

IL LAVORO DELLE DONNE

Regole e opportunità



Camera di Commercio
Firenze



Prefettura di Firenze



2014



Prefettura di Firenze



IL LAVORO DELLE DONNE

Regole e opportunità

2014

Coordinamento:

*Sonia Menaldi, Camera di commercio Firenze
Rosanna Pilotti, Prefettura di Firenze*

Hanno curato la realizzazione della guida:

*Michele Brignola Dirigente Sede INAIL Firenze
Chiara Fioravanti, Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica, CNR
Sonia Menaldi, Camera di commercio di Firenze
Rosanna Pilotti. Sportello Unico per l'Immigrazione, Prefettura di Firenze*

*Annamaria Vitale Cristina D'Aniello, Sabrina Montaguti
Azienda Speciale Metropoli*

Hanno collaborato:

*Maria Grazia Maestrelli, Consigliera di Parità della Provincia di Firenze
Alba Parrini, Camera di Commercio di Firenze,
Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile*

Raccolta ed elaborazione dati statistici:

Silvio Calandi U.O. Statistica, Prezzi e Studi Camera di Commercio Firenze

*Grafica e cura editoriale:
Pasquale Ielo, Camera di Commercio di Firenze*

Pubblicazione nella rete Internet:

Chiara Fioravanti

www.prefettura.it/firenze

www.immigrazione.regione.toscana.it

www.fi.camcom.gov.it

© Camera di Commercio di Firenze, Prefettura di Firenze

*È vietato manipolare o riprodurre con qualsiasi mezzo
i contenuti della presente pubblicazione
senza una autorizzazione scritta
degli enti editori.*

Fotografie: Archivio dell'Unione Europea

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
PRIMA PARTE	7
LE DONNE NELLE IMPRESE E LE ISTITUZIONI	7
FORMAZIONE PROFESSIONALE	16
ACCESO AL CREDITO	17
SECONDA PARTE	22
LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO SECONDO L'OTTICA DI GENERE	22
FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVO PER LE DONNE	29
MATERIALE INFORMATIVO SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	35
DATI STATISTICI SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO	38
TERZA PARTE	45
LE DONNE NEL SETTORE DELL'ARTIGIANATO	45
TESTIMONIANZE	51
QUARTA PARTE	54
PROGRAMMA DI SCAMBIO PER IMPRESE E PREMI PER DONNE INNOVATRICI	54
QUINTA PARTE	56
STATISTICHE SUL LAVORO ALTAMENTE QUALIFICATO	56
APPENDICE	63
COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE, CONSIGLIERA DI PARITÀ, INFO SU INCENTIVI.....	63
INDIRIZZI	67
SITOGRAFIA	68
RIFERIMENTI A GUIDE PRECEDENTI	69



INTRODUZIONE

Prosegue la proficua collaborazione con la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura per favorire la conoscenza e il rispetto delle regole da parte delle imprenditrici straniere con particolare attenzione alla normativa in favore delle stesse, nel rispetto delle pari opportunità e della conciliazione fra vita e attività lavorativa.

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'Unione Europea e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale.

Sono stati compiuti notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile.

Tuttavia, la crisi economica rischia di aggravare le diseguaglianze creando pregiudizio alle donne, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini.

Con la nuova pubblicazione "Il lavoro delle donne: regole e opportunità" si intende offrire, da un lato, un sintetico panorama sulle principali norme europee e nazionali volte a favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro si pone l'attenzione su alcuni specifici settori dove le donne risultano maggiormente presenti.

In particolare il comparto artigiano rappresenta per il territorio fiorentino un settore di grande interesse economico considerato che al terzo trimestre 2013, in provincia di Firenze, si contano n. 30.615 imprese artigiane registrate.

Complessivamente le persone che rivestono cariche sociali in aziende artigiane sono 40.080 e di queste 8.502 appartengono al genere femminile pesando così per circa il 21,2% rispetto al totale generale.

Una cospicua parte della Guida è dedicata alla sicurezza nei luoghi di lavoro per informare sui principali rischi lavorativi in ottica di genere, anche allo scopo di veicolare un messaggio di prevenzione, nell'intento di migliorare i luoghi di lavoro per renderli sempre più sicuri sotto ogni profilo, anche attraverso la collaborazione tra titolari delle aziende e lavoratrici.

Lo studio è completato da un'appendice che raccoglie i riferimenti per acquisire dettagliate informazioni sulla formazione professionale e sull'accesso al credito per le imprese femminili.

Infine, i dati statistici presentati contribuiscono a completare il quadro.

La pubblicazione sarà disponibile on line sui siti www.prefettura.it/firenze, www.immigrazione.regione.toscana.it e www.fi.camcom.gov.it anche al fine di un aggiornamento in modo tempestivo.

Ringrazio tutti coloro che hanno contribuito alla preparazione della pubblicazione e, in particolare, la Camera di Commercio che, con il suo finanziamento, ha reso possibile la realizzazione della pubblicazione.

Luigi Varratta

Prefetto della provincia di Firenze



PRIMA PARTE

LE ISTITUZIONI, LE DONNE E LE IMPRESE

Il panorama normativo europeo e nazionale è ricco di iniziative di indirizzo e di orientamento in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità femminile a partire dal Trattato che istituisce la Comunità europea (modificato dai Trattati di Amsterdam e di Nizza) che impegna le istituzioni comunitarie a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale.

Di seguito, si offre una rapida ricognizione delle iniziative più rilevanti in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, ponendo l'attenzione sulla necessità di azioni positive a favore delle donne, con particolare attenzione alle imprenditrici.

Le istituzioni europee

Le politiche e i programmi europei per l'imprenditoria femminile hanno l'obiettivo di diffondere tra le donne lo spirito imprenditoriale, incoraggiando e sostenendo finanziariamente l'avvio e lo svolgimento di attività d'impresa al femminile.

La normativa europea in materia d'imprenditoria femminile prevede soprattutto interventi nell'ambito delle politiche per lo sviluppo delle piccole e medie imprese (PMI) e per la promozione dell'occupazione.

In particolare, la Commissione europea ha proposto alcune azioni concrete per promuovere l'imprenditorialità femminile:

- modelli di tutoraggio per invitare le donne a creare la propria impresa;
- attività per lo sviluppo dello spirito imprenditoriale tra le donne laureate;
- scambio delle migliori pratiche per la promozione dell'imprenditorialità femminile.

Nel 2010 è stata emanata la Direttiva 2010/41 che modifica la normativa previgente per assicurare una più ampia tutela alle donne che esercitano un'attività autonoma.

Il principio di parità di trattamento si applica al settore del lavoro autonomo ed implica che le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi o conviventi siano uguali a quelle adottate per altre persone. Le lavoratrici autonome e le coniugi o conviventi coadiuvanti nella gestione di un'impresa familiare potranno beneficiare dello stesso diritto al congedo di maternità previsto dalla normativa europea per le lavoratrici dipendenti. Tali modifiche hanno lo scopo di ridurre gli ostacoli che scoraggiano le donne dall'avviare un'attività autonoma e contribuire a ridurre la vulnerabilità dei coniugi che aiutano a gestire l'impresa familiare.

La nuova direttiva è stata richiamata anche nell'ambito della strategia quinquennale (2010-2015) lanciata dalla Commissione europea per promuovere la parità di genere in Europa.

Lavoro autonomo

Lavoratori autonomi:

chiunque eserciti, alle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un'attività lucrativa per proprio conto, compresi i conduttori di aziende agricole e i liberi professionisti.

Coniugi di lavoratori autonomi:

i coniugi di lavoratori autonomi o, se e nella misura in cui siano riconosciuti dal diritto nazionale, i conviventi di lavoratori autonomi non salariati né soci, che partecipino abitualmente, alle condizioni previste dalla legislazione nazionale, all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari.

Il Patto europeo per l'uguaglianza di genere

Il Consiglio dell'Unione europea ha adottato, nel 2011, il Patto europeo per l'uguaglianza di genere per il periodo 2011-2020, con il quale il Consiglio riconosce la parità uomo-donna come un valore fondamentale dell'Unione europea e attribuisce alle politiche che la sostengono un'importanza decisiva per stimolare la crescita economica, la prosperità e la competitività.

Tra le misure proposte per combattere la segregazione nel mercato del lavoro, figura anche la promozione dell'imprenditoria femminile e della partecipazione delle donne alla vita politica ed economica.

Un'altra importante iniziativa è contenuta nel regolamento generale di esenzione sugli aiuti di Stato (GBER) che semplifica e armonizza le precedenti norme sulle PMI e aumenta l'intensità degli aiuti agli investimenti destinati a queste imprese.

Tra le misure figurano anche i finanziamenti agevolati all'imprenditoria femminile. In particolare, grazie a formalità burocratiche più snelle previste dal nuovo regolamento, gli Stati membri possono concedere sussidi fino a 1 milione di euro a donne imprenditrici che detengono almeno il 51% del capitale. Gli aiuti riguardano i primi 5 anni di attività e possono arrivare fino al 15%.

Tra i costi che possono essere coperti ci sono le spese legali, di consulenza e amministrative direttamente collegate alla creazione delle piccole imprese. Sono inoltre coperti altri costi operativi quali gli aiuti per la cura dei bambini e dei genitori.

A livello europeo esistono organizzazioni promotrici dell'imprenditoria femminile. Tra esse si ricorda l'Eurochambres Women Network (EWN), la rete camerale europea di supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.

Costituita in seno ad Eurochambres, EWN si pone i seguenti obiettivi:

- favorire lo scambio di informazioni e la promozione di specifici punti di vista all'interno della rete;
- offrire un sostegno strutturato per velocizzare lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, includendo la diffusione delle "migliori pratiche";
- promuovere la partecipazione a partenariati pubblico-privati a livello locale, nazionale ed europeo;
- incentivare il riconoscimento dei diritti sulle pari opportunità;
- fornire sostegno alle attività di lobbying istituzionale a tutti i livelli;
- partecipare attivamente allo sviluppo della responsabilità sociale dell'impresa;
- incoraggiare condizioni migliori per favorire un equilibrio tra vita privata e professionale.

Nell'ambito dello Small business Act è poi prevista un'iniziativa volta a diffondere testimonianze positive e buone prassi nell'ambito dell'imprenditoria femminile.

È nato così l'European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors. L'obiettivo di questa rete di ambasciatrici dell'imprenditorialità femminile, riservata ai soggetti partner della rete "Enterprise Europe Network", è fornire testimonianze sull'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché un sostegno empatico di conoscenza, esperienza di affari e di sicurezza alle donne che si apprestano a divenire imprenditrici.

Programmi europei di finanziamento

Rispetto alla programmazione 2014-2020, la promozione dell'imprenditorialità femminile sarà finanziata dal Programma COSME. Il programma COSME (Competitiveness of Enterprises and SMEs), proposto dalla Commissione europea per il periodo 2014-2020 ha l'obiettivo di:

- migliorare il rapporto tra finanza e piccole e medie imprese (PMI) in Europa,
- supportare percorsi di auto-imprenditorialità e di creazione di impresa in grado di generare crescita e posti di lavoro,
- creare nuovi strumenti per sostenere la competitività in Europa.

Il programma COSME è stato adottato il 21 novembre 2013 dal Parlamento europeo e dispone di un budget di 2,3 miliardi di euro.

La somma stanziata per i prossimi 7 anni ammonta a 2,3 miliardi di euro.

Lo scopo di COSME è quello di alleviare le difficoltà rappresentate dall'accesso al credito da parte delle piccole imprese e, proprio per affrontare questo problema, fornirà uno strumento di garanzia per i prestiti fino a 150.000 euro concessi alle PMI.

Inoltre, COSME fungerà da supporto ed assistenza nei seguenti casi :

- all'accesso degli imprenditori ai mercati nell'UE ed oltre i confini di questa;
- ai cittadini interessati ad avviare un'attività autonoma che incontrano difficoltà nell'impiantare o sviluppare la propria impresa;
- alle autorità degli Stati membri sarà offerto un sostegno di migliore qualità nell'attività di elaborazione e attuazione di un'efficiente riforma politica orientata alle PMI.

Il programma inizia il 1° gennaio 2014.

Per maggiori informazioni consultare la sezione Monitoraggio bandi presente sul sito www.unioncamere.net.

Il panorama italiano

Principi

Si fonda sulla Costituzione il principio della pari dignità sociale e uguaglianza davanti alla legge di tutti i cittadini, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione e l'impegno della Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e uguaglianza dei cittadini.

L'articolo 37 della Costituzione riconosce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore, e che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare.

La Repubblica Italiana, in attuazione della Convenzione dell'OIL 1975/143 ratificata con L.1981/158, garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti sul suo territorio parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani.

Parità in materia di occupazione impiego

Tutta la legislazione italiana sulle pari opportunità è stato oggetto di una revisione e di una unificazione in un Codice delle pari opportunità tra uomo e donna approvato con D.Lgs.198/2006.

Il provvedimento, che opera un riordino delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e ad attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza, si divide in quattro libri.

Il primo contiene disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna. Nei libri successivi trovano spazio le disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, nei rapporti economici e nei rapporti civili e politici.

Il complesso delle norme europee e nazionali ha lo scopo di promuovere tutti gli aspetti della parità di opportunità nelle politiche dell'occupazione riducendo l'isolamento professionale e permettendo di conciliare in maniera più agevole la vita professionale e la vita familiare. In particolare, si sottolineano tre obiettivi operativi:

- potenziare la dimensione della parità tra donne e uomini nella strategia europea per l'occupazione. Si tratterà in particolare di favorire la formazione delle donne durante l'intero arco della vita e di favorire l'occupazione delle donne ed il loro accesso ai posti di lavoro nei settori delle tecnologie e dell'informazione;
- migliorare l'utilizzazione dei fondi strutturali per la promozione della parità tra donne e uomini, specialmente attraverso iniziative specifiche;
- elaborare strategie per favorire l'integrazione della dimensione del genere in tutte le politiche aventi un impatto sul posto che occupano le donne nell'economia.

Per realizzare l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego interviene anche il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5. Il decreto recepisce la direttiva 2006/54/CE che riunifica e sostituisce una serie di precedenti atti in materia di pari opportunità.

Il provvedimento apporta alcuni correttivi al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, precisando che esso è finalizzato all'adozione delle misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che comprometta o impedisca il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Inoltre, ribadisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, come anche in quello della formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Le politiche di conciliazione

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

Sia a livello nazionale che europeo, sono state avviate molteplici iniziative, orientate a favorire il radicamento e lo scambio delle migliori esperienze, nonché la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla L.53/2000, che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città ed ha promosso, tramite l'art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali.

L'art.9 ha subito negli anni varie modifiche: in ultimo, quella operata dall'articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione, (adottato con DPCM del 23 dicembre 2010) in relazione a modalità e criteri per la concessione dei contributi."

Il Dipartimento per le Politiche della Famiglia gestisce alcuni strumenti che consentono di rendere i datori di lavoro più attenti alle esigenze familiari dei propri dipendenti; tra questi, l'emanazione degli avvisi di finanziamento per la sperimentazione di azioni positive finanziate a valere sull'art.9 della legge n. 53/2000 il cui ultimo bando risale al mese di maggio 2011.

Quando si definisce un'impresa "femminile" ai fini della classificazione delle attività economiche?

La definizione dipende dal tipo di società:

- **società di capitale:** è femminile se la partecipazione di "soci" donne è superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite
- **società di persone e cooperative:** è femminile se la partecipazione di "soci" donne è superiore al 50%
- **ditte individuali:** è femminile se "il" titolare è donna
- **altre forme giuridiche:** è femminile se la partecipazione di "amministratori" donne è superiore al 50%.

Le possibilità di finanziamento riguardano progetti orientati:

- a riorganizzare gli orari di lavoro;
- facilitare il rientro dei dipendenti che abbiano fruito di un congedo per motivi familiari;
- introdurre servizi innovativi per favorire la conciliazione tra vita familiare e professionale;
- supportare con figure di sostituzione i soggetti autonomi con particolari esigenze familiari

Oltre ai datori di lavoro privati possono, a seguito delle modifiche apportate, accedere ai finanziamenti anche datori di lavoro pubblici, delle associazioni, delle organizzazioni datoriali.

Ulteriori contributi per iniziative legate alle pari opportunità (non necessariamente relative alla conciliazione) sono messi a disposizione dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.Lgs. 198/06. Il Comitato Nazionale di Parità formula, entro il 31 maggio di ogni anno un programma-oggetto che individua annualmente le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione; è possibile cofinanziare azioni positive per la soluzione di controversie collettive.”

Il Comitato Nazionale di Parità formula, entro il 31 maggio di ogni anno, ai sensi dell'art.44 del D.Lgs. 198/2006, un programma-oggetto che individua annualmente le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione; è possibile cofinanziare azioni positive per la soluzione di controversie collettive.

Nella sezione “Pubblicità Legale” del sito istituzionale del Ministero del Lavoro, viene pubblicato il Programma-oggetto per l’incremento e la qualificazione dell’occupazione femminile, mediante l’inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, sviluppo e consolidamento di imprese femminili per ciascuna annualità.

Le domande di ammissione a finanziamento per la realizzazione di progetti di azioni positive possono essere presentate generalmente dal 1° ottobre al 30 novembre secondo la modulistica allegata al decreto interministeriale 15 marzo 2001.

Sul sito sono a disposizione guide informative.

Sebbene la misura sia gestita dall’ Amministrazione centrale, gli Enti territoriali possono svolgere un ruolo importante in questo contesto: possono, infatti, sostenere i progetti sia cofinanziandoli, sia mettendo a disposizione gratuitamente locali o risorse umane competenti che aiutino le aziende sul fronte della progettazione, della gestione o del monitoraggio degli interventi.

La Consigliera di Parità

È una figura istituzionale prevista dalla L.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nei luoghi di lavoro) e rafforzata nei suoi poteri dal D.Lgs.196/2000 (Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive), ora confluiti nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

- È pubblico ufficiale ed ha l’obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria per i reati di cui venga a conoscenza.
- Rileva situazioni di squilibrio di genere; promuove l’attuazione delle politiche di Pari Opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro.
- Verifica i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.
- Interagisce e collabora con gli Assessori del Lavoro degli Enti Locali e con altri organismi di Parità.
- Tutela i lavoratori/lavoratrici ed esperisce l’eventuale tentativo di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro aventi ad oggetto una discriminazione basata sul genere.

Chi si può rivolgere alla Consigliera di parità

Sei una donna e:

- hai subito una discriminazione nell'accesso al lavoro
- hai subito una discriminazione per accedere a corsi di formazione
- hai subito discriminazione nello sviluppo della carriera
- hai avuto difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- hai subito discriminazione nel livello di retribuzione
- il fatto di essere donna è stato causa di licenziamento
- hai subito molestie sul luogo di lavoro

Sei un'azienda e:

- vuoi valorizzare la presenza femminile nella tua azienda
- vuoi accedere ai finanziamenti previsti dal D.Lgs. 198/06
- vuoi presentare progetti sulla riorganizzazione aziendale e sulla flessibilità in base alla L. 53/00 e al D.Lgs. 151/01 (T.U. sulla maternità e paternità)

- Agisce in giudizio contro le discriminazioni sul lavoro.
- Promuove progetti di azioni positive anche attraverso l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e regionali in materia di pari opportunità.
- Diffonde la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di formazione.
- È componente a tutti gli effetti delle Commissioni Provinciali tripartite previste dagli artt. 4 e 6 del Decreto Legislativo n. 469/97.
- Partecipa ai tavoli di partenariato locale ed ai Comitati di Sorveglianza.
- È componente della Commissione di Parità Provinciale ovvero di organismo diversamente denominato che svolge funzioni analoghe.
- Esprime parere obbligatorio sui Piani Triennali di Azioni Positive presentati dalle Pubbliche Amministrazioni territoriali (Direttiva Interministeriale 23 maggio 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche").

Azioni in giudizio

Le funzioni delle consigliere e dei consiglieri tese al rispetto della normativa antidiscriminatoria e i poteri di intervento, sia in sede conciliativa sia giudiziale, a fonte di contenziosi riguardanti le discriminazioni basate sul genere, si realizzano attraverso:

- la legittimazione a ricorrere anche in via d'urgenza per tutti i casi di discriminazione davanti al tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o al TAR territorialmente competenti;
- l'indicazione di poteri più incisivi nelle procedure di conciliazione;
- l'estensione delle possibilità di ricorso in caso di controversie collettive;
- il rafforzamento dei poteri del Giudice, per esempio nel definire piani di azione positive per la rimozione delle discriminazioni accertate.

Azioni positive

Le azioni positive sono interventi, realizzabili nei luoghi di lavoro o in ambito territoriale, che hanno lo scopo di eliminare le disparità per le donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità e mirano quindi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Le norme rispondono all'esigenza di semplificare la normativa in materia di azioni positive e di rimuovere gli elementi di criticità emersi sia per il finanziamento dei progetti, sia per i piani d'azione positiva che devono essere adottati nelle pubbliche amministrazioni.

Il Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile (CIF)

I Comitati per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile (CIF), nascono nel 1999 da un Protocollo d'intesa stretto tra Ministero delle Attività produttive e Unioncamere, sono composti da rappresentanti del Consiglio camerale e delle Associazioni di categoria, settore bancario e assicurativo, associazioni sindacali e a tutela dei diritti dei consumatori, impegnate nella promozione delle pari opportunità. Sono nominati dalla Giunta camerale e durano in carica tre anni, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo delle imprese femminili.

Il Protocollo, rinnovato il 20 febbraio 2013, conferma l'impegno per rafforzare il ruolo della donna nelle politiche di sviluppo del Paese e recuperare il gap italiano di partecipazione femminile al mondo del lavoro rispetto alla media Ocse.

Il Protocollo raccoglie, inoltre, le indicazioni che arrivano dalla Commissione Europea in materia di politica industriale. Tra queste, la necessità di offrire migliori opportunità alle donne, che rappresentano il 52% della popolazione, ma appena un terzo degli imprenditori.

L'intesa sottoscritta ridefinisce la "mission" dei 105 Comitati per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile (CIF) presenti presso tutte le Camere di Commercio, che avranno il compito di:

- operare per lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- partecipare alle attività delle Camere di Commercio coniugando lo sviluppo dell'imprenditoria locale in un'ottica di genere;
- promuovere indagini conoscitive sulle realtà locali per individuare opportunità di accesso delle donne nel mondo del lavoro e, in particolare, dell'imprenditoria;
- mettere a punto iniziative per lo sviluppo dell'impresa femminile;
- attivare iniziative per facilitare l'accesso al credito;
- curare attività di ricerca e studio, coltivare relazioni con il mondo dell'istruzione e della formazione.

Il Comitato della Camera di Commercio di Firenze è attualmente composto da 18 persone rappresentanti le associazioni di categoria, sindacali, a tutela dei diritti del Consumatore e del settore bancario e assicurativo del territorio di Firenze, e negli ultimi anni ha avuto a disposizione mediamente un budget di circa € 25.000 all'anno.

Cosa fa il CIF a Firenze?

Il Comitato si propone come punto di riferimento per le imprenditrici e le aspiranti imprenditrici, offrendo spazi di rappresentanza per esigenze e fabbisogni dell'imprenditoria femminile sul territorio, creando occasioni di confronto tra le diverse modalità di conciliare lavoro e vita familiare, fornendo uno stimolo alla creazione di informazioni, servizi e opportunità su misura per le donne creative d'impresa.

Dall'anno della sua creazione, il CIF si è quindi adoperato attivamente nel territorio fiorentino per implementare i suoi obiettivi, promuovendo una cultura d'impresa innovativa capace di evidenziare la differenza di genere dell'imprenditoria femminile e del lavoro delle donne, così da porla all'attenzione nelle sedi di merito, affrontando anche la nuova frontiera della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Il CIF si è orientato a incentivare e sostenere l'assunzione delle donne in incarichi rilevanti in organismi economici, sociali e culturali, investendo su corsi di formazione professionale per migliorare le condizioni generali di lavoro delle donne, con la consapevolezza del fatto che una maggior partecipazione delle donne nel mondo del lavoro rappresenta non solo un passo avanti nel raggiungimento delle pari opportunità, ma anche un preziosissimo contributo all'attività economica e sociale del territorio fiorentino.

Al fine di raggiungere le finalità che si è prefissato, il CIF ha portato avanti in questi anni numerose iniziative di formazione e comunicazione, tra cui workshop, rassegne cinematografiche, eventi e seminari, organizzati spesso in collaborazione con prestigiosi partner istituzionali e privati del territorio fiorentino.

Per quanto riguarda i numerosi progetti realizzati, si ricorda la rassegna cinematografica "Donna...che impresa!", finalizzata a sensibilizzare il grande pubblico sui temi dell'imprenditorialità femminile e della conciliazione vita professionale/familiare.

Una menzione particolare deve anche essere data al Premio per le piccole e micro imprese femminili che hanno aumentato i livelli occupazionali nell'ultimo triennio nonostante il persistere della crisi economica e della crescita dei livelli di disoccupazione. Il Premio offerto dal Comitato è consistito nell'assegnazione di € 5.000 per la prima piccola impresa classificata e di € 3.000 per le prime tre microimprese classificate.

Nel 2013, il CIF ha organizzato anche un percorso formativo sulla leadership femminile nella seconda parte dell'anno indirizzato alle imprenditrici o alle aspiranti imprenditrici. Obiettivo principale del corso è stato quello di favorire l'acquisizione della capacità di gestire il conflitto in azienda (tematica particolarmente rilevante in contesti di contrazione economica), riuscendo a comunicare in maniera assertiva e migliorando le tecniche di negoziazione, e di costruire un modello di leadership consapevole, imparando a valutare i propri punti di forza e perfezionando le capacità di parlare in pubblico.

Infine, sempre per quanto riguarda il 2013, è opportuno menzionare il workshop di comunicazione web marketing promosso dal CIF e orientato a fornire alle partecipanti gli strumenti essenziali di web marketing per migliorare il proprio business aziendale e personale (nel caso di ditte individuali o libere professioniste). Per il programma aggiornato delle attività 2014 si consiglia di consultare periodicamente il sito internet della Camera di Commercio www.fi.camcom.gov.it

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Lo sviluppo dell'imprenditoria femminile è promosso anche tramite specifiche attività di formazione imprenditoriale e professionale a favore delle aspiranti imprenditrici, sia per facilitarne la qualificazione professionale che per diffondere la conoscenza delle modalità di accesso al credito, che per l'inserimento nei vari settori economici.

In Toscana è attivo dal 2007 il Progetto Busy Ness Women MadreFiglia che si articola in diverse edizioni nelle province prescelte.

Il percorso formativo gratuito “Busy-Ness Women –MadreFiglia” si occupa di promuovere lo sviluppo dell'imprenditoria femminile attraverso lo strumento del mentoring, ossia la tecnica di accompagnamento tra un soggetto esperto (Mentor) ed un esordiente (Mentee), nell'obiettivo di sostenere imprenditrici o aspiranti tali nella loro formazione imprenditoriale.

La formazione viene realizzata con la tecnica del “mentoring” attraverso azioni di interazione personale, finalizzate al trasferimento della professionalità e del know-how imprenditoriale tra le Mentor, esperte imprenditrici con una consolidata esperienza manageriale e le Mentee, aspiranti o neo-imprenditrici desiderose di arricchire la propria competenza manageriale e professionale.

Struttura del percorso

Il percorso formativo “Busy Ness Women - MadreFiglia” è strutturato in due fasi strettamente correlate.

La prima comprende la formazione specifica, su temi come la redazione del Business Plan, l'analisi di bilancio, il controllo di gestione; la seconda si articola su un percorso didattico che Mentor e Mentee affronteranno insieme e sarà volto, da un lato, a promuovere e supportare la creazione di relazioni e legami tra le partecipanti per lo sviluppo di relazioni utili al potenziamento delle attività imprenditoriali stesse, dall'altro, ad accrescere il know how tecnico su materie di comune interesse.

Il profilo della mentor

(imprenditrici con almeno tre anni di esperienza aziendale)

Busy-Ness Women – MadreFiglia” è rivolto di solito a un massimo di 12 imprenditrici con almeno tre anni di esperienza aziendale interessate ad acquisire nuovi strumenti di pianificazione e gestione d'azienda, attraverso un percorso di approfondimento tecnico e la creazione di reti di relazioni. La Mentor è l'imprenditrice attenta ad ogni trasformazione del mercato e del lavoro, inclusi gli orientamenti delle Mentee intese come nuovi e potenziali soggetti di riferimento e come portatrici di nuove energie ed entusiasmi. È consapevole dell'opportunità di cogliere in ogni occasione di confronto con altre donne, già in proprio oppure aspiranti imprenditrici, un arricchimento in esperienza e professionale.

Il profilo della mentee

(aspiranti imprenditrici o neo-imprenditrici)

Il percorso formativo è rivolto ad un massimo di 24 neo-imprenditrici (massimo tre anni di esperienza) o aspiranti tali intenzionate a creare o sviluppare un'idea d'impresa autonoma avvalendosi della vicinanza di altre donne che hanno già vissuto un percorso analogo.

Il corso è finanziato interamente da Regione Toscana e da Unioncamere Toscana nell'ambito del Programma Regionale per l'imprenditoria femminile.

La partecipazione è totalmente gratuita.

Come partecipare

Per partecipare occorre inviare la domanda, disponibile sui siti www.tos.camcom.it, www.ms.camcom.gov.it e www.pi.camcom.pi/assefi.it insieme alla fotocopia di un documento d'identità e il modulo privacy secondo le modalità descritte nel bando.

Il solo criterio di selezione per l'ammissione è rappresentato dalla data di arrivo della domanda ad Unioncamere Toscana nelle modalità stabilite dall'avviso di selezione!

Per la scadenza della presentazione domande consultare il sito di UNIONCAMERE: www.tos.camcom.it

ACCESSO AL CREDITO

La Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari opportunità" del Fondo centrale di Garanzia, dedicata in via esclusiva alle imprese femminili, costituita il 14 marzo 2013 grazie a un accordo tra Dipartimento per le Pari Opportunità, Ministero sviluppo economico e Ministero Economia, ha introdotto una significativa novità: l'introduzione della prenotazione della garanzia da parte delle imprese femminili.

È previsto che le imprenditrici accedano direttamente alla Sezione speciale compilando la modulistica on line. Una volta ricevuto l'esito dell'istruttoria della domanda di accesso al credito, potranno rivolgersi alla banca di fiducia. Sarà sempre la banca a decidere la concessione del credito, ma avere in mano una "dote potenziale" qual è quella rappresentata dal voucher della Sezione speciale è un'opportunità.

Tale sezione - finanziata con 20 milioni di euro messi a disposizione in quota paritaria dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità e da risorse del Fondo stesso - permetterà alle piccole e medie imprese in rosa di accedere con maggiore facilità e a condizioni di favore a 300 milioni di euro di credito garantito.

Le principali caratteristiche della sezione speciale del Fondo:

- utilizzo delle risorse per interventi di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa;
- ripartizione del rischio al 50% tra le risorse a valere sul Fondo e quelle della sezione speciale;
- condizioni più favorevoli per la concessione della garanzia;
- riserva di una percentuale della dotazione ad interventi in favore di imprese start up (inizialmente la metà, in seguito la percentuale sarà modificata sulla base di valutazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità).

Agevolazioni alle imprese femminili in Toscana

Anche in Toscana i finanziamenti per l'imprenditoria femminile riguardano imprese individuali gestite da donne o società con maggioranza dei soci donne.

Tali finanziamenti sono assistiti da una garanzia pari all'80% del finanziamento prestata gratuitamente dalla Regione Toscana, è previsto anche un contributo a fondo perduto per abbattere l'interesse bancario e possono essere utilizzati sia per creare nuove imprese che per ampliare imprese femminili già esistenti.

La Regione Toscana con decreto n.1598 del 20 aprile 2013 ha modificato il Regolamento degli interventi previsti dalla L.R. 21/2008 e le modalità di presentazione della domanda.

La legge per la Promozione dell'imprenditoria giovanile, femminile e dei lavoratori già destinatari di ammortizzatori sociali della Regione Toscana stabilisce, oltre alle tipologie di agevolazioni, chi può accedere alle agevolazioni, quali sono i settori e le spese ammissibili :

Beneficiari

Piccole e medie imprese giovanili, in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- l'età del titolare dell'impresa non deve essere superiore a 40 anni;
- l'età dei rappresentanti legali e di almeno il 50% dei soci, che detengono almeno il 51% del capitale sociale, ad esclusione delle società cooperative, non deve essere superiore a 40 anni. Il capitale sociale deve essere interamente sottoscritto da persone fisiche;
- l'età dei rappresentanti legali e di almeno il 50% dei soci lavoratori che detengono almeno il 51% del capitale sociale delle società cooperative non deve essere superiore a 40 anni.

Piccole e medie imprese femminili, in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- la titolare dell'impresa deve essere donna;
- i rappresentanti legali e almeno il 50% dei soci, che detengono almeno il 51% del capitale sociale, ad esclusione delle società cooperative, devono essere donne. Il capitale sociale deve essere interamente sottoscritto da persone fisiche;
- i rappresentanti legali e almeno il 50% dei soci lavoratori che detengono almeno il 51% del capitale sociale delle società cooperative devono essere donne.

Piccole e medie imprese di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali per un periodo minimo di 6 mesi nei 24 mesi precedenti la domanda di accesso alle agevolazioni, possesso di uno dei seguenti requisiti:

- il titolare dell'impresa deve essere stato destinatario di ammortizzatori sociali;
- i rappresentanti legali e almeno il 50% dei soci, che detengono almeno il 51% del capitale sociale, ad esclusione delle società cooperative, devono essere stati destinatari di ammortizzatori sociali. Il capitale sociale deve essere interamente sottoscritto da persone fisiche;
- i rappresentanti legali e almeno il 50% dei soci lavoratori che detengono almeno il 51% del capitale sociale delle società cooperative devono essere stati destinatari di ammortizzatori sociali.

Settori di attività

Le imprese devono essere operanti nei seguenti settori (codice ATECO 2007):

B - Estrazione di minerali da cave e miniere, ad esclusione dei codici 05, 05.10, 05.20, 08.92.0

C - Attività manifatturiere, ad esclusione del codice 19.1

D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata

E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento

F - Costruzioni

G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli

H - Trasporto e magazzinaggio

I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione

J - Servizi di informazione e comunicazione

M - Attività professionali, scientifiche e tecniche

N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese

Q - Sanità e assistenza sociale, ad esclusione del codice 86.1

R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento

S - Altre attività di servizi, ad esclusione del codice 94

Le imprese possono essere:

- di nuova costituzione, cioè costituite nel corso dei sei mesi precedenti la data di presentazione della domanda di agevolazione ovvero entro i sei mesi successivi a tale data;
- in espansione, cioè imprese giovanili e femminili costituite nel corso dei tre anni precedenti la data di presentazione della domanda di agevolazione e che effettuano investimenti finalizzati a consolidare o migliorare il proprio posizionamento competitivo.

Spese ammissibili

Sono ammissibili le spese per investimenti strettamente collegati all'attività economica per la quale viene fatta richiesta di agevolazione. Sono ammissibili i seguenti interventi di investimenti finalizzati all'acquisto o alla realizzazione di:

- impianti industriali;
- impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili;
- macchinari;
- attrezzature e arredi;
- opere murarie e assimilate, se funzionalmente correlate agli investimenti in impianti, macchinari o attrezzature;
- impiantistica aziendale;
- diritti di brevetto, licenze, marchi;

- avviamento;
- servizi di consulenza, ivi compresa la predisposizione del piano di impresa; il costo del piano di impresa non può eccedere il 3% dell'investimento complessivo e l'importo massimo di 5.000 euro;
- attività promozionali;
- costi di brevetto e altri diritti di proprietà industriale;
- capitale circolante connesso agli investimenti, nella misura massima del 40% del finanziamento oggetto delle agevolazioni.

Non sono ammissibili gli investimenti già iniziati alla data di presentazione della domanda di agevolazione, né le spese già sostenute a quella stessa data.

Agevolazioni

Sono previste le seguenti agevolazioni:

- contributo in conto interessi e in conto garanzia su finanziamenti, operazioni di leasing e prestiti partecipativi a fronte delle spese per investimenti effettuati nel territorio della Regione Toscana, di importo massimo di 312.500 euro, di durata non inferiore a 60 mesi e non superiore a 180 mesi (eventualmente comprensivi di 12 mesi di pre-ammortamento);
- contributo in conto interessi, nella misura del 50% dell'importo degli interessi gravanti sui finanziamenti, fino all'importo massimo di 50.000 euro dello stesso finanziamento garantito ed erogato in un'unica soluzione;
- contributo in conto garanzia, rilasciata ai soggetti finanziatori per un importo massimo garantito non superiore all'80% dell'importo del finanziamento; nei limiti di tale importo, la garanzia copre fino all'80% dell'ammontare dell'esposizione per capitale e interessi contrattuali e di mora. L'importo massimo garantito è fissato in 250.000 euro. La garanzia è rilasciata senza oneri o spese a carico dell'impresa richiedente.

Le domande di accesso all'agevolazione su finanziamenti di importo inferiore ad € 50.000,00 sono esaminate con priorità.

IMPORTANTE !

Scadenza

Le domande possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno fino al 30 aprile 2015 e le agevolazioni sono concesse fino ad esaurimento delle risorse.

Presentazione della domanda e procedura di ammissione

1) inviare la domanda contemporaneamente sia ai soggetti finanziatori sia a Fidi Toscana, che opera per conto della Regione, utilizzando le indicazioni e il modello che sono predisposti da Fidi Toscana stessa e resi disponibili in questa pagina all'uscita del bando. Nel caso di finanziamenti inferiori a 50.000 euro, la procedura di richiesta prevista è semplificata.

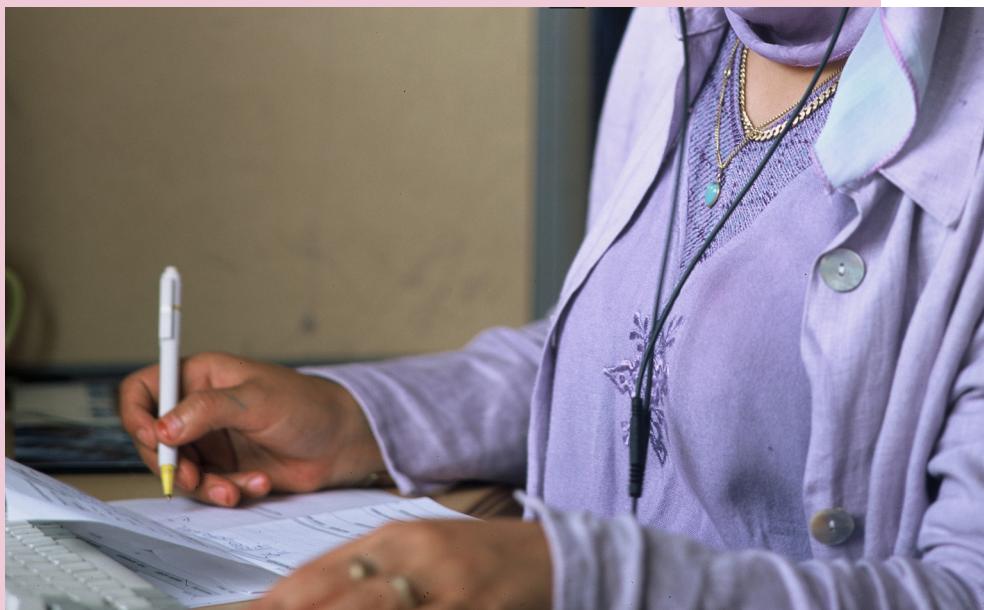
2) Fidi Toscana, sempre per conto della Regione, svolge l'istruttoria delle domande secondo l'ordine cronologico di presentazione, verificando il possesso dei requisiti da parte dell'impresa e richiedendo eventuali integrazioni della documentazione.

3) Entro due mesi dalla data di presentazione della domanda di garanzia e/o di contributo, oppure sei mesi nel caso di assunzione di partecipazioni, Fidi Toscana comunicherà all'impresa l'ammissione alla agevolazione richiesta.

4) L'impresa dovrà realizzare l'investimento entro dodici mesi dalla data di erogazione del finanziamento o dalla data di versamento della partecipazione al capitale dell'impresa; nei due mesi successivi dovrà rendicontare le spese sostenute.

Normativa

- Legge regionale 29 aprile 2008, n. 21
- Legge regionale 11 luglio 2011, n. 28 "Modifiche alla legge regionale 29 aprile 2008, n. 21
- Regolamento regionale di attuazione della legge regionale 29 aprile 2008, n. 21 (Promozione dell'imprenditoria giovanile, femminile e dei lavoratori già destinatari di ammortizzatori sociali) e modalità di presentazione della domanda, allegato "A"



SECONDA PARTE

L'ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE E DI PROVENIENZA DA PAESI DIVERSI IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO¹

Nel trattare il tema del lavoro delle donne, non si può prescindere dalla considerazione che anche la sicurezza nei luoghi di lavoro e la prevenzione debbano essere esaminati secondo l'ottica di genere, tenuto conto anche del progetto già realizzato dall'INAIL e finalizzato ad individuare un modello di esposizione ai rischi professionali rispettoso delle specificità maschili e femminili.

La salute e la sicurezza sul lavoro sono regolamentate in Italia dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, noto come "Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

Con l'entrata in vigore del decreto e delle successive disposizioni correttive si è passati da un concetto di sicurezza dal carattere "neutro" (ad eccezione per le già esistenti azioni di tutela legate alla maternità e paternità) all'introduzione di una specifica attenzione alla "diversità", sia connessa al genere che alla condizione di migrante e quindi alla provenienza da Paesi diversi, facendo sì che prendere in considerazione le differenze in tema di prevenzione e sicurezza diventasse un vero e proprio obbligo di legge.

Già nel primo articolo del D.Lgs. 81/2008 sulle finalità della norma si pone l'attenzione alla diversità riguardo non solo alle differenze di genere ma anche alle condizione dei lavoratori provenienti dai Paesi terzi:

Art. 1 Finalità

1. (omissis). Il presente decreto legislativo persegue le finalità (omissis), garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Altri articoli del Testo unico pongono attenzione alle differenze in ambito di valutazione dei rischi, promozione della salute e della sicurezza, informazione e formazione.

(1) Fonte: Pubblicazione INAIL "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere" vol.1 (settembre 2011), realizzata nell'ambito del progetto omonimo promosso dalla Direzione regionale INAIL per la Toscana e dal CPO INAIL insieme con la Regione Toscana, finalizzato alla conoscenza dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori e delle lavoratrici con l'obiettivo di poter intervenire su questi riducendo il più possibile i danni per la salute con un approccio al tema della sicurezza che parte dal riconoscimento delle caratteristiche legate al genere dei lavoratori.

La valutazione dei rischi

Valutazione dei rischi

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Documento di Valutazione Rischi (DVR)

È il documento che deve essere elaborato dal datore di lavoro dopo avere effettuato la valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro e in merito alle attività svolte dai lavoratori.

Il documento deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Secondo il Testo unico la valutazione dei rischi deve essere fatta ponendo la dovuta attenzione alle differenze di genere e ai lavoratori provenienti da Paesi stranieri, come indicato nell'articolo 28, *“Oggetto della valutazione dei rischi”* comma 1:

“La valutazione (omissis), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, (omissis), e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, (omissis), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi (omissis)”.

Per un sistema di salute e sicurezza sensibile alle differenze è necessaria, però, una vera e propria evoluzione di approccio, attraverso tre fasi successive:

l'approccio legato all'adempimento, che prevede la sola redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR). Questo approccio permette di rispettare la norma ma non garantisce la messa in sicurezza della salute;

l'approccio strategico classico, per un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro al fine di un benessere psico-fisico e sociale relativamente al quale effettuare la stima dei rischi e la pianificazione per ridurli. Questo approccio può essere realmente efficace solo se si completa tramite un approccio “sensibile al genere”;

l'approccio sensibile al genere che si basa sull'appropriatezza e sull'equità ed è caratterizzato dall'adozione di strumenti miranti a promuovere una dinamica partecipativa e di empowerment² diffuso, soddisfacendo gli obblighi di legge. Questi strumenti devono permettere di promuovere e garantire la salute e la sicurezza anche in relazione al fatto che i lavoratori possano essere provenienti da altri Paesi, donne o uomini.

Promozione e informazione

Per garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro non è sufficiente “informare” ma è necessario “comunicare”, cioè mettere in atto strategie informative che coinvolgano anche i destinatari e che permettano di ottenere un mutamento nei comportamenti.

Un' efficace comunicazione risulta di fondamentale importanza per diffondere la nuova visione del concetto di salute e sicurezza non più “neutra” ma che tiene in considerazione le differenze dei lavoratori, dovute al genere o alla provenienza da Paesi diversi.

Affinché il nuovo concetto di salute e sicurezza sul lavoro diventi parte integrante della cultura aziendale e sociale è necessario che vengano portate avanti campagne di sensibilizzazione mirate, che utilizzino un linguaggio che “valorizzi e promuova le differenze di genere”.

La comunicazione si deve adeguare alla nuova realtà del mondo del lavoro (aumento della presenza delle donne e dei cittadini stranieri) rivolgendosi non ad un target generico, ma mettendo in primo piano le persone, differenti tra loro e con diversi codici e processi di significazione.

Formazione

La formazione è un processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

(2) L’“empowerment” è un processo di crescita basato sull’incremento della stima di sé, dell’autoefficacia e dell’autodeterminazione che porta a far emergere risorse latenti e portare l’individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.

Definizioni:

Sistema di promozione della salute e sicurezza:

complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

L'articolo 11 del Testo unico sulle attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione sottolinea al comma 6 che "nell'ambito dei rispettivi compiti istituzionali, le amministrazioni pubbliche promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro".

Informazione:

complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

L'articolo 36 del Testo unico, sull'informazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro diretta ai lavoratori dispone che "il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo".

L'articolo 37 sulla "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" sottolinea al comma 13 che, nel caso in cui la formazione riguardi lavoratori stranieri, debba essere prima verificata la comprensione e la conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

La formazione su salute e sicurezza in ottica di genere punta a sviluppare "competenze non neutre".

È una formazione che tiene conto delle variabili di genere sin dalla progettazione dei contenuti adeguando il linguaggio e gli stili di comunicazione.

L'obiettivo di questo approccio formativo è quello di ottenere i seguenti effetti positivi:

- riduzione degli stereotipi di genere;
- rafforzamento della capacità di coping³, di empowerment⁴, di autoriflessività⁵ sul proprio lavoro;
- capacità di riconoscere le discriminazioni sul lavoro (verso sé ed altri/altre) e le molestie sessuali.

Per passare da una formazione "neutra" ad una formazione "attenta al genere" è necessario integrare i contenuti previsti dal Testo unico con contenuti "di genere":

Contenuti della formazione:

1. principi giuridici comunitari e nazionali (integrazione: principi giuridici relativi all'equità di opportunità e non discriminazione comunitari e nazionali);
2. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (integrazione: conciliazione vita-lavoro; azioni positive; codici di condotta e codici etici);

(3) "Coping" si riferisce alle strategie messe in atto per affrontare situazioni stressanti o conflitti.

(4) Vedi nota n.2

(5) Pensare a sé stessi con una certa distanza, come dall'esterno.

3. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi (integrazione: ruolo delle/i consigliere/i e organismi di parità (es. i CUG); delle/i consigliere/i di fiducia);
4. definizione e individuazione dei fattori di rischio (integrazione: fattori organizzativi rilevanti nel determinare pericoli diversi per donne e uomini);
5. valutazione dei rischi (integrazione: variabili di genere nell'esposizione e negli esiti della salute);
6. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (integrazione: appropriatezza delle misure in ottica di genere);
7. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori (integrazione: anche in base al genere);
8. nozioni di tecnica della comunicazione (integrazione: le forme di comunicazione non sessista e il superamento degli stereotipi).

Differenze uomo-donna importanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Sin dagli anni '90 è noto che uomini e donne possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione al rischio ed è quindi emersa sempre più l'esigenza di affrontare il tema della sicurezza non in maniera "neutra" ma con l'attenzione dovuta alle differenze di genere.

Definizioni:

Discriminazione diretta:

situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso.

Discriminazione indiretta:

situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tali disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Molestie:

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Molestie sessuali:

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Il lavoro, infatti, può avere effetti diversi sulla salute di donne e uomini a causa di:

- specificità biologiche;
- differenti percezioni della salute/malattia;
- contesto sociale e organizzativo.

Per adottare un approccio “sensibile alla dimensione di genere” rispetto alla salute e sicurezza sul lavoro è importante riconoscere le differenze tra donne e uomini nel contesto lavorativo per poter valutare i diversi impatti sulla salute nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

Fattori che causano diseguaglianze di genere nella salute in azienda/organizzazione

La diseguaglianza di genere può essere causata dalle scelte organizzative e gestionali dell’azienda. È importante, quindi, prendere in considerazione le seguenti situazioni:

- politiche del personale non basate sulla valorizzazione delle peculiarità individuali: talenti, difficoltà, età, stato di salute, stato di migrante, grado di tutela contrattuale, orientamento sessuale, ecc., connotate per genere di appartenenza;
- classe occupazionale, professionale, ruolo nell’organizzazione non adeguati in termini di equità di opportunità tra donne e uomini;

Differenze tra donne e uomini rilevanti sia in tema di salute e sicurezza

Differenze biologiche (sessuali) dal punto di vista dell’apparato riproduttivo e della fisiologia (in particolare genetiche e ormonali)

Differenze socio-ambientali (di genere), dal punto di vista della percezione e dell’ambiente sociale circostante (fattori “contestuali”)

Queste differenze, a loro volta, possono essere classificate all’interno di specifiche dimensioni:

- esposizione a rischi lavorativi, ambientali, organizzativi
(a causa della divisione sessuale del lavoro e assegnazioni di compiti o alle differenze di genere nei metodi di lavoro, ecc.)
- effetti sulla salute
(differenze di genere negli effetti sulla salute a causa delle specificità biologiche, dei sintomi, delle manifestazioni delle malattie, del contesto sociale, della scelta degli indicatori, ecc.);
- capacità di lavoro
(formazione adeguata o meno alla situazione lavorativa e alle caratteristiche psico-fisiche delle donne e degli uomini, ecc.);
- relazioni di genere tra lavoro e vita familiare/sociale

- limiti alla carriera basati sul sesso;
- livello di istruzione e formazione non coerenti con la condizione occupazionale.
- discriminazioni e comportamenti organizzativi sessisti, a partire dalle discriminazioni legate alla maternità;
- gap di genere nel salario e livello di reddito complessivo;
- impossibilità di conciliare lavoro e carichi di cura per le donne e di ridistribuire gli stessi tra donne e uomini;
- discriminazioni multiple basate sull'età, lo stato di migrante, la tipologia contrattuale, lo stato di salute di donne e uomini;
- dispositivi di prevenzione e protezione non pensati e calibrati per le donne e/o per le diverse corporature e caratteristiche anatomiche e abitudini potenzialmente diverse tra i sessi.
- modalità di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro non adeguati dal punto di vista metodologico e scientifico a rilevare le variabili in termini di vulnerabilità uomo-donna e che non tengono conto delle percezioni diverse di salute e degli esiti.
- prevenzione e sorveglianza sanitaria che non tiene conto delle evidenze scientifiche acquisite dalla medicina di genere.

Obiettivi strategici:

Per un approccio alla salute e sicurezza sul lavoro sensibile al genere le aziende devono mirare ai seguenti obiettivi:

- individuare le lacune negli accordi di lavoro, politiche e procedure che con scelte di tipo apparentemente "neutro" possono produrre effetti indesiderati di non equità tra donne e uomini;
- evidenziare modi per migliorare le indagini, la valutazione del rischio e la formazione in ottica di genere;
- migliorare le informazioni raccolte sulle esperienze negative di lavoro di uomini e donne;
- rivedere e migliorare il monitoraggio e la raccolta dati / informazioni sulla salute e sicurezza in ottica di genere;
- migliorare il riconoscimento e la comprensione dei problemi e dei rischi che affrontano le donne e gli uomini sul posto di lavoro;
- coinvolgere più donne nella consultazione nelle decisioni in materia di salute e della sicurezza;
- assicurarsi che tutti gli accordi e le politiche di salute e sicurezza tengano conto delle pratiche di genere;
- rendere il lavoro migliore per tutti i lavoratori, tenendo conto delle peculiarità individuali a partire dal genere di appartenenza;
- attivare processi di informazione e comunicazione sulla base del "modello inferenziale" per garantire coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici sul Sistema Salute e sicurezza organizzativo/aziendale.

Le disuguaglianze multiple

Partendo dal concetto di disuguaglianza di genere, l'Unione Europea si sta muovendo verso politiche che affrontino le disuguaglianze multiple.

Gruppi specifici di disuguaglianze (classe, razza/etnia, genere, età) sono messi in relazione con l'idea di fondo che diverse dimensioni della vita sociale non possano essere separate in segmenti completamente isolati e nessuna categoria di identità è più importante di un'altra.

Per affrontare tale complessità risulta strategico l'utilizzo di un modello di analisi a "matricce", che riesca a rendere palesi gli elementi distintivi dei soggetti lavoratori/trici, indicando un percorso di ri-lettura dei rischi tradizionali alla luce di caratteristiche fondamentali, come il genere e la provenienza da altri Paesi, in grado di incidere significativamente sui valori di rischio.

Questo tipo di approccio, permette di considerare le diversità dei lavoratori, non solo per quanto riguarda la sola differenza di genere, ma anche relativamente agli effetti delle differenze uomo-donna correlati ad altre differenze quali appartenenza etnica/stato di migrante, considerando così problemi e bisogni precedentemente ignorati o esclusi dalla valutazione dei rischi.

FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVO PER LE DONNE⁶

I principali rischi sul lavoro possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

1. stress lavoro-correlato;
2. disturbi da attività al videoterminale;
3. patologie muscolo-scheletriche;
4. scivoloni e cadute;
5. danni da esposizione ad agenti biologici;
6. effetti da agenti chimici pericolosi;
7. effetti da illuminazione, microclima, temperatura ed umidità;
8. effetti da esposizione al rumore;
9. danni da elettricità;
10. macchine ed attrezzature.

6) Fonte: Pubblicazione INAIL "La Sicurezza sul lavoro viaggia con le donne. Guida ai principali rischi lavorativi in ottica di genere" (ottobre 2013). "La Sicurezza sul lavoro viaggia con le donne" è un opuscolo informativo sui principali rischi lavorativi in ottica di genere, rivolto a tutte le donne ed in particolare alle lavoratrici, allo scopo di diffondere un messaggio di prevenzione. Il progetto si inserisce nell'iniziativa "Frecciarosa" 2013 del Gruppo Ferrovie dello Stato italiane, finalizzata a sensibilizzare le viaggiatrici verso tematiche che riguardano stili di vita, salute, tutela e sicurezza, lavoro.

Per ognuna delle categorie sono indicati gli specifici fattori di rischio per le donne:

Stress lavoro-correlato

Cos'è

Lo stress sul luogo di lavoro si ha quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse che hanno a disposizione per farvi fronte.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Tra i fattori di rischio che possono causare lo stress-lavoro correlato, per le donne possono assumere maggior peso: la carenza di soluzioni organizzative atte a garantire un giusto bilanciamento fra i tempi di vita e di lavoro, una scarsa flessibilità nei ritmi ed orari di lavoro e generali forme di impedimenti allo sviluppo della carriera; a ciò si aggiungono una maggiore esposizione a molestie sessuali, a comportamenti irrispettosi, a forme di discriminazione operate fra colleghi o da superiori.”

Disturbi da attività al videoterminal

Cos'è

Disturbi muscolo-scheletrici e visivi provocati da posture fisse, piccoli e continui movimenti ripetuti (uso della tastiera e del mouse) e impiego intensivo della vista dovuti al lavoro di chi utilizza un'attrezzatura munita di videoterminal in modo sistematico e abituale per almeno 20 ore settimanali.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“L'attività al videoterminal è normalmente compatibile con lo stato di gravidanza, in particolar modo è bene specificare che non vi sono rischi per il bambino: in passato vi erano state preoccupazioni in relazione ad una possibile esposizione a radiazioni ionizzanti (quali i raggi X), ma numerosi studi hanno escluso la possibilità che vi sia un'emissione di tali radiazioni dai videoterminali, per cui non sussiste un rischio di danno al nascituro.

In questo periodo particolare della donna, invece, l'attività al video-terminal potrebbe comportare problemi di tipo posturale collegati ai cambiamenti cui va incontro il suo corpo (aumento del volume dell'utero gravidico e spostamento del baricentro verso avanti) che, insieme alla posizione fissa seduta mantenuta per lunghi periodi di tempo, possono portare alla comparsa di problemi muscoloscheletrici, tra cui principalmente la lombalgia (mal di schiena). Per questo motivo, nel periodo di gravidanza è consigliabile effettuare pause più frequenti, durante le quali è bene sgranchire i muscoli possibilmente camminando, e ridurre il tempo di lavoro al videoterminal.”

Patologie muscolo-scheletriche

Cos'è

Patologie che interessano la colonna vertebrale e i muscoli che possono essere provocate dalla movimentazione manuale di carichi, i movimenti ripetuti e le posture fisse.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“La capacità di sollevamento e trasporto varia in funzione delle capacità fisiche individuali. Essa varia, inoltre, tra donne e uomini: la differenza tra la capacità di sollevamento di una donna sana è mediamente pari a due terzi rispetto a quella di un uomo.

Le norme tecniche della serie ISO 11228 (parti 1-2-3), relative alle attività di movimentazione manuale (sollevamento, trasporto, traino, spinta, movimentazione di carichi leggeri ad alta frequenza), prevedono un limite del peso da movimentare per la popolazione lavorativa adulta pari a 25 Kg che protegge il 95% dei maschi ma solo il 70% delle femmine.

La norma UNI EN 1005-2 (rivolta ai progettisti di macchine) suggerisce il valore di 15 Kg che protegge il 90% delle donne.

Riguardo i movimenti ripetuti, l’incidenza complessiva delle patologie degli arti superiori è maggiore nelle donne (54,1% contro 45,9%), con particolare riferimento alla sindrome del tunnel carpale (65,5% contro 34,5%) ed alle patologie del polso”.

Scivoloni e cadute

Cos’è

Si tratta di cadute in piano o dall’alto che possono avvenire nei cantieri, nelle fabbriche ma anche negli ospedali, negli uffici, nei supermercati ecc.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“È noto che, nella donna in gravidanza, le cadute e l’esposizione a colpi, ad esempio forti urti improvvisi contro il corpo o sobbalzi, possono accrescere il rischio di un aborto spontaneo.

Pertanto, situazioni lavorative che comportino l’esposizione a tali rischi, vanno valutate con attenzione; analoga vigilanza va riservata a lavorazioni che espongono a vibrazioni o movimenti. La colonna vertebrale appare come la struttura che, con maggiore frequenza, risente dei danni delle vibrazioni. La zona lombare del rachide risulta la più frequente mente colpita, seguita dalla regione dorsale e da quella cervicale.

Nelle donne in gravidanza tali disturbi sono più frequenti a causa delle modificazioni fisiologiche, tra cui l’incremento della lordosi lombare, che si verificano durante la gestazione. Dagli studi di letteratura si evidenzia che durante la gravidanza l’esposizione a vibrazioni può accrescere il rischio di parto prematuro o di nascita di neonato sotto peso”.

Danni da esposizione ad agenti biologici

Cos’è

Infezioni, allergie o intossicazioni provocati da qualsiasi microorganismo (virus, batteri ...), coltura cellulare, endoparassita umano.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“In caso di infezione della donna durante la gravidanza, molti agenti biologici possono agire sul nascituro; essi possono essere anche trasmessi successivamente durante e dopo il parto, nel corso dell’allattamento, o a seguito di altri tipi di stretto contatto fisico tra madre e neonato”.

La tabella che segue riporta alcuni dei microrganismi responsabili di malattia nel nascituro:

Agente biologico	Effetti	Settori a rischio
Citomegalo-virus (CMV)	Aborto spontaneo Infezioni e malformazioni fetal	Lavoratrici in ambito sanitario Lavoratrici a contatto con bambini
Virus dell'epatite B e C	Epatite acuta neonatale Stato di portatore cronico asintomatico	Lavoratrici in ambito sanitario
Virus HIV	Infezione da HIV nelle sue diverse espressioni	Lavoratrici in ambito sanitario
Virus della Rosolia	Aborto spontaneo Infezioni e malformazioni fetal	Lavoratrici in ambito sanitario Lavoratrici a contatto con bambini
Mycobacterium tuberculosis	Tubercolosi polmonare, intestinale e epatica	Lavoratrici in ambito sanitario Lavoratrici a contatto con bambini
Toxoplasma gondii	Morte in utero Infezioni acute, subacute, croniche	Lavoratrici a contatto con animali
Virus della varicella e Zoster	Aborto spontaneo Infezioni e malformazione fetal	Lavoratrici in ambito sanitario Lavoratrici a contatto con bambini

Effetti da agenti chimici pericolosi

Cos'è

Il rischio chimico si verifica quando sul posto di lavoro si è esposti per tempi più o meno lunghi ad agenti chimici pericolosi sotto forma di polveri, fumi, nebbie, gas e vapori.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Alcuni agenti chimici sono classificati tossici per il ciclo riproduttivo.

L'esposizione a tali agenti – sostanze o preparati – di lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento può:

- compromettere l'esito della gravidanza, oppure;
- provocare danni al feto, oppure;
- provocare danni al lattante allattato al seno (certi agenti passano nel latte materno).

Esempi di sostanze note per i loro effetti negativi sulla riproduzione femminile:

- monossido di carbonio (normalmente emesso come sottoprodotto di combustione);
- composti del piombo (impiegati, ad esempio, come pigmenti per vernici e pitture);
- dialchilftalati (usati come plastificanti per resine e plastiche);
- glicoleteri (presenti come solventi nelle vernici e nei prodotti per la pulizia dei vetri);
- antiparassitari (es. Warfarin);
- farmaci (es. antimicotici, antiblastici).

Effetti da illuminazione, microclima, temperatura ed umidità

Cos'è

Rischi connessi a luoghi di lavoro non adeguati e non conformi ai requisiti stabiliti dalla legge.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Durante la gravidanza l'esposizione a stress termico è meno tollerata dalla donna a causa delle mutate condizioni fisiche che si verificano in tale periodo.

A tale proposito le linee direttive della Commissione delle Comunità Europee così recitano:

“Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che perdano i sensi o che comunque risentano dello stress da calore. Il rischio si riduce di norma dopo il parto ma non è certo con quanta rapidità migliora la tolleranza. L'esposizione al calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. L'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pericoloso per le gestanti e i nascituri. Si dovrebbero mettere a disposizione indumenti caldi. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi di temperatura”

Effetti da esposizione al rumore

Cos'è

Effetti nocivi causati dal rumore dipendenti tra tre fattori: intensità del rumore, frequenza del rumore, tempo d'esposizione al rumore.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Il rumore è uno dei fattori di rischio per cui l'esposizione delle donne è sottostimata, infatti le malattie professionali correlate a questo rischio (ipoacusia) vengono soprattutto riconosciute nei lavoratori di sesso maschile.

Generalmente, le donne sembrano essere più esposte a livelli medi di rumore, con l'eccezione dei settori ad alta rumorosità, come ad esempio quelli della produzione tessile ed alimentare, che non sono sufficienti a causare l'ipoacusia. Invece, l'esposizione a questa rumorosità media, particolarmente nel settore dell'educazione, sanitario, alberghiero, nonché per le attività di call center e di ufficio, può portare a disturbi dell'attenzione, acufeni e a disturbi della voce. Teniamo presente, comunque, che i livelli di rumore che si riscontrano in alcune attività, quali quelle in asili e scuole materne, nei reparti di emergenza degli ospedali o nei laboratori scolastici, possono superare i limiti di esposizione consentiti.

In studi su donne esposte professionalmente al rumore (85 dBA per 8 ore al giorno) è stato riscontrato un aumento della percentuale di disturbi mestruali, una riduzione della fertilità, del peso fetale alla nascita e della durata media della gravidanza. Infine è stata segnalata una correlazione tra esposizione a rumore durante la gravidanza e riduzione della capacità uditiva dei neonati alle alte frequenze.”

Danni da elettricità

Cos'è

Rischi dovuti sia a inadeguatezza degli impianti, dei macchinari e in genere di tutti i dispositivi che utilizzano l'energia elettrica che a comportamenti errati di chi utilizza tali apparecchiature.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Il rischio elettrico è per definizione la fonte di un possibile infortunio.

Nel contesto dei diversi canali informativi attraverso i quali l'INAIL mette a disposizione il proprio patrimonio informativo sul fenomeno infortunistico, la banca dati al femminile colma la lacuna di informazioni sulla specificità del lavoro femminile e dei suoi rischi, anche con riferimento alla salute della donna e al suo ruolo nella società.

Oltre alle statistiche provenienti dalla base dati dell'INAIL, la banca dati prevede l'utilizzo di flussi di informazioni di altri enti che consentono di comporre un quadro d'insieme più completo sul mondo dell'occupazione femminile e di impostare un'analisi dettagliata del fenomeno “donna” dal punto di vista sociale e sanitario. È articolata in 2 aree tematiche: “donna, lavoro e società” e “donna, rischi e danni da lavoro”. Può essere consultata al seguente indirizzo web:

[http://www.INAIL.it/internet/default/Statistiche/Bancadatalfemminile/index.html”](http://www.INAIL.it/internet/default/Statistiche/Bancadatalfemminile/index.html)

Macchine ed attrezzature

Cos'è

Rischi connessi all'utilizzo delle “apparecchiature da lavoro” cioè apparecchi, utensili o impianti necessari all'attuazione di un processo produttivo.

RISCHI SPECIFICI PER LE DONNE

“Quando si utilizzano attrezzature di lavoro e macchine, per mantenere una buona postura è importante che queste siano progettate tenendo conto delle dimensioni del corpo umano o di parti di esso.

Nella realtà, gran parte di esse sono concepite in base alle misure dell' “uomo medio”, per cui molti spazi di manovra, postazioni e organi di comando delle macchine, spesso risultano posizionati troppo in alto per le donne o di dimensioni troppo grandi per essere facilmente utilizzati dalle mani femminili”.

MATERIALE INFORMATIVO SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO PER LAVORATORI E LAVORATRICI STRANIERE

I film di Napo⁷

I film della serie “Napo” sono realizzati in animazione computerizzata e hanno come protagonisti personaggi del mondo del lavoro, che affrontano problemi legati alla sicurezza.

Il personaggio principale, Napo, e i suoi compagni comunicano senza utilizzare le parole. Essi sono culturalmente “neutri” e pertanto chiunque vi si può identificare a prescindere dalla lingua, dal paese d’origine o dalla cultura. Le loro storie sollevano domande e stimolano il dibattito su aspetti specifici della sicurezza sul luogo di lavoro. A volte forniscono risposte pratiche ai quesiti o semplicemente guidano alla loro risoluzione.

I video di Napo sono scaricabili all’indirizzo:

<http://www.napofilm.net/it/napos-films>

Video della serie “Napo” disponibili:

- “Napo in...non c’è niente da ridere” (sul rischio di cadute)
- “Napo in...lavoriamo insieme” (sul lavoro di squadra)
- “Napo in...non c’è fumo senza danno” (sui danni del tabacco sui luoghi di lavoro)
- “Napo in...trasporti sicuri (sui rischi collegati ai trasporti sui luoghi di lavoro effettuati principalmente con i carrelli elevatori)
- “Napo in...stop al rumore” (sul rischio di esposizione al rumore)
- “Napo nel cantiere” (sui rischi nelle costruzioni)
- “Napo in: manutenzione in...sicurezza” (sui rischi legati all’attività di manutenzione)
- “Napo in...attenzione ai prodotti chimici” (sulla nuova etichettatura delle sostanze pericolose, aggiornata con i criteri del Regolamento GHS)
- “Napo in...occhio ai pericoli anche nel tempo libero” (sui comportamenti corretti da tenere nel tempo libero e comunque in ambito extralavorativo)
- “Napo in: proteggi la tua pelle” (sulla protezione delle mani nelle attività lavorative pericolose per la pelle)
- “Napo a tu per tu coi rischi” (sulla valutazione dei rischi lavorativi)

7) I filmati sono stati realizzati da un consorzio formato dai seguenti istituti: INAIL (Italia), HSE (UK), DGUV (Germania), INRS (Francia), SUVA (Svizzera) e AUVA (Austria).

Opuscoli informativi INAIL e Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco

“Agrisicur@prile”

Opuscolo costituito da schede destinate ai lavoratori dell’agricoltura, redatte in tre lingue: italiano, inglese e francese.

http://sicurezzasullavoro.INAIL.it/CanaleSicurezza/DettaglioMaterialiInformativi/CP_81523.html

Fattori di rischio trattati nelle schede :

- esposizione ad agenti chimici (pesticidi)
- esposizione a silice nella lavorazione del terreno
- incendi ed esplosioni
- esposizione ad agenti biologici
- esposizione a radiazioni solari
- infortuni dovuti a macchine e attrezzi

Realizzata da INAIL- Aprile 2010

Il prodotto è disponibile su richiesta presso le Direzioni regionali INAIL.

“Straniero, non estraneo. ABC della sicurezza sul lavoro”

Opuscolo informativo, tradotto in 10 lingue: italiano, albanese, francese, inglese, polacco, portoghese, rumeno, spagnolo, tagalog, ucraino, arabo.

L’opuscolo fornisce informazioni e indicazioni pratiche a coloro che lavorano in Italia da poco tempo e non conoscono ancora bene la lingua, le leggi e le istituzioni del Paese.

È una guida dal linguaggio semplice e chiaro che richiama l’attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alla tutela dei lavoratori stranieri e delle loro famiglie.

Realizzata da INAIL - maggio 2010

Consultabile anche online

Informazioni e richieste: dccomunicazione@INAIL.it

“Lavorare in casa in sicurezza. Manuale per colf e assistenti familiari”

Opuscolo destinato a colf e assistenti familiari (badanti), vertente sui rischi domestici.

Il manuale, che non pretende di affrontare tutte le fonti di pericoli presenti nel lavoro in casa, vuol dare uno spunto di riflessione e invitare tutti a lavorare con una maggiore conoscenza e consapevolezza.

Realizzata da INAIL - aprile 2010

Consultabile anche online

Informazioni e richieste: contarp@INAIL.it

“Stranieri e INAIL: Infortuni e sicurezza”

Opuscolo multilingue destinato a lavoratori stranieri del settore edile, che descrive i principali concetti in materia di prevenzione degli infortuni.

L’opuscolo è disponibile in 9 lingue: italiano, inglese, francese, arabo, cinese, rumeno, albanese, polacco e russo.

Realizzata da INAIL Lombardia 2010

È disponibile a richiesta all’indirizzo lombardia@INAIL.it

“Audiovisivi per l’informazione nel cantiere multietnico”

Raccolta di immagini e audiovisivi utilizzati per la formazione di lavoratori stranieri nei cantieri.

Realizzata da INAIL - ottobre 2009

Consultabile anche online

Informazioni e richieste: dccomunicazione@INAIL.it

“Casa sicura”

La brochure ha il duplice scopo di diffondere in modo capillare conoscenze su come affrontare i rischi domestici, a partire dagli eventi incidentali più frequenti e di favorire la formazione di una cultura della prevenzione.

È disponibile in 9 lingue: arabo, tedesco, inglese, spagnolo, francese, italiano, portoghese, cinese e russo.

Realizzata da Corpo Nazione dei Vigili del Fuoco giugno 2010

Disponibile online

“Sicurezza al...lavoro”

La brochure, disponibile in 6 lingue (albanese, cinese, francese, inglese, spagnolo e ucraino) affronta la sicurezza sui luoghi di lavoro allo scopo di diffondere le basilari regole di prevenzione.

Nel realizzare l’opuscolo informativo, sono stati presi in considerazione i settori lavorativi agricoltura, edilizia e servizi - nei quali si registrano il maggior numero di incidenti.

Realizzata da Corpo Nazione dei Vigili del Fuoco e Ministero dell’Interno giugno 2012

Disponibile online

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)

<https://osha.europa.eu/it>

L’EU-OSHA è stata istituita dall’Unione Europea nel 1996 con sede a Bilbao, in Spagna.

Obiettivo dell’Agenzia è contribuire a rendere l’Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare.

Oltre a svolgere ricerche, elaborare e diffondere informazioni affidabili, equilibrate e imparziali nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro, l’Agenzia organizza campagne di informazione sull’importanza della salute e della sicurezza dei lavoratori per la stabilità e la crescita in Europa, da un punto di vista sia sociale sia economico.

DATI STATISTICI SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO PER GRUPPI DI POPOLAZIONI E GENERE

La rischiosità degli infortuni per gruppi di popolazioni e genere⁸

Nell'ambito di uno studio finalizzato ad analizzare la salute dei lavoratori immigrati, l'INAIL ha misurato la rischiosità infortunistica dei lavoratori (uomini e donne) nati in Paesi a sviluppo avanzato tra i quali l'Italia (PSA) e nati/e in Paesi a forte pressione migratoria (PFPM).

È risultato che l'incidenza infortunistica espressa dal rapporto tra gli infortuni sul lavoro riconosciuti e i lavoratori assicurati all'INAIL è per l'anno 2010 pari a 22,9 (per mille) per i PSA e a 22,0 per i PFPM, con differenze sostanziali quando si considera il genere.

Risulta, infatti che i lavoratori hanno sempre un indice di rischio molto più elevato rispetto a quello delle lavoratrici, in particolare, nel caso dei PFPM i valori sono 30,1 per gli uomini e 12,0 per le donne, mentre per i PSA risultano rispettivamente pari a 27,8 e 15,9.

In generale la differenza per genere è giustificata dalla diversa rischiosità delle mansioni svolte: le donne sono più spesso occupate in settori con bassi profili di rischio e quando lavorano in settori notoriamente rischiosi svolgono quasi sempre mansioni impiegatizie o manageriali.

A livello territoriale sono le regioni del Centro-Nord quelle a più elevato rischio, nello specifico per i PSA: Umbria (34,4) ed Emilia Romagna (33,7); mentre per i PFPM Emilia Romagna (41,2) e Friuli Venezia Giulia (38,8), senza grosse differenze per genere.

Nel caso dei settori di attività economica per i PSA si registrano le maggiori incidenze in agricoltura per entrambi i sessi (31,5 per le femmine e 81,2 per i maschi) e a seguire nell'industria dei metalli per gli uomini (40,7) e nei trasporti per le donne (29,8).

Tra i PFPM, indici elevati si osservano per gli uomini nell'industria manifatturiera, in particolare quel la della gomma e della plastica (65,3), mentre per le donne nella sanità (44,4).

Fig. 1 Indici di incidenza infortunistica (per mille) per gruppi di popolazione e sesso - anno 2010

Sesso	Paesi a sviluppo avanzato (PSA)	Paesi a forte pressione migratoria (PFPM)
Uomini	27,8	30,1
Donne	15,9	12

8) Fonte: Periodico statistico . Dati INAIL, giugno 2013

Infortuni sul lavoro, i dati in ottica di genere⁹ (2007-2011)

Gli infortuni relativi alle lavoratrici sono calati del 7,6% negli ultimi cinque anni: sono passati dai 251.023 del 2007 ai 231.870 del 2011. Nello stesso periodo, tuttavia, si registra un incremento di quasi 5 punti percentuali rispetto al totale degli infortuni (da 27,5% a 32,0%), a fronte di un aumento dell'occupazione femminile solo del 2%. Il calo è stato decisamente più contenuto rispetto a quello rilevato per gli infortuni sul totale dei lavoratori, che nello stesso periodo sono diminuiti del 20,5% (da 912.379 a 725.339 casi).

I casi mortali tra le donne nello stesso quinquennio sono passati da 96 a 89 (-7,3%) con un calo meno consistente rispetto a quello complessivo (-26,6%).

La riduzione degli incidenti, nel quinquennio 2007-2011, è stata rilevante in Agricoltura (- 28,8%) e contenuta nell'Industria e Servizi (-7,7%), mentre sono aumentati gli infortuni per le Dipendenti conto Stato (+6,6%).

In particolare nel 2011 sono 231.870 gli infortuni sul lavoro che coinvolgono donne.

La gestione dove la diminuzione degli infortuni femminili è stata più sensibile è quella dell'Agricoltura (-8,9%; passando da 10.528 del 2010 a 9.588 nel 2011), anche se qui i casi mortali, seppur di piccola numerosità, sono più che raddoppiati (da 3 del 2010 a 7 del 2011).

Nelle gestioni Industria e servizi il calo è stato del 5,5% (si è passati, rispettivamente, da 211.596 casi a 200.060 e da 23.521 a 22.222). Gli infortuni mortali, invece, aumentano del 10% nell'Industria e servizi (da 70 a 77 casi), mentre restano stazionari per i dipendenti dello Stato (5 casi).

Nel 2011, sono stati 30.285 gli infortuni sul lavoro che hanno interessato le lavoratrici straniere (pari al 13,1% del totale): le più colpite sono state le donne di nazionalità romena con 5.667 casi, seguite dalle donne marocchine (2.320 denunce) e dalle lavoratrici albanesi (2.037 casi). Gli infortuni mortali sono stati 16 sugli 89 complessivi (18%).

Dati regione Toscana (Rapporto annuale regionale 2012 INAIL Toscana)¹⁰

Secondo i dati evidenziati nel Rapporto annuale regionale 2012 INAIL Toscana, presentato a Firenze il 3 dicembre 2013, nel 2012 prosegue in Toscana un andamento infortunistico in diminuzione. Le denunce di infortunio pervenute, infatti, ammontano a 53.286 casi con una differenza di 5.981 casi, pari a -10,01%, rispetto al 2011. Di questi casi, 18.781 sono occorsi a donne con una percentuale sul totale del 35,2%.

Per quanto riguarda gli infortuni a cittadini stranieri in Toscana sono stati denunciati 8.242 infortuni di lavoratori stranieri, che rappresentano circa il 15,5% del totale dei casi denunciati a livello regionale, mentre il rapporto tra casi occorsi a stranieri in Toscana rispetto al totale nazionale esprime solo il 7,9% dei casi.

Le province toscane che hanno la numerosità più alta degli infortuni stranieri risultano essere Firenze, Pisa e Lucca, con rispettivamente 2.665, 955 e 868 casi.

9) Fonte: Scheda tecnica INAIL a cura di Ufficio stampa del 6 marzo 2013.

10) http://www.INAIL.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_110612.pdf.

La nazione di origine più ricorrente tra i lavoratori infortunati stranieri è la Romania con 1.629 casi, seguita da Albania con 1.510 casi e Marocco con 785 casi.

Gli infortuni mortali

Nel corso dell'anno 2012, si sono verificati n. 61 infortuni mortali a fronte dei 57 dell'anno precedente, in controtendenza rispetto agli ultimi anni, con un aumento del 7,02% rispetto alla diminuzione nazionale pari a 8,44%.

La distribuzione degli infortuni mortali avvenuti in Toscana per sesso vede predominare nettamente i lavoratori di sesso maschile, con 55 casi su 61 e una percentuale pari al 90,2% circa. I casi mortali occorsi a lavoratrici sono in tutto 6.

Su un totale di 61 infortuni mortali, 11 sono occorsi a lavoratori stranieri di sesso maschile, provenienti in gran parte dal Marocco e Albania, impiegati in settori produttivi particolarmente gravosi e disagiati quali quello delle costruzioni.

**Stranieri - Infortuni avvenuti nel 2012 e denunciati all'INAIL
distinti per paese di nascita e per territorio**

Paese di nascita	AR	FI	GR	LI	LU	MS	PI	PO	PT	SI	Toscana	ITALIA
Romania	233	462	108	112	183	106	125	66	84	150	1.629	17.329
Albania	104	398	62	77	144	39	218	128	214	126	1.510	10.245
Marocco	64	216	33	50	135	41	113	41	51	41	785	13.232
Perù	4	263	1	17	4		22	10	4	12	337	2.751
Senegal	3	84	5	21	18	9	95	8	3	23	269	2.496
Svizzera	28	58	8	9	22	14	18	25	25	16	223	3.109
Tunisia	13	51	7	15	28	8	21	11	8	34	196	3.291
Polonia	31	43	21	13	25	5	25	4	12	16	195	1.893
Germania	9	58	16	14	15	11	28	14	8	14	187	2.873
Macedonia	21	25	42	14	9	1	19		3	35	169	1.852
Filippine	11	68	4	1	22		32	5	7	8	158	1.263
Sri Lanka (ex Ceylon)	1	79	2	3	37		2	3	7	7	141	1.225
Francia	23	40	3	9	24	9	10	6	8	4	136	1.593
India	43	42	7	4	7		6	5	1	16	131	2.910
Ex Jugoslavia	12	60	3	6	4	5	14	5	5	17	131	1.913
Ucraina	8	35	11	30	7	2	12	3	2	12	122	1.988
Pakistan	8	32	3	1	8	1	10	45	4	2	114	2.003
Moldova	6	22	11	27	13	7	4	3	3	17	113	2.783
Brasile	4	43	4	6	12	4	9	5	3	16	106	1.356
Egitto	1	59	3	3	6	5		3	4	6	90	2.207
Bangladesh	28	29	2	3	3		10	8		4	87	1.875
Argentina	10	20	2	5	17	2	13	1	6	9	85	1.247
Regno Unito	5	14	1	10	11	4	8	3	8	2	66	532
Cuba	1	27	2	8	3	1	9	8	2	3	64	493
Bulgaria	6	10	3	6	9	3	12	3	2	7	61	755
Kosovo	11	18	1	1	1	1	4			18	55	663
Cina Rep. Popolare	5	26			1	2	1	16	3		54	841
Rep. Domenicana	11	12	6	1	3	3	2		4	11	53	609
Nigeria	4	12		2	3		11	7	3	11	53	1.107
Altri Paesi	56	359	43	65	94	33	102	33	35	102	922	17.896
Totale Stranieri	764	2.665	414	533	868	316	955	469	519	739	8.242	104.330

Fonte: Rapporto ISTAT Regione Toscana 2012

Dati provincia di Firenze

Tabella 1 – Infortuni lavoratrici straniere provincia di Firenze 2008-2012

Infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL per gestione ed anno evento

Sesso: Femmine

Ripartizione geografica: Centro

Tipo di infortunio: In occasione di lavoro - Ambiente di lavoro ordinario

Regione: Toscana

Provincia: Firenze

Paese di nascita: Stranieri

Gestione	Anno evento				
	2008	2009	2010	2011	2012
Industria e Servizi	585	562	605	633	648
Agricoltura	10	17	8	11	10
Conto Stato Dipendenti	8	6	5	12	8
TOTALE	603	585	618	656	666

Tabella 2 – Infortuni lavoratrici italiane provincia di Firenze 2008-2012

Infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL per gestione ed anno evento

Sesso: Femmine

Ripartizione geografica: Centro

Tipo di infortunio: In occasione di lavoro - Ambiente di lavoro ordinario

Regione: Toscana

Provincia: Firenze

Paese di nascita: Italiani

Gestione	Anno evento				
	2008	2009	2010	2011	2012
Industria e Servizi	2738	2728	2780	2855	2805
Agricoltura	79	77	88	69	62
Conto Stato Dipendenti	276	239	255	282	308
TOTALE	3093	3044	3123	3206	3175

Tabella 3 – Infortuni lavoratrici straniere (suddivisi per aree geografiche)

Infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL per ripartizione geografica ed anno evento

Sesso: Femmine

Tipo di infortunio: In occasione di lavoro - Ambiente di lavoro ordinario

Paese di nascita: Stranieri

Territorio	Anno evento				
	2008	2009	2010	2011	2012
Nord-Ovest	7.010	7.054	7.613	7.488	7.095
Nord-Est	10.230	9.436	10.025	9.606	9.080
Centro	4.630	4.219	4.527	4.494	4.328
Sud	1.411	1.287	1.464	1.445	1.367
Isole	463	513	527	506	517
Totale	23.744	22.509	24.156	23.539	22.387

Tabella 4 – Infortuni lavoratrici italiane (suddivisi per aree geografiche)

Infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL per ripartizione geografica ed anno evento

Sesso: Femmine

Tipo di infortunio: In occasione di lavoro - Ambiente di lavoro ordinario

Paese di nascita: Italiani

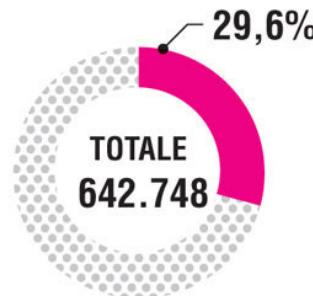
Territorio	Anno evento				
	2008	2009	2010	2011	2012
Nord-Ovest	45.720	44.933	44.782	42.511	40.582
Nord-Est	48.637	46.363	45.664	43.083	41.297
Centro	36.229	34.931	35.049	33.420	30.878
Sud	23.140	22.759	22.132	20.879	19.245
Isole	10.651	10.646	10.958	10.727	9.868
Totale	164.377	159.632	158.585	150.621	141.870

Donne e infortuni per tipologia - 2011

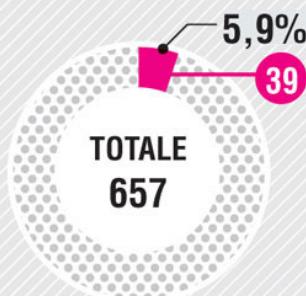
INAIL

IN OCCASIONE DI LAVORO

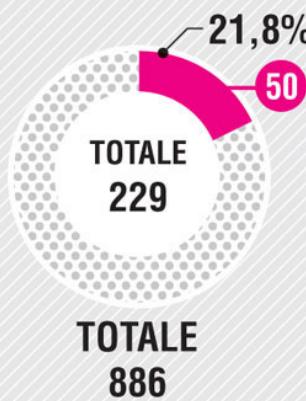
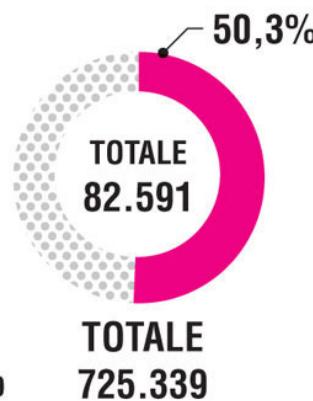
INFORTUNI IN COMPLESSO



INFORTUNI MORTALI



IN ITINERE



XX Dato assoluto

**% DONNE
SUL TOTALE**

32,0%

Fonte:INAIL - Dati al 31/10/2012

Uomini e donne, infortuni a confronto

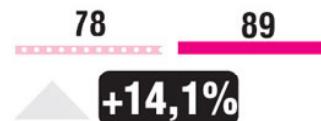
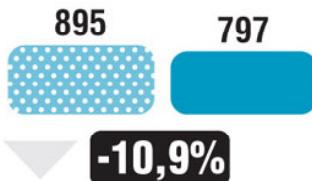
UOMINI 2010 ● 2011 ●

DONNE 2010 ● 2011 ●

INFORTUNI IN COMPLESSO



CASI MORTALI



INAIL Fonte:INAIL - Dati al 31/10/2012

TERZA PARTE

LE DONNE NEL SETTORE DELL'ARTIGIANATO

Il comparto artigiano rappresenta per il territorio fiorentino un settore di grande interesse economico considerato che al terzo trimestre 2013, in provincia di Firenze, si contano n. 30.615 imprese artigiane registrate.

Complessivamente le persone che rivestono cariche sociali in aziende artigiane sono 40.080 e di queste 8.502 appartengono al genere femminile pesando così per circa il 21,2% rispetto al totale generale.

Le cariche sociali femminili si concentrano in particolare nelle attività manifatturiere, nelle attività dei servizi, sia alle persone che alle imprese, nei servizi di noleggio e di agenzie di viaggio e nelle imprese del commercio.

La fascia di età dove maggiormente si concentrano le cariche femminili artigiane è quella tra i 30 e 49 anni con n. 4399 cariche sociali ed a seguire la fascia tra i 50 e i 69 anni con n. 3202 .

L'impresa artigiana in generale si caratterizza anche per la sua vocazione ad impresa familiare ed è forse per questo motivo che l'imprenditoria femminile trova una sua naturale collocazione in tale settore.

Nella tabella riportata a pagina seguente, al III° trimestre 2013 sono evidenziati i dati relativi alle imprese individuali femminili suddivise per settori, oltre a fotografare le 10 nazionalità più significative operanti sul nostro territorio.

Sono stati individuati tre settori di attività dove sono significative le presenze femminili, anche in considerazione delle donne straniere quali titolari di imprese:

- l'attività di sartoria
- l'impresa di pulizie
- la rosticceria

Per questi settori, si forniscono sintetiche informazioni circa le procedure per avviare l'attività e i requisiti specifici, se previsti.

Imprese individuali artigiane femminili - 3° trimestre 2013

Settore	Imprese femminili	
	v.a	quota sul totale i.i.a.
A Agricoltura, silvicoltura pesca	5	2,7%
B Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-
C Attività manifatturiere	1.783	29,4%
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	-	-
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	1	10,0%
F Costruzioni	170	1,6%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	8	1,5%
H Trasporto e magazzinaggio	86	4,8%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	78	33,9%
J Servizi di informazione e comunicazione	45	25,9%
K Attività finanziarie e assicurative	-	-
L Attività immobiliari	-	-
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	72	24,2%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	343	33,4%
P Istruzione	1	14,3%
Q Sanità e assistenza sociale	-	-
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	156	61,2%
S Altre attività di servizi	1.185	50,8%
X Imprese non classificate	1	12,5%
Totale provincia di Firenze	3.934	16,8%
Stato di nascita	v.a.	quota %
ITALIA	2.773	70,5%
CINA	709	18,0%
ROMANIA	122	3,1%
ALBANIA	39	1,0%
BRASILE	24	0,6%
PERU'	21	0,5%
GERMANIA	18	0,5%
MAROCCO	16	0,4%
SVIZZERA	15	0,4%
NIGERIA	13	0,3%
Totale prime 10 nazionalità	3.750	95,3%
TOTALE	3.934	100,0%

Attività di sartoria

PROCEDURE PER L'AVVIO ATTIVITÀ

Scelta della forma giuridica dell'impresa
 A seconda della forma societaria scelta, società di persone o di capitale, andrà sottoscritto un atto costitutivo presso un notaio. Tale formalità non è necessaria in caso di ditta individuale.

Comunicazione Unica per via telematica
 È l'unica modalità possibile per creare una nuova impresa: occorre richiedere contestualmente la partita IVA, l'iscrizione al Registro Imprese, aprire una posizione all'INPS e all'INAIL.

REQUISITI STRUTTURALI

Non sono necessarie richieste o autorizzazioni specifiche.

REQUISITI PROFESSIONALI

Non sono richiesti requisiti professionali. È necessario, tuttavia, aver acquisito delle competenze specifiche, cosa che è possibile ottenere sia lavorando come apprendisti in un negozio di sartoria sia seguendo un apposito corso di formazione professionale. Un bravo sarto deve essere in grado non solo di fare orli e cuciture, ma anche di realizzare vestiti su misura, prendendo le misure e confezionando e assemblando le diverse parti dell'abito.

Impresa di pulizia

PROCEDURE PER L'AVVIO ATTIVITÀ

Scelta della forma giuridica dell'impresa
 A seconda della forma societaria scelta, società di persone o di capitale, andrà sottoscritto un atto costitutivo presso un notaio. Tale formalità non è necessaria in caso di ditta individuale.

Comunicazione Unica per via telematica
 È l'unica modalità possibile per creare una nuova impresa: occorre richiedere contestualmente la partita IVA, l'iscrizione al Registro Imprese, aprire una posizione all'INPS e all'INAIL.

Comunicazione di inizio attività all'Ufficio accettazione e controllo denunce abilitanti presso la Camera di Commercio.

La segnalazione certificata di inizio delle attività – SCIA- costituisce abilitazione e quindi non è possibile svolgere l'attività prima della presentazione della stessa.

1. Sartoria: definizione

L'attività di sartoria è libera e tipicamente artigiana.

Come indicato nella Legge Quadro sull'Artigianato (L. 443/1985)

- è artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo;
- è artigiana l'impresa che abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazione di servizi.

1. Impresa di pulizia: definizione

È impresa di pulizie chi svolge l'attività di pulizia, disinfezione, disinfezione, derattizzazione e sanificazione.

Le imprese che intendono esercitare le attività di pulizia e disinfezione devono possedere requisiti di onorabilità ed economico-finanziari.

Le imprese che vogliono esercitare le attività di disinfezione, derattizzazione e sanificazione devono possedere requisiti di onorabilità, economico-finanziari e tecnico-organizzativi.

Alcuni requisiti di carattere personale devono essere posseduti dalla titolare e/o dalla persona preposta alla gestione tecnica, appositamente nominata dall'impresa; altri requisiti devono essere posseduti dall'impresa.

L'accertamento dei requisiti necessari per esercitare tali attività come impresa viene effettuato al Registro Imprese.

REQUISITI STRUTTURALI

Non sono necessarie richieste o autorizzazioni specifiche.

REQUISITI DI ONORABILITÀ

Sono quelli previsti all'art.2 della L. 82/94:

- a) non deve essere stata pronunciata sentenza penale definitiva di condanna o non devono essere in corso procedimenti penali nei quali sia già stata pronunciata sentenza di condanna per reati non colposi a pena detentiva superiore a due anni o sentenza di condanna per reati contro la fede pubblica o il patrimonio, o alla pena accessoria dell'interdizione dall'esercizio di una professione o di un'arte o dell'interdizione dagli uffici direttivi delle imprese, salvo che sia intervenuta la riabilitazione;
- b) non deve essere stata svolta o non deve essere in corso procedura fallimentare, salvo che sia intervenuta la riabilitazione ai sensi degli articoli 142, 143 e 144 delle disposizioni approvate con regio decreto 16 marzo 1942, n.267 (attualmente è sufficiente che il fallimento sia chiuso);
- c) non devono essere state applicate misure di sicurezza o di prevenzione ai sensi delle leggi 27 dicembre 1956, n.1423, 10 febbraio 1962, n.57, 31 maggio 1965, n.575 e 13 settembre 1982, n.646, e successive modificazioni, o non siano in corso procedimenti penali per reati di stampo mafioso;
- d) non deve essere stata pronunciata sentenza penale definitiva di condanna per il reato di cui all'articolo 513-bis del codice penale.

Non devono essere state accertate contravvenzioni per violazioni di norme in materia di lavoro, di previdenza e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, non conciliabili in via amministrativa.

REQUISITI ECONOMICO-FINANZIARI

L'impresa deve dimostrare di avere:

- regolare iscrizione all'INPS e all'INAIL di tutti gli addetti dell'impresa per i quali sussiste il relativo obbligo, compreso il titolare, i collaboratori familiari e i soci prestatore d'opera;
- esistenza di almeno un c/c bancario
- assenza di protesti cambiari negli ultimi cinque anni per il titolare o i soci o gli amministratori, salvo riabilitazione ai sensi dell'art. 17 L. 108/96;

REQUISITI TECNICO-ORGANIZZATIVI

Sono richiesti solo per le attività di disinfezione, derattizzazione e sanificazione e devono essere posseduti dalla persona preposta alla gestione tecnica:

- assolvimento dell'obbligo scolastico ed esercizio di attività lavorativa qualificata (dipendente qualificato per impresa del settore, o comunque all'interno di uffici tecnici

di imprese o enti preposti allo svolgimento di tali attività, familiare collaboratore, socio partecipante al lavoro, titolare di impresa, amministratore) per due anni per le attività di pulizia e disinfezione, per tre anni per le attività di disinfezione, derattizzazione e sanificazione, all'interno di imprese del settore o comunque all'interno di uffici tecnici di imprese o enti con personale preposto allo svolgimento di tali attività;

- attestato di qualifica a carattere tecnico attinente l'attività (nozioni di scienze naturali o biologia);
- diploma di istruzione secondaria superiore in materia tecnica attinente l'attività (biennio di chimica e nozioni di scienze naturali o biologia);
- diploma universitario o di laurea in materia tecnica utile ai fini dello svolgimento dell'attività.

NORMATIVA

- *Legge n. 82 del 25.01.1994 - Disciplina delle attività di pulizia, di disinfezione, di disinfezione, di derattizzazione e di sanificazione*
- *D.M. Industria, Commercio e Artigianato n. 274 del 7.07.1997 - Regolamento d'attuazione degli articoli 1 e 4 della Legge n. 82 del 25 gennaio 1994, per la disciplina delle attività di pulizia, di disinfezione, di disinfezione, di derattizzazione e di sanificazione*
- *D.P.R. n. 558 del 14.12.1999, art. 7 - Regolamento recante norme per la semplificazione della disciplina in materia di Registro delle Imprese, nonché per la semplificazione dei procedimenti relativi alla denuncia di inizio d'attività e per la domanda di iscrizione all'albo delle imprese artigiane o al Registro delle Imprese per particolari categorie di attività soggette alla verifica di determinati requisiti tecnici (numeri 94-97-98 dell'allegato 1 della Legge n. 59 del 15 marzo 1997)*
- *Legge n. 241 del 7.08.1990, art. 19 - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi, così come modificata dalla Legge n. 69 del 18.06.2009*
- *D.L. n. 35 del 14.03.2005 - Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale, convertito in legge n. 80 del 14.05.2005*
- *Art. 10 co. 3 e 6 del D.L. 31 gennaio 2007 n. 7, G.U. n. 26 del 1° febbraio 2007*
- *Circolare ministeriale n. 3606/C del 2 febbraio 2007*

Rosticceria

PROCEDURE PER L'AVVIO ATTIVITÀ

Scelta della forma giuridica dell'impresa
 A seconda della forma societaria scelta, società di persone o di capitale, andrà sottoscritto un atto costitutivo presso un notaio. Tale formalità non è necessaria in caso di ditta individuale.

Comunicazione Unica per via telematica
 È l'unica modalità possibile per creare una nuova impresa: occorre richiedere contestualmente la partita IVA, l'iscrizione al Registro Imprese, aprire una posizione all'INPS e all'INAIL.

Notifica dell'attività alimentare ai sensi dell'art. 6 comma 2 regolamento CE 852/04 Igiene degli alimenti: ogni operatore del settore alimentare notifica al Comune di rispettare la normativa igienico sanitaria prevista dalla legge comunitaria e dai regolamenti comunali in ciascuno stabilimento dove esegue la produzione.

REQUISITI STRUTTURALI

I locali debbono essere conformi alle vigenti norme, prescrizioni e autorizzazioni in materia di edilizia, urbanistica e igienico-sanitaria, nonché a quelle sulla destinazione d'uso dei locali e degli edifici

REQUISITI PROFESSIONALI

Non sono richiesti requisiti professionali.

Le imprese di produzione alimentare hanno l'obbligo di predisporre sistemi di autocontrollo che permettano di conoscere e gestire i rischi igienico-sanitari legati alla specifica produzione alimentare, documentandoli in un Manuale di autocontrollo dei processi aziendali secondo il metodo HACCP.

NORMATIVA

- *Legge quadro sull'artigianato n. 443 del 1985*
- *Regolamento CE 852/04 Igiene degli alimenti*
- *Legge regionale 22 ottobre 2008 n.53 Norme in materia di artigianato*
- *L.R. n. 55/2009,Regolamento di attuazione della legge regionale 22 ottobre 2008, n.53, Norme in materia di artigianato*
- *Regolamento comunale di igiene in materia di alimenti e bevande*

3. Rosticceria: definizione

La rosticceria è un'attività artigianale nel settore alimentare. Si tratta di produzione e/o lavorazione di alimenti e cibi per la vendita nei locali di fabbricazione o in locali annessi.

Come indicato nella Legge Quadro sull'Artigianato (L.443/1985):

- è artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo;
- è artigiana l'impresa che abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazione di servizi.

TESTIMONIANZE

Nella parte seguente si riportano le testimonianze di tre imprenditrici alle quali è stato chiesto di presentare brevemente la propria attività, indicando gli obiettivi raggiunti, le gratificazioni ottenute e le difficoltà riscontrate.

VALERIA BRUNI, titolare di azienda agricola zootechnica biologica:

Tipo di attività: allevamento bovini da carne di razza limousine in selezione, ingrasso, macellazione e vendita diretta della carne; agriturismo con camere appartamenti ristorante e piscina.

“Nella creazione e nello sviluppo dell’attività ho ricevuto sostegni dall’Unione Europea attraverso il Piano di Sviluppo Rurale(PSR) oltre a sostegni di tipo economico per la ristrutturazione di una piccola parte dell’agriturismo. Ricevo, inoltre, contributi legati al settore agricolo concessi annualmente.

Per quanto riguarda le principali difficoltà, sebbene l’azienda fosse già avviata dalla mia famiglia, il maggior scoglio che ho dovuto e devo affrontare è la burocrazia: fare qualsiasi cosa risulta spesso molto complicato, dalla gestione della stalla alle normative legate alla gestione turistica.

Ho raggiunto importanti obiettivi legati all’innovazione sia per quanto riguarda la vendita diretta del prodotto (ciclo chiuso stalla/consumatore) che riguardo l’agriturismo.

Gli aspetti più gratificanti sono sicuramente quelli derivanti dalla soddisfazione del cliente e la gestione del proprio tempo: sono io che posso liberamente valutare come organizzare la mia giornata lavorativa, soprattutto in riferimento ai bisogni effettivi dell’azienda.

In merito alla sicurezza sul lavoro sono stati organizzati corsi direttamente da un’agenzia formativa esterna.

Per quanto attiene al rapporto tra organizzazione e gestione del lavoro e impegni familiari, la fattoria ha un’impostazione degli spazi tradizionali, per cui l’ufficio si trova posizionato proprio all’interno della mia abitazione. Ciò ha una duplice valenza sia positiva che negativa: si concilia molto bene con l’organizzazione familiare (cucina, condivisione del tempo con i miei familiari) e dall’altra negativa perché non c’è un momento di stacco vero e proprio tra l’attività lavorativa e quella familiare/personale. Contrariamente a quanto si possa pensare, lavorare in un contesto totalmente a gestione familiare non ha alcun tipo di ripercussione negativa sui nostri rapporti.

A chi vuole intraprendere un’attività imprenditoriale suggerisco alcuni spunti di ispirazione.

Credo che ciò che mi spinge ad andare avanti in maniera positiva sia la determinazione e la passione per ciò che faccio e che è stato costruito dalla mia famiglia

Chi crede che l’agricoltura sia un settore prettamente maschile? Lo smentisco subito: siamo tre generazioni, nonna, mamma e figlia, impegnate insieme nella fattoria di famiglia. E per di più dobbiamo gestire una mandria di circa 250 capi!

Abbiamo a che fare quotidianamente solo ed esclusivamente con uomini; dai dipendenti, ai fornitori, ai meccanici etc...eppure siamo contente. E chi l'avrebbe detto che avremmo 'fatto questa fine'?

Proveniamo tutt'e tre da esperienze diverse: la nonna, mitica donna classe 1920, maestra del paese per 40 anni; mamma, insegnante, tutta suo padre, il fondatore dell'azienda, con un fiuto istantaneo per gli affari; io, giovane giornalista cittadina, convertita alla vita di quasi montagna, visto che viviamo sull'Appennino a 800 metri!

Nessuna si è pentita della scelta fatta, anzi, continuiamo con orgoglio ad affrontare le sfide quotidiane col sorriso sulle labbra. Vi svelerò un segreto: la nostra fortuna è che sul lavoro siamo sempre unite e in accordo, nonostante i tre caratteri forti e le tre generazioni che ci separano. Preferiamo becchettarci in cucina, quando siamo insieme a preparare il pranzo della domenica!

La mia filosofia aziendale: remare tutti nella stessa direzione!"

ANGELA RAVEGGI, titolare di laboratorio artigianale

Tipo di attività: Realizzazione composizioni artistiche con fiori pressati, su carta e tela.

"Utilizzo fiori e foglie coltivati da me, che una volta pressati ed essiccati con presse di legno professionali, sono impiegati per creare quadri, pannelli di arredamento e oggetti di cartoleria, come biglietti d'auguri, segnalibri, quaderni.

Fornisco principalmente negozi di souvenir e artigianato, ma lavoro anche per agenzie che organizzano matrimoni e ceremonie in genere. Occasionalmente organizzo corsi e partecipo a mostre.

Il mio obiettivo è quello di fornire un prodotto realmente artigianale, di alta qualità, che soddisfi la clientela italiana e straniera.

Tramite quest'attività ho raggiunto l'importante obiettivo dell'indipendenza economica, mentre per quanto concerne la gratificazione, questa consiste nel poter vivere di un lavoro che svolgo con passione e che in un certo senso è anche il mio hobby.

Ho la fortuna di avere il laboratorio presso la mia abitazione e pertanto posso dedicare anche spazio alla mia famiglia. E' stato proprio il desiderio di conciliazione lavoro – famiglia che mi ha spinto a intraprendere questo tipo di attività, costituita principalmente da attività individuale.

Il consiglio che mi sento di dare alle donne che decidono di intraprendere un'attività in proprio è di non arrendersi alle difficoltà, qualunque sia il sogno che si vuole realizzare; abbiamo oggi maggiori strumenti per poter raggiungere i nostri obiettivi e molti meno pregiudizi rispetto al passato.

Penso inoltre che, per cultura il fare impresa è stata una prerogativa quasi esclusivamente maschile fino a non molto tempo fa, ma oggi noi donne possiamo "copiare" gli aspetti positivi della gestione maschile e integrarli con il nostro stile e la nostra visione di donne; e da questo non può che venire un ottimo risultato.

Filosofia aziendale: non arrendersi alle difficoltà e integrare lo stile di leadership femminile alla filosofia aziendale.

ELISA SARRI, presidente di Consorzio

Tipo di attività: cooperative di abitazione.

“Ti chiamano “supermamma” e tu rispondi “....amo il mio lavoro e la mia famiglia, niente di più!”.

Queste sono le donne che sempre più negli ultimi anni, per volere o per necessità, conciliano tutti i giorni la vita lavorativa con la vita familiare. Donne che non rinunciano ad essere capaci lavoratrici, mamme, mogli e figlie.

Ho iniziato a lavorare nelle cooperative di abitazione mentre ancora frequentavo l’Università e da qui ha preso campo l’idea di realizzare una struttura non più destinata alla famiglie ma agli studenti. Nel 2005 apre le sue porte la nostra residenza universitaria per metà in convenzione con l’Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario. Il nostro obiettivo è faticosamente raggiunto, finalmente anche gli studenti non borsisti possono trovare un alloggio decoroso a prezzi convenienti.

Non da molto sono diventata presidente del Consorzio in cui ho iniziato, che ha condiviso il mio entusiasmo credendo nel mio sogno.

Sono stati anni difficili perché volevo una famiglia, volevo dei figli, e non mi volevo arrendere. Adesso ho un marito, ho tre splendidi figli e un lavoro. Ho faticato molto e se sono arrivata dove sono, lo devo anche all’aiuto di mio marito e dei nonni.

Il mercato del lavoro, con le sue complicate dinamiche, non favorisce la crescita lavorativa delle donne. Le imprese sostengono costi molto elevati per una dipendente donna e le stesse donne imprenditrici pagano un costo altissimo per conciliare lavoro e famiglia.

Non parliamo poi del desiderio di una donna di creare e dirigere la propria impresa... Se pur di piccole dimensioni diventa davvero una grande impresa!

Negli anni sono nati e si sono perfezionati molti strumenti per agevolare la conciliazione vita-lavoro....ma il migliore, e forse intramontabile, è l’innata capacità organizzativa di ogni donna, la sua capacità di coordinare e gestire tutto l’immenso universo che la circonda.

Consideriamo la nostra azienda come una seconda casa, che mandiamo avanti con l’amore e la cura di una madre....un occhio di riguardo sempre all’esigenze dei dipendenti e dei loro familiari non sottovalutando il lavoro svolto e da svolgere quotidianamente.

Filosofia aziendale: Un ambiente lavorativo piacevole alza la qualità del lavoro, sentire l’azienda un po’ propria la rende sempre più vincente, non arrendersi e affrontare le sfide ed i cambiamenti con caparbiaetà!”

QUARTA PARTE

PROGRAMMA DI SCAMBIO PER IMPRESE E PREMI PER DONNE INNOVATICI

Premi e riconoscimenti

Dedichiamo un breve spazio a premi dell'Unione europea per imprenditrici che contribuiscono fattivamente all'innovazione o per le imprese nell'ambito delle buone prassi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Premio dell'Unione europea per donne innovatrici

La Commissione europea ha lanciato nel 2013 la seconda edizione del Premio europeo per le donne innovatrici, destinato a premiare tre donne che hanno conseguito importanti innovazioni e le hanno portate sul mercato.

Il premio è finalizzato a incoraggiare le donne a dedicarsi ad attività di innovazione e a sfruttare al meglio le opportunità commerciali offerte dai loro progetti di ricerca.

Il termine per l'applicazione è scaduto il 15 ottobre 2013. La premiazione avverrà durante la "Innovation convention" che si svolgerà il 10 e l'11 marzo 2014.

In totale saranno assegnati tre premi:

- 1° premio: € 100 000
- 2° premio € 50 000
- 3° premio: € 25 000

I criteri di selezione riguardano: originalità e commerciabilità dei servizi o prodotti realizzati, impatto economico e sociale per l'Europa, contenuto scientifico dell'innovazione.

Requisiti per candidarsi

- il concorrente deve essere una donna.
- il concorrente deve essere un residente di uno Stato membro dell'UE o di uno dei paesi associati ai programmi quadro di ricerca
- il concorrente deve essere il fondatore e co-fondatore di una società esistente e attiva.
- l'azienda è stata registrata prima del 1° gennaio 2011 e nel 2011 o 2012 il suo fatturato annuo è stato di almeno euro 0,10 milioni.
- il concorrente o la società hanno ricevuto o sta ricevendo finanziamenti dalla European Atomic Energy Community Research Framework Programme, o dal Competitiveness and Innovation Framework Programme (CIP).

Per essere informati sulla prossima edizione del premio consultare il • Programma: Women Innovator Prize

Premio europeo per le buone prassi sulla sicurezza e salute

I premi europei per le buone prassi sono uno degli elementi principali della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri e sono pensati per mettere in risalto i dirigenti e i dipendenti che si sono distinti lavorando insieme per la prevenzione dei rischi. Questo evento è organizzato dall'EU-OSHA, in collaborazione con gli Stati membri.

L'avvio del prossimo concorso Premio europeo per le buone prassi è previsto con la nuova campagna nella primavera 2014.

I premi intendono dare una prova dei vantaggi che comportano le buone prassi in materia di sicurezza e salute. I vincitori dovranno dimostrare una forte direzione (leadership) gestionale e una partecipazione attiva dei lavoratori in materia di sicurezza e salute.

La candidature per le buone prassi sono accolte con favore da aziende o organizzazioni degli Stati membri dell'UE, dei paesi dello Spazio economico europeo, dei Balcani occidentali e dalla Turchia.

Il concorso si svolge in due fasi. Le candidature sono selezionate dapprima a livello nazionale prima di passare a una giuria europea che decreta i vincitori.

Per ulteriori informazioni visita la sezione dedicata al premio per le buone prassi sul sito dell'EU-OSHA.



QUINTA PARTE

STATISTICHE SUL LAVORO ALTAMENTE QUALIFICATO

A seguito della Guida presentata lo scorso anno, relativa alle imprese e all'occupazione altamente qualificata, nella quale si fornivano i dati statistici riferiti alle richieste di lavoratori altamente qualificati pervenute allo Sportello Unico per l'immigrazione rilevati, per la prima volta, nell'anno 2012, si è ritenuto di dare continuità alla raccolta dei dati e, pertanto, si pubblicano anche le tabelle relative all'anno 2013.

Aspetti anagrafici

	Classe di età		
	20_35	35_60	Totale
Donne	11	10	21
Uomini	27	45	72
Totale	38	55	93

	Classe di età		
	20_35	35_60	Totale
Donne	52,4%	47,6%	100,0%
Uomini	37,5%	62,5%	100,0%
Totale	40,9%	59,1%	100,0%

Collocazione	v.a.	quota %
IST.RICERCA	7	7,5%
PRIVATO	54	58,1%
UNIV.ITAL.	4	4,3%
UNIV.STR.	28	30,1%
Totale	93	100,0%

Titoli di studio

Tipo di diploma	0-6 MESI	Durata del contratto		
		6-12 MESI	12-24 MESI	ND
DIPLOMA AREA UMANISTICA			1	
LAUREA AREA ECONOMICA	5	4	3	
LAUREA AREA SCIENTIFICA	4	9	9	1
LAUREA AREA UMANISTICA	12	4	7	1
TOTALE LAUREATI	21	17	19	2
POST-UNIVERSITARIO				2
POST-UN AREA ECONOMICA		2		
POST-UN AREA SCIENTIFICA		2		4
POST-UN AREA UMANISTICA	2	2	1	
TOTALE POST-LAUREATI	2	6	1	6
ND			18	
Totale	23	23	39	8

Durata del contratto

Tipo di diploma	Durata del contratto			TOTALE
	0-6 MESI	6-12 MESI	12-24 MESI	
DIPLOMA AREA UMANISTICA	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
TOTALE LAUREATI	36,8%	29,8%	33,3%	100,0%
TOTALE POST-LAUREATI	22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
Totale	27,1%	27,1%	45,9%	100,0%

Al netto delle mancate risposte

Tipo di diploma	Durata del contratto			TOTALE
	0-6 MESI	6-12 MESI	12-24 MESI	
DIPLOMA AREA UMANISTICA	0,0%	0,0%	2,6%	
TOTALE LAUREATI	91,3%	73,9%	48,7%	
TOTALE POST-LAUREATI	8,7%	26,1%	2,6%	
Totale	100,0%	100,0%	53,8%	

Al netto delle mancate risposte

Tipo di istituzione	Durata del contratto					TOTALE
	0-6 MESI	6-12 MESI	12-24 MESI	ND	TOTALE	
IST.RICERCA	2	1		4	7	
PRIVATO	5	14	35		54	
UNIV.ITAL.				4	4	
UNIV.STR.	16	8	4		28	
Totale	23	23	39	8	93	

Tipo di istituzione	Durata del contratto				TOTALE
	0-6 MESI	6-12 MESI	12-24 MESI	TOTALE	
IST.RICERCA	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%	
PRIVATO	9,3%	25,9%	64,8%	100,0%	
UNIV.ITAL.	-	-	-	0,0%	
UNIV.STR.	57,1%	28,6%	14,3%	100,0%	
Totale	27,1%	27,1%	45,9%	100,0%	

Al netto delle mancate risposte

Settori di attività

Tipo di diploma	Tipo di istituzione				Totale
	IST. RICERCA	PRIVATO	UNIV. ITALIANA	UNIV. STRANIERA	
DIPLOMA AREA UMANISTICA		1			1
LAUREA AREA ECONOMICA		10		2	12
LAUREA AREA SCIENTIFICA	1	19		3	23
LAUREA AREA UMANISTICA	1	3	1	19	24
TOTALE LAUREATI	2	32	1	24	59
POST-UN	1		1		2
POST-UN AREA ECONOMICA		2			2
POST-UN AREA SCIENTIFICA	3		2	1	6
POST-UN AREA UMANISTICA	1	1		3	5
TOTALE POST-LAUREATI	5	3	3	4	15
ND		18			18
Totale complessivo	7	54	4	28	93

Tipo di diploma	Tipo di istituzione				Totale
	IST. RICERCA	PRIVATO	UNIV. ITALIANA	UNIV. STRANIERA	
DIPLOMA AREA UMANISTICA	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
LAUREA AREA ECONOMICA	0,0%	83,3%	0,0%	16,7%	100,0%
LAUREA AREA SCIENTIFICA	4,3%	82,6%	0,0%	13,0%	100,0%
LAUREA AREA UMANISTICA	4,2%	12,5%	4,2%	79,2%	100,0%
TOTALE LAUREATI	3,4%	54,2%	1,7%	40,7%	100,0%
POST-UN	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
POST-UN AREA ECONOMICA	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
POST-UN AREA SCIENTIFICA	50,0%	0,0%	33,3%	16,7%	100,0%
POST-UN AREA UMANISTICA	20,0%	20,0%	0,0%	60,0%	100,0%
TOTALE POST-LAUREATI	33,3%	20,0%	20,0%	26,7%	100,0%
ND	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale complessivo	7,5%	58,1%	4,3%	30,1%	100,0%

Tipo di diploma	Tipo di istituzione				Totale
	IST. RICERCA	PRIVATO	UNIV. ITALIANA	UNIV. STRANIERA	
DIPLOMA AREA UMANISTICA	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	1,1%
LAUREA AREA ECONOMICA	0,0%	18,5%	0,0%	7,1%	12,9%
LAUREA AREA SCIENTIFICA	14,3%	35,2%	0,0%	10,7%	24,7%
LAUREA AREA UMANISTICA	14,3%	5,6%	25,0%	67,9%	25,8%
TOTALE LAUREATI	28,6%	59,3%	25,0%	85,7%	63,4%
POST-UN	14,3%	0,0%	25,0%	0,0%	2,2%
POST-UN AREA ECONOMICA	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	2,2%
POST-UN AREA SCIENTIFICA	42,9%	0,0%	50,0%	3,6%	6,5%
POST-UN AREA UMANISTICA	14,3%	1,9%	0,0%	10,7%	5,4%
TOTALE POST-LAUREATI	71,4%	5,6%	75,0%	14,3%	16,1%
ND	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	19,4%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tipo di inquadramento

Livello di inquadramento	Istituzioni universitarie e di ricerca					Livello di inquadramento	Società private	
	IST. RICERCA	UNIV. ITAL.	UNIV. STR.	TOTALE	Distr. %		PRIVATO	Distr. %
2°	1			1	2,6%	2°	16	29,6%
5°		3	3	7,7%		7°	1	1,9%
7°	1	1	2	5,1%		8B	1	1,9%
8°		12	12	30,8%		B	1	1,9%
8A		4	4	10,3%		DIRIGENTE	1	1,9%
INSEGNANTE	1	3	4	10,3%		QUADRO	33	61,1%
QUADRO		1	1	2,6%		QUINTO		
QUINTO		4	4	10,3%		QUADRO B	1	1,9%
ND	4	4		8	20,5%	Totalle	54	100,0%
Totalle	7	4	28	39	100,0%			

Tipo di attivazione

Tipo di attivazione	Tipo di istituzione					Totale
	IST. RICERCA	PRIVATO	UNIV. ITALIANA	UNIV. STRANIERA		
ART 27 LETT.A		1	34		10	45
ART 27 MOD CD					3	3
ART 27 MOD CF		1			7	8
ART 27 MOD CL					2	2
ART 27 MOD DS			1		1	2
art 27 MOD FR		4		3		7
ART 27 MOD H			1			1
ART 27 MOD I			1			1
ART 27 MOD L			1			1
ART 27 MOD M			16			16
art. 27 MOD. CF					5	5
Art. 27 MOD. FR		1		1		2
Totalle	7	54	4	28	93	
Distribuzione % per tipo di istituzioni	7,5%	58,1%	4,3%	30,1%	100,0%	

Tipo di attivazione	Tipo di istituzione					Totale
	IST. RICERCA	PRIVATO	UNIV. ITALIANA	UNIV. STRANIERA		
ART 27 LETT.A	14,3%	63,0%	0,0%	35,7%		48,4%
ART 27 MOD CD	0,0%	0,0%	0,0%	10,7%		3,2%
ART 27 MOD CF	14,3%	0,0%	0,0%	25,0%		8,6%
ART 27 MOD CL	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%		2,2%
ART 27 MOD DS	0,0%	1,9%	0,0%	3,6%		2,2%
art 27 MOD FR	57,1%	0,0%	75,0%	0,0%		7,5%
ART 27 MOD H	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%		1,1%
ART 27 MOD I	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%		1,1%
ART 27 MOD L	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%		1,1%
ART 27 MOD M	0,0%	29,6%	0,0%	0,0%		17,2%
art. 27 MOD. CF	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%		5,4%
Art. 27 MOD. FR	14,3%	0,0%	25,0%	0,0%		2,2%
Distribuzione % per tipo di attivazione all'interno di ciascun tipo di istituzione	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Distribuzione % per tipo di istituzioni	7,5%	58,1%	4,3%	30,1%	100,0%	



APPENDICE

Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile

Nel 2012, la giunta camerale ha deciso di nominare, quali componenti del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile, in rappresentanza dei settori indicati, le persone:

Antonella Rusignuolo - Consiglio Camerale,
Valeria Bruni - Agricoltura,
Sandra Mongili -Agricoltura,
Patrizia Belli - Agricoltura,
Ilaria D'Uva - Industria,
Simona Bigazzi - Industria,
Cristina Pagani - Commercio,
Alessandra Signori - Commercio,
Elisa Sarri - Cooperazione,
Angela Raveggi - Artigianato,
Silvia Manieri - Artigianato,
Serena Bini - Credito e Assicurazioni,
Marzia Bonagiusa - Servizi alle imprese,
Valentina Lingria - Servizi alle imprese,
Roberta Mugnaini - Servizi alle imprese,
Elena Cherubini - Organizzazioni Sindacali,
Francesca Farini - Associazioni per la tutela dei consumatori e degli utenti,
Marianna Desantis - Associazioni per la tutela dei consumatori e degli utenti.

Antonella Rusignuolo è stata nominata dalla Giunta Camerale Presidente del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile.

Contatti:

promozione@fi.camcom.it

Tel. 055 2750341 oppure 2750430



Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Firenze

Consigliera Effettiva: Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli

Consigliera supplente: Dott.ssa Anna Maria Sonnimini

Referente: Guido Zini

Responsabile: Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli (Consigliera Effettiva);

Indirizzo: Via Manzoni 16 (Villa Poggi) - 50121 FIRENZE

Telefono: 0552760584/5

Fax: 0552760522

Email: mg.maestrelli@provincia.fi.it; ufficioconsiglieraparita@provincia.fi.it

Orario di apertura:

L'ufficio è aperto al pubblico dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 14, lunedì e giovedì anche dalle 15 alle 17.

La Consigliera riceve su appuntamento. Per particolari esigenze è possibile fissare un appuntamento presso la sede dell' Unione dei Comuni Circondario dell' Empolese Valdelsa (Piazza della Vittoria 54 - Empoli).

L'ufficio è raggiungibile dalla Stazione FS di Campo di Marte (ca. 10 minuti a piedi), oppure utilizzando le linee ATAF:

- 6-14-19-23-31-32.(discesa Via Leopardi);
- 8-13 (discesa Viale Gramsci);
- C2-C3 (discesa Piazza Beccaria).

Incentivi per l'imprenditoria femminile

È consigliabile consultare periodicamente i siti:

- regionali dei Comitati per l'imprenditoria femminile;
- del Ministero dello Sviluppo economico;
- di Unioncamere;
- il Portale delle Camere di Commercio d'Italia;
- dei vari Portali delle Regioni.

Agevolazioni per l'imprenditoria femminile

Sportelli territoriali Fidi Toscana

Fidi Toscana ha otto sportelli informativi territoriali attivi per l'assistenza e la consulenza necessarie. Per evitare disguidi o lunghe attese nei giorni di apertura la pubblico è consigliabile prendere sempre un appuntamento.

Sede di Firenze

Viale Mazzini 46 50132 Firenze - Italia

Responsabile: Laura Innocenti

Tel: 055-2384-228

e-mail: l.innocenti@fiditoscana.it

Apertura al pubblico:

lunedì - giovedì 8,30 - 13,30 / 14,15 - 17,00 e venerdì 8,30 - 13,30

Succursale di Empoli (Fi)

c/o Agenzia per lo Sviluppo Empolese Valdelsa

Via delle Fiascaie, 12- 50053 Empoli (FI)

Referente dell'ufficio: Elena Ciurli

Tel. 055/2384296 – 345/0141059 Fax 055/2384287

e-mail: e.ciurli@fiditoscana.it

Apertura al pubblico:

martedì giovedì dalle 9.00 alle 13.00 telefonando allo 0571/76650. Negli altri giorni della settimana su appuntamento

FIDI Toscana spa

Piazza della Repubblica 6,

tel. 055.23841;

www.fiditoscanagiovani.it

Finanziamenti ai sensi dell'art.9 L.53/2000

Dipartimento per le politiche per la famiglia

Segreteria del Dipartimento

Tel. 06 6779 6940 - Fax 06 6779 6841

E-mail: segreteriadipfamiglia@governo.it

PEC: segredipfamiglia@pec.governo.it

Finanziamenti ai sensi dell'art.44 D.Lgs.198/2006

Bandi annuali

Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

www.lavoro.gov.it

<http://www.lavoro.gov.it/md/AreaLavoro/occupazione/Parita/comitatoNazionaleParita/Pages/default.aspx>

Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro

Le risorse informative dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.healthy-workplaces.eu/it/resources>

- studi di casi
- pubblicazioni
- soluzioni preventive
- strumenti pratici
- valutazione interattiva dei rischi online (OiRA)
- materiali principali
- materiale promozionale
- i film di Napo
- kit di strumenti per la campagna online



INDIRIZZI UTILI

Prefettura di Firenze

Sportello Unico per l'Immigrazione
Via A. Giacomini 8 50134 Firenze–
Tel. 055-27831
www.prefettura.it/firenze
www.immigrazione.regione.toscana.it/lenya/paesi/live/enti/sui/suifi.html

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura

Piazza dei Giudici 3 – 50122 Firenze
Tel 055-29810
www.fi.camcom.gov.it

U.O. Nuove Imprese

Piazza del Grano, 6 - 50122 Firenze
tel. 055.2750320- fax 055.2750364
nuoveimprese@fi.camcom.it

Registro Imprese

Piazza del Grano, 6 - 50122 Firenze
piano terreno
tel 199 503030
dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.00

Osservatorio Anticontraffazione

Piazza del Grano, 6 - 50122 Firenze,
tel. 055.2750422 - fax 055.2750364
promozione@fi.camcom.it

Unioncamere Toscana

Via Lorenzo il Magnifico, 24, 50129 Firenze
tel. 055-46881
www.tos.camcom.it
Portale di Unioncamere per la promozione dei Comitati per l'Imprenditoria Femminile
<http://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/>

Creaimprese della Provincia di Firenze

Servizi gratuiti per sostenere chi vuole creare attività imprenditoriali e di lavoro autonomo
Via del Pratellino, 9 - Firenze
tel 055 2761193
creaimprese@provincia.fi.it

Direzione Provinciale del Lavoro

Viale S. Lavagnini 9, 50129 Firenze
tel. 055.460441,
www.lavoro.gov.it/Lavoro/DPL/FI/
dpl-Firenze@lavoro.gov.it

INPS

Viale Belfiore 28/a, 50144 Firenze
tel. 055.4975320;
www.inps.it

INAIL

Via Delle Porte Nuove 61, 50144 Firenze (FI)
Telefono: 055/32051
Fax: 055/3205503
www.INAIL.it

Comune di Firenze

Sportello Immigrazione
Via Baracca 150 p (Villa Pallini), Firenze
tel. 055.2767078
immigr@comune.firenze.it

Sitografia per consultazione norme, circolari, guide, schede informative

www.interno.gov.it
www.immigrazione.regione.toscana.it
www.politicheeuropee.it
www.lavoro.gov.it
www.politicheperlafamiglia.it
www.integrazioneemigranti.gov.it
www.pariopportunita.gov.it
www.inps.it
www.INAIL.it
www.tos.camcom.it
http://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/
www.fi.camcom.gov.it
www.fiditoscanagiovani.it

Riferimenti a Guide precedenti (con eventuale aggiornamento importi per avvio imprese)

L'impresa in regola. Vantaggi e opportunità

Camera di Commercio di Firenze, Prefettura di Firenze - 2012
(english version).

Impresa: legalità e sicurezza

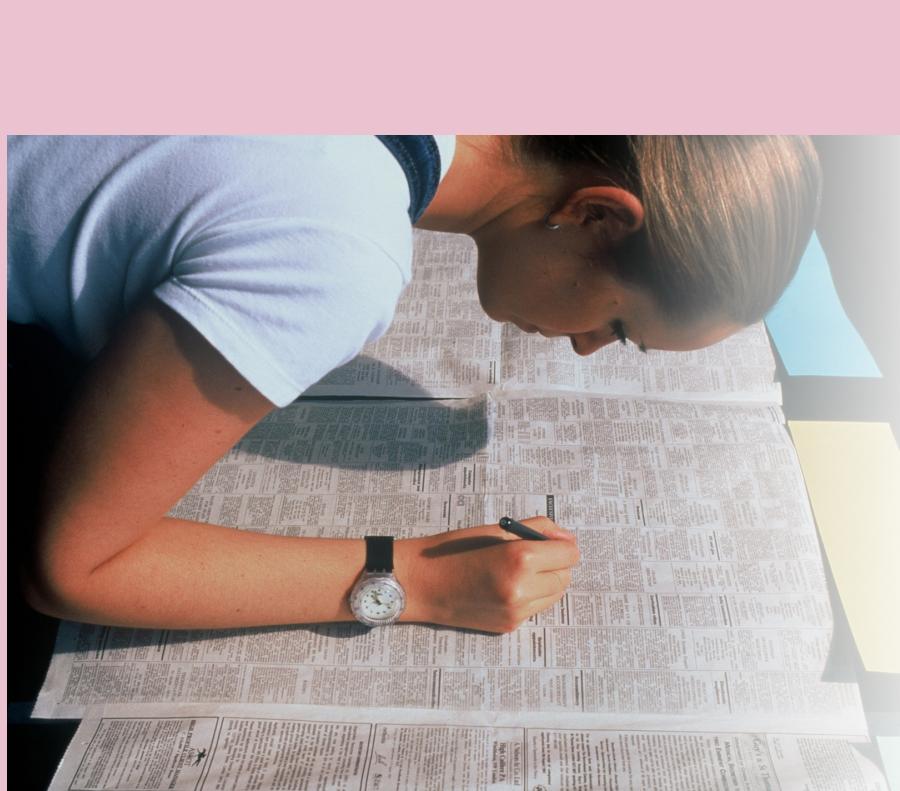
Prefettura di Firenze, Camera di Commercio di Firenze - gennaio 2011.

Guida per la creazione di una nuova impresa

Prefettura di Firenze, Camera di Commercio di Firenze - 2010.

L'imprenditoria straniera

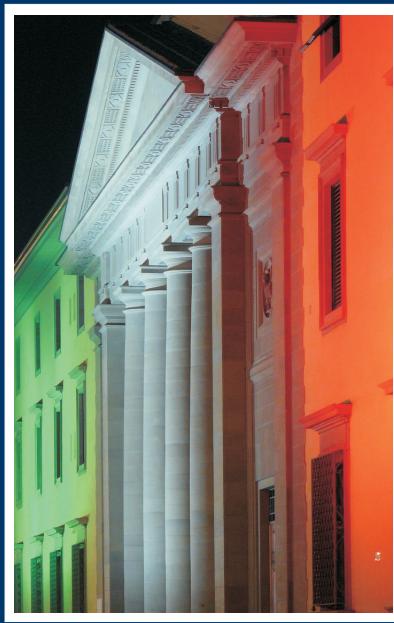
Guida realizzata da Prefettura di Firenze, Camera di Commercio di Firenze, Unioncamere toscana - 2009.











Prefettura di Firenze

