



ANALISI DEL POSTO DI LAVORO

Caso di studio di Piacenza

Settembre 2007

Capitolo 1: Ambiente	1
Capitolo 2: Economia	5
Capitolo 3: Socio-Cultura	9
Capitolo 4: Equità tra persone	12
Capitolo 5: Equità tra territori	17
Capitolo 6: Equità 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

Capitolo 1: 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

Forze	●●●●
buon livello di utilizzo di procedure e metodi per ridurre o riciclare materie prime, prodotti, rifiuti, ecc.	●●●
luoghi di lavoro controllati periodicamente e migliorati se necessario	●●●●
Debolezze	●●●●
lavoratrici molto esposte a stare in piedi e/o a sollevare carichi pesanti sul posto di lavoro	●●●●
mancato utilizzo di fonti energetiche rinnovabili nelle imprese	●●●●●
problemi legati all'inquinamento dell'aria, alla qualità dell'acqua e al rumore nell'ambiente in cui si vive	●●●●
Opportunità	●●●●●
diffusione di tecnologie pulite per prevenire e ridurre l'inquinamento	●●●●●
Minacce	●●●
inquinamento dell'aria	●●●●
qualità dell'acqua	●●●
rumore eccessivo nei luoghi in cui si vive	●●●

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)	3	6.885,00
Rifiuti per unità di fatturato (Indice (Tonnellata / fatturato in Euro) per anno)	1	0,02
Rifiuti pericolosi (Percentuale rifiuti pericolosi su totale rifiuti per anno)	1	9,00
Totale di materiali di imballaggio (Tonnellate per anno)	1	440,00
Totale consumo energetico (Megajoule (MJ) per anno)	3	725.961,69
Totale consumo energetico per unità di fatturato (Indice (MJ / Fatturato Euro) per anno)	2	0,37
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)		
Totale produzione CO2 per unità di fatturato (Indice (Tonnellate / Fatturato Euro) per anno)		
Consumo acqua (Tonnellate per anno)	3	4.207,67
Consumo acqua per unità di fatturato (Indice (Tonnellate / Fatturato Euro) per anno)	1	0,75
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	82,50
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)	1	50,00

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	22	30,56%
Lei lavora usando Procedure e metodi per prevenire e ridurre l'inquinamento	15	20,83%
Lei lavora usando Tecnologie e processi puliti	16	22,22%
Lei lavora usando Fonti energetiche rinnovabili	1	1,39%
Sul lavoro è esposta a Vibrazioni da attrezzi manuali, macchinari, ecc.	10	13,89%
Sul lavoro è esposta a Forte rumore (deve alzare la voce per poter parlare con altre persone)	11	15,28%
Sul lavoro è esposta a Alte temperature	8	11,11%
Sul lavoro è esposta a Basse temperature	12	16,67%
Sul lavoro è esposta a Inalazione di vapori, fumi, polveri ed altre sostanze nocive	10	13,89%
Sul lavoro è esposta a Uso o contatto di materiali, prodotti e sostanze nocivi	4	5,56%
Sul lavoro è esposta a Radiazioni (raggi-X, radiazioni radioattive, luci di saldatura, raggi laser)		
Sul lavoro è esposta a Posizioni di lavoro quasi sempre stancanti o dolorose	16	22,22%
Sul lavoro è esposta a Sollevare o spostare carichi pesanti quasi sempre	20	27,78%
Sul lavoro è esposta a Stare in piedi o camminare quasi sempre	41	56,94%
Sul lavoro è esposta a Portare vestiario o attrezzature protettive quasi sempre	18	25,00%
Il suo luogo di lavoro è Controllato periodicamente	36	50,00%
Il suo luogo di lavoro è Migliorato se necessario	34	47,22%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Rumore		
- Molti	9	12,50%
- Pochi	29	40,28%
- Nessuno	19	26,39%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Inquinamento dell'aria		
- Molti	13	18,06%
- Pochi	26	36,11%
- Nessuno	15	20,83%

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	5,56%
- Pochi	14	19,44%
- Nessuno	26	36,11%
Nell'ambiente in cui vive (cioè il quartiere della sua casa) ci sono problemi relativi a: Bassa qualità dell'acqua		
- Molti	10	13,89%
- Pochi	20	27,78%
- Nessuno	14	19,44%

Capitolo 2: 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

Forze	•••
forte prevalenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato (condizione femminile paritetica rispetto a quella maschile)	••••
assenza di situazioni di cassa integrazione	•••
assenza di situazioni di lavoro irregolare	•••
Debolezze	••••
ancora scarsa diffusione dell'utilizzo di tecnologie informatiche ad uso professionale	••••
assenza di casi di lavoro effettuato da casa (telelavoro, contratti di lavoro a domicilio, ecc.)	•••
alta quota di donne impiegata su turni, lavoro notturno, nei fine settimana e sottoposta a ore di straordinario	••••
scarsa diffusione del lavoro part-time	••••
Opportunità	••••
sviluppo dell'utilizzo di computer, internet, tecnologie informatiche, ecc.	••••
miglioramento delle condizioni di lavoro grazie alla diffusione della certificazione della RSI per le imprese	••••
Minacce	•••••
scarsa flessibilità sul lavoro per le donne a livello di orari, di forme contrattuali, di strumenti di lavoro (ICT)	•••••

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	8	57,14%
- Servizi	5	35,71%
Totale numero di dipendenti (Numero per anno)	14	91,07
Dipendenti in contratti a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	82,05
Dipendenti in contratti a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	12	11,56
Dipendenti in contratti di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	4	9,00
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)	1	14,00
Apprendisti o in contratto di formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	9	6,96
Dipendenti donne (I) (Numero per anno)	14	44,14
Dipendenti donne (II) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	49,57
Dipendenti donne in contratto a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	14	42,32
Dipendenti donne in contratto a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	11	6,03
Dipendenti donne in contratto di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	1	2,00
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)	1	10,00
Donne in contratto di apprendistato o formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	5	4,80
Dipendenti uomini (I) (Numero per anno)	13	50,54
Dipendenti uomini (II) (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	13	54,31
Dipendenti uomini in contratto a tempo indeterminato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	13	42,77

Dipendenti uomini in contratto a tempo determinato (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	10	7,24
Dipendenti uomini in contratto di lavoro interinale (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	4	8,50
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)	1	4,00
Dipendenti uomini in contratto di apprendistato o formazione - lavoro (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	7	5,80
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	11	78,57%
Tele-lavoro da casa con computer e Internet		
Subappalto, esternalizzazione e lavoro autonomo	2	14,29%
Ore di lavoro straordinario	8	57,14%
Lavoro notturno e a turni	6	42,86%
Lavoro nei fine settimana	8	57,14%
Settimana lavorativa corta con orari giornalieri più lunghi	1	7,14%
Orari di lavoro irregolari ed imprevedibili		
Lavoro a tempo parziale (part-time)	10	71,43%
Utilizzo di cassa d'integrazione e sussidi similari		
Utilizzo di programmi per reddito o salario minimo		

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	1	1,39%
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato	66	91,67%
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo determinato	4	5,56%
Lei Ha un contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)	6	8,33%
Lei Ha un contratto di lavoro interinale		
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		
Lei Lavora da casa usando tecnologie di telecomunicazione (tele-lavoro con computer e Internet)		
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		
Lei Utilizza computer, Internet ed e-mail per motivi professionali	22	30,56%
Lei Lavora in processi, con tecnologie e per prodotti favorevoli all'ambiente		
Lei Effettua ore di lavoro straordinario	26	36,11%
Lei Fa lavoro notturno o a turni	18	25,00%
Lei Lavora nei fine settimana	18	25,00%
Lei Lavora a settimana corta con orari giornalieri più lunghi	3	4,17%
Lei Lavora con orari irregolari ed imprevedibili	3	4,17%
Lei È in cassa integrazione o beneficia di similari indennità		
Lei Beneficia di reddito o salario minimo	5	6,94%
Compresa Lei stessa, quante persone all'incirca sono occupate nel luogo in cui lavora abitualmente		
- Meno di 10	17	23,61%
- Da 11 a 49	16	22,22%
- Da 50 a 99	23	31,94%
- Oltre 100	16	22,22%
In quale dei seguenti settori opera l'azienda dove Lei lavora?		
- Agricoltura	0	0%
- Industria	42	58,33%
- Servizi	27	37,50%

Capitolo 3: 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

Forze	••••
bassissime percentuali di forme di discriminazione subite dalle donne sul luogo di lavoro (violenze, discriminazioni di genere, età, provenienza, ecc.)	••••
Debolezze	••••
basso livello di scolarità delle donne occupate (bassissimo n° di donne laureate)	••••
assenza di interventi formativi o di campagne di sensibilizzazione sulle politiche di genere e sulla gestione dell'età in azienda.	••••
scarsi interventi formativi per le donne sui temi delle politiche ambientali e sulle nuove tecnologie	•••
Opportunità	•••
formazione su tematiche ambientali e sullo sviluppo sostenibile	•••
campagne per ridurre gli stereotipi di genere ed età nei luoghi di lavoro e nei profili professionali	•••
Minacce	•••••
nessuna formazione per le donne al rientro al lavoro dopo periodi di congedo parentale	•••••

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 diplomati (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	10	31,90
Dipendenti laureati (Percentuale sul numero totale di dipendenti per anno)	9	5,44
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)		
Istruzione e formazione sulle politiche di genere (Numero per anno)		
Istruzione e formazione professionale permanente (lifelong learning) (Percentuale di dipendenti coinvolti in corsi di istruzione o formazione sul totale dei dipendenti per anno)	4	50,00
Formazione professionale durante periodi di congedo parentale e per il rientro al lavoro (Numero per anno)		
Istruzione e formazione sull'ambiente e sullo sviluppo sostenibile (Numero per anno)	1	48,00

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	35	48,61%
- Scuola superiore	35	48,61%
- Università	2	2,78%
- Nessuno	0	0%
Lei è stata coinvolta in Corsi di alfabetizzazione ed istruzione		
Lei è stata coinvolta in Formazione durante periodi di congedo parentale e per il ritorno al lavoro	3	4,17%
Lei è stata coinvolta in Corsi d'istruzione e formazione sulle politiche di genere (pari opportunità tra uomini e donne)	2	2,78%
Lei è stata coinvolta in Corsi di formazione sulle nuove tecnologie	8	11,11%
Lei è stata coinvolta in Corsi di formazione su tematiche ambientali e sullo sviluppo sostenibile	4	5,56%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Violenza fisica		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Intimidazione	2	2,78%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione di genere (sessuale)		
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Attenzioni sessuali indesiderate	1	1,39%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione a causa dell'età	1	1,39%
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	1	1,39%
Sul luogo di lavoro, Lei ha subito personalmente Discriminazione relativa ad orientamento politico e religioso		

Capitolo 4: Equità sociale / tra persone (Perché)

Descrizione

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

- Coinvolgimento dei dipendenti e loro sindacati nella gestione delle risorse umane
- Soddisfazione sul lavoro e sistemi di motivazione
- Pari opportunità tra uomini e donne (occupazione, salario, accesso all'istruzione ed altri servizi)
- Accesso delle donne a cariche più alte e aumento della loro presenza nei processi decisionali
- 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)
- 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.)
- Misure di sicurezza sia sul lavoro, sia nella mobilità fisica

Analisi SWOT

Forze	••••
buon livello di soddisfazione per le condizioni di lavoro da parte delle lavoratrici	••••
presenza di altri redditi o pensioni all'interno della famiglia oltre al reddito della lavoratrice	•••
maggiore livello di scolarità per le donne rispetto agli uomini (quota maggiore di laureate e diplomate rispetto ai maschi)	••••
Debolezze	•••••
lavoratrici molto assorbite dal lavoro domestico e di cura dei figli	•••••
scarso tempo dedicato alle attività ricreative, culturali e di volontariato	••••
basso livello di soddisfazione percepito per la condizione dei servizi (in particolare: pensioni, sanità, trasporti e serv. sociali)	•••••
Opportunità	•••••
estensione dei congedi per la formazione permanente sui luoghi di lavoro (L.53/2000)	•••••
maggiore conciliazione dei tempi grazie all'adozione di nuovi modelli di gestione dell'orario di lavoro in azienda	•••••
sviluppo di nuovi servizi di cura dei bambini durante il lavoro o la formazione	•••
Minacce	•••••
donne scarsamente impegnate in attività culturali e di formazione (rischio di impoverire le proprie competenze)	•••••
esclusione delle donne dai vertici aziendali (solo il 15% delle persone che ricoprono alte cariche in 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 %
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)		
Congedi parentali (Percentuale di dipendenti in congedo parentale sul totale dei dipendenti per anno)	6	5,50
Dipendenti donne diplomate (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	9	42,22
Dipendenti uomini diplomati (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	7	34,57
Dipendenti donne laureate (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	8	9,38
Dipendenti uomini laureati (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	6	6,33
Donne impiegate in cariche più alte (Percentuale sul totale di persone impiegate in cariche più alte per anno)	5	17,80
Infortuni sul lavoro (Numero di infortuni relativi ai dipendenti per anno)	9	5,78
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)	8	4,50
Morbilità (Numero di giorni di malattia per dipendente per anno)	8	10,31
Coinvolgimento dei dipendenti ed i loro sindacati nella gestione delle risorse umane	5	35,71%
Soddisfazione sul lavoro e sistemi di motivazione	4	28,57%
Collaborazione con i servizi sociali per alleviare il carico di lavoro familiare e dare aiuto alle persone più vulnerabili	3	21,43%
Progetti e piani per una gestione più idonea tra tempo di lavoro e sociale	3	21,43%

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	8	11,11%
- Abbastanza	53	73,61%
- Poco	9	12,50%
- Per niente	0	0%
Nel suo luogo di lavoro, Lei:Riceve lo stesso salario di un uomo che fa il Suo stesso tipo di lavoro	22	30,56%
Nel suo luogo di lavoro, Lei:Può usufruire di indennità per congedo parentale	19	26,39%
Nel suo luogo di lavoro, per quante ore a settimana Lei lavora abitualmente includendo quelle straordinarie? ()	62	40,69
In media, quante ore a settimana Lei impiega abitualmente per andare e tornare a casa dal luogo di lavoro? ()	63	3,30
In generale, il suo orario di lavoro si concilia con I suoi impegni familiari		
- Molto	6	8,33%
- Abbastanza	47	65,28%
- Poco	14	19,44%
- Per niente	1	1,39%
In generale, il suo orario di lavoro si concilia con I suoi impegni sociali		
- Molto	3	4,17%
- Abbastanza	33	45,83%
- Poco	14	19,44%
- Per niente	2	2,78%
Altri orari di vita: Attività di volontariato o di beneficenza (ore)	5	4,40
Altri orari di vita: Attività politiche / sindacali (ore)		
Altri orari di vita: Cura ed istruzione dei suoi figli (compiti domestici) (ore)	27	10,59
Altri orari di vita: Cucina (compiti domestici) (ore)	57	8,74
Altri orari di vita: Lavori di casa (compiti domestici) (ore)	62	12,87
Altri orari di vita: Cura di parenti anziani / disabili (compiti domestici) (ore)	25	7,92
Altri orari di vita: Corsi di formazione o di istruzione (ore)	3	3,00
Altri orari di vita: Attività sportive (ore)	15	3,20
Altri orari di vita: Attività culturali (ore)	8	4,38
Altri orari di vita: Attività di divertimento/ricreazione (ore)	27	4,85

Quante persone vivono in casa sua, Lei stessa compresa?	71	3,06
Quanti figli sotto i 15 anni d'età vivono attualmente in casa?	14	1,14
Quante persone in casa sua hanno un lavoro retribuito?	55	1,91
Quante persone anziane in casa sua dipendono da Lei?	15	1,60
Quante persone diversamente abili in casa sua dipendono da Lei?	4	1,25
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Redditi da lavoro, compresi quelli da lavoro autonomo	27	37,50%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Pensione	24	33,33%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Assegni familiari per figli a carico	12	16,67%
Duranti gli ultimi 12 mesi, Lei o altro familiare, ha percepito qualcuna delle seguenti entrate? Sussidi di disoccupazione, invalidità o di assistenza sociale		
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	9,72%
E' lei la persona che contribuisce di più al reddito della sua famiglia	13	18,06%
Condizioni dei servizi: Sanità		
- Eccellente	2	2,78%
- Buono	11	15,28%
- Abbastanza buono	24	33,33%
- Insufficiente	22	30,56%
- Per niente efficiente	5	6,94%
Condizioni dei servizi: Istruzione		
- Eccellente	1	1,39%
- Buono	17	23,61%
- Abbastanza buono	31	43,06%
- Insufficiente	7	9,72%
- Per niente efficiente	4	5,56%
Condizioni dei servizi: Trasporti pubblici		
- Eccellente	1	1,39%
- Buono	11	15,28%
- Abbastanza buono	24	33,33%
- Insufficiente	19	26,39%
- Per niente efficiente	6	8,33%

Condizioni dei servizi:Sociali		
- Eccellente	2	2,78%
- Buono	12	16,67%
- Abbastanza buono	19	26,39%
- Insufficiente	18	25,00%
- Per niente efficiente	4	5,56%
Condizioni dei servizi:Sistema pensionistico		
- Eccellente	1	1,39%
- Buono	8	11,11%
- Abbastanza buono	12	16,67%
- Insufficiente	26	36,11%
- Per niente efficiente	9	12,50%

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

Forze	●●●
buona presenza di lavoratori stranieri tra gli occupati	●●●
Debolezze	●●●
basso livello di apertura (import-export) verso i Paesi stranieri da parte delle aziende locali	●●●
scarsa attenzione dei datori di lavoro nei confronti dell'integrazione dei lavoratori stranieri sui luoghi di lavoro	●●●●
bassa consapevolezza della ricchezza derivante dagli scambi di esperienze e di saperi diversi	●●●
Opportunità	●●●
ricchezza derivante dagli scambi tra lavoratori di diversa provenienza	●●●
Minacce	●●●
scarso utilizzo di strumenti per favorire lo scambio di esperienze tra lavoratori di provenienza differente	●●●

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)	6	13,50
Immigrazione (Percentuale di immigrati sul numero totale di dipendenti per anno)	6	16,17
Importazione di materie prime, materie secondarie e beni dall'estero (Percentuale di acquisti dall'estero sull'ammontare totale di acquisti per anno)	1	1,00
Esportazione di materie prime, materie secondarie e beni verso paesi esteri (Percentuale del valore di esportazione sull'ammontare totale del fatturato per anno)	1	2,00
Trasferimento di filiali e processi produttivi in paesi esteri	2	14,29%
Progetti relativi al commercio equo e solidale	1	7,14%

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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 coinvolta in Iniziative per l'integrazione multiculturale e multietnica nel suo luogo di lavoro	3	4,17%
Lei è coinvolta in Iniziative per l'integrazione multiculturale e multietnica fuori dal suo luogo di lavoro		
Lei è coinvolta in Iniziative per il commercio equo e solidale all'interno del luogo di lavoro	1	1,39%
Lei è coinvolta in Iniziative per il commercio equo e solidale fuori dal suo luogo di lavoro	4	5,56%

Capitolo 6: Equità intertemporale / tra generazioni (Perché)

Descrizione

<p>Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Forze	••••
buon livello di stabilità percepito dalle lavoratrici (bassa % di lavoratrici che teme di perdere l'attuale occupazione)	••••
Debolezze	••••
bassa presenza di lavoratori over 55 nelle aziende (solo il 5% degli occupati)	••••
mancato utilizzo dei lavoratori anziani da parte dell'azienda, per sfruttare le conoscenze e per formare i più giovani	•••••
mancata valorizzazione delle professionalità presenti in azienda	•••
esclusione dalle attività formative dei lavoratori anziani, in particolare delle donne	••••
Opportunità	••••
coinvolgimento dei lavoratori anziani per la formazione dei giovani, in quanto portatori di esperienze e di competenze	••••
aspirazione tra le lavoratrici over 45 a migliorare la propria condizione lavorativa all'interno dell'azienda o nel lavoro autonomo	••••
possibilità di investire nella conoscenza a basso costo sfruttando le risorse interne	••••
Minacce	••••
obsolescenza professionale per i lavoratori anziani, a causa dell'esclusione da attività di formazione professionale	••••
scarsa diffusione della valutazione strategica di impatto ambientale nella realizzazione dei progetti aziendali	•••
scarsa attenzione a mantenere le competenze dentro alle aziende, e rischio di perderle nel passaggio tra generazioni vecchie e nuove	••••

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)	11	7,82
Dipendenti sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti per anno)	11	9,91
Dipendenti sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	8	6,88
Dipendenti sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti per anno)	8	6,75
Rapporto medio di dipendenza dei dipendenti (Percentuale di dipendenti anziani (55 anni ed oltre) sui dipendenti con meno di 25 anni per anno)	6	62,33
Dipendenti donne sotto 25 anni di età (I) (Numero per anno)	10	4,00
Dipendenti donne sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	10	14,60
Dipendenti donne sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	5	3,60
Dipendenti donne sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti donne per anno)	5	10,80
Dipendenti uomini sotto 25 anni di età (I) (Numero per anno)	10	3,00
Dipendenti uomini sotto 25 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	10	8,65
Dipendenti uomini sopra 55 anni di età (I) (Numero per anno)	5	5,40
Dipendenti uomini sopra 55 anni di età (II) (Percentuale sul totale di dipendenti uomini per anno)	5	13,00
Pre-pensionamenti (Percentuale di dipendenti in pre-pensionamento sul numero totale di dipendenti per anno)	1	2,00
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)		
Partecipazione in progetti sottoposti a valutazione strategica dell'impatto ambientale (Numero di valutazioni eseguite per anno)		
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: 72

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? ()	69	47,52
Da quanti anni Lei svolge questo lavoro? ()	62	16,85
Da quanti anni Lei è dipendente di questa azienda? ()	64	14,11
Quante volte Lei ha cambiato lavoro e / o azienda nella sua carriera professionale? ()	52	2,85
Lei è pre-pensionata	1	1,39%
Lei pensa di poter svolgere lo stesso lavoro di adesso quando avrà 60 anni	20	27,78%
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	20	27,78%
- Avere l'attuale posizione professionale ma in un'altra azienda	2	2,78%
- Avere una posizione professionale più elevata in un'altra azienda	4	5,56%
- Lavorare autonomamente in subappalto dell'azienda attuale	1	1,39%
- Avviare un'attività totalmente autonoma	15	20,83%
Pensa che il rischio di perdere il suo attuale lavoro nei prossimi 6 mesi sia		
- Molto probabile	0	0%
- Abbastanza probabile	3	4,17%
- Abbastanza improbabile	14	19,44%
- Molto improbabile	30	41,67%
- Non so	17	23,61%
Lei è coinvolta in:Attività di formazione professionale o istruzione finalizzate a necessità specifiche di lavoratori anziani, come organizzatrice o frequentatrice		
Lei è coinvolta in:Formazione di lavoratori anziani su nuove tecnologie		
Lei è coinvolta in:Formazione di lavoratori anziani su tematiche ambientali		
Lei è coinvolta in:Formazione professionale come istruttrice e mentore per i giovani	2	2,78%
Lei è coinvolta in:Compiti e progetti specifici come consigliera esperta (senior), facilitatrice e consulente	1	1,39%
Lei è coinvolta in:Studi e ricerche sulla valutazione strategica dell'impatto ambientale e/o in progetti sottoposti a tale valutazione		

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

Forze	●●●●
buona presenza di lavoratori stranieri nelle aziende, di diversa provenienza geografica	●●●●
Debolezze	●●●●
mancata partecipazione delle aziende e dei lavoratori in progetti di innovazione e diversificazione di prodotti e processi	●●●●
scarso scambio di punti di vista ed esperienze tra lavoratori italiani e stranieri	●●●
Opportunità	●●●●
ricchezza derivante dallo scambio di esperienze tra lavoratori italiani e stranieri	●●●●
Minacce	●●●●
peggioramento del clima aziendale e tensioni per l'incapacità di gestire la presenza di lavoratori di etnia diversa	●●●●

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)	1	2,00
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	36,50
Dipendenti immigrati dall'Europa non EU 27 (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	4	21,25
Dipendenti immigrati dall'Africa (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	6	65,67
Dipendenti immigrati dall'America (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)	1	48,00
Dipendenti immigrati dall'Asia (Percentuale sul totale di dipendenti immigrati per anno)		
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)	1	26,00
Certificazione d'origine locale	1	7,14%

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	41	56,94%
Nel suo luogo di lavoro Lei scambia punti di vista ed esperienze con loro	29	40,28%
Nel suo luogo di lavoro Lei impara nuove cose da questi scambi	21	29,17%
Nel suo luogo di lavoro, Lei è coinvolta in Progetti ed iniziative per l'innovazione e la diversificazione di prodotti e processi	3	4,17%
Nel suo luogo di lavoro, Lei è coinvolta in Progetti sulla Biodiversità		

Capitolo 8: Sussidiarietà (Come)

Descrizione

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

- 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
- Arricchimento e rotazione di mansioni e compiti, lavori (semi)autonomi, attività basate su varietà di compiti e competenze
- 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)

Analisi SWOT

Forze	••••
buona capacità delle lavoratrici nel risolvere problemi imprevisi sul luogo di lavoro	•••
buona quota di lavoratrici che afferma di imparare cose nuove nello svolgimento del proprio lavoro	••••
Debolezze	••••
prestazione lavorativa fortemente controllata dal superiore	••••
scarsa autonomia e responsabilità da parte delle lavoratrici	••••
scarsissima diffusione di iniziative di consumo responsabile	•••
Opportunità	•••
sviluppo tra le lavoratrici di capacità di problem solving	•••
maggior coinvolgimento delle lavoratrici in compiti complessi (es.: mansioni basate su varietà di compiti e competenze)	••••
diffusione di rapporti collaborativi tra i colleghi (es.: gruppi di progetto)	•••
Minacce	••••
demotivazione del personale a causa della scarsa autonomia e dell'alto livello di controllo sulle prestazioni	••••

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)	1	23,00
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	0	0%
- Parziale	1	7,14%
- Nessuno	0	0%

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	40	55,56%
Nel suo luogo di lavoro Lei lavora in stretta collaborazione con i suoi colleghi (per esempio, gruppi progetto)	28	38,89%
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)	18	25,00%
Nel suo luogo di lavoro Lei stessa valuta la qualità del suo lavoro	21	29,17%
Nel suo luogo di lavoro Lei stessa risolve problemi imprevisti	32	44,44%
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	18,06%
Nel suo luogo di lavoro Lei impara nuove cose	35	48,61%
Lei è coinvolta in iniziative promosse da Associazioni e reti di approvvigionamento e consumo responsabile (per esempio, dal punto di vista ambientale e sociale)	2	2,78%

Capitolo 9: Networking e partnership (Come)

Descrizione

Lo Sviluppo di Vita Sostenibile (SLD) orienta le strategie aziendali verso: <ul style="list-style-type: none">- 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

Forze	
Debolezze	●●●
basso livello di partecipazione ad associazioni imprenditoriali e a consorzi tra imprese	●●●
scarsa diffusione di scambio di buone pratiche su politiche e servizi di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione,...	●●●
scarsa presenza dei sindacati dei lavoratori in azienda	●●●
Opportunità	●●●●
arricchimento delle politiche aziendali derivanti dallo scambio di buone pratiche su sviluppo sostenibile, occupazione, formazione, inclusione sociale, ecc.	●●●●
Minacce	●●●
rischio di mancato rispetto dei diritti dei lavoratori per la scarsa presenza dei sindacati	●●●

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)	1	1,00
Scambio di buone pratiche su politiche e servizi di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione, istruzione e inclusione sociale (Numero di progetti per anno)		
Partecipazione in consorzi tra imprese (Numero per anno)		
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)		
Collaborazione con agenzie in progetti relativi a politiche di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione professionale, istruzione e inclusione sociale (Numero di progetti per anno)	1	1,00
Presenza di sindacati dei lavoratori in azienda (Numero per anno)	2	1,50

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	11	15,28%
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Associazioni ambientaliste	1	1,39%
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)	4	5,56%
Lei fa parte e / o partecipa ad iniziative di Associazioni culturali	2	2,78%

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

Forze	••••
buona informazione sui temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	••••
Debolezze	••••
scarsa informazione e coinvolgimento sui temi e sulle politiche di genere	••••
manca di comitati o di progetti per le pari opportunità	••••
Opportunità	•••
crescente attenzione verso il tema della responsabilità sociale delle imprese	•••
Minacce	•••
possibili discriminazioni sui posti di lavoro per la mancanza di attenzione e consapevolezza sulle politiche di 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 %
Promozione e / o partecipazione in campagne di sensibilizzazione su inclusione sociale, tematiche di genere, diritti civili e del lavoro (Numero per anno)		
Promozione e / o partecipazione in campagne di sensibilizzazione su sviluppo sostenibile e responsabilità sociale delle imprese (Numero per anno)		
Partecipazione di donne in tutti gli organismi riportati qui sotto (forum, comitati, gruppi, etc.) (Percentuale (stimata) di donne su tutti i componenti)		
Regolarità delle informazioni sulla strategia sociale dell'impresa, fornite a dipendenti, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	2	14,29%

Regolarità delle informazioni sulla strategia ambientale dell'impresa, fornite a dipendenti, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	1	7,14%
Incontri tra direzione aziendale, rappresentanti e sindacati dei lavoratori	2	14,29%
Forum, comitati ed altri organismi (per esempio, Circoli o Consigli Qualità) con il coinvolgimento di dipendenti ed altri stakeholders		
Comitati, gruppi lavoro o di progetto per le pari opportunità		
Comitati, gruppi lavoro o di progetto per l'ambiente		

Questionario: Lavoratrici Anziane

Numero di interviste: 72

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	48	66,67%
Lei è informata regolarmente dalla sua azienda su Tecnologie, prodotti e processi favorevoli all'ambiente	12	16,67%
Lei è informata regolarmente dalla sua azienda su Consumo ed utilizzazione responsabile delle risorse disponibili (per esempio, risorse naturali)	6	8,33%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Strategie e prestazioni globali dell'azienda (diritti e contratti collettivi del lavoro inclusi)	5	6,94%
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)	1	1,39%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Impatti sociali complessivi di strategie e andamenti aziendali	6	8,33%
Lei è coinvolta dall'azienda a discutere Impatti ambientali complessivi di strategie e andamenti aziendali	1	1,39%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Comitati, gruppi di lavoro o di progetto per le Pari Opportunità	2	2,78%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Circoli o Consigli di Qualità	1	1,39%
Nel suo luogo di lavoro, Lei fa parte di Comitati, gruppi di lavoro o di progetto per l'ambiente		