

GUIDA PRATICA

I DIRITTI DELLE DONNE

Linee di riferimento per la provincia di Livorno

a cura di

Maria Giovanna Lotti

Consigliera provinciale di Parità di Livorno

*Su testi gentilmente concessi dalla Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità tra uomo e donna della Provincia Autonoma di Trento*

RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano:

Annelise Filz, Consigliera di Parità della Provincia di Trento

Raffaella Grassi, una geologa prestata alle pari opportunità

Federica Lessi, per i preziosi contributi

Un ringraziamento particolare a *Sandra Talamo*

Coordinamento editoriale

Raffaella Grassi

Illustrazioni all'interno e grafica copertina

Maurizio Fontanelli

Elaborazione grafica computerizzata

Punto Pagina, Livorno

Foto di copertina di Giovanni Reverberi su concessione di ANMIL

Nessuno può farti sentire inferiore senza il tuo consenso

Kenneth Blanchard

La consapevolezza dei propri diritti e la conoscenza delle norme attraverso le quali vengono adeguatamente tutelati, è la condizione essenziale per una partecipazione attiva delle donne alla vita sociale.

Negli ultimi anni si sono fatti passi importanti in tale direzione, ma probabilmente manca ancora una visione complessiva delle opportunità e delle possibilità che esistono, in una normativa in continua evoluzione.

La presente pubblicazione – che raccoglie il complesso delle leggi varate in favore delle donne e di quelle che comunque interessano in gran parte le donne – appare un utile contributo verso la parità di genere e uno strumento in grado di soddisfare il crescente bisogno di una maggiore e più completa informazione su tali tematiche.

Costituisce cioè un ulteriore momento importante per la costruzione di quell'insieme di conoscenze indispensabili per avvicinarsi al mondo delle norme, delle regole e delle opportunità che non sempre è accessibile a tutti.

L'iniziativa di raccogliere e diffondere una guida ragionata su tali tematiche si muove nella direzione di superare disuguaglianze e discriminazioni, anche nell'ambiente di lavoro, dove è ancora difficile affermare condizioni di parità effettiva e di valorizzazione professionale delle donne.

Paolo Nanni

Assessore al Lavoro e alla Formazione Professionale
della Provincia di Livorno

Gli ultimi anni sono stati segnati da importanti tappe nel cammino delle donne italiane verso la conquista di condizioni giuridiche e reali di parità: dalla Direttiva Prodi in applicazione del Programma di Azione di Pechino, alla legge sulle azioni positive, alla legge contro la violenza sessuale.

Pur tuttavia, se la Costituzione democratica afferma in maniera inequivocabile la pari dignità di ogni cittadino e pertanto anche della donna, è pur vero che questi principi esigono la rimozione di tutti gli ostacoli che ne impediscono o ne ritardano la piena attuazione nella vita culturale, politica, sociale ed economica.

È dunque un cammino mai compiuto quello che sta innanzi a noi perché la nostra è una società viva, in continuo mutamento, aperta oggi più di ieri ad un insieme di relazioni con gli altri Paesi, verso un'unità che è espressione e garanzia di pace e di solidarietà.

Questa guida non è solo uno strumento prezioso di consultazione, ma il continuum di un percorso legislativo che, pur denunciando i suoi limiti tecnici, ha allargato gli orizzonti culturali della parità femminile ed in ciò sta il suo valore innovativo.

Si tratta ora di continuare questo percorso, di promuovere azioni di sensibilizzazione e di concreto appoggio a nuovi interventi in tutti i settori della società.

Graziella Pierfederici

*Presidente della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità
tra uomo e donna della Provincia di Livorno*

Ad oggi sono ancora troppe le donne che vivono da sole i problemi connessi con il mondo del lavoro, della sfera familiare e privata.

Purtroppo dobbiamo constatare che nelle donne permane ancora la difficoltà ad esternare e quindi denunciare abusi e discriminazioni, compresi quelli subiti in ambito lavorativo. Si direbbe che il timore del giudizio esterno circa il proprio vissuto – come accade, in maniera più drammatica, nella violenza e nelle molestie a sfondo sessuale – si ripercuote sulla sfera professionale trasformando in incapacità soggettiva la violazione di un diritto che viene dall'esterno.

Per andare a incidere su questo meccanismo inibitorio e doppiamente penalizzante per le donne è necessaria in primis un'opera di attenta sensibilizzazione.

Favorire l'acquisizione di consapevolezza per poter fruire di pari diritti è un passaggio essenziale nella strategia per il raggiungimento delle pari opportunità, oltre che un obiettivo per conseguire quella cittadinanza attiva che tra i fondamenti dell'Unione Europea.

Perciò il compito delle istituzioni, delle strutture e degli organismi di parità, e dunque della consigliera di parità, è aiutare le donne a conoscere e riconoscere i propri diritti, incoraggiarle a denunciare le discriminazioni, aumentare la loro presenza nel mondo del lavoro in senso qualitativo e quantitativo.

Si tratta di far riconoscere e acquisire all'universo femminile come diritti concetti quali la parità e la non discriminazione, portarli fuori dal cliché dell'omologazione al modello maschile facendo leva sulla valorizzazione delle differenze di genere. L'apporto insostituibile che le donne possono dare alla società deve trovare la possibilità di conciliarsi con un ruolo professionale adeguato alle aspirazioni e alle esigenze di ognuna.

Per questo l'informazione e la circolarizzazione delle esperienze sono

strumenti fondamentali in quest'opera di sensibilizzazione e di crescita che si presenta sempre più urgente.

Da qui nasce l'idea di questa guida, realizzata aggiornando e contestualizzando testi gentilmente concessi dalla Commissione Provinciale Pari Opportunità della Provincia di Trento, che si propone come uno strumento informativo di facile consultazione per rispondere a domande su temi strettamente legati alla vita sociale e lavorativa delle donne.

La guida non è certamente esaustiva e non affronta ogni argomento della complessa – e in continuo aggiornamento – normativa italiana, per cui rimanda ad un indirizzario di soggetti e strutture locali contattabili per ulteriori approfondimenti.

L'intento primario tuttavia è consentire anche ai non addetti ai lavori una lettura chiara di quei diritti che, sebbene siano giuridicamente riconosciuti, spesso sono più o meno coscientemente ancora ignorati.

La speranza però è che questa guida offra, oltre ad un servizio di informazione, uno spunto di riflessione e di dibattito, soprattutto in vista delle oramai imminenti riforme in tema di lavoro e di pensioni che si annunciano ulteriormente penalizzanti per la posizione femminile.

Anche per questo voglio ricordare che l'ufficio della consigliera di parità è aperto a tutte le donne che lavorano (o vorrebbero farlo) nella nostra provincia.

Maria Giovanna Lotti

Consigliera provinciale di Parità di Livorno

SOMMARIO

LAVORO	17
Pari Opportunità.....	17
Parità e divieto di discriminazione.....	22
Maternità, paternità, cura dei figli.....	25
Sostegno alla maternità.....	35
Lavoro di cura.....	36
Assicurazione antinfortunistica per le casalinghe.....	38
Lavoro di notte.....	39
Lavoro a tempo parziale.....	41
Molestie sul lavoro.....	45
Mobbing.....	46
ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE DONNE	49
Commissione Pari Opportunità.....	49
Consigliera di Parità.....	51
AVVIAMENTO AL LAVORO	53
Sviluppo professionale.....	53
Se vivi in provincia di Livorno.....	54
PENSIONE	57
VIOLENZA SESSUALE	61
Legge in vigore. art. 609 bis – 609 decies c.p.....	61
A chi ti puoi rivolgere.....	63
PROSTITUZIONE	65
A chi ti puoi rivolgere.....	66

MALTRATTAMENTI	67
Legge 4 aprile 2001, n. 154	67
A chi ti puoi rivolgere	69
DIRITTO DI FAMIGLIA	71
Patrimonio Comune conto in banca e forme di risparmio	72
Fideiussione	73
Impresa familiare (art. 230 bis C.C.)	73
Morte del coniuge – Successione	74
La successione ereditaria	77
Separazione (art. 150 C.C.)	79
Separazione consensuale (art. 158 C.C.)	79
Separazione giudiziale (art. 151 C.C.)	79
Se i figli sono affidati a te	80
Divorzio	81
Convivenza	82
Maternità	85
Affidamento familiare	85
Adozione	86
Difesa legale	90
Famiglie miste (L. 128/95)	91
Donne immigrate	92
SESSUALITÀ E PROCREAZIONE	95
Legge 405/75	95
Interruzione di gravidanza (L. 194/78)	95
Se sei minorenne (art. 147 C.C.)	97
INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI	99



LEGENDA

Cost. = Costituzione Italiana

L. = Legge dello Stato

C. Cost. = Sentenza Corte Costituzionale

D.P.R. = Decreto Presidente Repubblica

L.R. = Legge Regionale

Circ. Min. Lav. = Circolare del Ministero del Lavoro

D.L. = Decreto Legge

C.P. = Codice Penale

C.C. = Codice Civile

C.P.C. = Codice Procedura Civile

C.C.N.L. = Contratti Collettivi Nazionali Lavoro

LAVORO

PARI OPPORTUNITÀ

La promozione della parità uomo donna è entrata a far parte anche delle competenze esplicite dell'Unione Europea come uno dei *compiti prioritari* (Trattato UE art. 2, c.1).

Il Trattato prevede, infatti (art. 3, c.2) che *l'azione della comunità europea mira ad eliminare le diseguaglianze nonché a promuovere la parità tra i sessi*. Si tratta di un principio che è rafforzato dall'impegno a combattere le discriminazioni, sia quelle basate sul sesso sia quelle dovute alla razza, origine etnica, religiosa o a convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali (art. 13).

Di conseguenza l'Unione Europea sostiene e completa l'azione degli Stati membri in materia di promozione delle pari opportunità. Tali norme rafforzano le previsioni già esistenti, che riguardano sia l'affermazione del principio di eguaglianza tra uomini e donne sia la promozione delle azioni positive. *Si è consolidata, infatti, una visione che considera legittime anche misure dirette specificamente a vantaggio delle donne, se sono dirette ad assicurare la realizzazione delle pari opportunità* (art.141).

Le azioni positive consistono in particolari strategie o misure specifiche adottate per valorizzare la differenza positiva di atteggiamenti culturali e di comportamento delle donne, e per contrastare gli ostacoli che si frappongono ad una effettiva eguaglianza tra uomini e donne nella società e nelle opportunità di lavoro.

Secondo i programmi di azione comunitaria, adottati negli ultimi anni, le azioni positive hanno l'obiettivo di eliminare le disparità e discriminazioni nel mercato del lavoro, e di promuovere la partecipazione delle donne alle sedi e momenti decisionali, in modo da realizzare una trasformazione complessiva delle istituzioni e politiche sociali, e delle condizioni di lavoro, corrispondenti alle indicazioni fornite dalla Conferenza internazionale di Pechino.

La materia delle azioni positive in Italia, è fondata sul principio definito dall'art. 3, comma 1 e 2, della Costituzione, in tema di eguaglianza, ed è regolamentata dalla legge n.125 del 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna), dal decreto legislativo n. 196 del 2000 (Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità), dalla legge sulla riforma del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni n. 29/93, nonché dalla legge n.53/2000 (Sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi nelle città) nonché da altre disposizioni.

Le azioni positive possono riguardare diversi campi di intervento fra cui:

- **Formazione professionale**

- per es. mediante corsi di formazione realizzati a livello territoriale, destinati specificamente alle donne, specie se disoccupate. Puoi averne notizia informandoti presso: i Centri per l'Impiego, la Commissione Pari Opportunità, lo Sportello Donna, gli uffici del lavoro e le agenzie del lavoro;
- corsi realizzati dalle pubbliche amministrazioni per i dipendenti. Le P.A. sono tenute a verificare che sia rispettata nella scelta delle persone che vi partecipano la percentuale di donne corrispondenti al complesso totale delle donne dipendenti dell'amministrazione interessata (art. 61, D. Lgs. n. 29/93).

Se viene realizzato un corso di formazione nella tua amministrazione, e se sei interessata, verifica se tale percentuale è stata rispettata.

Le pubbliche amministrazioni devono inoltre fare in modo che i corsi si tengano con modalità che non rendano la partecipazione delle donne troppo difficoltosa, ed in modo da conciliare vita professionale e vita familiare.

Se il corso si tiene lontano da casa, o in orari incompatibili con quelli della normale vita familiare puoi chiedere che siano modificati.

- **Congedi per la formazione** (artt. 5-6-7 Legge n.53 del 2000)

Per favorire il completamento della formazione durante l'arco della vita, sono previsti alcuni congedi appositi, di cui puoi chiedere al datore di lavoro di usufruire.

Chi ha almeno cinque anni di anzianità presso la propria azienda o

amministrazione, può chiedere di *sospendere il rapporto di lavoro, per non più di 11 mesi, continuativi o frazionati*, per tutto l'arco della vita, per ottenere il titolo di studio di secondo grado, o il diploma universitario o di laurea, e anche per partecipare ad attività formative diverse da quelle realizzate nel proprio posto di lavoro oppure finanziate dal proprio datore di lavoro. Il posto di lavoro verrà conservato ma senza diritto alla retribuzione, e senza che il congedo sia calcolato nell'anzianità di servizio, ma si potrà procedere al riscatto o al versamento dei contributi volontari, e richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. Si potrà richiedere, se si ritiene utile, il prolungamento del limite di età per il pensionamento.

Il congedo può essere rifiutato oppure rinviato solo in caso di comprovate esigenze organizzative, secondo le regole fissate dai contratti collettivi. Il congedo non si cumula con le ferie, la malattia o altri congedi, e viene interrotto solo da una grave e documentata infermità.

Si può chiedere, inoltre, un *congedo per la formazione continua* secondo piani aziendali o territoriali, ed in base alla disciplina posta dai contratti collettivi, che potranno essere anche collegati a riduzioni dell'orario di lavoro, finanziabili dalle regioni. Anche in questo caso valgono le regole circa l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, e del prolungamento dell'età pensionabile.

Vi sono inoltre corsi di formazione per il *reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo per maternità, paternità, oppure parentale* (v. oltre) e che possono essere finanziati, a carico dello Stato, con il Fondo per l'occupazione.

- **Orari di lavoro flessibili, ricorso al lavoro a part-time reversibile, al telelavoro, alla flessibilità sui turni, banca delle ore** (art.9 L. n. 53/2000)

Uno degli obiettivi di pari opportunità, per favorire l'occupazione femminile, prevede interventi sull'organizzazione del lavoro, anche per rendere più agevole la conciliazione tra vita familiare e professionale.

Alcuni progetti di azione positiva prevedono la realizzazione di orari di lavoro "flessibili" nell'interesse delle dipendenti, per ovviare alle esigenze di cura dei bambini, o di altre incombenze di cura. Informati se nel tuo

luogo di lavoro esistono azioni positive di questo tipo, che possono essere finanziate con denaro pubblico proprio per agevolare la lavoratrice madre o il lavoratore padre anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo.

I finanziamenti possono essere concessi anche per finanziare il ricorso al telelavoro, al lavoro a domicilio, al tempo parziale reversibile, che consente di ritornare al tempo pieno quando siano cessate le esigenze particolari connesse alla cura dei figli, le iniziative riguardanti le “banche delle ore”.

Sono finanziabili anche progetti per consentire alle imprenditrici (o agli imprenditori), o alle lavoratrici (o ai lavoratori autonomi), che si dedichino alla cura dei figli al di sotto degli otto anni, di farsi sostituire da altri imprenditori o lavoratori autonomi (vedi anche *maternità e lavoro di cura*).

• **Carriera professionale**

Alcune azioni positive affrontano il problema delle difficoltà che le donne incontrano nello sviluppo di carriera, dovute a fattori come gli atteggiamenti culturali, i pregiudizi circa la minor produttività della donna, o incapacità di assumere responsabilità; oppure dovute ad altre circostanze di tipo oggettivo che la sfavoriscono, come la minore anzianità, o le minori possibilità di seguire corsi di formazione professionale, oppure i carichi familiari. Occorre allora verificarne le ragioni, e la possibilità di introdurre rimedi adeguati.

In alcuni casi si tratta di vere e proprie *discriminazioni* (vedi oltre).

Ma anche quando non sia provata la discriminazione, si prevede una procedura che *tende a riequilibrare la presenza delle donne nei livelli più elevati* e che può avvenire in vari modi, da definire in un piano di “azione positiva”, anzitutto verificando se le donne siano in numero inferiore a quelle degli uomini negli alti livelli di carriera professionale.

Le pubbliche amministrazioni, se effettuano una selezione o un bando di concorso, sono tenute:

- ad indicare in modo esplicito che il posto è destinato sia a uomini che a donne. Questo vale anche in tutti gli altri casi in cui si effettuano selezioni da parte di datori di lavoro pubblici e privati;
- garantire pari opportunità, e dunque, anzitutto, a prendere in considerazione le candidature delle donne che siano in possesso dei requisiti per accedere al posto;

- a prevedere piani di azione positiva per favorire l'inserimento delle donne nelle attività e posizioni gerarchiche dove il divario fra i due generi è non inferiore ai due terzi a svantaggio delle donne. In attuazione di tale piano di azione positiva, *se la donna non viene assunta, né promossa a vantaggio di un candidato maschio*, e a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale, l'amministrazione pubblica *deve fornire i motivi dettagliati della sua decisione* in modo che sia possibile controllare se siano direttamente o indirettamente discriminatori (art. 7 D. Lgs. n.196/00) (vedi anche *divieto di discriminazione*).

Anche in settori diversi della pubblica amministrazione, può egualmente trovare applicazione la regola che rende legittimo accordare la preferenza alla donna, se è numericamente molto inferiore ai dipendenti uomini, se possiede capacità professionali equivalenti o quasi equivalenti, a condizione che le candidature siano oggetto di un esame obiettivo che tenga conto della situazione di ciascun candidato. Si tratta di un principio riconosciuto dalla Corte di Giustizia Europea (CGE 6 luglio 2000 C-407/98).

- **Partecipazione delle donne alle Commissioni di concorso** (art. 9 DPR 487/94)

Nelle commissioni di concorso, per l'accesso alle pubbliche amministrazioni, occorre riservare alle donne, che abbiano le qualità richieste per parteciparvi, almeno un terzo dei componenti, salvo casi di motivata impossibilità, allo scopo di garantire la loro partecipazione ai processi decisionali.

- **Pari opportunità e imprenditoria femminile** (L. 215/91)

La promozione delle pari opportunità riguarda anche le donne imprenditrici, ed è stata prevista con la legge n.215 del 1991, riferita alle "azioni positive" per l'imprenditoria femminile, che consistono in agevolazioni finanziarie e contributi di spesa, nonché in azioni di formazione.

Ne hanno diritto:

- imprese individuali di cui titolare sia una donna;
- società cooperative, società di persone, di cui la maggioranza numerica di donne non sia inferiore al 60% della compagine sociale;
- società di capitali (S.r.l., s.p.a.) dove le quote di partecipazione siano

per almeno 2/3 di proprietà di donne e gli organi di amministrazione siano costituiti per almeno 2/3 da donne;
Le imprese devono appartenere ai settori previsti.

PARITÀ E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

(artt. 3, 37 Cost., L.903/77, l.125/91, T.U. D. Lgs.151/2001)

Il principio di parità tra uomini e donne prevede che le donne abbiano diritto ad accedere a qualunque lavoro in condizioni di parità con gli uomini ed il diritto allo stesso trattamento per un lavoro eguale oppure equivalente. Solo dal 1966 è stata riconosciuta la possibilità per le donne di accedere al pubblico impiego, e progressivamente il diritto si è esteso fino al recente provvedimento che ne riconosce il diritto anche alla carriera militare (D. Lgs. 28.1.00).

Il principio di parità prevede il *divieto di discriminazione* tra i due sessi (legge n.903/77, art. 4 l.125/91, art. 3 T.U.):

- nell'accesso al lavoro, con qualunque tipo di assunzione ed in qualunque settore;
 - nella formazione professionale;
 - nella carriera professionale;
 - nel tipo di lavoro che viene affidato;
 - nella retribuzione;
 - nel licenziamento;
 - nelle condizioni di lavoro;
- e in ogni altro aspetto del rapporto di lavoro.

Sono vietati i *comportamenti discriminatori* diretti e indiretti, palesi oppure occulti, come:

- test di gravidanza al momento dell'assunzione;
- colloqui in sede di assunzione in cui venga chiesto se sei sposata, o se hai figli o se hai intenzione di averne;
- *rifiuto di assumerti perché sei donna* (salvo per il lavoro nel settore della moda arte e spettacolo se il genere è essenziale per lo svolgimento del lavoro);

- rifiuto di assumerti perché il lavoro prevede orari notturni;
- *rifiuto di assumerti se sei incinta* (v. oltre tutela della maternità);
- *rifiuto di assumerti perché il lavoro è pesante* (se non è previsto dal contratto collettivo);
- *richiesta del requisito militesente* (anche se le donne possono entrare nell'esercito, restano comunque numericamente molto meno degli uomini).

Sono altresì vietate le discriminazioni indirette, che dipendono dall'uso di requisiti che, anche se apparentemente neutri, in realtà *sfavoriscono le donne*, perché in percentuale sono in grado di soddisfare tale requisito molto meno degli uomini. (Il discorso si applica anche in modo rovesciato nei confronti degli uomini). Il divieto non opera se tali requisiti siano "essenziali" per il lavoro da svolgere, ovvero non siano possibili alternative (art. 4 L.125/91).

Sono quindi vietati, per esempio, particolarmente al momento dell'assunzione, ma anche ai fini della promozione, o per il trattamento retributivo etc. i requisiti consistenti in:

- *altezza minima stabilita in modo eguale per uomini e donne, e secondo parametri eccessivamente elevati rispetto alla media;*
- *particolari capacità di forza fisica;*
- *particolari requisiti professionali che le donne acquisiscono meno frequentemente;*
- *numero di giornate di presenza sul lavoro* (ai fini di particolari voci retributive, v. anche alla voce lavoro a tempo parziale);
- *particolare anzianità* (v. anche lavoro a tempo parziale);

Si tratta di requisiti sospetti e di cui dovrà essere dimostrata l'essenzialità per lo svolgimento del lavoro.

Controlla se nel tuo posto di lavoro viene rispettato questo divieto ed eventualmente fallo valere rivolgendoti alla Consigliera provinciale di parità, ad un avvocato, al rappresentante sindacale.

In questi casi si può trattare di discriminazioni a carattere collettivo e la consigliera di parità – regionale – può intervenire anche autonomamente con ricorso davanti al giudice.

Anche la diversità di trattamento – tra uomini e donne – può essere discriminatoria:

Esempio:

Agli uomini che svolgono determinati compiti lavorativi è attribuito un inquadramento professionale che non viene riconosciute alle donne che svolgono le stesse mansioni.

La retribuzione media che gli uomini ricevono (a parità di lavoro) è superiore a quella ricevuta dalle donne, per l'incidenza di voci retributive che le donne non ricevono.

Il dato statistico può essere l'indizio di una discriminazione in atto.

Esempio Assunzioni:

Sul totale degli aspiranti a posti di lavoro poche donne in rapporto alle candidate vengono assunte mentre gli uomini riescono ad ottenere una percentuale di posti più vicina alla loro consistenza numerica.

Esempio Carriera:

Ai livelli più elevati della scala professionale sono presenti numericamente molte meno donne degli uomini (su 100 dirigenti solo 10 donne).

Esempio Retribuzione:

- La retribuzione corrisposta ai dipendenti è mediamente superiore a quella percepita dalle donne (per es. perché solo ai dipendenti maschi viene affidato il lavoro straordinario, oppure compiti che prevedono integrazioni retributive).
- La retribuzione corrispondente ai lavori che più frequentemente sono svolti da donne è minore di quella prevista per i lavori svolti dagli uomini.

Se si riscontra una situazione come queste o simile, si dovrà accertare se ciò dipenda da una discriminazione in atto, anche se non vi è stato un atto preciso che l'ha determinata. Puoi rivolgerti alla Consigliera di parità, che è competente per ampliare le operazioni di verifica ed individuare il modo più adatto per intervenire.

In molti casi è l'atteggiamento individuale che determina le discriminazioni, per il pregiudizio che le donne siano meno brave, meno presenti, meno capaci.

Altri casi di discriminazione possono riguardare il lavoro a tempo parziale (vedi oltre alla voce lavoro a tempo parziale).

Se ritieni che sussista una situazione discriminatoria puoi rivolgerti alla Consigliera di parità provinciale, oppure al Collegio istruttorio presso il Comitato nazionale di pari opportunità del Ministero del lavoro, oppure ad un avvocato.

MATERNITÀ, PATERNITÀ, CURA DEI FIGLI

(art.37 Cost., T.U. 151/2001) (vedi anche “Sessualità e procreazione”)

La tutela della maternità è riconosciuta come principio fondamentale dalla Costituzione (art.37) e si è sviluppata attraverso l’emanazione di leggi il cui contenuto è stato ispirato via via a maggiore attenzione alla molteplicità di esigenze che ruotano intorno all’esercizio di questo delicatissimo ruolo, e alla sua compatibilità con l’attività professionale. La *conciliazione tra vita familiare e vita professionale* è riconosciuto come diritto fondamentale anche dalla Carta europea dei diritti fondamentali approvata a Nizza nel 2000.

Accanto alla tutela della maternità, e al riconoscimento di alcuni diritti di paternità, si è sviluppata la tutela del lavoro di cura, nei confronti dei figli e di altri familiari. Recentemente è stato approvato in Italia un Testo unico in materia che sostituisce la legislazione precedente.

Fra le novità introdotte va ricordato che per sostituire le lavoratrici o i lavoratori in congedo, sia obbligatorio sia facoltativo, si può assumere altro personale con lavoro a termine oppure temporaneo, e che nelle imprese con meno di 20 dipendenti il datore di lavoro può ottenere vantaggi sul costo del lavoro tramite sgravi contributivi (art 4 TU).

• **Congedo obbligatorio e flessibile di maternità** (art.16-20 TU)

Come lavoratrice subordinata hai diritto – e devi – astenerarti dal lavoro per cinque mesi e puoi scegliere se:

- Usare il congedo 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto.
- Oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo, a condizione che quest’ultima scelta non sia dannosa per la tua salute o quella del bambino. In questo caso devi farti fare un certificato dal medico della ASL e dal medico competente sul luogo di lavoro.

In tale periodo hai diritto a percepire l’80% della retribuzione.

Occorre presentare il certificato che attesta la gravidanza prima dell'inizio del congedo.

- **Congedo obbligatorio anticipato** (art.17 T.U.)

Se ti trovi in particolari condizioni di salute che rendono la gravidanza a rischio, oppure se è il tuo ambiente di lavoro che rende la gravidanza a rischio, segnala la situazione all'Ispettorato del Lavoro che potrà disporre il congedo anticipato.

- **Parto prematuro** (art.16 T.U.)

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, hai diritto a:

- *recuperare i giorni non goduti prima del parto nel periodo di astensione obbligatoria successivo al parto*, in modo da conservare il diritto al periodo complessivo;
- entro 30 giorni dalla nascita occorre presentare il certificato di assistenza al parto (vedi alla voce *tutela della privacy*).

- **Interruzione di gravidanza** (art.19 T.U.)

L'interruzione spontanea o volontaria di gravidanza è equiparata alla malattia.

Puoi quindi astenerti dal lavoro secondo quanto indicato dal certificato medico, e hai diritto alla indennità di malattia. (vedi anche sessualità e procreazione).

- **Congedo di paternità** (art.28 T.U.)

Anche il padre, se è un lavoratore subordinato, ha diritto al congedo dal lavoro, e alla relativa indennità economica, nei primi tre mesi dalla nascita del bambino nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre con provvedimento giudiziale.

- **Riposi giornalieri** (art.39 – 40 – 41 T.U.)

Come **madre** hai diritto a permessi giornalieri retribuiti per due ore (1+1) al giorno, che si riduce a una se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere, durante tutto il primo anno di vita del bambino/a.

I permessi spettano anche *al padre* nei seguenti casi:

- in alternativa alla madre se è lavoratrice dipendente che ha deciso di non utilizzarli;
- se il figlio è affidato esclusivamente al padre;
- se la madre non è lavoratrice subordinata;
- se la madre è deceduta o gravemente inferma.

In caso di parto plurimo il permesso è raddoppiato. Le ore aggiuntive (2 oppure 1 a seconda dell'orario di lavoro) possono essere riconosciute sia alla madre sia al padre, che può utilizzarle anche mentre la madre è in assenza facoltativa o in congedo. I genitori possono anche ripartire secondo le loro esigenze l'utilizzazione dei permessi.

ESEMPIO DI RIPARTIZIONE DELLE ORE TRA I GENITORI

(Circ. Min. n. 109/2000)

Madre		Padre	
Orario di almeno	Orario di almeno	Orario inferiore a	
6 ore g.	6 ore	6 ore	
4 ore	0 ore	0 ore	
3 ore	1 ora	1 ora	
2 ore	2 ore	1 ora	
1 ora	3 ore	2 ore	
0 ore	4 ore	2 ore	
astensione obbligat. o facult.	2 ore	1 ora	
Orario inferiore alle	Orario di almeno	Orario inferiore a	
6 ore g.	6 ore g.	6 ore	
2 ore	0 ore	0 ore	
1 ora	2 ore	1 ora	
0 ore	4 ore	2 ore	
astensione obbligat. o facult.	2 ore	1 ora	

- **Congedo parentale fino al compimento degli otto anni di età dei figli** (art.32 T.U.)

Si tratta di un diritto all'astensione dal lavoro che, sostituendo il regime di astensione obbligatoria, spetta sia alla madre che al padre, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto (per es. perché non lavora), nei primi otto anni di vita del bambino/a, e per ciascun figlio/a.

Ha la funzione di permettere la condivisione del lavoro di cura dei figli fra i due genitori, incoraggiando anche i padri ad esercitare questo diritto.

La durata complessiva è di 10 mesi, ma si prolunga fino a 11 mesi se il padre lavoratore esercita il diritto ad astenersi per un periodo non inferiore a 3 mesi, e anche la durata massima per lui, in questo caso è di 7 mesi anziché di 6.

- **Per la madre**

Se sei lavoratrice subordinata puoi chiederlo non appena trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo oppure frazionato:

- a) non superiore a 6 mesi, sapendo che anche il padre ha diritto ad un periodo di astensione fino a 4 mesi, oppure fino a 5 mesi in caso che il padre usi il congedo per almeno 3 mesi
- b) fino a 10 mesi se *sei l'unico* genitore ad utilizzare il permesso quando:
 - 1) il padre è deceduto, oppure ha abbandonato il figlio/a;
 - 2) sei l'unico genitore cui è stato affidato il figlio/a con provvedimento formale.

Non è necessario essere regolarmente coniugata o convivente

- **Per il padre**

Se è lavoratore subordinato può richiedere il congedo, anche se la madre non è lavoratrice subordinata decorso il periodo di astensione obbligatoria, ove ne abbia diritto, oppure dopo la nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato:

- non superiore a sei mesi;
- se viene richiesto per *almeno tre mesi*, la durata massima si prolunga

- fino a sette mesi, con conseguente prolungamento della durata massima complessiva (v. sopra);
- per 10 mesi se è l'unico genitore (negli stessi casi visti sopra).

• **Condivisione**

I genitori possono usufruire anche contemporaneamente dei congedi parentali, entro il limite massimo consentito. Il diritto al congedo non è tuttavia rinunciabile a favore di altri soggetti, neppure dell'altro genitore, almeno per quanto riguarda il diritto all'indennità economica corrisposta dall'INPS, poiché mette a rischio la finalità di condivisione che la legge vuole assicurare, per impedire che siano solo le donne a svolgere la funzione familiare.

• **Requisiti**

Per usufruire dei congedi parentali occorre preavvisare il datore di lavoro comunque almeno 15 gg. prima ed avanzare la domanda al competente ufficio dell'INPS, o di altri enti previdenziali.

• **Regime economico**

L'indennità è pari al 30 % della retribuzione fino al compimento dei 3 anni del bambino per un periodo massimo complessivo per entrambi i genitori pari a sei mesi.

Nel restante periodo il trattamento economico è uguale al precedente solo in caso di reddito individuale inferiore a determinati limiti.

I periodi di congedo parentale valgono per la maturazione dell'anzianità di servizio, ma non per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. Sono coperti da contribuzione figurativa integrabile volontariamente. Puoi inoltre richiedere l'anticipazione di una parte del trattamento di fine rapporto (art. 5 T.U.).

Nel settore pubblico sono previsti diversi, e più favorevoli, trattamenti retributivi.

È comunque consentito che i contratti collettivi prevedano regimi retributivi più favorevoli, che non incidono però sulle condizioni per ottenere il pagamento dell'indennità da parte dell'INPS, o di altri enti previdenziali.

- **Diritto al rientro**

Al termine dell'astensione obbligatoria la lavoratrice madre (e nel caso il padre) ha diritto:

- a rientrare nella stessa sede di lavoro, oppure in altra purchè situata nello stesso comune, e di restarvi fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- a svolgere le stesse mansioni che svolgeva in precedenza oppure altre, purchè professionalmente equivalenti a quelle svolte da ultimo prima dell'astensione.

Lo stesso diritto di ritornare nello stesso posto di lavoro e nelle stesse mansioni è previsto al termine dei congedi parentali.

- **Congedi per la malattia del figlio inferiore ad otto anni** (art. 47 T.U.)

Oltre al congedo parentale, la madre, o il padre, hanno diritto

- ad assentarsi dal lavoro alternativamente in caso di malattia del figlio/a di età non superiore a tre anni;
- a permessi non superiore a cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, da utilizzare alternativamente, se il figlio ha fra 3 e 8 anni;
- se la malattia dà luogo al ricovero ospedaliero durante le ferie dei genitori, queste vengono sospese.

Requisiti

Occorre presentare:

- una dichiarazione al datore di lavoro che attesta che l'altro genitore non utilizza contemporaneamente a te i congedi per lo stesso motivo;
- il certificato medico del SSN (o convenzionato) che attesta la malattia del figlio.

- **Adozioni e affidamenti** (art.36 T.U.)

In caso di adozione o di affidamento la legge prevede il diritto al *congedo obbligatorio* di maternità, e a quello di paternità, nei casi consentiti, al momento dell'entrata del figlio/a nel nucleo familiare. Inoltre riconosce il diritto ai *congedi parentali*, nel modo seguente:

- *Fino ai sei anni di età del bambino/a* si ha diritto a ricevere l'indennità pari al 30%, prevista per il congedo parentale, salvi trattamenti migliorativi.

- *Se il bambino/a ha un'età fra 6 e 12 anni*, il diritto ai congedi parentali retribuiti può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare.

A tali diritti si aggiungono quelli del congedo per malattia e al riposo giornaliero.

Le stesse disposizioni si applicano anche ai casi di *adozioni e affidamenti internazionali*, salvo che la possibilità di utilizzare il congedo obbligatorio è riconosciuto fino alla maggiore età dell'adottato/a (affidato/a).

- **Divieto di licenziamento e dimissioni** (artt. 54,55,56 T.U.)

Il divieto di licenziamento è previsto dal momento di inizio della gravidanza (o dall'inizio del congedo per paternità, o dall'entrata del figlio/a adottato o affidato nel nucleo familiare) e fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il divieto è operante anche se:

- al momento del licenziamento non eri al corrente della gravidanza;
- sei lavoratrice in prova, se puoi dimostrare che è stato proprio per questo motivo che sei stata licenziata;
- in caso di richiesta e utilizzazione di congedo parentale e per malattia del bambino;
- nei confronti delle procedure di mobilità a seguito di licenziamento collettivo.

In questi casi, il licenziamento è nullo e puoi rivolgerti ad un rappresentante sindacale, alla Consigliera di Parità, oppure ad un legale per tutelare il tuo diritto a ripristinare il rapporto di lavoro.

In caso di *dimissioni volontarie*, se sono state presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, *hai diritto*: alle stesse indennità che sarebbero spettate se fossi stata licenziata.

Gli stessi diritti sono riconosciuti al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità (v. sopra) nonché in caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare.

Le dimissioni presentate quando è previsto il divieto di licenziamento devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro. Se hai presentato le dimissioni, perché costretta, non devi convalidarle e in tal modo saranno prive di effetto.

- **Divieto di lavoro notturno**

Vedi alla voce *Lavoro di notte*

- **Tutela della salute della lavoratrice** (art. 6,7 T.U.)

- Oltre l'ordinaria assistenza ospedaliera e sanitaria a carico del SSN, come lavoratrice puoi fruire, durante la gravidanza, presso le strutture pubbliche e private accreditate, l'esenzione dalla partecipazione alla relativa spesa sanitaria, oltre che per le *visite ginecologiche periodiche*, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale (D. Lgs. n. 124/98).
- *Sono vietati*, nel periodo della gravidanza, i lavori particolarmente faticosi, come il trasporto e il sollevamento pesi, nonché i lavori pericolosi, insalubri o esposti ad agenti nocivi. Per il periodo del divieto dovrai essere spostata ad altre mansioni. Occorre presentare al datore di lavoro il certificato di gravidanza.
- *Lo spostamento ad altre mansioni* è previsto anche in caso di ambiente o di lavoro dannoso, sia durante la gravidanza sia fino a 7 mesi dopo il parto, con accertamento dell'Ispettorato del lavoro, a cui devi quindi rivolgerti. In caso di adibizione a mansioni inferiori hai diritto di conservare il tuo trattamento retributivo; in caso di adibizione a mansioni superiori avrai diritto al corrispondente trattamento
- È vietato adibire le donne che allattano a lavori che comportano il rischio di contaminazioni.

- **Diritto alla riservatezza della lavoratrice madre** (L. 675/96)

Oltre al divieto di sottoporre le donne a test di gravidanza in fase di assunzione (vedi alla voce *discriminazione*) e al divieto di assumere informazioni su aspetti che non riguardano il lavoro, vi sono altri casi in cui si prevede una tutela della riservatezza. La legge sulla tutela della privacy riguarda anche il *certificato di assistenza al parto*, che deve essere trasmesso al datore di lavoro per godere di vari diritti connessi alla maternità

- Se vuoi puoi far cancellare dal certificato i dati personali riservati (collegati al tuo stato di salute, al tipo di parto etc.) tranne la data di nascita di tuo figlio/a e le tue generalità.

- Puoi anche evitare di esibire al datore di lavoro lo stato di famiglia, sostituendolo con una dichiarazione di responsabilità con firma autenticata da cui risulti la nascita del figlio/a ed il legame di figliolanza tra lui/lei e te.
- In caso di corresponsione degli assegni familiari, anche l'INPS è tenuta al rispetto della legge sulla privacy, e conseguentemente dovrà raccogliere, registrare e conservare o trattare solo i dati strettamente necessari alle finalità di interesse pubblico perseguite con la concessione degli assegni. Altri vincoli sono previsti allo scopo di garantire il più possibile la riservatezza delle persone coinvolte.

• **Altre lavoratrici**

La diffusione di contratti di lavoro diversi da quello a tempo pieno e a durata indeterminata, come il contratto a termine, il contratto di formazione e lavoro, il lavoro interinale, l'apprendistato, il tirocinio, oltre alle figure più tradizionali del lavoro a domicilio e del lavoro domestico, a cui si aggiungono sempre più numerose le lavoratrici con contratto di lavoro coordinato e continuativo, le lavoratrici nel settore dell'agricoltura, le lavoratrici autonome e libere professioniste, *nonché la situazione in cui può trovarsi chi il lavoro non ce l'ha più*, sono considerate dal punto di vista della tutela della maternità in modo da garantire quanto meno il trattamento corrispondente al periodo di congedo di maternità secondo regole simili a quelle delle lavoratrici subordinate. Regole particolari sono comunque previste per ciò che attiene il regime delle indennità, secondo le disposizioni del T.U.

In alcuni casi la tutela non si applica interamente, oppure richiede particolari condizioni. Si illustrano alcuni casi:

• **Lavoratrici che non hanno un rapporto di lavoro in corso** (art.24 T.U.)

In caso di risoluzione, anche per scadenza del termine del contratto, o sospensione dal lavoro, e in caso di disoccupazione è riconosciuto il diritto al congedo per maternità per tutta la durata quando:

- Al momento della risoluzione o della scadenza la lavoratrice sia già in congedo.

- Oppure quando non siano decorsi più di 60 giorni tra la fine del lavoro e l'inizio della gravidanza (senza tener conto di congedi parentali, congedi per precedenti maternità, di assenze per malattia, per assenze fruite per assistere minori in affidamento).

Se sono decorsi oltre 60 giorni vi sono altri diritti appositamente previsti (art.24 T.U.).

- **Lavoratrici autonome** (art. 66 T.U.)

Se rientri nelle categorie delle lavoratrici autonome, lavoratrici artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, mezzadre o imprenditrici agricole hai diritto all'indennità durante il periodo di gravidanza – 2 mesi – e per il periodo successivo al parto – 3 mesi – e ai congedi parentali, per i figli nati dopo il 1 gennaio 2000, per tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

- **Libere professioniste** (art. 70 T.U.)

Se sei una libera professionista hai diritto, a condizione di essere iscritta ad una Cassa di previdenza e assistenza prevista dal T.U., in caso di nascita di un figlio/a, adozione o affidamento di un bambino/a se di età non superiore a 6 anni:

- all'indennità di maternità per due mesi prima e tre mesi dopo il parto, calcolata nell'80% sui 5/12 del reddito percepito e denunciato a fini fiscali;
- non è obbligatoria l'astensione effettiva dal lavoro, per la salvaguardia della continuità del reddito complessivo.

L'indennità viene corrisposta anche se in misura ridotta, in caso di interruzione della gravidanza.

- **Lavoratrici coordinate e continuative, lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili o impegnate in progetti formativi** (art. 64, 65 T.U.)

Se sei una lavoratrice con un contratto che rientra in tali categorie, anche se non sei iscritta a forme obbligatorie di assistenza e previdenza, hai diritto:

- all'indennità per il periodo di assenza obbligatoria per maternità;

- al termine del congedo, le lavoratrici LSU hanno inoltre diritto a partecipare alle attività ancora in corso.

Particolari disposizioni sono previste per la tutela della maternità delle lavoratrici reclutate nella polizia o nell'esercito

• **Lavoratrici domestiche**

Se sei una lavoratrice domestica hai diritto all'indennità di maternità durante il periodo di gravidanza – 2 mesi – e per il periodo successivo al parto – 3 mesi – se hai una contribuzione contributiva di 26 settimane oppure di 52 settimane negli ultimi 2 anni.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ

(artt. 74-75 T.U.)

La legislazione ha tradizionalmente tutelato l'evento maternità nei confronti delle lavoratrici, ma anche *nei confronti di chi non ha ancora un lavoro regolare, oppure l'ha interrotto*, e si trova in condizioni di bisogno la maternità è tutelata mediante *l'erogazione di un'indennità* nei confronti delle cittadine residenti, italiane o comunitarie, oppure extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, per i figli nati o in affidamento pre-adoattivo oppure adottati dopo il 1 luglio 2000, che riguarda diverse ipotesi.

Puoi avere il contributo se:

- nei tuoi confronti sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità e sei disoccupata, oppure hai interrotto il lavoro, o comunque hai una tutela previdenziale, secondo parametri differenziati
- indipendentemente dallo svolgimento, anche passato, di un'attività lavorativa, se non benefici di alcuna tutela economica e se il reddito familiare non supera certe soglie 25.822,84 Euro (50 milioni) annui per un nucleo familiare di tre persone, e altri parametri se vi sono più persone).

La domanda va rivolta, entro sei mesi dalla nascita o dalla adozione, all'INPS che accerterà la sussistenza dei presupposti richiesti sulla base dei dati forniti dal comune e provvederà all'erogazione. Potranno essere previsti anche casi di erogazione al padre.

Se non usufruisci di alcuna indennità di maternità e ti trovi in particolari condizioni di difficoltà puoi rivolgerti al Servizio Sociale del tuo Comune di residenza che potrà informarti su eventuali misure di sostegno previste dal Comune stesso.

LAVORO DI CURA

(L. 53/2000 e T.U. artt. 33 e 42)

Il lavoro che consiste nel prendersi cura non solo dei figli ma anche di altre persone che fanno parte del nucleo familiare ha quasi sempre gravato sulle donne, e veniva considerato come un compito che le riguardava “naturalmente”, quasi come destino obbligato, e senza particolari riconoscimenti. *Da tempo si è posta la questione della sua condivisione, e del riconoscimento del valore sociale che rappresenta, in modo da permettere che le donne, se lo vogliono, siano rese più libere, e in grado di realizzare la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.*

Il lavoro “di cura” eseguito, spesso da parte delle donne che già lavorano, in favore dei membri della famiglia è stato preso in considerazione come esigenza da riconoscere e tutelare insieme al lavoro “produttivo”. In particolare la recente legge n.53 del 2000 ha provveduto in tal senso, affiancandosi alla precedente legge n. 104 del 1992 ampliando il contenuto dei diritti nei confronti di chi assiste una persona portatrice di handicap. Sono previsti anche alcuni diritti particolari nei confronti di questi ultimi, per es. nell’avvio al lavoro e nel rapporto di apprendistato e di tirocinio.

• Cura dei familiari

La lavoratrice, o il lavoratore con rapporto di lavoro subordinato, hanno diritto:

- a 3 gg. retribuiti all’anno in caso di:

1. *decesso o documentata grave infermità*, per il coniuge anche se separato, oppure per il convivente, oppure per parenti, anche del marito, entro il secondo grado.

2. *In caso di documentata grave infermità*, in alternativa al congedo possono essere concordate con il datore di lavoro altre condizioni per lo svolgimento dell'attività di lavoro.

- due anni di congedo, senza retribuzione e senza copertura figurativa, anche frazionati, per situazioni personali gravi (non per malattia).

Per la cura di persone della famiglia, oppure di chi sia obbligato a prestare alimenti (coniuge separato), dei portatori di handicap parenti o affini (coniuge e parenti del coniuge) entro il terzo grado

• **Cura dei portatori di handicap grave**

- *Assistenza dei figli minorenni*

La lavoratrice, che abbia un figlio o una figlia in tali condizioni, anche adottivi, o in alternativa il padre, oltre ai congedi di maternità e paternità, ai riposi, e ai congedi per malattia (v. sopra) hanno diritto a:

- prolungare il diritto ad assentarsi per ulteriori 3 anni dopo il termine del congedo parentale (L. 104/92, art. 33, artt. 18 e 19 L. 53, e Circ. INPS 133 del 2000, ora Testo Unico art. 33) se il figlio è minorenne (non oltre i 17 anni) e non è ricoverato in istituto.
- in alternativa, a richiedere due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
- ad usufruire di permessi di 3 gg. mensili retribuiti, e con contribuzione figurativa, successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, in via alternativa con il padre, fino al raggiungimento della maggiore età del figlio (18 anni) a condizione che
- vi sia convivenza oppure
- che pur in assenza di convivenza l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

- *Assistenza dei figli maggiorenni o di altri familiari*

Hanno diritto a *tre giorni di permesso mensile retribuito* anche la lavoratrice, o in alternativa il lavoratore, che:

- assistano persona con handicap grave, (parenti o affini entro il terzo grado), anche non conviventi purchè, in questo caso, l'assistenza sia

continua ed esclusiva; anche il coniuge è coperto in via amministrativa, Circ. INPS 133 del 2000, alle seguenti condizioni:

- la persona assistita non sia ricoverata a tempo pieno;
- non vi sia un altro familiare non lavoratore in grado di assisterla (dunque invalidi, inabili, ammalati) oppure se altri familiari sono impegnati nello studio, o nella cura di altri familiari, come quando vi siano nella stessa famiglia altri minorenni (più di tre) oppure un bambino sotto i sei anni;
- che ci sia la convivenza, *oppure* l'assistenza sia continua ed esclusiva.

Tali permessi si aggiungono ai congedi parentali e ai congedi per malattia del figlio.

• **Diritto a lavorare nella sede più vicina**

La lavoratrice, o il lavoratore, che assiste con continuità la persona con handicap grave – figlio, genitore, coniuge o altri parenti propri o del marito entro il terzo grado – a condizione che vi sia convivenza, ha diritto:

- a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- a non essere trasferito in altra sede senza il suo consenso.

ASSICURAZIONE ANTINFORTUNISTICA PER LE CASALINGHE

Se sei una casalinga il tuo lavoro è considerato come un'attività di valore sociale ed economico e dunque va tutelato secondo l'art.35 della Costituzione (Corte Cost. n.28/95). Per ora la tutela ha riguardato essenzialmente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, tenuto conto che l'ambiente domestico è considerato tra i più ricchi di situazioni di rischio.

• *Hai diritto ad una rendita versata dallo Stato se:*

- ti occupi dei tuoi familiari, in modo esclusivo, e senza che il tuo lavoro abbia alcuna caratteristica di lavoro subordinato, e hai un'età fra i 18 e i 65 anni;
- hai versato l'importo previsto (pari a 12,91 Euro / L. 25.000 annue) e sempre che tu non sia in condizioni di particolari ristrettezze che danno luogo al subentro dello Stato;

- in caso di infortunio in ambiente domestico di natura violenta o virulenta, e nello svolgimento di lavoro domestico;
- se dall'infortunio deriva un'inabilità permanente pari al 33% con possibilità entro un anno – salvo particolari accertamenti- di estensione al caso della morte.

LAVORO DI NOTTE

(d.lg.s 532/99, art. 53 T.U.)

Il divieto del lavoro notturno, previsto per le lavoratrici del settore industriale, è stato abrogato a seguito di una sentenza della Corte di Giustizia. La nuova disciplina (D. Lgs.532/99 e successive modifiche) ha mantenuto la tutela della maternità e ha previsto altre forme di tutela. Pertanto si prevede che:

- *a tutela della maternità*, è vietato adibire al lavoro notturno dalle ore 24 alle 6 del mattino, le lavoratrici, di qualunque settore, dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza al fino al compimento di un anno di età del figlio (art. 53, 1 c., T.U.). Il divieto è esteso ai padri che sostituiscano le madri nel periodo di assenza obbligatoria, oppure che utilizzino il congedo di paternità.
- *a tutela del lavoro di cura*, nelle seguenti condizioni (art. 53, 1c. T.U.):
- se sei lavoratrice subordinata con un figlio di età inferiore a tre anni (e in alternativa a te il padre lavoratore con te convivente);
- se sei lavoratrice subordinata con un figlio inferiore a 12 anni, nel caso in cui tu sia unico genitore (se ti è stato affidato con provvedimento del giudice, se il padre è deceduto oppure l'ha abbandonato); anche al padre, che sia nelle stesse condizioni spetta un diritto analogo;
- se sei lavoratrice subordinata con a carico una persona disabile. Anche il lavoratore ha lo stesso diritto (vedi anche *lavoro di cura*).

In questi casi non sei obbligata (neppure il padre nei casi previsti) *ad eseguire il lavoro notturno*: dunque puoi rifiutarti facendo presente il motivo che ti giustifica.

Altre ipotesi di esenzione dal lavoro notturno possono essere previste dai contratti collettivi.

- **Lavoratrice minore di anni 18**

Come per i ragazzi della stessa età, ad eccezione di casi particolari (per attività culturali, artistiche, sportive, e pubblicitarie) è vietato il lavoro notturno (dalle 22 alle 6 o dalle 23 alle 7, salvo che vi siano periodi brevi o frazionati) di chi non ha ancora 18 anni, e in caso del tutto eccezionali di forza maggiore e per il tempo strettamente, è consentito per chi ha compiuto 16 anni.

- **Se lavori abitualmente di notte**, secondo l'orario definito dai contratti collettivi, e salvi alcuni settori esclusi, e ad eccezione delle dirigenti, le collaboratrici domestiche, e gli appartenenti ad enti religiosi, verifica l'applicazione delle seguenti tutele:

- *durata massima* di non più di otto ore, come media o in assoluto a seconda dei casi previsti dalla legge e dai contratti;
- *riduzione dell'orario* settimanale e mensile;
- *informazione sui maggiori rischi* derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, sia per la salute sia per la sicurezza;
- informazione sui servizi per la prevenzione e per la sicurezza;
- *attuazione di servizi e mezzi di sicurezza adeguate*, che devono essere sottoposti anche al controllo del rappresentante per la sicurezza. Per es., potrebbero essere predisposti particolari misure per evitare il rischio di aggressioni;
- maggiorazioni retributive;
- devi inoltre essere sottoposta periodicamente ad accertamenti sanitari;
- *hai diritto ad essere trasferita al turno diurno*, oppure ad altre mansioni, per particolari condizioni di salute che impediscano l'adibizione al lavoro di notte.

- *Prima dell'introduzione del regime lavoro notturno, che modifica il regime di orario precedente, è previsto l'obbligo di consultare le rappresentanze dei lavoratori o i sindacati, dunque informati se ciò è regolarmente avvenuto, e se sono state previste ulteriori forme di tutela.*

LAVORO A TEMPO PARZIALE

(D. Lgs. n.61/00)

Il lavoro a tempo parziale, anche se comporta una diminuzione della retribuzione, è considerato una risorsa che può essere importante in alcune situazioni, che riguardano spesso le donne, dato il collegamento con lo svolgimento della funzione familiare.

Anche se si tratta di un contratto che riguarda indifferentemente uomini e donne, è noto che esso è più frequente nei confronti delle donne. Circo- stanza che ha indotto a considerare particolarmente importante garantire una tutela che eviti nei loro confronti uno svantaggio troppo forte rispetto a chi lavora a tempo pieno.

Una recente riforma (D. Lgs. n.61/00 e successive modifiche), ha dato attuazione ad una direttiva europea, modificando la legge precedente, anche allo scopo di rendere più facile poter scegliere se lavorare a tempo pieno oppure a tempo parziale, e di assicurare una gestione dell'orario in modo da soddisfare le esigenze personali e familiari.

• **Trasformazione del rapporto**

È prevista la possibilità di **trasformare il rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale** (con particolari procedure) e viceversa **da tempo parziale è possibile ritornare al tempo pieno**. Spesso sono i contratti collettivi a regolare tali situazioni.

È comunque previsto il **diritto di precedenza** nei confronti di lavoratrici (e lavoratori) che siano a tempo parziale e **intendano trasformare il rapporto in uno a tempo pieno** quando vi siano nuove assunzioni a tempo pieno, se ne esistono le condizioni. In caso puoi rivolgerti al delegato sindacale, o alla Consigliera di Parità.

In caso di **nuove assunzioni a tempo parziale**, il tuo datore di lavoro è tenuto ad informare i dipendenti e se sei interessata, puoi fare domanda di trasformazione del contratto che dovrà essere tenuta in considerazione.

Non puoi essere licenziata a motivo del tuo rifiuto di trasformare il rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Non può esserti rifiutato di trasformare il tuo rapporto in uno a tempo parziale a motivo della tua qualifica, anche se elevata.

È possibile essere assunti con contratto a t.p. a termine, ma sono previsti *incentivi per i datori di lavoro che assumano a tempo parziale con contratti a tempo indeterminato*, particolarmente per i giovani e per le donne che abbiano figli minori a carico oppure soggetti disabili conviventi.

• **Orario di lavoro**

Se sei assunta a tempo parziale, oppure modifichi il tuo rapporto in questo senso, puoi scegliere, d'accordo con il tuo datore di lavoro e tenuto conto dei contratti collettivi, se adottare il t.p. *orizzontale* (diminuzione dell'orario giornaliero) oppure *verticale* (orario pieno ma per un minor numero di giorni, per es. nel week-end, oppure di settimane o di mesi).

Se i contratti collettivi nazionali lo prevedono, si può stabilire anche la *combinazione tra i due regimi* di orario.

Accertati che nel contratto siano indicate la durata dell'orario, nella giornata, nella settimana, nel mese e nell'anno, e anche la sua distribuzione (per.es. da quale ora a quale ora della giornata). In mancanza, potrai comunque ricorrere al giudice per poter risolvere la questione della determinazione dell'orario.

• **Lavoro oltre l'orario concordato nel contratto individuale**

Il lavoro c.d. supplementare, oltre quello normale stabilito nel contratto individuale, e normalmente senza maggiorazioni retributive, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, è permesso solo se sei *lavoratrice assunta con contratto a tempo indeterminato oppure assunta a termine per sostituire un dipendente assente con diritto al mantenimento del posto di lavoro*, salvo ulteriori ipotesi previsti dai contratti collettivi, e alle seguenti condizioni:

- in caso di part-time orizzontale:
- se i contratti collettivi lo prevedono ed entro i limiti ivi stabiliti;
- se manca la previsione dei contratti collettivi solo entro il limite massimo del 10% del tuo orario, da utilizzare su più settimane per non più di un mese;
- oltre questi limiti hai diritto alla maggiorazione retributiva del 50%;
- hai comunque diritto a rifiutare senza subire conseguenze giuridicamente rilevanti.

- in caso di part-time verticale:

lo svolgimento del lavoro oltre l'orario concordato nel contratto individuale è lavoro straordinario, e può essere svolto entro gli stessi limiti previsti per chi svolge l'orario normale a tempo pieno, ma con riduzione della durata trimestrale (80 ore) o annuale (250 ore) in proporzione al minore orario di lavoro che svolgi abitualmente.

Se ti interessa mantenere un orario più lungo, e intendi consolidare quello che svolgi a titolo di lavoro c.d. supplementare, puoi farlo, seguendo i criteri previsti dai contratti collettivi.

- **Variazioni consensuali dell'orario (flessibilità individuale tramite clausole "elastiche")**

Le esigenze di chi svolge il lavoro a tempo parziale sono salvaguardate da modifiche unilaterali dell'orario, che potrebbero impedire di utilizzare il part-time proprio per lo scopo che ti ha indotto ad accettarlo. Basta pensare alle esigenze determinate dagli orari scolastici, o di altri servizi pubblici.

Sono però consentite variazioni, non nella durata ma nella distribuzione dell'orario, che siano da te accettate in *appositi patti scritti di "elasticità della prestazione"* che prevedono orari diversi da quelli inizialmente concordati, a condizione che:

- lo prevedano i contratti collettivi;
- vi sia una maggiorazione retributiva;
- la modifica dell'orario ti venga comunicata con un preavviso di almeno 10 giorni.

Se non intendi accettare il patto di elasticità, e sei già dipendente, puoi rifiutare senza che ciò implichi il licenziamento.

Nel caso in cui sorgessero difficoltà a seguire il nuovo orario, puoi chiedere di ritornare a svolgere l'orario precedente (*diritto di ripensamento*) se:

- sono passati almeno 5 mesi dall'inizio del nuovo orario;
- per esigenze di carattere familiare;
- per esigenze di tutela della salute (comprovate con certificato SSN);
- per poter svolgere altro lavoro;
- in altri casi previsti dai contratti collettivi.

• **Divieto di discriminazione**

Il divieto specifico si aggiunge a quello generale, per evitare che chi lavora a tempo parziale venga svantaggiato rispetto a chi lavora a tempo pieno, e tenuto conto che sono le donne a utilizzare più frequentemente questo tipo di contratto.

Si prevede quindi che in via di principio si applica la “parità di trattamento” rispetto a chi lavora a tempo pieno, e dunque *hai gli stessi diritti*, salvo la diminuzione proporzionale della retribuzione, che riguardano in particolare:

- la retribuzione oraria (ma con riduzione dell'importo in base al tempo lavorato);
- la durata del periodo di prova (salvo riproporzionamento previsto dai contratti collettivi);
- la durata delle ferie annuali (ma con importo ridotto);
- la durata del periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio sul lavoro e malattia professionale (con riduzione dell'importo retributivo);
- il diritto a partecipare ad iniziative di formazione professionale;
- i diritti sindacali;
- la durata del congedo di maternità e dei congedi parentali (con riduzione della retribuzione);
- il diritto al congedo spetta a chi lavora a tempo parziale verticale anche se la maternità si verifica nel periodo di non lavoro (secondo la giurisprudenza della Cassazione);
- l'anzianità di servizio prevista per la progressione carriera può essere riproporzionata solo se ciò corrisponde ad un effettivo aumento di professionalità e nei limiti a ciò strettamente necessari (secondo l'orientamento del Collegio Istruttorio del CPO nazionale e della Corte di Giustizia).

Se ritieni che sia stata posta in essere una discriminazione, che potrebbe dipendere anche dai contratti collettivi o da regolamenti, puoi rivolgerti al delegato sindacale, alla consigliera di parità o ad un legale.

Per chi lavora nelle pubbliche amministrazioni la riforma si applica tenuto conto, però, anche della disciplina legislativa speciale, che ha previsto in talune ipotesi il diritto a trasformare il rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale.

MOLESTIE SUL LAVORO

Possono verificarsi nei confronti delle donne – e in alcuni casi, meno frequenti, anche degli uomini – comportamenti di molestie sessuali, che possono provenire da colleghi oppure dal datore di lavoro.

In alcuni casi appositi regolamenti oppure i contratti collettivi le prendono in considerazione come comportamenti vietati e sanzionabili. Anche in assenza di queste regole, si tratta comunque di *comportamenti che ledono la dignità e la libertà* che vanno comunque tutelate sul luogo di lavoro. Anche le recenti Direttive europee in materia di divieti di discriminazione ne hanno sottolineato la gravità e la natura spesso discriminatoria (Dir. 43 e 78 del 2000).

Inoltre possono causare *disagi psicologici, forme di ansia, e riflettersi negativamente sulla vita personale e lavorativa.*

I comportamenti possono essere molto vari, ma a base direttamente o indirettamente sessuale, e sono caratterizzati dal fatto che non sono né desiderati da chi li subisce né graditi.

Che fare?

Se ti trovi in una situazione di questo tipo, occorre manifestare anzitutto in modo chiaro che non ti è gradita, e se la situazione è grave o si ripete hai diverse possibilità di reagire, senza dover necessariamente imboccare la via penale:

- *Se la situazione è determinata dal comportamento di un collega* che persiste nel tempo oppure è particolarmente grave, oppure se viene creata un'atmosfera intimidatoria nei tuoi confronti (e non semplicemente scherzosa) pur senza che si arrivi alle ingiurie o alla violenza, puoi segnalare la cosa alla consigliera di parità, oppure rivolgerti ad un delegato sindacale, oppure ad un legale di tua fiducia. In alcuni settori, i contratti collettivi istituiscono anche una figura di *Consigliere di fiducia*, che dovrebbe trattare la questione in via informale;
- Trattandosi di questioni delicate, richiedi il rispetto della riservatezza nei tuoi confronti. Una delle difficoltà in queste situazioni riguarda l'accertamento dei fatti. Conviene quindi avere prove il più possibile certe. Durante il procedimento che accerta i fatti hai comunque diritto, ed è

importante che tu lo richiedi, ad essere assistita da una persona di fiducia nominata da te personalmente.

Il tuo datore di lavoro è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute anche psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori. Quindi potrà essere richiesto di adottare il provvedimento più adatto per risolvere la situazione, anche mediante il trasferimento di colui che ti espone ai comportamenti molesti, e non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari, che non sempre risolvono il problema.

- *Se la situazione è determinata da un superiore o dal tuo datore di lavoro, e ha carattere ricattatorio*, in vista di assunzioni oppure di promozioni o di altri vantaggi nei tuoi confronti, tale comportamento è da considerare come una **vera e propria discriminazione**, e puoi ricorrere alla tutela anche davanti al giudice, rivolgendoti alla consigliera di parità o ad un legale.

In determinati casi vi può essere anche il diritto al risarcimento del danno. Se il contratto collettivo lo prevede, avrai diritto al rimborso delle spese legali.

MOBBING

Può verificarsi anche un comportamento in cui non esiste alcuna componente sessuale, ma in base al quale puoi essere sottoposta a vessazioni da parte dei colleghi o da parte dei dirigenti o del datore di lavoro, spesso come mezzo per indurti a dare le dimissioni.

Si tratta di comportamenti che tendono ad isolarti, a farti perdere la stima di te stessa, come nel caso in cui ti vengano affidate mansioni inferiori a quelle che ti spetterebbero e dunque possono anch'essi provocare sintomi di disagio psicologico, che ti rendono malata, diminuendo la capacità al lavoro e dunque peggiorando anche obiettivamente il tuo rendimento. Spesso sono proprio le donne ad esserne oggetto.

- Anche in questi casi vale il principio secondo il quale il tuo datore di lavoro ha *l'obbligo di garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da non*

ledere la tua dignità, e quindi può essere ritenuto responsabile se non è intervenuto tempestivamente e adeguatamente.

- In caso egli non prenda provvedimenti, oppure sia il diretto responsabile, potrai richiedere, in base ad un apposita azione promossa da un legale, che venga accertata la sua responsabilità per i danni che ti sono derivati dal mobbing.

Si tratta, anche in questo caso, di situazioni che, pur delicate, vanno affrontate per evitare che si realizzino danni ulteriori.



ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE DONNE

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

È istituita presso la Presidenza della Provincia di Livorno, la Commissione Provinciale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna.

In attuazione dei principi di parità sanciti dagli artt. 3 e 37 della Costituzione italiana, in conformità con i principi contenuti nella L.R. n. 14/23.2.1987 la Commissione opera per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti delle donne, per valorizzare la differenza di genere e per favorire le condizioni di riequilibrio della rappresentanza tra uomo e donna in tutti i luoghi decisionali del territorio provinciale.

Sulla base della Raccomandazione n. 635/84 del Consiglio della Comunità Europea e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, la Commissione promuove e favorisce l'adozione di azioni positive per raggiungere le suddette finalità e *sulla base della Direttiva 7/3/1997 del Presidente del Consiglio dei Ministri azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e di responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.*

- 1) La Commissione, per il perseguimento delle sue finalità ed in relazione alla attività degli organismi regionali, nazionali, *europei* ed internazionali che si occupano di parità e di pari opportunità:
 - a) promuove ed attua indagini e ricerche sui percorsi dell'identità femminile e sulla condizione delle donne del territorio provinciale;
 - b) opera per favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro e per incrementare le opportunità di formazione e di progressione professionale delle donne stesse, in ottemperanza alle normative nazionali e comunitarie;
 - c) sviluppa e promuove interventi nel mondo della scuola, in collaborazione con le istituzioni preposte, per rafforzare la soggettività femminile docente, per educare le nuove generazioni al riconoscimento ed alla valo-

- rizzazione della differenza di genere, eliminando gli stereotipi sessisti presenti nella comunicazione scritta, orale e massmediale;
- d) Attraverso gli uffici della Provincia promuove iniziative che favoriscano la visibilità della cultura delle donne sia nel campo del sapere (storia, sociologia, filosofia, psicologia, pedagogia, medicina, etc.) sia nel campo dei “saper fare” (professioni tradizionali e non tradizionali, imprenditoria, cinema, teatro, giornalismo, arte, scrittura etc.);
 - e) Attraverso gli Uffici della Provincia attua iniziative dirette a promuovere condizioni familiari di piena corresponsabilità della coppia che consenta alla donna di rendere compatibile l’esperienza familiare con l’impegno pubblico, sociale, professionale;
 - f) Favorisce la costituzione di reti di relazione con l’associazionismo femminile a livello nazionale, ma anche a livello comunitario ed extracomunitario per rendere operante il diritto alla diversità nella comunanza di genere e per promuovere scambi di esperienze, di elaborazioni e di proposte;
 - g) Attua interventi tesi a creare memoria storica dei progetti realizzati nel corso della legislatura;
 - h) *Promuove interventi, iniziative, volte a diffondere nelle Amministrazioni pubbliche e nella comunicazione sociale il linguaggio di genere.*

La Commissione è composta da 18 componenti.

Le componenti della Commissione devono possedere competenza e/o esperienza sul versante della parità e delle pari opportunità nei campi storico, giuridico, economico, scientifico-ecologico, sociologico, psicologico, pedagogico, sanitario, della comunicazione massmediale, del lavoro, della formazione professionale, della pianificazione territoriale, dei servizi sociali, della tutela dell’ambiente, della valorizzazione, dei beni culturali, della produzione artistica, nonché in ulteriori ambiti di interventi riconducibili alle funzioni ed ai compiti della Commissione stessa.

La composizione della Commissione è volta a valorizzare le esperienze multietniche, la realtà femminile giovanile e la realtà del lavoro di cura accanto al lavoro di produzione nell’intero territorio provinciale.

Le candidature possono essere proposte dalle Associazioni e dai Movimenti femminili presenti ed operanti nella provincia, dalle organizzazioni

politiche, dalle organizzazioni sindacali, dalle organizzazioni imprenditoriali e cooperative, dall'Università, dal Provveditorato agli Studi, dagli Albi professionali e da Enti culturali.

Singole personalità possono candidarsi.

Della Commissione fa parte di diritto la Consigliera di Parità provinciale, nominata dal Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale ex art. 8 della legge n. 125 del 10 Aprile 1991 e le Consigliere provinciali in carica.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Ha una duplice funzione:

- garanzia del rispetto della norma antidiscriminatoria
- promozione di politiche attive in tema di parità.

Secondo il D. Lgs. 196/2000, la consigliera di parità è il soggetto idoneo a rilevare le situazioni di squilibrio di genere nell'accesso al lavoro, nella formazione e nelle condizioni di lavoro.

La consigliera di parità intraprende ogni utile azione ai fini del rispetto di non discriminazione di genere e per promuovere, in ottica di mainstreaming, il perseguimento della effettiva parità nel e sul lavoro. Promuove altresì la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in tema di pari opportunità.

Diffonde la conoscenza e la circolarizzazione di buone prassi in tema di azioni positive.

Opera in collegamento con le strutture provinciali preposte al lavoro.

È membro di diritto della Commissione Provinciale Pari Opportunità e della Commissione Tripartita Provinciale.

Chi può rivolgersi alla consigliera?

Chiunque subisca una discriminazione (diretta o indiretta) nell'accesso o nel rapporto di lavoro, nella formazione. Ma anche chiunque necessiti di informazioni o abbia voglia di confrontarsi sul tema donna/lavoro.

L'indirizzo dell'ufficio: presso servizio Lavoro – Provincia di Livorno, Via Galilei, 54, tel. 0586 257530, fax 0586 257359, email consigliera.parity@provincia.livorno.it



AVVIAMENTO AL LAVORO

SVILUPPO PROFESSIONALE

Se vuoi cominciare a lavorare, rientrare al lavoro dopo un periodo di assenza, cambiare lavoro o migliorare la tua carriera:

- *Puoi*: rivolgerti al Centro per l'impiego. Dal 1 marzo 2003 sono state soppresse le vecchie liste di collocamento e al loro posto è istituito l'elenco anagrafico dei lavoratori e delle lavoratrici. È inoltre abolito il libretto di lavoro. Per essere inserita nell'elenco anagrafico devi recarti presso il Centro dell'Impiego dove sei o intendi iscriverti e dichiarare lo stato di disoccupazione.
- *Puoi*: frequentare percorsi di orientamento e formazione professionale. Informandoti attraverso gli uffici provinciali, la stampa, internet, vedrai che esistono molte opportunità per le donne. Sia per le giovani, per chi è in cerca di lavoro, ma anche per chi ha già un'occupazione e vuole accrescere le proprie competenze. Anche per chi non è più in età lavorativa esiste la possibilità, attraverso le attività di formazione permanente, di continuare a sviluppare conoscenze.
- *Puoi* rispondere ad annunci o rivolgerti direttamente al datore di lavoro, verificando anche il rispetto delle norme sulle pari opportunità e sul divieto di discriminazione
- *Puoi*: partecipare ai concorsi pubblici. Ricorda però che sebbene in Italia il concorso abbia il significato di "posto sicuro" nel pubblico impiego, parimenti i posti nelle pubbliche amministrazioni tendono a ridursi sempre di più. Oggi non esistono più limiti di età per partecipare a concorsi, ma occorre aver compiuto 18 anni e essere cittadini italiani.
- *Puoi*: metterti in proprio. La scelta di "fare impresa" sta diventando sempre più diffusa, ma richiede un attento previo esame delle proprie competenze e attitudini. Essere imprenditrici comporta infatti: investimenti, non solo economici; disponibilità non rigida di tempi da dedicare

all'attività professionale; predisposizione ad assumersi responsabilità in prima persona.

- *Puoi*: informarti sulle iniziative previste nella tua città per favorire l'occupazione femminile e in particolare il rientro al lavoro delle donne che hanno superato i 40 anni.
- *Puoi*, se sei interessata ad un lavoro temporaneo, rivolgerti alle apposite agenzie.

Comunque, quali che siano le tue necessità e le tue aspirazioni, ricordati che cercare lavoro, cambiare lavoro, migliorare la propria posizione, è già di per sé un lavoro nel quale è necessario mettere impegno, metodo e capacità di analisi.

Il mercato del lavoro è soggetto, in questi ultimi anni, a continue e rapide trasformazioni sociali, organizzative, tecnologiche e normative. Al lavoro subordinato (o dipendente) si affiancano molte forme di lavoro "parasubordinato" o "atipico". Per avere maggiori informazioni sulle nuove forme di incontro domanda/offerta e sui nuovi contratti di lavoro, puoi rivolgerti al centro per l'impiego più vicino alla tua residenza.

SE VIVI IN PROVINCIA DI LIVORNO

- *Puoi*: rivolgerti a uno dei 4 Centri per l'Impiego presenti sul territorio (Livorno, Rosignano, Piombino, Portoferraio). Qui troverai servizi di: informazione, orientamento, preselezione, incontro domanda/offerta, categorie protette, attività amministrativa (iscrizioni, certificazioni, gestione delle liste di mobilità, avviamenti a selezione presso enti pubblici), sportello scuola, sportello impresa, sportello donna, sportello immigrati.
- *Puoi*: rivolgerti allo Sportello Donna dei Centri per l'Impiego. Lo Sportello offre un aiuto mirato alle donne che vogliono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, anche dopo un periodo di inattività.
- *Puoi*: frequentare un corso di orientamento o di formazione promosso dalla Provincia col contributo del Fondo Sociale Europeo, per migliorare le possibilità di trovare lavoro o per favorire la creazione di lavoro autonomo o di cooperative.
- *Puoi*: frequentare un corso di aggiornamento o di riqualificazione, pro-

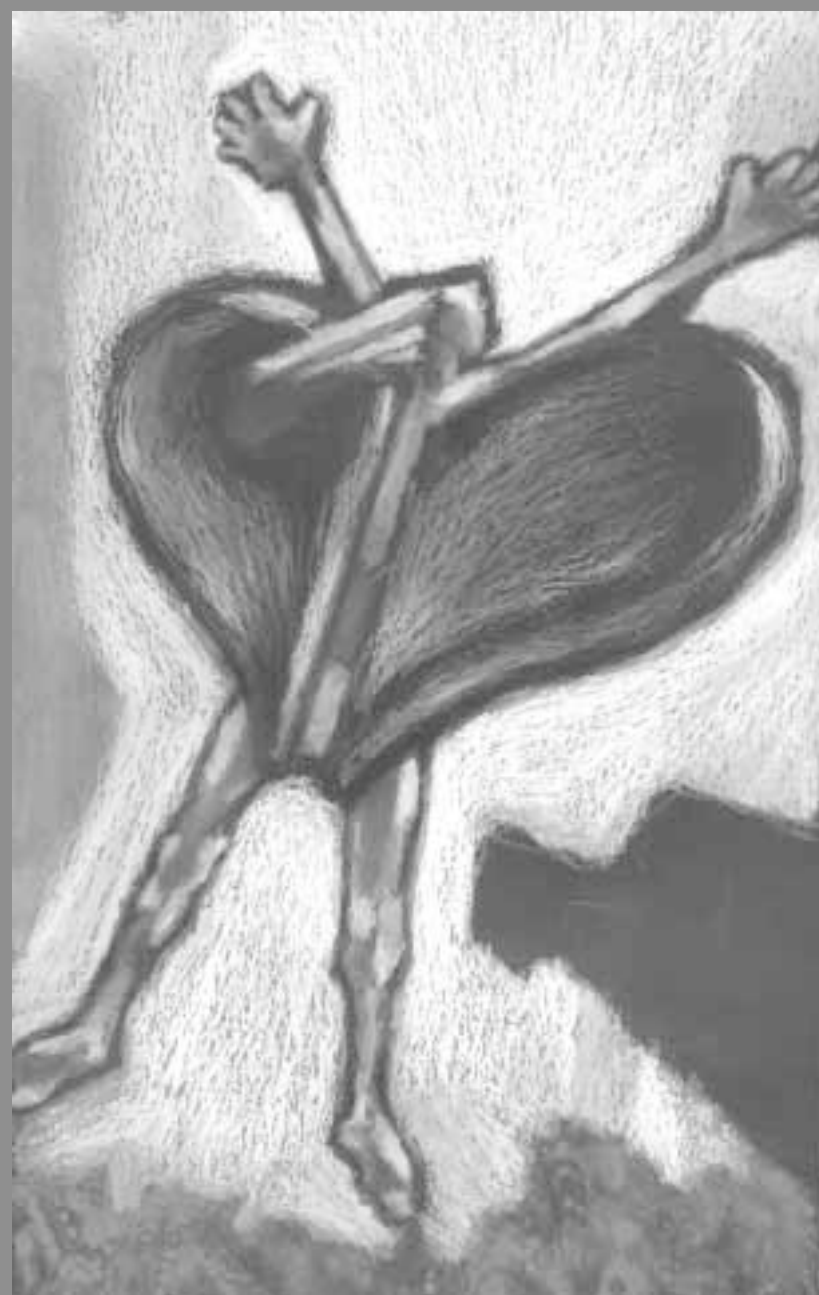
mosso dalla Provincia col contributo del Fondo Sociale Europeo, per migliorare le tue opportunità di carriera o di cambiare lavoro.

- **Puoi:** partecipare a programmi di formazione durante tutto l'arco della vita. Gli enti che organizzano corsi per l'EDA (Educazione Degli Adulti) sono principalmente i Centri Territoriali Permanenti. Sul nostro territorio ne esistono quattro (Livorno, Rosignano Marittimo, Piombino, Portoferraio).

Ricordati che:

- esiste la possibilità di accedere all'utilizzo di voucher da spendere per seguire attività di formazione personalizzate oppure per lo start – up d'impresa
- esiste la possibilità di svolgere tirocini presso aziende dei vari settori economici. Il tirocinio – della durata massima di 6 mesi – non è retribuito, ma è un ottimo sistema per sviluppare competenze professionali e “farsi conoscere” sul mercato del lavoro
- esiste la possibilità di seguire attività di formazione a distanza attraverso il progetto TRIO che è un programma realizzato dalla Rete Telematica della Regione Toscana con il contributo del FSE e del Ministero del Lavoro. Il progetto TRIO è gratuito e si rivolge a disoccupati/e e occupati/e. La formazione si svolge on-line attraverso il sito www.progettotrio.it utilizzabile da casa, dal posto di lavoro o presso uno dei 16 poli di teleformazione attivati in Toscana.

Per le informazioni sulle diverse opportunità formative, puoi rivolgerti alla Provincia di Livorno – Servizio Formazione professionale (Via Galilei, 54 – Livorno – Tel. 0586-257500).



PENSIONE

Occorre premettere che la normativa riguardante le pensioni è attualmente in corso di riforma. Il contenuto del presente paragrafo è riferito al sistema attualmente in vigore ma è importante sottolineare che – da quanto emerge dal dibattito sul tema – tale sistema è destinato a essere, in un prossimo futuro, fortemente modificato.

Il sistema pensionistico varato dal Parlamento italiano nell'agosto 1995 è ispirato al principio della flessibilità: sono fissati dei requisiti minimi del diritto alla pensione, raggiunti i quali si può scegliere il momento del pensionamento.

I requisiti minimi sono 3, uguali per uomini e donne:

- *età della persona*: almeno 57 anni;
- *anzianità contributiva*: si devono avere 5 o più anni coperti da contribuzione effettiva;
- *misura della pensione maturata*: deve risultare non inferiore a 1, 2 volte l'importo dell'assegno sociale.

Vi è poi la possibilità (ma il caso riguarda ben poche donne, e per il futuro, anche pochi uomini) di andare in pensione anche prima dei 57 anni se si sono maturati 40 o più anni di anzianità contributiva.

La possibilità di scegliere l'età in cui andare in pensione una volta raggiunti questi requisiti minimi è però, fortemente condizionata, se non addirittura del tutto vanificata, dalla previsione secondo la quale più è bassa l'età in cui si sceglie di andare in pensione più è bassa la misura della pensione cui si ha diritto, secondo lo schema sotto riportato.

I contributi che ogni anno si “mettono da parte” costituiscono, al momento di andare in pensione, il montante contributo individuale che moltiplicato per il coefficiente di trasformazione consente di ottenere l'importo annuo lordo della pensione.

ETÀ PER LA PENSIONE	COEFFICIENTE DI TRASFORMAZIONE		
Da 57 a 61 anni	Da 4,720% a 5,334%	X Montante contributivo individuale	= pensione annua lorda (Rivalutaz. Annu successiva alla base dell'inflazione)
A 62 anni	5,514%		
Da 63 a 65 anni	Da 5,706% a 6,136%		

In ogni caso, raggiunti i 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, si può andare in pensione qualunque sia l'importo della pensione maturata.

ANNO DEL PENSIONAMENTO	ETÀ DA POSSEDERE AL MOMENTO DEL PENSIONAMENTO CONGIUNTAMENTE AL REQUISITO CONTRIBUTIVO DEI 35 ANNI
1996	52
1997	52
1998	53
1999	53
2000	54
2001	54
2002	55
2003	55
2004	56
2005	56
2006 in poi	57

ANNO DEL PENSIONAMENTO SENZA VINCOLO DI ETÀ ANAGRAFICA	ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA
1996	36
1997	36
1998	36
1999	37
2000	37
2001	37
2002	37
2003	37
2004	38
2005	38
2006	39
2007	39

Vi sono, peraltro, delle norme particolari che riguardano le donne, attinenti sia al *calcolo* della pensione che all'età *pensionabile*.

Per quanto riguarda il calcolo la lavoratrice madre è favorita in quanto gode della maggiorazione di un anno per uno o due figli, di due anni per tre o più figli.

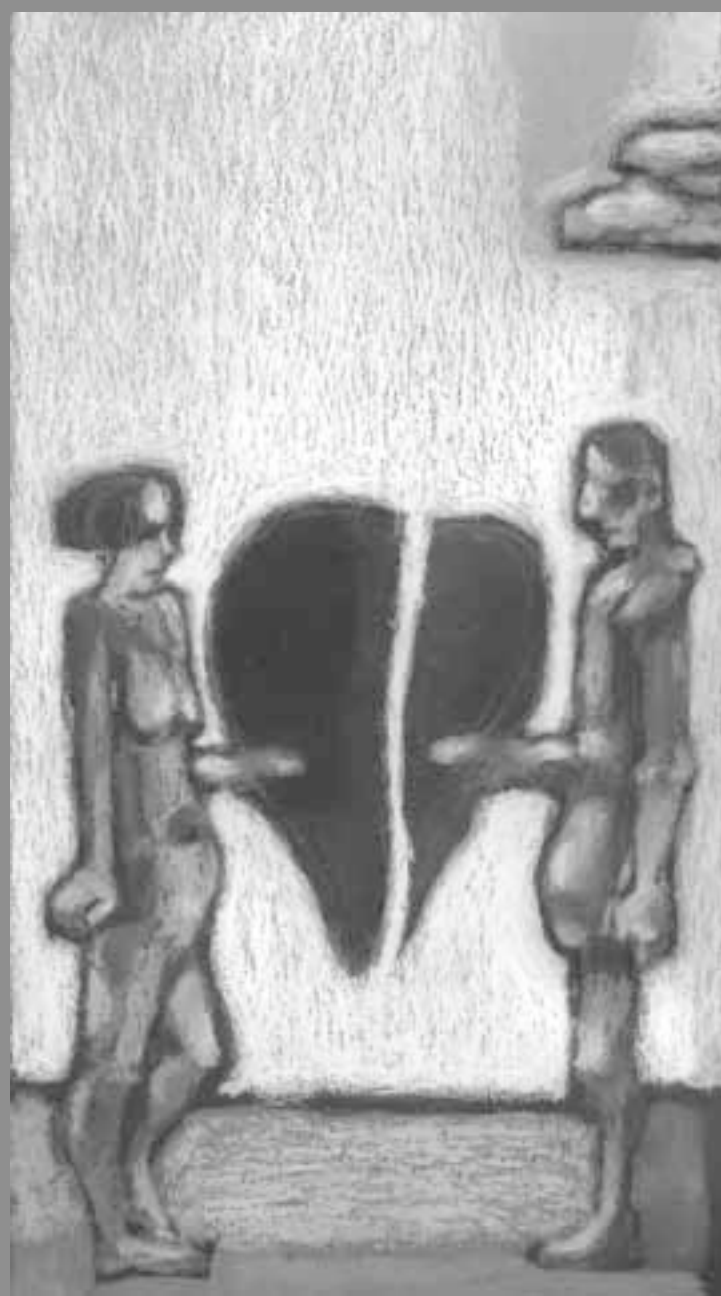
Così, ad esempio, se una lavoratrice che ha avuto tre figli va in pensione a 57 anni, il suo trattamento pensionistico sarà calcolato come se avesse lavorato fino a 59 anni.

Per quanto riguarda invece l'età pensionabile la lavoratrice madre può anticipare il momento della pensione nella misura di 4 mesi per ciascun figlio con il limite massimo di 12 mesi.

► **Attenzione:** non illudiamoci, i due “trattamenti di favore” che abbiamo appena visto non sono cumulabili: o si sceglie uno o l'altro.

Sono previsti anche degli *accrediti di contributi figurativi* per le assenze dal lavoro effettuate al fine di provvedere all'educazione dei figli (fino al sesto anno di vita) e all'attività di assistenza familiare. Tali accrediti sono previsti in ragione di 170 giorni per ciascun figlio.

Anche nel caso di assenze per assistenze a familiari portatori di handicap purchè conviventi (figli dal sesto anno, coniuge, genitori) sono riconosciuti accrediti figurativi nella misura massima di 25 giorni all'anno e con limite complessivo di 24 mesi.



VIOLENZA SESSUALE

LEGGE IN VIGORE. art. 609 bis – 609 decies c.p.

La legge 15 febbraio 1996 n. 66, abrogando la precedente disciplina che considerava la violenza sessuale come un reato che offende la morale e la società, ha finalmente riconosciuto e tutelato il diritto delle donne, intendendo la *violenza sessuale come delitto contro la persona*.

La normativa attuale punisce chiunque costringa una donna, con violenza o minaccia, a compiere o subire atti sessuali. La pena prevista è particolarmente elevata (da 5 a 10 anni) e viene comminata a seguito di un processo che, se lo richiedi, può essere tenuto a porte chiuse, senza la partecipazione del pubblico e senza che il tuo nome e la tua immagine possano apparire sui giornali.

Pene ancora più severe sono stabilite in caso di violenza sessuale di gruppo.

La nuova legge stabilisce, inoltre, che ogni atto sessuale, anche consenziente, compiuto su una persona di età inferiore ai 13 anni è da ritenersi violenza sessuale. Non solo tali, al contrario, gli atti compiuti da due soggetti, avendo in ogni caso entrambi più di 13 anni, fra i quali la differenza di età non sia superiore a 3 anni (cioè al massimo 16 anni).

Dopo che hai subito violenza è *molto importante che tu ti rechi prima possibile da un medico di fiducia o in ospedale* affinché venga certificato il tuo stato di salute e le eventuali lesioni sia fisiche che psicologiche. *Fallo anche se non presenti segni visibili di violenza, l'importante è che il medico rilevi anche il tuo stato di agitazione e paura, il reato, infatti, è punito anche se la violenza sessuale non si è compiuta* ma il tuo aggressore ne aveva tutta l'intenzione ed è stato fermato per una causa esterna e non per sua volontà (es. sei riuscita a scappare o è intervenuto qualcuno). I certificati ti serviranno per ottenere un risarcimento dei danni nei tuoi confronti e per avvalorare la tua parola.

Perché si punisca il responsabile è *necessario che si presenti querela* nei

suoi confronti, o, se non conosci la persona, verso ignoti; la querela deve essere presentata da te personalmente *entro sei mesi dal giorno in cui hai subito la violenza*, ad un ufficio della Polizia giudiziaria, o ai Carabinieri o, per mezzo di un avvocato, direttamente alla Procura della Repubblica. Una volta proposta la querela non puoi più ritirarla ed il procedimento penale avrà il suo corso indipendentemente dalla tua volontà.

Se hai meno di 14 anni o se la violenza ti è stata inferta dal genitore o da un convivente o comunque da persona a cui sei affidata, oppure da un pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio nell'esercizio delle sue funzioni, o se la violenza viene compiuta alla presenza di un minore, il procedimento si apre d'ufficio, anche senza querela. Ciò significa che chiunque ne sia venuto a conoscenza, può denunciare il fatto e si apre un procedimento penale indipendentemente dalla volontà di chi ha subito la violenza.

Durante il processo non dovrebbero esserti rivolte domande sulla tua vita privata, sul tuo modo di vestire o sulla tua sessualità, se succede fallo presente a chi ti interroga.

Potrai farti assistere da un *avvocato di fiducia che, se rientri in fasce di reddito molto basse, potrà essere pagato dallo Stato*; potrai anche costituirti parte civile chiedendo i danni sia materiali che morali che hai subito, nonché farti affiancare nel processo da associazioni di donne.

Se il reato è stato commesso da un tuo prossimo congiunto o da un convivente puoi chiedere al giudice un provvedimento di *allontanamento di chi ti ha usato violenza dalla casa familiare*. Se necessario puoi chiedere al giudice che il colpevole non si avvicini ai luoghi che frequenti abitualmente, al tuo luogo di lavoro, nonché che venga a te attribuito un assegno di mantenimento se non hai mezzi adeguati (vedi nuova tutela a fronte di maltrattamenti).

► **Attenzione:** se hai timore che la persona che ti ha usato violenza sessuale sia malata, puoi chiedere al Giudice che disponga l'accertamento medico delle eventuali patologie.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE

Ai consultori pubblici.

Ai Comandi dei Vigili Urbani.

Ai Commissari di Pubblica Sicurezza o ai Carabinieri di zona.

Agli Ospedali Pubblici (negli ospedali è sempre funzionante giorno e notte un presidio di Pubblica Sicurezza).

Ad un avvocato.

Ad una struttura di tutela delle donne (vedi indirizzi a fine testo).



PROSTITUZIONE

Esercitare la prostituzione non è considerato un reato, tuttavia quando l'adescamento della clientela avviene in luogo pubblico o aperto al pubblico ed è effettuato in maniera scandalosa o molesta, viene punito dallo Stato con sanzioni che prevedono l'arresto o una multa. In ogni caso alle autorità di pubblica sicurezza e sanitarie non è consentito schedare le persone che esercitano la prostituzione.

Diverso è, invece, il caso in cui si favorisca o si sfrutta la prostituzione. Infatti la legge "Merlin" del 1958 ha abolito le case di prostituzione, prevedendo pene da 2 a 6 anni e multe fino a 10.329,14 Euro (20 milioni di lire) per chi possiede o dirige una casa di prostituzione, per chi gestisce locali pubblici che ne permettono l'esercizio, per chi induce una persona a prostituirsi o a recarsi in un altro Stato o comunque in un luogo diverso dalla sua abituale residenza al fine di esercitare la prostituzione, o si intromette per agevolarne la partenza; per chiunque esplica una attività in associazioni e organizzazioni nazionali ed estere per il reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o in qualunque modo facilita tali attività.

La pena è raddoppiata se il reato è commesso in danno di persona minore o in stato di infermità o minorazione psichica o fisica; se lo sfruttatore è il coniuge o un parente stretto o un pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni; se il fatto è commesso ai danni di persona legata da rapporti di servizio domestico o di impiego, oppure ai danni di più persone o di una persona tossicodipendente.

Se sei vittima di sfruttamento della prostituzione denuncia la situazione ad un ufficio della Polizia giudiziaria, o ai Carabinieri o, per mezzo di un avvocato, direttamente alla Procura della Repubblica.

Le donne straniere vittime di sfruttamento della prostituzione possono ottenere protezione dalla legge. In particolare lo Stato garantisce loro un permesso di soggiorno della durata di 6 mesi ed il collocamento in un centro di accoglienza.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE

Ai consultori pubblici.

Ai Comandi dei Vigili Urbani.

Ai Commissari di Pubblica Sicurezza o ai Carabinieri di zona.

Agli Ospedali Pubblici (negli ospedali è sempre funzionante giorno e notte un presidio di Pubblica Sicurezza).

Ad un avvocato.

Ad una struttura di tutela delle donne (vedi indirizzi a fine testo).

Al numero verde anti-tratta del Ministero per le Pari Opportunità: 800 290290.

MALTRATTAMENTI

LEGGE 4 aprile 2001, n. 154

Il fenomeno della violenza tra le mura domestiche è, purtroppo, assai frequente.

Di fronte a queste situazioni puoi denunciare tuo marito o il tuo convivente. Se gli episodi di violenza sono isolati e non ripetuti puoi presentare querela nei suoi confronti, *entro tre mesi dal giorno dalla violenza*, e solo grazie a questo tuo atto si apre un procedimento penale a carico del tuo aggressore. Se, invece, le aggressioni sono molteplici e continuate, situazione in cui si può parlare di maltrattamenti, è sufficiente che tu presenti una denuncia alla Polizia giudiziaria o ai Carabinieri ed il procedimento inizierà anche a prescindere dalla tua volontà di punire il tuo aggressore, quindi non potrai più, nel caso in cui ti riconciliassi con lui, evitare che venga punito.

Ricordati che per maltrattamenti la legge intende non solo quelli fisici (percosse, lesioni) ma anche quelli morali e psicologici, ovvero tutti i casi in cui tuo marito o il tuo convivente, sistematicamente, ti insulta o commette atti lesivi della tua reputazione, atti di disprezzo e di umiliazione o scherno.

Tieni presente che la denuncia la puoi fare non solo se le aggressioni sono fatte nei tuoi confronti ma anche verso i tuoi figli o un altro membro della famiglia con cui convivi.

Ricordati che puoi denunciare tuo marito o il tuo convivente anche per il fatto che costringe te o un altro membro della famiglia, con la violenza o con la minaccia anche non esplicita, a fare o a non fare qualche cosa (es. non può esserti impedito di uscire, o obbligarti a farlo, non può esserti impedito di usare il telefono ecc.).

È molto importante che a fronte degli episodi di maltrattamento tu ti rechi prima possibile da un medico di fiducia o in ospedale affinché venga certificato il tuo stato di salute e le eventuali lesioni sia fisiche che psico-

logiche. Fallo anche se non presenti segni visibili di violenza, l'importante è che il medico rilevi anche il tuo stato di agitazione e paura. I certificati ti serviranno per ottenere un risarcimento dei danni nei tuoi confronti e per avvalorare la tua parola.

I casi di maltrattamenti vengono fronteggiati o con l'arresto a seguito della denuncia/querela penale o con la presentazione di un ricorso per separazione se sei sposata, entrambe le opportunità, purtroppo, aprono procedimenti spesso lunghi, che non offrono un'immediata tutela per la donna maltrattata.

Recentemente è entrata in vigore una legge che prevede l'allontanamento dalla casa familiare di mariti violenti per effetto di una decisione rapida del giudice. La previsione è estesa anche ai conviventi o ad altro componente il nucleo familiare che tenga un comportamento manesco (es. anche un figlio).

Chi subirà la misura dovrà lasciare immediatamente la casa e potrà farvi ritorno solo con autorizzazione espressa del giudice. Con lo stesso provvedimento il giudice potrà decidere di vietare all'imputato di avvicinarsi ai luoghi abituali frequentati dalla persona offesa, tra i quali il luogo di lavoro, il domicilio della famiglia d'origine o dei congiunti più prossimi.

Può essere chiesto al giudice di ordinare, in caso di necessità, il pagamento di un assegno di mantenimento a favore tuo e dei tuoi figli, eventualmente disponendo la trattenuta direttamente dallo stipendio ed il versamento diretto da parte del datore di lavoro.

Tutto il procedimento, diretto all'allontanamento del coniuge violento nonché i procedimenti per ottenere la corresponsione dell'assegno di mantenimento, sono esenti da imposte di bollo, da ogni altra tassa o imposta, nonché da spese connesse.

L'istanza di intervento del giudice può essere proposta dal pubblico ministero nel tuo interesse ma anche da te personalmente, con ricorso scritto al tribunale del tuo luogo di residenza.

Non è necessario che i maltrattamenti ti siano già stati inferti, essendo possibile chiedere la misura al Giudice anche sulla base di fondati motivi che i maltrattamenti vengano perpetrati.

In ogni caso, se per i maltrattamenti, sei costretta ad abbandonare d'urgenza la casa coniugale ed hai necessità di un alloggio e di un soccorso, puoi rivolgerti ai Servizi Sociali del tuo Comune di residenza dove potranno esserti segnalate strutture idonee alle tue necessità.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE

Ai consultori pubblici.

Ai comandi dei Vigili Urbani.

Ai Commissari di Pubblica Sicurezza o ai Carabinieri di zona.

Agli Ospedali Pubblici (negli ospedali è sempre funzionante giorno e notte un presidio di Pubblica Sicurezza).

Ad un avvocato.

Ad una struttura di tutela delle donne (vedi indirizzi a fine testo).



DIRITTO DI FAMIGLIA

Con la riforma del diritto di famiglia del 1975 la condizione della donna è radicalmente mutata: è stata abolita la figura del capofamiglia (che rimane solo ai fini anagrafici): la donna e l'uomo hanno pari diritti e doveri (L. 151/1975).

La famiglia è uno dei luoghi in cui è più difficile far valere i propri diritti per i legami affettivi tra le persone: è importante capire che vanno rispettati ed è importante non confondere gli affetti con i diritti (art. 143 C.C.).

Ogni decisione che riguardi la coppia e i figli va ad esempio presa di comune accordo senza prevaricazioni (dove abitare, come educare i figli, ecc.).

Con il matrimonio i coniugi hanno reciprocamente diritto ad essere mantenuti, se non hanno propri mezzi di sostentamento ad essere assistiti. Hanno inoltre diritti ereditari.

Non si può:

- costringere la moglie a vivere nella residenza scelta solo dal marito: i coniugi, infatti, devono fissare la residenza della famiglia tenendo conto delle esigenze di entrambi;
- escluderla dalle decisioni relative ai figli;
- privarla dei mezzi di sostentamento;
- escluderla dalle decisioni relative ai figli;
- privarla dei mezzi di sostentamento;
- escluderla dalla gestione anche solo economica della famiglia;
- denunciare la moglie (o il marito) per infedeltà ma l'infedeltà, se provata, può comunque rappresentare un motivo di addebito della responsabilità della eventuale separazione.

Puoi:

- far contare il tuo parere in tutte le decisioni che riguardano la famiglia, l'educazione dei figli, la tua stessa vita: la legge prevede piena parità tra i coniugi.

- Oggi infatti, a differenza di un tempo quando la potestà sui figli era esercitata solo dal padre, essa è esercitata di comune accordo da entrambi i coniugi.

Ognuno dei coniugi deve contribuire al mantenimento della famiglia: se sei casalinga partecipi attraverso il tuo lavoro familiare (art. 143 C.C.).

In caso di profondi dissensi con tuo marito sia sulla scelta della residenza familiare che sull'educazione dei figli, puoi rivolgerti al Giudice (art. 145 C.C.).

► **Attenzione:** solo se sei sposata hai tutti i diritti sopra ricordati: se invece sei convivente hai solo il diritto al concorso nel mantenimento e nell'assistenza dei figli comuni.

Al momento del matrimonio puoi scegliere fra due possibilità di gestire i beni della famiglia: la comunione o la separazione di beni.

Questa scelta è importantissima ed è opportuno, prima di sposarsi, considerare attentamente il regime patrimoniale da scegliere. Con la *comunione dei beni* (art. 177 C.C.), i beni acquisiti durante il matrimonio, ad esclusione di quelli personali, dei beni posseduti prima del matrimonio, delle donazioni o delle eredità ricevute, diventano di proprietà comune e possono essere amministrati da entrambi. Anche i risparmi ed i debiti sono comuni. Con la separazione di beni (art. 215 C.C.) ogni coniuge, rimane proprietario dei propri beni e contribuisce in modo proporzionale alle proprie sostanze alle necessità della famiglia.

La *separazione dei beni* è consigliabile solo nei casi in cui entrambi i coniugi abbiano il proprio reddito sicuro (da lavoro dipendente o professionista).

Fondo patrimoniale: insieme di beni destinati alle esigenze economiche della famiglia (art. 167 C.C.).

PATRIMONIO COMUNE, CONTO IN BANCA E FORME DI RISPARMIO

Se hai scelto la comunione di beni controlla attentamente fin dai primi giorni del matrimonio come e dove sono i risparmi comuni dei quali anche tu sei proprietaria. In caso di contrasti con tuo marito la conoscenza dell'ammontare del patrimonio e delle forme di risparmio ti potranno essere utilissime.

► **Attenzione:** cerca di sapere sempre con precisione se vi è un conto in banca, se a te è data sempre la possibilità di fare prelievi e di conoscerne l'ammontare ed i movimenti (entrate-uscite), oppure se tuo marito può (a tua insaputa o contro la tua volontà) prelevare parte o tutto quanto depositato. Tu puoi rischiare così di rimanere senza niente.

Ricordati che anche se in famiglia fila tutto liscio un po' di prudenza è sempre necessaria. Sforzati, dunque, di controllare almeno l'estratto conto. Se avete la separazione dei beni e avete deciso di tenere i conti separati, devi stare attenta che il denaro necessario per mandare avanti la famiglia non venga prelevato sempre, o prevalentemente, dal tuo conto. La soluzione migliore in questo caso sarebbe, comunque, quella di aprire un piccolo deposito cointestato da cui prelevare il necessario per le spese di casa.

FIDEIUSSIONE

Spesso le banche per concedere prestiti chiedono la firma di garanzia (fideiussione) della moglie del richiedente. Se tuo marito ti ha chiesto o ti chiede di firmare a garanzia di un suo debito con la banca, fa molta attenzione ed informati attentamente: rischi, in caso contrario, di dover saldare i suoi debiti.

IMPRESA FAMILIARE (art. 230 bis C.C.)

Ne fanno parte i componenti della famiglia che lavorano "in modo continuativo" nell'azienda familiare senza un rapporto dipendente e che hanno diritto al:

- Mantenimento;
- compartecipazione agli utili;
- partecipazione alle decisioni relative ad indirizzo produttivo, gestione, impiego degli utili, una liquidazione in caso di cessione. Se partecipi con tuo marito alla conduzione di un'azienda familiare, informati bene dei tuoi diritti e dei tuoi doveri. Fa in modo che venga specificata per iscritto la percentuale della tua partecipazione all'azienda familiare.

In ipotesi di contrasti o di separazione sarà agevole ottenere quanto di tua competenza.

Se ti separi da tuo marito hai diritto oltre alla tua percentuale di incremento del valore dell'azienda.

MORTE DEL CONIUGE – SUCCESSIONE

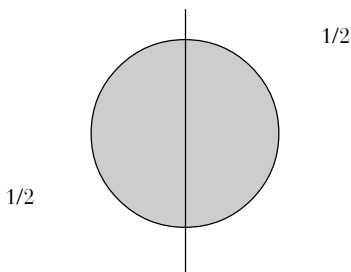
La legge stabilisce come deve essere diviso il patrimonio del defunto che non abbia fatto testamento (art. 565 e segg. C.C.).

Se tuo marito muore senza testamento (art. 581 e segg. C.C.) tu erediti una quota del suo patrimonio che varia a seconda della presenza di altri parenti (figli – genitori o nonni di lui – fratelli o sorelle di lui). La quota che ti spetta è indicata dalla legge (tab. 1). Se invece tuo marito ha fatto il testamento (art. 536 e segg. C.C.), una quota ti è comunque riservata nel senso che hai diritto comunque ad una parte dei suoi beni a prescindere da quanto disposto nel testamento.

Anche questa quota varia a seconda della presenza di altri parenti nel seguente modo.

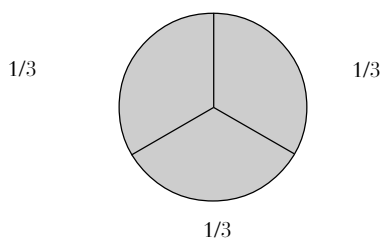
CON TESTAMENTO

Senza figli:



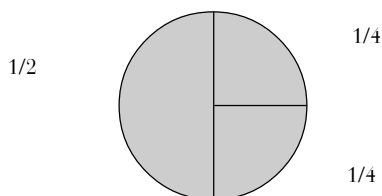
- Al coniuge superstite è riservato $1/2$ del patrimonio.
- Disponibile è $1/2$ del patrimonio.

Con un figlio:



- Al coniuge superstite è riservato $1/3$ del patrimonio.
- Al figlio è riservato $1/3$ del patrimonio.
- Disponibile $1/3$ del patrimonio.

Con due o più figli:



- Al coniuge superstite è riservato $1/4$ del patrimonio.
- Ai figli sono riservati $2/4$ del patrimonio da dividersi in parti uguali tra di loro
- Disponibile $1/4$ del patrimonio.

Le quote disponibili sono a disposizione del defunto che può, nel testamento, assegnarle a chiunque (estranei o membri della famiglia, anche al coniuge o a un figlio in particolare).

Comunque: se tuo marito muore, puoi continuare a vivere nella tua casa anche se ci sono altri eredi o se il contratto di affitto è intestato a tuo marito.

Inoltre:

- se tuo marito era un lavoratore dipendente hai diritto alla liquidazione e ad una percentuale della sua pensione (il 50% o il 60% rispettivamente per il rapporto di lavoro privato e pubblico);
- se tuo marito muore per un incidente causato da altri, puoi chiedere che il responsabile sia condannato al risarcimento dei danni economici e morali.

► **Attenzione:** mantieni questi diritti anche se sei separata consensualmente o giudizialmente, purchè non ti sia stata addebitata la responsabilità della separazione. Pari diritti ha tuo marito nei tuoi confronti.

Ricordati: che non puoi essere esclusa dall'eredità di tuo padre perché donna. Hai gli stessi diritti ereditari dei tuoi fratelli e se tuo padre indica nel testamento solo i tuoi fratelli in qualità di eredi, puoi impugnare il testamento ed avere la tua parte.

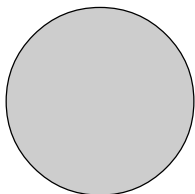
Se i tuoi fratelli ti propongono di liquidarti la tua parte, verifica che la somma di denaro che ti liquidano sia equivalente alle quote di proprietà che ciascuno di loro si tiene per sé.

LA SUCCESSIONE EREDITARIA

SUCCESSIONE TESTAMENTARIA cioè con testamento		SUCCESSIONE LEGITTIMA cioè senza testamento	
Parenti del defunto esistenti al momento dell'apertura della successione	Quota di riserva (cosiddetta legittima)	Quota di patrimonio disponibile	Asse ereditario
Coniuge	1/2	1/2	Tutta l'eredità
Coniuge + 1 figlio	1/3 al coniuge 1/3 al figlio	1/3	1/2 al coniuge 1/2 al figlio
Coniuge + 2 o più figli	1/4 al coniuge 1/2 ai figli	1/4	1/3 al coniuge 2/3 ai figli
Coniuge + ascendenti 1 figlio	1/2 al coniuge 1/4 agli ascend. 1/2	1/2	2/3 al coniuge 1/3 agli ascendenti Tutta l'eredità
2 o più figli	2/3	1/3	Tutta l'eredità in parti uguali
Ascendenti	1/3	2/3	Tutta l'eredità in parti uguali
Coniuge ascendenti e fratelli			2/3 al coniuge 1/3 a fratelli e ascend. (min. 1/4 agli ascend.)
Coniuge e fratelli			2/3 al coniuge 1/3 ai figli
Ascendenti e fratelli			Tutta l'eredità in parti uguali (min. 1/2 agli ascend.)
Fratelli			Tutta l'eredità in parti uguali
Altri parenti fino al 6° grado			Tutta l'eredità in parti uguali

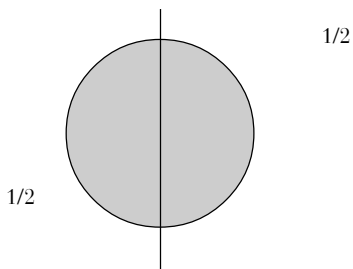
SENZA TESTAMENTO

Senza altri parenti:



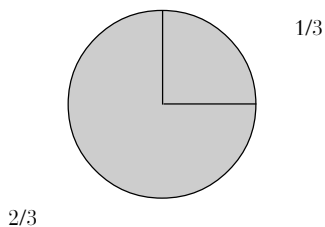
- Tutta l'eredità del coniuge.

Coniuge + un figlio:



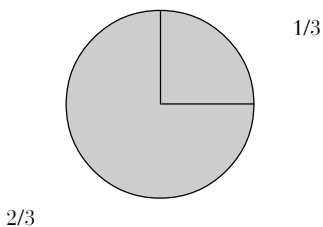
- Al coniuge superstite 1/2.
- Al figlio 1/2

Coniuge + due o più figli:



- Al coniuge superstite 1/3.
- Ai figli 2/3 da dividersi in parti uguali tra loro.

Coniuge + ascendenti



- Al coniuge superstite 2/3
- Agli ascendenti 1/3

SEPARAZIONE (art. 150 C.C.)

La decisione di separarsi è sicuramente una delle più difficili per una donna, non solo per i legami affettivi che possono essere ancora forti, ma per la paura di dover pagare questa scelta con ricatti, minacce o procurando danni ad altri, in primo luogo ai figli. Se la convivenza è difficile, è possibile separarsi esercitando i propri diritti, senza paura.

Puoi: decidere in accordo con tuo marito di vivere separati: è una scelta privata, possibile per legge, che non richiede atti legali.

► **Attenzione:** la separazione di fatto non ha alcun valore di fronte alla legge.

Perciò i rapporti patrimoniali o la nascita di un figlio possono far scaturire gravissimi problemi. Se vuoi separarti legalmente, cioè con un atto ufficiale, ci sono due possibilità, la separazione consensuale e la separazione giudiziale.

SEPARAZIONE CONSENSUALE (art. 158 C.C.)

È necessario un accordo con tuo marito su tutte le condizioni relative alla separazione (affidamento dei figli, assegno di mantenimento, assegnazione della casa). Il Tribunale vi autorizzerà a vivere separati alle condizioni fra di voi concordate purché non in contrasto con la legge. Per la separazione consensuale non è necessaria l'assistenza di un legale, ma è sufficiente la presentazione al Tribunale dove risiedi di un ricorso in carta da bollo con allegati i documenti ed i versamenti che ti saranno indicati nella Cancelleria Civile del Tribunale. È tuttavia opportuno conoscere bene tutte le conseguenze legali a cui si va incontro ed è perciò opportuno almeno consultare un avvocato.

Ricordati che una separazione ben fatta ti consentirà di ottenere poi un migliore divorzio.

SEPARAZIONE GIUDIZIALE (art. 151 C.C.)

Se non hai raggiunto un accordo con tuo marito o se è impossibile raggiungerlo e la convivenza è per te intollerabile, puoi chiedere la separazione giudiziale, cioè che sia il Tribunale a decidere la separazione ed i suoi prov-

vedimenti. In questo caso il giudice, a seguito di un tuo ricorso, dopo aver tentato una conciliazione, vi autorizza a vivere separati e fissa provvisoriamente le condizioni della separazione che possono essere modificate dalla sentenza definitiva. Per la separazione giudiziale devi avere un avvocato che ti rappresenti.

Puoi: chiedere che i figli siano affidati a te, se lo vuoi, sia nella separazione consensuale che in quella giudiziale: puoi scegliere anche che siano affidati ad entrambi i genitori pur convivendo con uno solo di essi: tale ultima soluzione è praticabile solo se non c'è conflittualità con tuo marito. Se tuo marito chiede l'affidamento dei figli e tu non sei d'accordo, devi ricorrere al Tribunale e chiedere la separazione giudiziale.

Ottenere da tuo marito un assegno mensile per il tuo mantenimento (art. 156 C.C.) se sei casalinga, lavoratrice precaria e non hai redditi adeguati al tuo mantenimento: su tale assegno devi pagare le tasse. Tieni presente che comunque hai diritto di continuare a vivere nella stessa condizione economica di prima della separazione.

SE I FIGLI SONO AFFIDATI A TE

Puoi: ottenere da tuo marito un assegno mensile per il contributo al loro mantenimento (art. 155 C.C.).

Puoi: continuare ad abitare nella tua casa, anche se il contratto d'affitto è intestato a tuo marito o se la casa è di proprietà di tuo marito.

Puoi: chiedere gli assegni familiari percepiti da tuo marito. Ricorda che comunque è importantissimo che i figli continuino a mantenere rapporti con il padre.

► **Attenzione:** in ogni caso, prima di separarti, cerca di capire bene quali sono i tuoi diritti ed i provvedimenti a te più convenienti, verifica esattamente il patrimonio familiare, fai copia di documenti e ricevute che ti potrebbero essere utili. Se la separazione giudiziale viene chiesta da tuo marito, devi rivolgerti ad un legale per evitare provvedimenti a te non convenienti oppure una separazione con addebito di responsabilità che ti priverebbe dei diritti di successione, di mantenimento. Se tuo marito non versa gli assegni per il tuo mantenimento o per quello dei figli (art. 156 C.C.),

puoi ottenere che il suo datore di lavoro ti versi direttamente la somma definita al momento della separazione. Per fare ciò è necessario rivolgersi ad un avvocato.

Se vuoi modificare le condizioni della separazione consensuale o giudiziale (art. 710 C.P.C.), ad esempio per quanto riguarda i figli, puoi rivolgerti al tribunale. Se i figli sono stati affidati a tuo marito, hai diritto comunque a stare con loro e a partecipare alle decisioni che li riguardano; in caso di divergenza con tuo marito puoi rivolgerti al giudice. Ricorda che tuo marito ha gli stessi diritti se i figli sono affidati a te. Infatti la possibilità di prendere decisioni per mantenere, istruire ed educare i figli rimane di entrambi i genitori anche in caso di separazione. Se la casa coniugale è stata assegnata a tuo marito, tu hai gli stessi diritti di una persona con sfratto di ottenere una casa dagli enti pubblici. Tieni presente che la separazione, sia consensuale che giudiziale, fa cessare la comunione dei beni, ma non annulla i debiti contratti in precedenza. Se dopo la separazione intendi riconciliarti con tuo marito (art. 157 C.C.), potete far cessare gli effetti della separazione riprendendo la convivenza.

► **Attenzione:** se rimani incinta dopo la separazione (art. 232 C.C.), ed il figlio nasce entro 300 giorni dall'udienza, la paternità sarà attribuita a tuo marito automaticamente.

DIVORZIO

Puoi chiedere il divorzio (L. 898/70 – L. 74/87), cioè lo scioglimento del matrimonio o la cessazione degli effetti civili, se sono passati tre anni dalla separazione consensuale o giudiziale oppure se tuo marito ha commesso reati gravi dopo il matrimonio (violenza sessuale, incesto, omicidio tentato e volontario, ecc.) o è stato condannato all'ergastolo o a più di 15 anni di reclusione.

Se chiedi il divorzio insieme a tuo marito concordandone con lui le condizioni, lo puoi ottenere in tempi rapidi; se siete in disaccordo e lo chiede un solo coniuge i tempi sono più lunghi.

Se divorzi puoi:

- sposarti nuovamente;
- avere diritto all'assegno di divorzio indicato dalla sentenza;

- ricevere una percentuale della liquidazione del marito (il 40% di quella maturata nel periodo di matrimonio) e una percentuale della pensione dopo la morte di tuo marito se percepisci l'assegno di mantenimento.

Non puoi (L. 74/87):

- ereditare da tuo marito se non hai assegno di mantenimento;
- mantenere il suo cognome a meno che non lo chiedi espressamente.
- ▶ **Attenzione:** se ti risposi dopo il divorzio (L. 74/87) perdi il diritto all'assegno di mantenimento, alla pensione, all'eredità, alla liquidazione;
- se pensi che la sentenza di divorzio sia a te sfavorevole, puoi ricorrere in appello;
- se sei in stato di bisogno e il tuo ex marito muore, puoi continuare a percepire l'assegno di mantenimento a carico dell'eredità o una quota di pensione;
- se tuo marito versa un assegno per te, lui può detrarlo dalla dichiarazione dei redditi. Se ricevi un assegno di mantenimento, devi pagarci le tasse ed annotarlo nelle dichiarazioni dei redditi.

La potestà sui figli, cioè la possibilità di prendere decisioni per mantenerli, educarli ed istruirli è di entrambi i genitori anche in caso di divorzio. Al momento del divorzio puoi chiedere di modificare le condizioni relative ai figli (chiederne l'affidamento, proporre che sia dato al padre o ad entrambi ecc.). Se la situazione economica dell'uno o dell'altro coniuge muta dopo il divorzio, o è necessario modificare i provvedimenti relativi ai figli, si può chiedere la revisione delle condizioni previste al momento del divorzio.

CONVIVENZA

Tieni presente che se decidi di convivere con il tuo compagno, senza sposarti, la tua situazione non è regolata dalla legge. Pur tuttavia, recenti interventi della Giurisprudenza (Cassazione) hanno preso in considerazione il rapporto in determinate situazioni, purché tu possa provare che non è un rapporto occasionale ma che ha carattere di stabilità tale da conferire grado di certezza al rapporto di fatto.

La legge, in determinati casi, attribuisce valore alla convivenza, riconoscendola quale famiglia di fatto, sia che il tuo rapporto si espliciti con un uomo che con una donna.

Per avere una garanzia di questo tipo è importante che la famiglia che hai formato con la/il tua/o compagna/o sia iscritta all'Ufficio dell'anagrafe del Comune ove risiedete. Dal Comune, se necessario, potrai farti rilasciare una dichiarazione di convivenza che ti servirà per dimostrare il rapporto di fatto con la/il tua/o compagna/o, e ti sarà utile per fruire dei servizi sociali, per avere accesso ai Consultori familiari, per subentrare nel contratto di affitto intestato alla/al tua/o compagna/o se questi muore, per presentare domanda per avere un alloggio di edilizia pubblica (anche se sei sfrattata), per avere i permessi per visitare la/il tua/o compagna/o se è in carcere, per poterti astenere dal deporre nei suoi confronti in un processo, per allontanare la/il tua/o compagna/o in caso di maltrattamenti.

Ricordati che se sei sposata o divorziata e convivi con un nuovo compagno puoi perdere o vederti ridotto l'assegno di mantenimento che percepisci da tuo marito. Questa disposizione è prevista, al momento, solo se il tuo partner è un uomo; tuttavia tieni presente che i motivi su cui si basano le sentenze che riconoscono questa situazione potrebbero trovare applicazione anche se convivi con un'altra donna.

Se collabori nell'azienda della/del tua/o compagna/o non hai nessun diritto economico, quindi insisti perché venga redatto un regolare contratto di lavoro a tuo favore.

Se hai dei figli con il tuo convivente fai in modo che lui li riconosca. Solo con il riconoscimento, infatti, potrai avere delle pretese per loro.

► **Attenzione:** se insorgono contrasti per l'affidamento dei figli sarà il Tribunale dei Minorenni a decidere ogni questione.

Se insorgono contrasti per il mantenimento dei figli, dovrai invece rivolgerti al Tribunale Ordinario.

Ricordati che se la convivenza finisce, malgrado sia durata a lungo, tu non hai acquisito alcun diritto al mantenimento, ma solo al mantenimento per i figli nati dalla vostra unione se lui li ha riconosciuti e se sono affidati a te; potrai, altresì, vederti rimborsate parte delle spese straordinarie che sosterrai per i figli quali, ad esempio spese mediche, spese mediche specialistiche, spese per motivi di studio; avrai, inoltre, diritto ad ottenere l'assegnazione della casa in cui siete vissuti insieme o, in ogni caso, a subentrare nel contratto di affitto se intestato al tuo compagno. Se avete fatto degli

acquisti insieme i beni verranno assegnati rispettivamente a chi li ha acquistati. Ricordati di conservare le fatture di tutti i beni da te acquistati, se ti separi potranno essere utili per ottenere i relativi beni o il controvalore in denaro.

Se il tuo convivente muore non avrai diritto alla sua eredità né alla pensione di reversibilità, se però hai dei figli con questa persona, essi saranno eredi a tutti gli effetti concorrendo nel patrimonio del padre con altri eventuali figli nati da un precedente matrimonio.

Potrai partecipare all'eredità solo se il tuo compagno ha fatto un testamento a tuo favore, rispettando le quote che spettano agli eredi legittimi quali i figli, i suoi genitori ed i suoi fratelli o sorelle; questo vale anche nel caso in cui convivi o hai un rapporto stabile con un'altra donna.

Se convivi con un uomo sposato con un'altra donna o da questa legalmente separato, sappi che in caso di sua morte sarà l'altra donna l'erede e, a meno che lui non abbia disposto testamento nei tuoi confronti, non parteciperai in nessun modo alla sua eredità.

Se il tuo convivente muore a causa di infortunio sul lavoro o incidente stradale puoi chiedere il risarcimento dei danni patrimoniali a tuo favore a carico di chi ha causato la sua morte, devi però dimostrare la stabile convivenza ed il fatto che il tuo compagno contribuiva in gran parte al tuo mantenimento.

► **Attenzione:** se scegli la convivenza, è opportuno, fin dall'inizio e indipendentemente dalla solidità del rapporto, una regolamentazione, che *deve essere scritta*, soprattutto degli aspetti economici del rapporto in caso di separazione.

Comunque è consigliabile intestare ogni bene comune a doppio nome, conservare il proprio lavoro, facendo tutto il possibile per essere economicamente indipendenti.

► **Attenzione:** Se avete dei conti correnti in comune controlla bene se sono cointestati anche a te o se hai solo "la firma", in questa seconda ipotesi, infatti, il tuo compagno, senza necessità di tua autorizzazione, può escluderti in ogni momento dal conto corrente.

MATERNITÀ

Se dopo i 16 anni hai un figlio (art. 250 C.C.), puoi riconoscerlo e hai il dovere di mantenerlo, di istruirlo e di educarlo. Il riconoscimento di tuo figlio è un atto personale che non coinvolge l'altro genitore. Se sei sposata la paternità del figlio viene attribuita automaticamente a tuo marito.

L'azione per il disconoscimento della paternità spetta anche alla madre ed al figlio maggiorenne.

► **Attenzione:** l'età minima per riconoscere tuo figlio è di sedici anni.

Se riconosci tuo figlio e sei nubile o divorziata, il bambino prende il tuo cognome (art. 262 C.C.). Se lo avete riconosciuto entrambi, il bambino prende il cognome del padre e avete nei suoi confronti uguali doveri e diritti. Se sei sposata ma tuo marito non è il padre del bambino, puoi riconoscere il figlio se sei separata da almeno 300 giorni. Il padre naturale invece può riconoscere il bambino sempre, anche se è sposato, separato, divorziato.

Se il padre naturale non vuole riconoscere il figlio, puoi rivolgerti al Tribunale per ottenere il riconoscimento. Se hai riconosciuto solo tu il bambino e successivamente il padre intende riconoscerlo, puoi opposti al riconoscimento o semplicemente chiedere che il cognome del padre venga aggiunto al tuo (art. 269 C.C.). È il Tribunale per i Minori che, su ricorso del padre, valutato l'interesse del minore, decide sul riconoscimento e sul cognome che viene dato al bambino.

È importante che tu sappia che non sei obbligata, solo perché madre, a riconoscere il figlio che hai partorito. Puoi dichiarare in ospedale al momento del parto che non intendi riconoscerlo e sul tuo nome verrà mantenuta la segretezza, mentre il bambino sarà dato in adozione.

AFFIDAMENTO FAMILIARE

Per *affidamento familiare* si intende l'inserimento temporaneo del minore in una famiglia diversa da quella d'origine che, al momento, appare in situazione problematica. Scopo dell'istituto è quello di offrire al minore un ambiente sereno in cui crescere nell'attesa che la propria famiglia d'origine superi i problemi in cui versa. La citata Legge 149/2001 ne prende in esame la disciplina, considerando l'istituto come la misura principale di aiuto

e di sostegno alla famiglia d'origine. Esso, infatti, è previsto solo nel caso in cui siano falliti gli interventi di sostegno e di aiuto previsti per favorire, all'interno della sua famiglia d'origine, la crescita del minore.

L'affidamento è disposto dal Servizio Sociale locale se vi è il consenso dei genitori esercenti la potestà o del tutore, quindi reso esecutivo dal giudice tutelare. Nel caso in cui manchi l'assenso, il provvedimento viene disposto dal Tribunale per i Minorenni. In ogni caso la legge prevede che l'affidamento non possa durare più di 24 mesi, prorogabili solo con provvedimento del Tribunale per i Minorenni a fronte di seri e gravi motivi.

L'affido può essere realizzato da chiunque, senza limiti d'età, preclusione di sesso, di condizione sociale o economica e di status familiare, che sia dichiarato/a idoneo/a da un apposito gruppo tecnico. Chi si presta ad un affido dovrà impegnarsi a provvedere alle necessità economiche del minore; a collaborare con gli operatori sociali; a mantenere rapporti con la famiglia del minore; a rispettare le prescrizioni dell'autorità giudiziaria.

Rispetto al passato, la nuova legge riconosce agli affidatari un ruolo più attivo nella vita del minore, attribuendosi loro espressamente l'esercizio dei poteri connessi alla potestà nei rapporti con la scuola e con i servizi sanitari.

Gli affidatari vengono, altresì, sollevati dal compito, che in passato ha creato molti problemi, di agevolare i rapporti tra il minore ed i suoi genitori: questa funzione di raccordo viene ora attribuita ai servizi sociali.

ADOZIONE

La recente Legge 28 marzo 2001 n. 149 "Diritto del minore ad una famiglia" ha modificato il previgente sistema di adozioni. La nuova disciplina mira a garantire al minore un nucleo in cui crescere e non più, come accadeva in passato, di tutelare le aspettative di coloro che desiderano avere un figlio.

L'adozione si configura quale estremo rimedio a fronte di una irreparabile situazione di abbandono in cui versa il minore. Se, al contrario, la situazione di abbandono è temporanea o reversibile la legge prevede forme

di intervento quali l'affidamento familiare o misure di sostegno per la famiglia, al fine di far superare le momentanee difficoltà. Priorità della nuova legge è, pertanto, quella di garantire al minore il diritto a vivere in una famiglia, preferibilmente la propria, quella d'origine, e solo qualora ciò non sia possibile, un'altra, idonea e capace di fornirgli tutto l'amore e le cure di cui ha bisogno. Questo principio è presente anche nella normativa per le adozioni internazionali (Convenzione de L'Aja del 29 maggio 1993, ratificata e resa esecutiva dalla Legge 31 dicembre 1998 n. 476).

Perché un minore possa essere adottato e si possa derogarsi alla preminente esigenza di farlo vivere e crescere nella propria famiglia d'origine, è necessario che la situazione in cui si trova sia a lui pregiudizievole, ovvero tale da compromettere il suo sviluppo fisico, psichico e intellettuale. Rispetto al passato ora lo stato di povertà dei genitori non è più condizione di abbandono ed in tale caso lo Stato deve prevedere misure di sostegno a favore dei genitori che non sono in grado economicamente di prendersi cura dei figli.

Requisiti per adottare un minore, sia nazionale che internazionale, sono:

- che i richiedenti siano sposati tra loro da almeno tre anni o che sposati da meno tempo abbiano un'accertata convivenza alle spalle,
- che non siano separati neppure di fatto;
- che i richiedenti abbiano un'età che superi di almeno diciotto anni e di non più di quarantacinque l'età dell'adottando.

Rimane, quindi, fermo il requisito dell'esistenza del matrimonio tra gli aspiranti genitori, pur con la novità di prendere in considerazione anche il periodo di convivenza precedente. La Convenzione di Strasburgo consente agli ordinamenti nazionali di introdurre l'adozione del singolo, tuttavia la legge italiana esclude l'adozione da parte di persone singole, coppie omosessuali o da parte di enti o associazioni, in ragione dell'interesse superiore del minore a trovare una famiglia che sia il più possibile simile ad un'ipotetica famiglia naturale.

I coniugi dovranno essere valutati dal Tribunale per i Minorenni, ove viene presentata domanda di adozione, come idonei e capaci di educare, istruire e mantenere i minori che intendono adottare. Per effettuare tale valutazione il Tribunale per i Minorenni si avvale dei servizi socio-assistenziali degli enti locali e delle aziende sanitarie locali ed ospedaliere.

Il requisito dei limiti di età può essere derogato nel caso in cui il Tribunale per i Minorenni ritenga che dalla mancata adozione derivi un danno grave e non altrimenti evitabile per il minore oppure quando il limite massimo di età degli adottanti è superato da uno solo di essi in misura non superiore a dieci anni; quando gli adottanti sono genitori di figli naturali o adottivi dei quali almeno uno minorenne o nei casi in cui l'adozione riguardi un fratello o una sorella del minore già dagli stessi adottato.

Attualmente, quindi, sarà possibile avere in affidamento un neonato non solo all'età di quarantacinque anni, ma addirittura all'età di cinquantacinque anni se l'altro coniuge è più giovane.

I coniugi possono adottare anche più bambini. Essi sono favoriti, se hanno già adottato un fratello o sorella dell'adottando, se chiedono di adottare più fratelli, se sono disponibili ad adottare un bambino portatore di handicap o se la domanda è diretta all'adozione di minori di età superiore a cinque anni.

Resta fermo il divieto di separare i fratelli che siano tutti in stato di adottabilità, se non per gravi motivi.

Il minore che ha compiuto quattordici anni, o che li compia nel corso del procedimento, deve prestare il proprio consenso all'adozione; se ha compiuto i dodici anni deve essere sentito ma il suo parere non è vincolante.

Il procedimento di adozione si apre con la dichiarazione di adottabilità che segue ad un'istruttoria compiuta dal Tribunale per i Minorenni ove è necessaria la presenza di un avvocato che fornirà assistenza legale al minore, ai genitori e agli altri parenti entro il quarto grado che abbiano avuto rapporti significativi con il minore.

Chiunque ha facoltà di segnalare all'autorità pubblica una situazione di abbandono e l'omissione della segnalazione può comportare l'inidoneità a ottenere affidamenti familiari o adottivi e l'incapacità all'ufficio tutelare.

Nel corso di questa fase il pubblico ministero presso il Tribunale per i Minorenni accerta lo stato di abbandono del minore e verifica che la situazione non sia di carattere transitorio. La verifica si chiude con una sentenza che dichiara il minore adottabile; la decisione è appellabile alla Corte d'Appello entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento. A sua volta la sentenza pronunciata dalla Corte d'Appello è ricorribile in Cassazione entro 30 giorni dalla notifica.

A questo punto il minore può essere adottato, quindi inizia il procedimento di affidamento preadottivo, con la presentazione della domanda da parte degli aspiranti genitori, al Tribunale per i Minorenni.

La domanda deve essere presentata per iscritto ma non richiede forme particolari. È possibile presentare più domande, anche successive, a Tribunali per i Minorenni diversi, purchè si faccia presente tale circostanza.

Nella domanda, oltre al possesso dei requisiti di cui si è accennato, gli adottandi dovranno precisare l'eventuale disponibilità ad adottare più fratelli o sorelle o adottare minori handicappati.

Il Tribunale, dopo aver svolto accertamenti in ordine alla sussistenza dei requisiti previsti dalla legge e valutata l'idoneità della coppia ad accogliere il minore, sceglie, tra le coppie che ha presentato domanda, quella che ritiene maggiormente in grado di corrispondere alle esigenze del minore, quindi dispone l'affidamento preadottivo, determinandone le modalità.

Da quel momento, sino alla dichiarazione di adozione, il Tribunale per i Minorenni vigila sul buon andamento dell'affidamento avvalendosi del giudice tutelare e dei servizi locali sociali e consultoriali.

Decorso un anno dall'affidamento preadottivo, dopo aver verificato il buon andamento della situazione, il Tribunale per i Minorenni provvede all'adozione con sentenza. Avverso la sentenza di accoglimento o di rigetto di adozione può essere proposta impugnazione, da parte degli adottanti, del tutore o del pubblico ministero, avanti alla Corte d'Appello e, successivamente, alla Corte di Cassazione.

Con la dichiarazione di adozione il minore diviene figlio legittimo degli adottanti, quindi si viene a trovare nell'identica situazione dei figli nati dal matrimonio e assume tutti i rapporti di parentela che da ciò derivano, nonché ogni diritto ereditario spettante ai figli; assume il cognome della nuova famiglia e cessa ogni rapporto verso la famiglia d'origine.

Il minore adottato ha diritto a essere informato di tale sua condizione dai genitori adottivi e, una volta divenuto adulto (25 anni), può accedere ai dati concernenti l'identità dei genitori biologici. Ciò non è possibile solo nel caso in cui l'adottato non era stato riconosciuto alla nascita dalla madre naturale o quando anche uno solo dei genitori naturali abbia dichiarato di non voler essere nominato.

La legge 149/2001 ha introdotto casi particolari di adozione in cui si prescinde dallo stato di abbandono del minore; essi riguardano l'ipotesi di minori handicappati orfani di padre e madre; i minori orfani di entrambi i genitori che possono essere adottati da persone con cui hanno un vincolo di parentela fino al sesto grado o che abbiano già esistente un rapporto stabile e duraturo; i minori che possono essere adottati dal coniuge nel caso in cui siano figli legittimi, o naturali, o anche adottivi, dell'altro coniuge.

La nuova normativa sull'adozione si pone come obiettivo quello di istituire una banca dati contenente tutte le informazioni sui minori adottabili e sulle famiglie aspiranti all'adozione. La consultazione sarà riservata solo ai Tribunali per i Minorenni, garantendo così il diritto alla riservatezza di ognuno. L'archivio di dati dovrebbe consentire, entro il 2006 di trovare collocazione al maggior numero di minori, così da chiudere definitivamente gli orfanotrofi ancora esistenti.

DIFESA LEGALE

Se hai bisogno di un legale per difenderti o per il rispetto dei tuoi diritti puoi, se hai un reddito basso, o se non ne hai, richiedere il patrocinio gratuito. La domanda intestata "Alla Commissione del Gratuito Patrocinio presso il Tribunale di..." deve contenere anche genericamente i motivi della richiesta e gli esatti indirizzi di chi firma il ricorso e della parte contraria. Alla domanda deve essere allegato un certificato di povertà (da farsi in Municipio per uso gratuito patrocinio), in carta semplice (ovvero un certificato di stato di bisogno); lo stato di famiglia (in Municipio per uso gratuito patrocinio), in carta semplice; il certificato delle Imposte Dirette per uso gratuito patrocinio, in carta semplice. La domanda deve essere depositata presso la Cancelleria della Pretura.

La commissione presso il Tribunale convocherà le parti e tenterà una conciliazione. In caso negativo nominerà un avvocato che ti assisterà senza richiedere alcun compenso. Se hai necessità di consigli, informazioni legali, puoi rivolgerti ai consultori ed ai centri di aiuto della donna.

FAMIGLIE MISTE (L. 128/95)

Se sei di nazionalità italiana e sei sposata con un cittadino straniero oppure se sei di nazionalità straniera ed hai sposato un cittadino italiano, oppure se hai figli di diversa nazionalità, i tuoi rapporti con gli altri componenti della famiglia saranno così regolati:

Tra marito e moglie:

Rapporti personali:

- coniugi con la stessa cittadinanza: si applica la legge nazionale comune;
- coniuge con diversa cittadinanza: si applica la legge dello stato nel quale si svolge in prevalenza la vita familiare.

Rapporti patrimoniali:

- coniugi con la stessa cittadinanza: si applica la legge nazionale comune;
- coniugi con diversa cittadinanza: si applica la legge dello Stato nel quale si svolge in prevalenza la vita familiare.

Convenzioni:

I coniugi possono convenire per iscritto di applicare:

- 1) la legge dello Stato in cui almeno uno di essi è cittadino;
- 2) la legge dello Stato nel quale almeno uno di essi risiede.

Separazione e divorzio:

- coniugi con la stessa cittadinanza: si applica la legge nazionale comune;
- coniugi di diversa cittadinanza o con più cittadinanze comuni: si applica la legge dello Stato nel quale si svolge la vita matrimoniale in prevalenza.

Se la legge straniera non prevede la separazione e/o il divorzio si applica la legge italiana.

La giurisdizione è sempre italiana quando uno dei coniugi è cittadino italiano.

Rapporti genitori e figli:

- rapporti personali e patrimoniali: sono regolati dalla legge nazionale del figlio;
- potestà parentale: è regolata dalla legge nazionale del figlio;
- filiazione: lo stato di figlio è determinato dalla legge nazionale del figlio al momento della nascita. È legittimo il figlio considerato tale dal-

la legge dello Stato in cui, al momento della nascita, uno dei genitori è cittadino;

- riconoscimento del figlio naturale: le condizioni per il riconoscimento sono regolate dalla legge nazionale del figlio al momento della nascita, o, se più favorevole, dalla legge nazionale del genitore al momento del riconoscimento.

Giurisdizione italiana: si ricorre al giudice italiano per decidere in materia di rapporti personali o patrimoniali, oltre ai casi generali anche quando:

- uno dei genitori o il figlio è cittadino italiano;
- uno dei genitori o il figlio risiede in Italia.

DONNE IMMIGRATE

Se sei una donna extracomunitaria puoi entrare a vivere in Italia, purché tu sia in regola con le norme che disciplinano il soggiorno ai sensi della Legge 189/02 (meglio nota come “Bossi-Fini”)

Otto giorni dopo essere entrata in Italia devi chiedere il permesso di soggiorno al Questore della provincia in cui ti trovi. In Questura devi mostrare il passaporto o altro documento equivalente e il visto di ingresso con la spiegazione del perché chiedi il permesso di soggiorno e cioè per motivi di lavoro, di studio, cura, culto, di famiglia o di turismo. È introdotto l’obbligo di lasciare l’impronta digitale in fase di rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno.

Presenterai il documento, che rimane valido per due anni, alla pubblica amministrazione ogni volta che hai bisogno di aiuto o quando devi giustificare la tua regolare presenza in Italia.

La legge interviene sui decreti flusso, ovvero quei provvedimenti emanati ogni anno dal Presidente del Consiglio dei Ministri per determinare le quote di ingresso; il Presidente del Consiglio dei Ministri ha ora la discrezionalità di emanare o meno il decreto flussi qualora lo stesso non sia stato pubblicato nei termini di legge (entro il 30 novembre di ogni anno)

Per quanto attiene il lavoro, è introdotto un nuovo documento, il contratto di soggiorno, che è assimilabile ad un contratto di lavoro, ma è rilasciato dalla Prefettura Sportello Unico per l’Immigrazione, e aumenta gli oneri per

il datore di lavoro, che deve garantire l'alloggio e le spese per il rimpatrio. Attenzione, tali garanzie non sono una novità, erano già previste e la loro applicazione era molto difficoltosa. Il contratto di soggiorno è obbligatorio per ottenere il permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, va redatto e depositato allo Sportello unico per l'immigrazione. Le collaborazioni coordinate e continuative sono assimilate al lavoro subordinato.

Presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Livorno esiste un apposito sportello per assistere donne e uomini immigrati che lavorano già in Italia o che hanno necessità di trovare un nuovo lavoro. Presso lo sportello potrai ricevere informazioni specifiche oltre a tutti i servizi in essere per i cittadini italiani.

Ricordati che tu ed i tuoi figli avete:

- il diritto alla salute;
 - il diritto all'abitazione;
 - il diritto allo studio;
 - il diritto al lavoro;
 - il diritto alla preparazione al lavoro;
 - il diritto a mantenere le tue usanze;
- e ciò soltanto se tu sei in regola con i documenti richiesti.

In casi eccezionali, se non sei ancora in regola con le leggi italiane, tu ed i tuoi figli potrete rivolgervi ai centri di pronta accoglienza presenti sul territorio.

Se vuoi farti raggiungere in Italia dai tuoi familiari o se intendi raggiungere tuo marito immigrato in Italia devi attenerti alla normativa contenuta nel cosiddetto decreto Dini (D.L. 498/95).

Ai sensi dell'art. 11, se sei cittadina di un paese non appartenente all'Unione Europea ed hai il permesso di soggiorno di almeno due anni, trascorso il primo anno, puoi chiedere alla Questura il ricongiungimento familiare per tuo marito e per i tuoi figli minori.

Devi però possedere, per la Questura locale i seguenti requisiti:

- valido contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- disponibilità di una casa con regolare contratto di affitto con specificato di quante stanze è l'alloggio e devi avere il permesso scritto del proprietario della casa perché vi abitino i tuoi familiari quando saranno in regola con le leggi italiane.



SESSUALITÀ E PROCREAZIONE

(vedi anche “Maternità, paternità e cura dei figli”)

LEGGE 405/75

Ogni donna e ogni uomo ha diritto a vivere appieno e liberamente la propria sessualità decidendo se e quando procreare. Hai diritto di conoscere e utilizzare gli anticoncezionali, la cui diffusione non è vietata dalla legge ed il cui utilizzo è preferibile ad una gravidanza non voluta.

Hai anche diritto di sapere se tuo figlio nascerà sano e quindi a richiedere tutti gli esami di diagnosi prenatale che possono essere utili nel tuo caso.

I consultori, previsti da una legge nazionale del 1975, sono servizi pubblici (o convenzionati) che gratuitamente danno informazioni sulle tecniche per controllare le nascite, forniscono gli anticoncezionali e sono a disposizione dei singoli e delle coppie per affrontare tutti i problemi psicologici e fisici legati alla sessualità ed alla procreazione. Forniscono anche alle donne e ai bambini, prima e dopo la nascita, ogni forma di assistenza per tutelare la salute di entrambi.

► **Attenzione:** le prestazioni fornite dai consultori sono gratuite. Se sei minorenne puoi rivolgerti al consultorio ed ottenere tutte le informazioni che ti servono, puoi richiedere anche gli anticoncezionali. Hai diritto comunque all'anonimato.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA (L. 194/78)

La decisione di avere un figlio è personale e libera. Ogni donna deve poter scegliere liberamente se e quando diventare madre. Se hai deciso di non continuare una gravidanza puoi rivolgerti alle strutture pubbliche (L. 194/78). Dal 1978 la legge 194 non considera più l'aborto un reato contro l'integrità e la sanità della stirpe e ha regolamentato l'interruzione di gravidanza. Anche in questa situazione puoi esercitare dei diritti come donna, in primo luogo quello della scelta.

Non si può:

- costringere una donna ad abortire;
- far conoscere il nome di una donna che abortisce direttamente o indirettamente. Il diritto all'anonimato è assoluto;
- costringerla a continuare la gravidanza;
- contestare le motivazioni portate dalla donna che intende abortire;
- costringerla a svolgere i colloqui previsti dalla legge in presenza del suo compagno; la sua presenza è accettata se la donna lo richiede;
- rifiutare l'intervento, le certificazioni necessarie; le strutture pubbliche (consultori, ospedali), le cliniche convenzionate sono obbligate a garantire l'applicazione della legge;
- far pagare le certificazioni o l'intervento che sono totalmente gratuiti;
- emarginarla o sottoporla a pressioni psicologiche durante il ricovero in ospedale.

Puoi: interrompere la gravidanza entro i primi 90 giorni se tu pensi che la sua continuazione possa portarti problemi fisici o psichici. La decisione è esclusivamente tua: devi considerare il tuo stato di salute, le tue condizioni economiche e sociali, la previsione di eventuali anomalie del concepito, il fatto che tu sia rimasta incinta contro la tua volontà o abbia subito violenza. Puoi rivolgerti a un medico di tua fiducia, ai consultori o a un ospedale dichiarando di voler abortire ed esponendo le ragioni della tua scelta. Il medico *deve informarti* sui diritti e sulle scritte che puoi utilizzare se decidi di continuare la gravidanza ma non può costringerti a cambiare idea. Al termine del colloquio il medico *deve* rilasciarti un certificato in cui si dichiara che sei incinta e che hai chiesto, in quella data, di abortire. Dopo sette giorni dalla data del certificato puoi rivolgerti a un ospedale pubblico o a una clinica convenzionata per sottoporli all'intervento.

► **Attenzione:** il medico non può rifiutarsi (se non è obiettore) di rilasciarti il certificato. Se ci sono validi motivi di urgenza puoi chiedere al medico di non aspettare i sette giorni previsti dalla legge. Il tuo compagno non può obbligarti a continuare la gravidanza perché la legge prevede che sia tu a decidere; non può partecipare ai colloqui o assistere all'intervento se tu non vuoi. L'intervento deve avvenire in tempi brevi; informati su eventuali liste di attesa che non possono comunque farti superare i 90

giorni di gravidanza. Chiedi informazioni anche sui tempi di ricovero, sugli esami richiesti e sui metodi usati nell'intervento per cui è necessario il tuo consenso. Se ti viene proposto di continuare la gravidanza e di non riconoscere il neonato permettendone l'affidamento considera, prima di decidere, i costi di una scelta di questo tipo e l'incidenza di tale decisione anche sulla vita del figlio.

Puoi: se hai superato i 90 giorni di gravidanza chiedere all'ospedale un accertamento medico per verificare le tue condizioni di salute fisica e psichica ed eventuali anomalie e malformazioni del feto. Se il medico accerta che la tua vita o la tua salute è in pericolo per la gravidanza o per il parto o che il feto presenta gravi anomalie o malformazioni deve autorizzare l'interruzione di gravidanza.

► **Attenzione**: in caso di anomalie del feto o pericolo per la tua salute hai facoltà di decidere se interrompere o meno la gravidanza. Non puoi abortire dopo i primi tre mesi di gravidanza senza l'autorizzazione del medico che certifica la gravità del tuo caso. I medici e il personale infermieristico possono chiedere, per ragioni di coscienza, solo di non praticare interruzioni di gravidanza, di non svolgere i colloqui precedenti l'intervento e di non compilare i certificati necessari. Il personale che fa obiezione non può comunque rifiutarsi di assistere la donna in ospedale prima e dopo l'intervento fornendo le cure mediche e infermieristiche necessarie. Se sei in pericolo urgente di vita puoi abortire in qualsiasi momento della gravidanza, in ogni struttura i medici, anche se obiettori, non possono rifiutarsi di praticare l'intervento.

SE SEI MINORENNE (art. 147 C.C.)

Puoi esercitare alcuni diritti fondamentali che devi conoscere. Chi esercita la potestà nei tuoi confronti ha il dovere di mantenerti, di istruirti, di educarti prendendo le decisioni più opportune. Se questo non avviene e sei abbandonata, o peggio sottoposta a violenze e maltrattamenti puoi rivolgerti al Tribunale per i Minorenni (art. 572 C.P.) per cercare una soluzione che può andare dalla collocazione provvisoria presso un'altra famiglia, nei casi meno gravi, alla decadenza della potestà dei genitori nei casi più gravi.

► **Attenzione:** questa possibilità esiste sempre, anche se sei stata adottata o affidata a una famiglia, o se i tuoi genitori sono separati o divorziati o si sono risposati; o se sei orfana e affidata a un parente o a un tutore. Se subisci una violenza sessuale da adulti o coetanei, in famiglia o no, puoi denunciarla (art. 599 C.P.). Per avere informazioni, consigli e aiuto ti suggeriamo di rivolgerti ai consultori pubblici, ai comandi dei Vigili Urbani, ai commissariati di Pubblica Sicurezza di zona, agli ospedali pubblici, ad un avvocato, ai centri di assistenza della donna. Puoi rivolgerti ai consultori per qualunque problema che riguardi la tua vita sessuale e affettiva e i tuoi rapporti con la famiglia e per ottenere informazioni sul controllo delle nascite e contraccettivi (L. 194/78). Se rimani incinta e non vuoi proseguire la gravidanza, non farti prendere dal panico; la legge prevede che tu possa abortire entro i 90 giorni come una donna maggiorenne. Hai bisogno però o del consenso di entrambi i genitori o, se non puoi parlarne con loro, dell'autorizzazione del giudice tutelare che trovi presso la Pretura (art. 12 L. 194/78). Se vuoi puoi anche recarti in un'altra città e chiedere solo l'autorizzazione del medico che provvederà ad informare il giudice tutelare del posto. Sarai chiamata da lui e dovrai esporre le ragioni della tua scelta. Il giudice tutelare ti concederà l'autorizzazione ad interrompere la gravidanza. In caso di pericolo urgente e grave per la tua salute fisica o psichica il medico può autorizzare l'interruzione di gravidanza senza chiedere l'autorizzazione del giudice tutelare. Se hai un figlio e hai meno di 16 anni non puoi riconoscerlo ma il bambino rimarrà con te fino alla tua maggiore età. Questo è un diritto prezioso che ti tutela da minacce e ricatti. Fino ai 16 anni hai l'obbligo scolastico. Puoi rivolgerti allo Sportello Istruzione dei Centri per l'Impiego per avere informazioni e orientamento.

INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI

Consigliera Provinciale di Parità

Via Galilei 54, 57100 Livorno

Te. 0586 257530

Fax 0586 257359

e-mail: consigliera.parita@provincia.livorno.it

Commissione Provinciale di Pari Opportunità

Provincia di Livorno

Piazza Municipio 4, 57100 Livorno

Tel. 0586 257223

Fax 0586 888150

e-mail: pariopportunita@provincia.livorno.it

LAVORO

Centro Direzionale per l'Impiego

Via Galilei 54, 57100 Livorno

Tel. 0586 257500

Fax. 0586 257601

Centro per l'Impiego - Livorno

Via Galilei 54, 57100 Livorno

Tel. 0586 257546

Fax 0856 449623

e-mail: ci.livorno@lavoro.toscana.it

Centro per l'Impiego - Rosignano Solvay

Via Amendola 9, 57026 Rosignano Solvay

Tel. 0586 760169

Fax 0586 760234

e-mail: ci.rosignano@lavoro.toscana.it

Centro per l'Impiego - Piombino

Via della Resistenza 4, 57025 Piombino

Tel. 0565 26331

Fax 0565 263390

e-mail: ci.piombino@lavoro.toscana.it

Centro per l'Impiego - Portoferraio

Viale Elba 36, 57037 Portoferraio

Tel. 0565 914268

Fax 0565 919173

e-mail: ci.portoferraio@lavoro.toscana.it

Informagiovani di Collesalveti

Via Bixio 45, 57014 Collesalveti

Tel. 0586 980205

e-mail: colle@sysnet.it

Informagiovani di Rosignano Solvay

Via Aurelia (Palazzo Galleria), 57013 Rosignano Solvay

Tel. 0586 760390

Fax 0586 790055

e-mail: infogio@luda.it

Informagiovani di Cecina

Piazza Carducci 28, 57023 Cecina

Tel. 0586 630333

Fax. 0586 630777

e-mail: infogio@comune.cecina.it

Informagiovani di Donoratico

Via della Repubblica 15, Donoratico

Tel. 0565 778414

Fax. 0565 774336

e-mail: castagneto.informagiovani@etruscan.li.it

Informagiovani di Piombino

Via Cavour 56, 57025 Piombino

Tel. 0565 39013-225093

Fax 0565 39013

e-mail: informagiovani@comune.piombino.li.it

Informagiovani di San Vincenzo

Via Beatrice Alliata (c/o Palazzo comunale), 57027 San Vincenzo

Tel. 0565 707206

Fax: 0565 707246

e-mail: svincenzo.informa@etruscan.li.it

sito web: www.comune.san-vincenzo.li.it

Informagiovani di Venturina

Via dell'Unità, 15 57021 Venturina (Campiglia Marittima)

Tel. - Fax 0565 855659

e-mail: campiglia.informagiovani@etruscan.li.it

Informagiovani di Suvereto

Piazza dei Giudici 2, 57028 Suvereto

Tel. 0565/827078

Fax 0565/827078

e-mail:

extempore@etruscan.li.it

CSP-BIC Livorno

Via dell'Artigianato 53/55, 57121 Livorno

Tel. 0586 426669

Fax 0586 426741

e-mail: esp-bic@biclivorno.it

sito web: www.biclivorno.it

Polo Scientifico e Tecnologico dell'Area Livornese

Via dell'Artigianato 55, 57121 Livorno

Tel. 0586 426867

Fax 0586 426739

e-mail: info@pst.livorno.it

sito web: www.pst.livorno.it

Direzione Provinciale del Lavoro

Via Fiume 30, 57100 Livorno

Tel. 0586 892161

Fax 0586 893413

INAIL – Sede Locale di Livorno

Via Pieroni 11, 57100 Livorno

Tel. 0586 254111

Fax 0586 254348

e-mail: livorno@inail.it

sito web: www.inail.it

INPS – Direzione Provinciale di Livorno

Via Tacca 1, 57123 Livorno

Tel. 0586 821111

Fax 0586 821217

Azienda USL 6 di Livorno

Ufficio Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro (PISLL)

Sportello Unico della Prevenzione (SUP)

Livorno - Via della Bastia 12

Tel. 0586 223972 (PISLL)

– 223966 (SUP)

Fax 0586 223961

Cecina – Via Savonarola 82

Tel. 0586 614459/35 (PISLL) - 614454 (SUP)

Fax 0586 614437

Piombino – Via Tellini 35

Tel. 0565 67547 (PISLL) – 67550 (SUP)

Fax 0565 31358

Portoferraio – Località San Rocco

Tel. 0565 926806 (PISLL) – 926811 (SUP)

Fax 0565 926813

ANMIC – Livorno

Scali del Pesce 42, 57123 Livorno

Tel. 0586 897006

Fax 0586 895154

e-mail: anmic@labronet.it

sito web: www.anmic.labronet.it

ANMIL – Livorno

Scali d'Azeglio 52, 57100 Livorno

Tel. 0586 897091

Fax. 0586-897091

e-mail: lianmil@tin.it

Sito web: www.anmil.it

Camera di Commercio

Piazza del Municipio 48, 57123 Livorno

Tel. 0586 231111

Fax 0586 231229

Agevolazioni avvio Nuove Imprese e Imprenditoria Femminile

Tel. 0586 231219

Formazione Professionale

Tel. 0586 231287

e-mail: cameracommercio@li.camcom.it

sito web: www.li.camcom.it

Sportello Unico alle Attività Produttive

Scali del Corso 5, 57100 Livorno

Tel. 0586 820405 0586 820545

Fax 0586 211661

Associazione Industriali Livorno

Via Roma 54, 57126 Livorno

Tel. 0586 263011

Fax 0586 804192

e-mail: assind@assind.livorno.it

API territoriale Livorno

Via Santa Vigilia 3, 57122 Livorno

Tel. 0586 897527

Fax 0586 211839

e-mail: apilivorno@apitoscana.it

CNA Livorno

Via M.L. King, 15, 57128 Livorno

Tel. 0586 267111

Fax 0586 267267

e-mail: cnasegreteria@sysnet.it

CGIL

Corso Mazzini 44, 57100 Livorno

Tel. 0586 825111

Fax 0586 825248

Centro Informazione Disoccupati

Tel. 0586 825214

CISL

Via Goldoni 73, 57100 Livorno

Tel. 0586 899732

UIL

Via Ricasoli 30, 57126 Livorno

Tel. 0586 882516

Fax 0586 882139

Confartigianato

Via Grande 136, 57100 Livorno

Tel. 0586 211548

Confcommercio

Corso Mazzini 27, 57126 Livorno

Tel. 0586 217111

Fax 0586 805481

e-mail: ascomli@etrurianet.it

Sito web: www.confcommerciolivorno.it

Confederazione Italiana Agricoltori

Piazza Manin 4, 57100 Livorno
Tel. 0586 219345

Coldiretti Livorno

Via Nievo 124, 57100 Livorno
Tel. 0586 427022
Fax 0586 427024
e-mail: livorno@coldiretti.it

Confesercenti

Via Pieroni 26, 57100 Livorno
Tel. 0586 896256
Fax 0586 882427

Legacoop

Via M.L. King 21, 57100 Livorno
Tel. 0586 806799
Fax 0586 262154

PROBLEMATICHE SOCIALI

Comune di Livorno - Istituzione Servizi alla Persona

Via Lamarmora 4, 57100 Livorno
Tel. 0586 820913/910

Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo

Piazza Unità d'Italia 1, 57100 Livorno
Tel. 0586 235111
Fax 0586 235600
Ufficio Affari Sociali
Tel. 0586 235419
Ufficio Immigrazione
Tel. 0586 235464

Polizia di Stato – Questura

Via Fiume 40, 57123 Livorno

Tel. 0586 235111

Fax 0586 235777

Tribunale e Procura della Repubblica

Via de Larderel 88, 57100 Livorno

0586 252111

Ministero di Grazia e Giustizia – Servizio Sociale Adulti

Piazza Dante 19/20, 57100 Livorno

Tel. 0586 408307/362

Centro Donna

Via Strozzi 1, 57100 Livorno

Tel. 0586 898029

Casa prima accoglienza extra comunitari

Viale Carducci 27, 57100 Livorno

Tel. 0586 427127

Centro Mondialità Sviluppo Reciproco

Via della Madonna 32, 57100 Livorno

Tel. 0586 887350

CESDI

– Centro Servizi Donne Immigrate

Via Marradi 4, 57100 Livorno

Tel. 0586 802255

LINK UTILI

www.consiglieraparita.li.it

www.provincia.livorno.it

www.regione.toscana.it

www.comune.livorno.it

www.palazzochigi.it/cmparita/

www.ecorsi.it

www.gufo.it

www.jobonline.it

Teleformazione

www.progettotrio.it

ITIS Galilei

Via Galilei 66/68, 57100 Livorno

Tel. 0586 447111

Fax 0586 447148

e-mail:

polo.livorno@progettotrio.it

ISIS M. Polo C. Cattaneo

Via Marrucaì 68, 57023 Cecina

Tel. 0586 680696

Siderfor

Viale Unità d'Italia 105, 57025 Piombino

Tel. 0565 226388

Fax 0565 228328

e-mail: polo.piombino@progettotrio.it

IPSIA Brignetti

Loc. Conca di Terra 6, 57037 Portoferraio

Tel – fax 0565 915036

e-mail: aprofe@tin.it

Per Studiare e Lavorare all'estero

www.europalavoro.it

www.europa.eu.int

Offerte di Lavoro: i Quotidiani da Consultare

www.iltirreno.quotidianiespresso.it/iltirreno

www.lanazione.quotidiano.net

www.repubblica.it

www.corriere.it/lavoro

www.sole24ore.com

www.italiaoggi.it

Per inserire il Curriculum

<http://sil.welfare.gov.it>

www.ilsole24ore.it/lavoro/default.htm

www.okkupati.lavori.net

Offerte di Stage in rete

<http://www.sportellostage.it/>

http://www.carrierain.it/dbannunci/elenco_stage.asp?serv=st

http://www.agenziasviluppo.it/stage_in_azienda/lista_offerte_stage.asp?IDPAGSTAGE=7

<http://www.apef.it/annunci/Ricerca.asp>

<http://www.scuolalavoro.it/stageonline.php>

http://www.strategies-online.it/off_stage.asp

<http://www.aiap.it/asso/servizi/offstage.htm>

Per Laureandi e Laureati

<http://www.talentcampus.it>

<http://www.studenti.unimi.it/stage/Offerte.htm>

<http://www.unipr.it/settor/postlaurea/stage/offerte/>

<http://www.unisi.it/ammin/newsletter/comunicati/comunicati97/stage2.htm>

http://www.ing.unifi.it/italiano/dopolaurea/lavoro_stage.htm

Tipologie Contrattuali: per Saperne di Più

www.atipici.it

www.ires.it/lavoriatipici.htm

www.italiadonna.it/public/percorsi/13009/

www.provincia.fi.it/infolavoro/individuale_atipico/

<http://www.interinaleitalia.it/>

<http://lavorointerinale.com/>

<http://eee.europalavoro.it/interinale.asp>

<http://www.miaeconomia.it/>

Concorsi in rete

www.concorsi.it

www.comune.jesi.an.it/informagiovani/lavoro/menu_gazzette.htm

www.esteri.it/opportu/concorsi/indexconc.htm

www.jobonline.it/cp/cp_home.htm

www.italiaconcorsi.ejb.net

www.concorsiXtutti.it

www.comune.prato.it/concorsi/home.htm

www.concorsionline.it

www.allenaquiz.it