumi, polveri ed altre sostanze nocive	6	12,24%
Sul lavoro è esposta a Uso o contatto di materiali, prodotti e sostanze nocivi	2	4,08%
Sul lavoro è esposta a Radiazioni (raggi-X, radiazioni radioattive, luci di saldatura, raggi laser)	1	2,04%
Sul lavoro è esposta a Posizioni di lavoro quasi sempre stancanti o dolorose	8	16,33%
Sul lavoro è esposta a Sollevare o spostare carichi pesanti quasi sempre	6	12,24%
Sul lavoro è esposta a Stare in piedi o camminare quasi sempre	9	18,37%
Sul lavoro è esposta a Portare vestiario o attrezzature protettive quasi sempre	2	4,08%
Il suo luogo di lavoro è Controllato periodicamente	24	48,98%
Il suo luogo di lavoro è Migliorato se necessario	23	46,94%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Rumore		
- Molti	5	10,20%
- Pochi	8	16,33%
- Nessuno	29	59,18%

Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Inquinamento dell'aria		
- Molti	4	8,16%
- Pochi	14	28,57%
- Nessuno	25	51,02%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Mancanza di accesso a zone verdi o di ricreazione		
- Molti	4	8,16%
- Pochi	6	12,24%
- Nessuno	33	67,35%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Bassa qualità dell'acqua		
- Molti	5	10,20%
- Pochi	7	14,29%
- Nessuno	31	63,27%

## Capitolo2: Economia (Cosa)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:
- Investimenti in processi di produzione eco-efficienti
- Responsabilità Sociale delle Imprese (pari opportunità tra uomini e donne comprese)
- Lavori di qualità in attività relative allo sviluppo di procedimenti e prodotti ambientalmente sani
- Utilizzazione di Tecnologia di Informazione e Comunicazione (ICT) anche per facilitare il lavoro a distanza (teleworking)

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●●
diffusione regionale sa 8000	●●●●
destinazione risorse pubbliche per ICT	●●●●●
diffusione locale della certificazione di responsabilità sociale	●●●
interesse delle imprese ad ampliare gli investimenti e le produzioni socialmente responsabili anche ai fini di una maggiore competitività	●●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
poca liquidità per investimenti eco	●●●●●
no responsabilità ambientale imprenditore	●●●●
legislazione come peso	●●●●
scarsissimo utilizzo del telelavoro	●●●●
tessuto economico formato quasi solo da micro-imprese	●●●●
<b>Opportunità</b>	●●●●
promozione dei software open source	●●●●
diffusione europea buone prassi	●●●●●
finanziamenti orientati	●●●●
maggiore diffusione di prodotti e processi ecoefficienti	●●●
maggiori sgravi fiscali o altri aiuti per aziende che si impegnano sulla CSR	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
concorrenza internazionale no ecocompatibile	●●●●●
dumping extracomunitario	●●●●●
scarsa capacità di innovazione e investimento dovuta alle dimensioni aziendali	●●●●
che tutto si riduca all'ottenimento di agevolazioni perdendo di vista le finalità da conseguire	●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Principale settore di attivita' all'azienda		
- Agricoltura	0	0%
- Industria	6	42,86%
- Servizi	6	42,86%
Totale numero di dipendenti (Numero per anno)	14	361,86
Dipendenti in contratti a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	82,24
Dipendenti in contratti a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	11	19,33
Dipendenti in contratti di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	6	10,30
Dipendenti in lavoro stagionale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Dipendenti a chiamata (job-on-call) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Apprendisti o in contratto di formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	6	6,97
Dipendenti donne (I) (Numero per anno)	14	226,79
Dipendenti donne (II) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	49,03
Dipendenti donne in contratto a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	39,88
Dipendenti donne in contratto a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	11	11,66
Dipendenti donne in contratto di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	5	10,46
Dipendenti donne in lavoro stagionale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Dipendenti donne in lavoro a chiamata (job-on-call) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Donne in contratto di apprendistato o formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	4	5,38
Dipendenti uomini (I) (Numero per anno)	14	135,07
Dipendenti uomini (II) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	50,97

Dipendenti uomini in contratto a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	43,81
Dipendenti uomini in contratto a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	9	9,33
Dipendenti uomini in contratto di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	2	4,35
Dipendenti uomini in lavoro stagionale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Dipendenti uomini in lavoro a chiamata (job-on-call) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Dipendenti uomini in contratto di apprendistato o formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	3	9,33
Dipendenti in processi, con tecnologie e per prodotti favorevoli all'ambiente (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)		
Utilizzazione di sistemi di comunicazione via Internet	14	100,00%
Tele-lavoro da casa con computer e Internet	2	14,29%
Subappalto, esternalizzazione e lavoro autonomo	5	35,71%
Ore di lavoro straordinario	7	50,00%
Lavoro notturno e a turni	6	42,86%
Lavoro nei fine settimana	5	35,71%
Settimana lavorativa corta con orari giornalieri più lunghi	3	21,43%
Orari di lavoro irregolari ed imprevedibili	3	21,43%
Lavoro a tempo parziale (part-time)	10	71,43%
Utilizzo di cassa d'integrazione e sussidi similari	1	7,14%
Utilizzo di programmi per reddito o salario minimo	1	7,14%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Lei È una lavoratrice autonoma		
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato	42	85,71%
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo determinato	3	6,12%
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)	5	10,20%
Lei Ha un contratto di lavoro interinale	1	2,04%

Lei Ha un contratto di lavoro stagionale		
Lei Ha un contratto di lavoro a chiamata, cioè intermittente		
Lei Ha un contratto di apprendista o di formazione – lavoro		
Lei Lavora senza contratto scritto	1	2,04%
Lei Lavora da casa usando tecnologie di telecomunicazione (tele-lavoro con computer e Internet)	2	4,08%
Lei Lavora da casa (contratto di lavoro a domicilio, escluso tele-lavoro)		
Lei Lavora prevalentemente fuori casa e dai locali dell'azienda (per esempio, dai clienti, in piazza)	2	4,08%
Lei Utilizza computer, Internet ed e-mail per motivi professionali	25	51,02%
Lei Lavora in processi, con tecnologie e per prodotti favorevoli all'ambiente	5	10,20%
Lei Effettua ore di lavoro straordinario	14	28,57%
Lei Fa lavoro notturno o a turni	3	6,12%
Lei Lavora nei fine settimana	6	12,24%
Lei Lavora a settimana corta con orari giornalieri più lunghi	4	8,16%
Lei Lavora con orari irregolari ed imprevedibili	5	10,20%
Lei È in cassa integrazione o beneficia di similari indennità		
Lei Beneficia di reddito o salario minimo	1	2,04%
Compresa Lei stessa, quante persone all'incirca sono occupate nel luogo in cui lavora abitualmente		
- Meno di 10	14	28,57%
- Da 11 a 49	19	38,78%
- Da 50 a 99	4	8,16%
- Oltre 100	10	20,41%
In quale dei seguenti settori opera l'azienda dove Lei lavora?		
- Agricoltura	2	4,08%
- Industria	24	48,98%
- Servizi	20	40,82%

## Capitolo3: Socio-cultura (Cosa)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:
- Investimenti in capitale umano, ricerca e studi
- Riduzione di intimidazione, discriminazione e molestie sessuali contro le donne
- Riduzione di barriere e stereotipi di genere ed età nei luoghi di lavoro, nei profili professionali e nella pubblicità aziendale
- Diffusione del sapere e della competenza sulle politiche di genere
- Aumento dell'istruzione e dell'alfabetismo
- Formazione durante periodi di congedi parentali e in relazione al ritorno al lavoro
- Diffusione del sapere e della competenza su tematiche ambientali e dello sviluppo sostenibile

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●●
analisi da parte di società esterne per potenziare le competenze e l'organizzazione aziendale	●●●
politiche pubbliche per formazione	●●●●●
commissione pari opportunità	●●●●●
aumento del livello di istruzione della forza lavoro	●●●●
interesse delle aziende ad una maggiore integrazione dei lavoratori extracomunitari anche con corsi di formazione	●●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
scarsa conciliabilità tempi	●●●●●
scarsa disponibilità imprenditoriale alla conciliazione e flessibilità di genere	●●●●●
formazione professionale per la reintegrazione al lavoro dopo periodi di congedo o malattia poco attuata	●●●
formazione professionale a lungo termine poco attuata	●●●
scarsa considerazione dell'importanza di capitale umano e ricerca	●●●●
la piccola dimensione non agevola la modernizzazione culturale delle imprese	●●●
<b>Opportunità</b>	●●●
sportello antimobbing presso il Centro Pari Opportunità	●●●
fondi pubblici per ricerca	●●●●
fondi pubblici per politiche di conciliazione	●●●●
emancipazione di genere	●●●●
maggiore sensibilità a temi sociali e ambientali delle nuove generazioni imprenditoriali	●●
aiuti economici per le aziende che promuovono formazione continua e integrazione	●●●

<b>Minacce</b>	●●●●
dumping sociale	●●●●●
scarsa diffusione della formazione all'interno dei luoghi di lavoro	●●●
settorializzazione stereotipata della formazione ( tecnica = per uomini giovani )	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

<b>Domande</b>	<b>N</b>	<b>M o %</b>
Dipendenti diplomati (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	11	59,54
Dipendenti laureati (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	11	9,13
Intimidazione, discriminazione e molestie sessuali nei confronti delle donne (Numero di casi segnalati alla direzione aziendale)		
Pubblicità aziendale sui temi di genere ed età (Numero per anno)	1	5,00
Istruzione e formazione sulle politiche di genere (Numero per anno)	2	34,30
Istruzione e formazione professionale permanente (lifelong learning) (Percentuale di dipendenti coinvolti in corsi di istruzione o formazione sul totale dei dipendenti per anno)	8	67,01
Formazione professionale durante periodi di congedo parentale e per il rientro al lavoro (Numero per anno)	2	2,50
Istruzione e formazione sull'ambiente e sullo sviluppo sostenibile (Numero per anno)	3	3,00

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Quale è il Suo più alto livello di istruzione?		
- Scuola elementare	12	24,49%
- Scuola superiore	25	51,02%
- Università	8	16,33%
- Nessuno	0	0%
Lei è stata coinvolta in Corsi di alfabetizzazione ed istruzione	1	2,04%
Lei è stata coinvolta in Formazione durante periodi di congedo parentale e per il ritorno al lavoro		
Lei è stata coinvolta in Corsi d'istruzione e formazione sulle politiche di genere (pari opportunità tra uomini e donne)	5	10,20%
Lei è stata coinvolta in Corsi di formazione sulle nuove tecnologie	17	34,69%
Lei è stata coinvolta in Corsi di formazione su tematiche ambientali e sullo sviluppo sostenibile	5	10,20%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Violenza fisica	1	2,04%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Intimidazione	1	2,04%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione di genere (sessuale)		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Attenzioni sessuali indesiderate	1	2,04%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione a causa dell'età	1	2,04%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione relativa a nazionalità, provenienza etnica / razziale		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione relativa a disabilità		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione relativa ad orientamento sessuale		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione relativa ad orientamento politico e religioso		

## Capitolo 4: Equità sociale / tra persone (Perché)

### Descrizione

<p>Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coinvolgimento dei dipendenti e loro sindacati nella gestione delle risorse umane</li> <li>- Soddisfazione sul lavoro e sistemi di motivazione</li> <li>- Pari opportunità tra uomini e donne (occupazione, salario, accesso all'istruzione ed altri servizi)</li> <li>- Accesso delle donne a cariche più alte e aumento della loro presenza nei processi decisionali</li> <li>- Collaborazione con i servizi sociali per assicurare la custodia dei bambini durante i periodi di lavoro e di formazione professionale delle donne, nonché per aiutare le persone più vulnerabili (minori, anziani, diversamente abili, immigrati, persone con particolari forme di dipendenza)</li> <li>- Riconciliazione tra vita lavorativa e "non lavorativa" tramite una gestione più idonea dei tempi di lavoro ed extra-lavoro (scuole, servizi, negozi e grandi magazzini, attività ricreative, ecc.)</li> <li>- Misure di sicurezza sia sul lavoro, sia nella mobilità fisica</li> </ul>
--

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●●
vouchers provinciali	●●●●
settore politiche sociali nella CNA per iniziative di sensibilizzazione e progetti	●●●●
politiche di concertazione	●●●●●
626	●●●●●
tasso di occupazione femminile in progressivo aumento	●●●●
buona diffusione delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro	●●●
sinergia tra parti sociali e servizi sociali per l'integrazione di immigrati e diversamente abili	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
abuso lavoro flessibile	●●●●●
bassa presenza femminile in ruoli di management	●●●●●
mercato del lavoro ancora compartimentato in settori e professioni già femminili	●●●●
squilibrio persistente nella presenza di donne in posti dirigenziali e nelle modalità di lavoro	●●●
persistenza di visioni antiquate legate alla sicurezza sul lavoro ( sottovalutazione del rischio, uso di misure di sicurezza come segni di debolezza	●●●
scarsità di sistemi di motivazione non meramente economici	●●●●
difficoltà economica delle aziende che diminuisce l'offerta di lavoro anche per i soggetti svantaggiati	●●●●

<b>Opportunità</b>	●●●●
partecipazione azionaria dei dipendenti	●●●●
diversity management	●●●●●
flessibilità lavorativa in senso positivo	●●●●●
maggiore diffusione di pratiche di conciliazione vita/lavoro dovuta alla maggiore presenza di donne lavoratrici	●●●
incentivi e sgravi fiscali maggiori per le aziende	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
crisi economica mette aspetti in secondo piano	●●●●
scarsa propensione imprenditoriale a misure di conciliazione	●●●●●
il disequilibrio tra donne e uomini nella suddivisione delle responsabilità private e familiari condiziona il lavoro femminile	●●●●
scarsa importanza attribuita alla gestione delle risorse umane	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Differenza di genere media sul salario per lo stesso tipo di lavoro (Differenza media in percentuale tra salari dell'uomo e della donna per lo stesso tipo di lavoro)	1	5,00
Congedi parentali (Percentuale di dipendenti in congedo parentale sul totale dei dipendenti per anno)	6	4,01
Dipendenti donne diplomate (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	10	62,12
Dipendenti uomini diplomati (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	10	49,89
Dipendenti donne laureate (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	8	22,86
Dipendenti uomini laureati (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	8	15,46
Donne impiegate in cariche più alte (Percentuale sul totale di persone impiegate in cariche più alte per anno)	8	16,78
Infortuni sul lavoro (Numero di infortuni relativi ai dipendenti per anno)	8	45,25
Infortuni gravi sul lavoro (con assenza di oltre 3 giorni) (Percentuale di persone che hanno subito infortuni gravi sul lavoro sul numero di dipendenti per anno)	5	3,04

Morbilità (Numero di giorni di malattia per dipendente per anno)	8	4,76
Coinvolgimento dei dipendenti ed i loro sindacati nella gestione delle risorse umane	9	64,29%
Soddisfazione sul lavoro e sistemi di motivazione	10	71,43%
Collaborazione con i servizi sociali per alleviare il carico di lavoro familiare e dare aiuto alle persone più vulnerabili	1	7,14%
Progetti e piani per una gestione più idonea tra tempo di lavoro e sociale	5	35,71%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Complessivamente, Lei è soddisfatta delle condizioni lavorative del suo luogo di lavoro		
- Molto	9	18,37%
- Abbastanza	34	69,39%
- Poco	2	4,08%
- Per niente	1	2,04%
Nel suo luogo di lavoro, Lei:Riceve lo stesso salario di un uomo che fa il Suo stesso tipo di lavoro	37	75,51%
Nel suo luogo di lavoro, Lei:Può usufruire di indennità per congedo parentale	23	46,94%
Nel suo luogo di lavoro, per quante ore a settimana Lei lavora abitualmente includendo quelle straordinarie? ()	43	37,17
In media, quante ore a settimana Lei impiega abitualmente per andare e tornare a casa dal luogo di lavoro? ()	44	4,97
In generale, il suo orario di lavoro si concilia con i suoi impegni familiari		
- Molto	6	12,24%
- Abbastanza	33	67,35%
- Poco	7	14,29%
- Per niente	2	4,08%
In generale, il suo orario di lavoro si concilia con i suoi impegni sociali		
- Molto	5	10,20%
- Abbastanza	26	53,06%
- Poco	9	18,37%
- Per niente	2	4,08%

Altri orari di vita: Attività di volontariato o di beneficenza (ore)	7	3,00
Altri orari di vita: Attività politiche / sindacali (ore)	2	5,50
Altri orari di vita: Cura ed istruzione dei suoi figli (compiti domestici) (ore)	25	19,36
Altri orari di vita: Cucina (compiti domestici) (ore)	40	11,20
Altri orari di vita: Lavori di casa (compiti domestici) (ore)	39	14,21
Altri orari di vita: Cura di parenti anziani / disabili (compiti domestici) (ore)	12	10,75
Altri orari di vita: Corsi di formazione o di istruzione (ore)	4	2,75
Altri orari di vita: Attività sportive (ore)	13	4,15
Altri orari di vita: Attività culturali (ore)	7	5,00
Altri orari di vita: Attività di divertimento/ricreazione (ore)	20	5,45
Quante persone vivono in casa sua, Lei stessa compresa? ()	45	3,29
Quanti figli sotto i 15 anni d'età vivono attualmente in casa? ()	15	1,33
Quante persone in casa sua hanno un lavoro retribuito? ()	41	2,05
Quante persone anziane in casa sua dipendono da Lei? ()	5	1,40
Quante persone diversamente abili in casa sua dipendono da Lei? ()	5	2,00
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Redditi da lavoro, compresi quelli da lavoro autonomo	39	79,59%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Pensione	8	16,33%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Assegni familiari per figli a carico	14	28,57%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Sussidi di disoccupazione, invalidità o di assistenza sociale	2	4,08%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Altri introiti (per esempio da risparmi, proprietà o titoli, ecc.)	7	14,29%
E' lei la persona che contribuisce di più al reddito della sua famiglia	11	22,45%
Condizioni dei servizi: Sanità		
- Eccellente	4	8,16%
- Buono	11	22,45%
- Abbastanza buono	21	42,86%
- Insufficiente	9	18,37%
- Per niente efficiente	3	6,12%

Condizioni dei servizi: Istruzione		
- Eccellente	3	6,12%
- Buono	17	34,69%
- Abbastanza buono	21	42,86%
- Insufficiente	5	10,20%
- Pre niente efficiente	2	4,08%
Condizioni dei servizi: Trasporti pubblici		
- Eccellente	2	4,08%
- Buono	12	24,49%
- Abbastanza buono	18	36,73%
- Insufficiente	12	24,49%
- Pre niente efficiente	1	2,04%
Condizioni dei servizi: Sociali		
- Eccellente	2	4,08%
- Buono	7	14,29%
- Abbastanza buono	24	48,98%
- Insufficiente	10	20,41%
- Pre niente efficiente	1	2,04%
Condizioni dei servizi: Sistema pensionistico		
- Eccellente	2	4,08%
- Buono	3	6,12%
- Abbastanza buono	19	38,78%
- Insufficiente	15	30,61%
- Per niente efficiente	3	6,12%

## Capitolo 5: Equità interlocale / tra territori (Perché)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali a:

- Contribuire a uno sviluppo interlocale equilibrato tramite rapporti equi e solidali, nonché alleanze tra imprenditori di differenti comunità locali

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
maggiori rapporti con l'estero delle imprese	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●
scarsa diffusione del commercio equo e solidale	●●●
<b>Opportunità</b>	●●●●
trasferimento produttivo all'estero come opportunità per collaborazione tra imprenditori di comunità differenti	●●●●
progressiva diffusione del commercio equosolidale	●●●
<b>Minacce</b>	●●●
tensioni internazionali	●●●
utilizzo dello spostamento della produzione a meri fini di risparmio economico	●●●

### Questionario: Profilo Aziendale

#### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Dipendenti immigrati (Numero per anno)	7	3,29
Immigrazione (Percentuale di immigrati sul numero totale di dipendenti per anno)	7	4,03
Importazione di materie prime, materie secondarie e beni dall'estero (Percentuale di acquisti dall'estero sull'ammontare totale di acquisti per anno)	5	33,09
Esportazione di materie prime, materie secondarie e beni verso paesi esteri (Percentuale del valore di esportazione sull'ammontare totale del fatturato per anno)	5	27,00
Trasferimento di filiali e processi produttivi in paesi esteri	1	7,14%
Progetti relativi al commercio equo e solidale	1	7,14%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

**Numero di interviste: 49**

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

<b>Domande</b>	<b>N</b>	<b>M o %</b>
Lei è coinvolta in Iniziative per l'integrazione multiculturale e multi-etnica nel suo luogo di lavoro	4	8,16%
Lei è coinvolta in Iniziative per l'integrazione multiculturale e multi-etnica fuori dal suo luogo di lavoro	3	6,12%
Lei è coinvolta in Iniziative per il commercio equo e solidale all'interno del luogo di lavoro	3	6,12%
Lei è coinvolta in Iniziative per il commercio equo e solidale fuori dal suo luogo di lavoro	6	12,24%

## Capitolo 6: Equità intertemporale / tra generazioni (Perché)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:

- Pari opportunità tra generazioni senza discriminazione di genere (per esempio, gestione dell'età e di genere per permettere alle donne di entrare, rimanere o rientrare nell'occupazione)
- Attività di formazione ed istruzione adattate a bisogni specifici e metodi preferiti dei lavoratori più anziani, preferibilmente sviluppate con la loro collaborazione ed attraverso un loro coinvolgimento attivo
- Formazione professionale di donne più anziane su nuove tecnologie, nonché su risanamento e miglioramento ambientale
- Utilizzo di lavoratori anziani come istruttori e mentori per la formazione professionale dei più giovani, nonché come facilitatori e consulenti in compiti e progetti specifici
- Investimenti in ricerca, studi e valutazioni strategiche dell'impatto di progetti (rischi a lungo termine e cambiamenti nocivi) guardando alle generazioni future e tenendo presente la conservazione e lo sviluppo delle risorse ambientali

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
utilizzo informale dei lavoratori anziani come mentori	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
scarso aggiornamento e riqualificazione professionale per le lavoratrici più anziane	●●●●
scarso utilizzo lavoratrici anziane come mentori per i lavoratori più giovani	●●●●
scarsità di formazione specifica per lavoratori anziani	●●●
<b>Opportunità</b>	●●●
permanenza al lavoro più lunga	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
formazione professionale su nuove tecnologie rivolta solo a soggetti giovani e di sesso maschile	●●●●
sottovalutazione delle problematiche specifiche legate ad età e genere	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Dipendenti sotto 25 anni di età (I) (Numero per anno)	9	16,56
Dipendenti sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti per anno)	9	14,14
Dipendenti sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	10	73,80
Dipendenti sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti per anno)	10	8,05
Rapporto medio di dipendenza dei dipendenti (Percentuale di dipendenti anziani (55 anni ed oltre) sui dipendenti con meno di 25 anni per anno)	8	2.138,12
Dipendenti donne sotto 25 anni di età (I) (Numero per anno)	6	9,17
Dipendenti donne sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	6	20,08
Dipendenti donne sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	6	57,33
Dipendenti donne sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	6	17,45
Dipendenti uomini sotto 25 anni di età (I) (Numero per anno)	6	10,33
Dipendenti uomini sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	6	32,73
Dipendenti uomini sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	9	40,89
Dipendenti uomini sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	9	13,29
Pre-pensionamenti (Percentuale di dipendenti in pre-pensionamento sul numero totale di dipendenti per anno)	1	3,10
Attività di formazione professionale ed istruzione per dipendenti più anziani (Numero per anno)	1	1,00
Formazione professionale di dipendenti anziane (donne) su nuove tecnologie, risanamento e miglioramento ambientale (Numero di iniziative per anno)		
Utilizzo di dipendenti più anziani come istruttori e mentori per la formazione professionale dei più giovani, nonché come facilitatori e consulenti in compiti e progetti specifici (Numero di iniziative per anno)	4	2,00
Partecipazione in progetti sottoposti a valutazione strategica dell'impatto ambientale (Numero di valutazioni eseguite per anno)	1	2,00
Servizi ed assistenza per la cura dei bambini (per esempio, asili o asili-nido all'interno dell'azienda)	1	7,14%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Quanti anni ha Lei? ()	43	47,37
Da quanti anni Lei svolge questo lavoro? ()	42	21,14
Da quanti anni Lei è dipendente di questa azienda? ()	41	15,88
Quante volte Lei ha cambiato lavoro e / o azienda nella sua carriera professionale? ()	32	2,72
Lei è pre-pensionata		
Lei pensa di poter svolgere lo stesso lavoro di adesso quando avrà 60 anni	22	44,90%
Se Lei potesse cambiare lavoro, quali delle seguenti occupazioni corrisponderebbero meglio alle sue aspettative		
- Rimanere nell'azienda attuale ma con una posizione professionale più elevata	24	48,98%
- Avere l'attuale posizione professionale ma in un'altra azienda	1	2,04%
- Avere una posizione professionale più elevata in un'altra azienda	0	0%
- Lavorare autonomamente in subappalto dell'azienda attuale	1	2,04%
- Avviare un'attività totalmente autonoma	9	18,37%
Pensa che il rischio di perdere il suo attuale lavoro nei prossimi 6 mesi sia		
- Molto probabile	6	12,24%
- Abbastanza probabile	0	0%
- Abbastanza improbabile	7	14,29%
- Molto improbabile	24	48,98%
- Non so	7	14,29%
Lei è coinvolta in:Attività di formazione professionale o istruzione finalizzate a necessità specifiche di lavoratori anziani, come organizzatrice o frequentatrice	1	2,04%
Lei è coinvolta in:Formazione di lavoratori anziani su nuove tecnologie	3	6,12%
Lei è coinvolta in:Formazione di lavoratori anziani su tematiche ambientali		
Lei è coinvolta in:Formazione professionale come istruttrice e mentore per i giovani	6	12,24%
Lei è coinvolta in:Compiti e progetti specifici come consigliera esperta (senior), facilitatrice e consulente	5	10,20%
Lei è coinvolta in:Studi e ricerche sulla valutazione strategica dell'impatto ambientale e/o in progetti sottoposti a tale valutazione	3	6,12%

## Capitolo 7: Diversità (Come)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:  - Innovazione e diversificazione alimentate dalla combinazione di identità economiche, socio-culturali ed ambientali - Coinvolgimento di dipendenti nell'utilizzazione delle loro diverse culture, conoscenze e competenze professionali
--

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
incontro di culture diverse dovuto alla coesistenza con lavoratori di altri paesi	●●●
interesse delle aziende a colmare posti di lavoro non più appetibili dai cittadini italiani	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
presenza di lavoratrici immigrate da paesi europei ed extraeuropei solo in alcuni settori	●●●
scarsa valorizzazione delle risorse umane	●●●●
difficoltà nel reperire manodopera straniera qualificata	●●●●
<b>Opportunità</b>	●●●
aumento della percezione di innovazione e diversificazione come valori positivi e premianti per l'azienda	●●●
migliore normativa sull'immigrazione	●●●
maggiore integrazione lavorativa e sociale degli immigrati	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
appiattimento su un unico modello culturale accettato	●●●
ghettizzazione di alcuni processi produttivi	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Partecipazione in progetti di innovazione e diversificazione (Numero di progetti per anno)		
Partecipazione in progetti sulla Biodiversità (Numero di progetti per anno)		
Dipendenti immigrati provenienti dall'Unione Europea (EU 27) (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	2	26,50
Dipendenti immigrati dall'Europa non EU 27 (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	4	63,50
Dipendenti immigrati dall'Africa (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	1	50,00
Dipendenti immigrati dall'America (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	2	26,00
Dipendenti immigrati dall'Asia (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	1	1,00
Dipendenti immigrati dall'Oceania (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)		
Dipendenti immigrati donne (Percentuale di donne immigrate sul totale di dipendenti immigrati per anno)	3	80,00
Certificazione d'origine locale		

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Nel suo luogo di lavoro Lei lavora con colleghi provenienti da altri paesi	14	28,57%
Nel suo luogo di lavoro Lei scambia punti di vista ed esperienze con loro	11	22,45%
Nel suo luogo di lavoro Lei impara nuove cose da questi scambi	10	20,41%
Nel suo luogo di lavoro, Lei è coinvolta in Progetti ed iniziative per l'innovazione e la diversificazione di prodotti e processi	11	22,45%
Nel suo luogo di lavoro, Lei è coinvolta in Progetti sulla Biodiversità	1	2,04%

## Capitolo 8: Sussidiarietà (Come)

### Descrizione

<p>Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrazione di approcci dall'alto verso il basso ("top-down") e dal basso verso l'alto ("bottom-up") in efficienti processi decisionali relativi a pianificazione, budget, innovazione e tecnologia tramite devoluzione di compiti, autonomia e responsabilità a dipendenti e gruppi di progetto</li> <li>- Arricchimento e rotazione di mansioni e compiti, lavori (semi)autonomi, attività basate su varietà di compiti e competenze</li> <li>- Miglioramento e creazione di reti locali di approvvigionamento, produzione, distribuzione e consumo responsabili (anche per la tutela dell'ambiente), supportando la sinergia tra imprese e riducendo il raggio dei flussi di materiale (sussidiarietà territoriale)</li> </ul>
--

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
trasmissione di mansioni in autonomia	●●●●
responsabilità e deleghe a dipendenti e gruppi progetto	●●●
diffusione del lavoro di gruppo	●●●
forte impulso delle lavoratrici verso il lavoro autonomo ( spirito di imprenditorialità )	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
scarsa alternanza in alcuni settori di lavori e mansioni con conseguente scarso arricchimento professionale	●●●
scarsa percezione dell'importanza della sussidiarietà territoriale anche in termini di tutela ambientale	●●●●
<b>Opportunità</b>	●●
maggiore diffusione della rotazione di mansioni e compiti	●●
<b>Minacce</b>	●●●
crystallizzazione dei lavoratori nelle competenze acquisite	●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Devoluzione di compiti, autonomia e responsabilità a dipendenti e gruppi di progetto (Percentuale di dipendenti coinvolti nei processi di devoluzione sul totale di dipendenti per anno)	2	20,00
Partecipazione in reti locali per approvvigionamento, produzione, distribuzione e consumo ambientalmente e socialmente responsabile (Numero per anno)		
Arricchimento e rotazione di mansioni e compiti, lavori (semi)autonomi, attività basate su varietà di compiti e competenze		
- Totale	2	14,29%
- Parziale	4	28,57%
- Nessuno	0	0%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Nel suo luogo di lavoro Lei lavora sotto il controllo diretto del suo capo	18	36,73%
Nel suo luogo di lavoro Lei lavora in stretta collaborazione con i suoi colleghi (per esempio, gruppi progetto)	23	46,94%
Nel suo luogo di lavoro Lei ha, o condivide con i suoi colleghi, autonomia e responsabilità (per esempio, partecipa alle decisioni su pianificazione, budget, innovazione e tecnologia)	13	26,53%
Nel suo luogo di lavoro Lei stessa valuta la qualità del suo lavoro	25	51,02%
Nel suo luogo di lavoro Lei stessa risolve problemi imprevisti	28	57,14%
Nel suo luogo di lavoro Lei è coinvolta in compiti complessi (per esempio, arricchimento e rotazione di mansioni e compiti, attività basate su varietà di compiti e competenze)	13	26,53%
Nel suo luogo di lavoro Lei impara nuove cose	22	44,90%
Lei è coinvolta in iniziative promosse da Associazioni e reti di approvvigionamento e consumo responsabile (per esempio, dal punto di vista ambientale e sociale)	5	10,20%

## Capitolo 9: Networking e partnership (Come)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:
- Accordi, relazioni e scambi di buone pratiche con altre imprese, le loro associazioni e quelle aventi interessi ambientali, socio-culturali ed etici
- Organizzazioni in rete (per esempio, consorzi tra imprese)
- Collaborazione con agenzie e servizi per l'occupazione, l'istruzione, l'inclusione sociale e lo sviluppo sostenibile
- Libertà di associazione fra dipendenti ed altri stakeholders

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
partecipazione in associazioni commerciali e d'impresa	●●●
discreta collaborazione con i servizi per il lavoro, la formazione e l'inclusione sociale	●●●
esistenza di associazionismo e consorzi tra imprese	●●●
<b>Debolezze</b>	●●●
scarsi rapporti con associazioni che si occupano di problemi sociali	●●●
dimensione aziendale mediopiccola	●●●
<b>Opportunità</b>	●●●
spinta del mercato verso una dimensione aziendale più grande per sostenere la globalizzazione	●●●
<b>Minacce</b>	●●●●
incomprensione dell'importanza di agire in modo consorziato	●●●●

## Questionario: Profilo Aziendale

### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Partecipazione in associazioni imprenditoriali (Numero per anno)	5	1,40
Scambio di buone pratiche su politiche e servizi di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione, istruzione e inclusione sociale (Numero di progetti per anno)	7	3,14
Partecipazione in consorzi tra imprese (Numero per anno)	5	2,00
Rapporti con associazioni che affrontano temi ambientali e sociali (per esempio, donne, immigrati, famiglie, anziani, persone con abilità diverse, pari opportunità, diritti civili) (Numero per anno)	5	2,80
Collaborazione con agenzie in progetti relativi a politiche di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione professionale, istruzione e inclusione sociale (Numero di progetti per anno)	3	3,00
Presenza di sindacati dei lavoratori in azienda (Numero per anno)	4	3,00

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Sindacati del lavoratori	3	6,12%
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Associazioni ambientaliste	3	6,12%
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Associazioni di interesse sociale (per esempio, donne, immigrati, famiglie, persone diversamente abili, anziani, pari opportunità, diritti civili)	13	26,53%
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Associazioni culturali	11	22,45%

## Capitolo 10: Partecipazione (Come)

### Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:

- Aumento di consapevolezza su politiche di genere, gestione dell'età, inclusione lavorativa e sociale, responsabilità sociale delle imprese e sviluppo sostenibile
- Miglioramento delle relazioni tra l'azienda e gli stakeholders tramite informazione, animazione e facilitazione

### Analisi SWOT

<b>Forze</b>	●●●
maggiore livello culturale delle nuove generazioni di lavoratori e imprenditori	●●●
esistenza di numerose aziende certificate per la responsabilità sociale	●●
<b>Debolezze</b>	●●●●
manca di regolare informazione ai dipendenti su strategie sociali d'impresa	●●●
scarsa informazione sui rischi su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	●●●●
scarsa consapevolezza su politiche di genere, gestione dell'età ecc.	●●●●
<b>Opportunità</b>	●●●
maggiore informazione e facilitazione per le aziende su politiche di età, genere, inclusione	●●●
<b>Minacce</b>	●●●
peggioramento delle relazioni interne ed esterne all'azienda	●●●

### Questionario: Profilo Aziendale

#### Numero di interviste: 14

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Promozione e / o partecipazione in campagne di sensibilizzazione su inclusione sociale, tematiche di genere, diritti civili e del lavoro (Numero per anno)	3	2,33
Promozione e / o partecipazione in campagne di sensibilizzazione su sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese (Numero per anno)	4	1,50

Partecipazione di donne in tutti gli organismi riportati qui sotto (forum, comitati, gruppi, etc.) (Percentuale (stimata) di donne su tutti i componenti)	1	20,00
Regolarità delle informazioni sulla strategia sociale dell'impresa, fornite a dipendenti, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	6	42,86%
Regolarità delle informazioni sulla strategia ambientale dell'impresa, fornite a dipendenti, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	4	28,57%
Incontri tra direzione aziendale, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	4	28,57%
Forum, comitati ed altri organismi (per esempio, Circoli o Consigli Qualità) con il coinvolgimento di dipendenti ed altri stakeholders	2	14,29%
Comitati, gruppi lavoro o di progetto per le pari opportunità	1	7,14%
Comitati, gruppi lavoro o di progetto per l'ambiente	1	7,14%

## Questionario: Lavoratrici Anziane

### Numero di interviste: 49

N = numero risposte per ciascuna domanda

M = media sulle risposte per ciascuna domanda

% = percentuale sul numero totale delle interviste

Domande	N	M o %
Lei è informata regolarmente dalla sua azienda su Rischi di salute e sicurezza relativi al suo luogo di lavoro	38	77,55%
Lei è informata regolarmente dalla sua azienda su Tecnologie, prodotti e processi favorevoli all'ambiente	16	32,65%
Lei è informata regolarmente dalla sua azienda su Consumo ed utilizzazione responsabile delle risorse disponibili (per esempio, risorse naturali)	15	30,61%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Strategie e prestazioni globali dell'azienda (diritti e contratti collettivi del lavoro inclusi)	10	20,41%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Strategie aziendali per la gestione delle politiche dell'età e di genere (per esempio, pari opportunità tra uomini e donne)	4	8,16%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Impatti sociali complessivi di strategie e andamenti aziendali	10	20,41%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Impatti ambientali complessivi di strategie e andamenti aziendali	5	10,20%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Comitati, gruppi di lavoro o di progetto per le Pari Opportunità	2	4,08%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Circoli o Consigli di Qualità	3	6,12%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Comitati, gruppi di lavoro o di progetto per l'ambiente		