

GUIDA PRATICA

I DIRITTI delle DONNE

Aggiornamento a cura della
Commissione Pari Opportunità



Provincia Autonoma di Trento
Commissione Provinciale
per le pari opportunità tra uomo e donna

2005

I diritti

delle donne : guida pratica / aggiornamento a cura della Commissione Provinciale Pari Opportunità. – Trento : Provincia Autonoma di Trento. Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna, 2005. – 164 p. : tab. ; 21 cm

Il compl. del tit. precede il tit.

1. Donna – Diritto I. Trento (Provincia). Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna

342.450878

Questa nuova edizione della guida "I diritti delle donne", che segue quelle già pubblicate dalla Commissione provinciale per le pari opportunità negli anni scorsi, si propone di fornire un quadro aggiornato ed esauriente delle leggi varate in favore delle donne, ad ogni livello.

Questa materia continua ad evolversi, parallelamente ad una sempre maggiore consapevolezza collettiva riguardo ai diritti delle donne e alle forme palesi ed occulte di discriminazione a cui sono sottoposte, nel quadro di una più generale rilettura della società, dei suoi tempi, dei suoi bisogni, che tiene finalmente nel giusto conto le differenze di genere e si sforza al tempo stesso di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i cittadini, indipendentemente dal loro sesso.

In questo senso la Commissione provinciale per le pari opportunità ha svolto e continua a svolgere un lavoro prezioso: un lavoro che coniuga iniziative di sensibilizzazione con attività di studio e di ricerca.

Pubblicazioni come questa costituiscono, dunque, un presupposto indispensabile per qualsivoglia azione, in campo legislativo ma non solo.

Lorenzo Dellai
Presidente Provincia Autonoma di Trento

Il percorso verso un ruolo sempre più attivo e incisivo delle donne richiede costantemente di essere accompagnato da azioni di supporto e di approfondimento.

La debolezza e la forza delle donne deve riuscire ad esprimersi con voce chiara, con azioni visibili, con presenza sia in ambito privato sia in ambito pubblico, al fine di rappresentare la propria specificità accanto a tutte quelle che compongono l'intera società civile.

Non può esserci vero sviluppo se non si realizza l'uguale diritto di partecipazione di uomini e donne ai processi decisionali: le stesse decisioni potranno ottenere più efficacia se riescono a comprendere i bisogni molteplici dei cittadini.

Ma la partecipazione presuppone conoscenza, strumentazione adeguata, capacità di osservazione ed elaborazione.

Questo opuscolo, che la Commissione provinciale pari opportunità ha realizzato e aggiornato, costituisce uno dei tanti tasselli indispensabili per la costruzione di quell'insieme di conoscenze per accedere al mondo delle norme, delle regole e delle opportunità, che può sembrare a volte troppo vasto ed intricato.

Si tratta di un'iniziativa pensata in particolare per le donne, ma in realtà vuole essere uno dei tanti percorsi per arrivare ad una cittadinanza paritaria.

Iva Berasi
Assessore Solidarietà internazionale,
Emigrazione, Sport e Pari Opportunità

Il presente libretto è frutto di un lavoro congiunto delle componenti l'attuale Commissione Provinciale per le Pari Opportunità che – ciascuna con le proprie competenze – hanno aggiornato le edizioni precedenti realizzate dalle scorse Commissioni. A queste colleghe che ci hanno preceduto va la nostra gratitudine per aver dato il via ad un'idea che ha avuto molta approvazione sul nostro territorio e che da Trento si è propagata ad altre realtà italiane: raccogliere una sintesi delle leggi che riguardano le donne e i loro diritti in uno strumento di facile consultazione.

Già dagli anni '70, infatti, sono state introdotte nell'ordinamento italiano varie leggi che hanno profondamente mutato la condizione della donna e novità, miglioramenti e aggiornamenti sono stati introdotti successivamente. Molte di tali leggi, tuttavia, pur essendo in vigore da anni, sono ancora scarsamente applicate e, per ottenere quanto in esse riconosciuto, sono necessarie determinazione e tenacia; ma utili sono anche la solidarietà e il sostegno delle donne per non perdersi di coraggio negli ostacoli da affrontare.

Per come è stato concepito, questo libretto non fornisce il quadro completo dei diritti che riguardano le donne, la cui applicazione dipende comunque anche dall'interpretazione che ne viene data dagli organismi amministrativi e dal giudice. È quindi importante rivolgersi comunque ai soggetti che possono aiutare a garantire la migliore applicazione possibile, e possono dare le ulteriori informazioni necessarie.

La presente pubblicazione ha valore puramente informativo e non può essere ritenuta esauriente, per cui si consiglia di tener presente l'indicazione "A chi ti puoi rivolgere" posta alla fine di ogni singolo capitolo.

La Commissione provinciale per le pari opportunità fra uomo e donna si augura che "I diritti delle donne", contribuendo alla conoscenza delle leggi, accompagni le donne nella presa di coscienza di sé e del proprio ruolo nella società, con sempre più rafforzate tenacia e sicurezza.

Oltre alle Autrici esterne alla Commissione che hanno dedicato a quest'opera la loro preziosa professionalità (Stefania Scarponi e Eleonora Stenico), ringraziamo l'aiuto di Francesca Carneri, Michela Ossanna, Giuseppe Diano e Viviana Tarter.

La Commissione provinciale
per le pari opportunità tra uomo e donna

La Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna è stata istituita in provincia di Trento nel 1993 allo scopo di promuovere tra le donne il dibattito sulle tematiche delle pari opportunità e della questione femminile.

Attualmente è composta da

Annelise Filz – Presidente

Claudia Villotti– Vice Presidente

Emanuela Zambotti – Consigliera di Parità (in carica fino a gennaio 2006)

Giovanna Camertoni

Anna Cova

Giovanna Covi

Isa Cubello

Lorenza Dallapiccola

Dolores De Cia

Ivana Di Camillo

Rosa Fontana

Donata Loss

Lucia Martinelli

Maria Angela Nicolao

Paola Trenti

Indirizzo:

Commissione provinciale

per le pari opportunità tra uomo e donna

Via Jacopo Aconcio, 6

38100 Trento

tel.: 0461.493212 fax: 0461.493157

e-mail: cppo@provincia.tn.it

http://www.pariopportunita.provincia.tn.it

Consigliera di Parità

tel.: 0461.493217 fax: 0461.493157

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

http://www.pariopportunita.provincia.tn.it

SOMMARIO

- 15 ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE DONNE**
- 15 Commissione Pari Opportunità**
- 15 Consigliera di Parità**

- 17 IL LAVORO**
- 19 Pari Oppportunità**
- 21 Azioni positive nel lavoro**
 - 21 La formazione professionale
 - 21 Congedi per la formazione
 - 22 Orari di lavoro flessibili, ricorso al lavoro a part time reversibile, al telelavoro, alla flessibilità sui turni, banca delle ore
 - 23 Carriera professionale
 - 24 Partecipazione delle donne alle Commissioni di concorso
 - 24 Pari opportunità e imprenditoria femminile
- 26 Parità e divieto di discriminazione nel lavoro**
- 30 Tipologie di rapporto di lavoro**
 - 30 Contratti di lavoro flessibili
 - 30 Lavoro somministrato
 - 33 Contratto di inserimento
 - 34 Lavoro intermittente (o lavoro a chiamata)
 - 35 Job-sharing (o lavoro in coppia)
- 38 Lavoro a tempo parziale**
- 43 Lavoro a progetto**
- 45 Lavoro occasionale**
- 47 Lavoro di notte**
- 49 Molestie sul lavoro**
- 51 Mobbing**
- 53 Lavoro: avviamento, rientro e cambiamento**
- 55 Pensioni**
- 62 Se sei minorenn**
- 64 Minimo vitale**

- 67 CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E VITA PROFESSIONALE: maternità, paternità, lavoro di cura e tutela delle casalinghe**
- 68 Maternità, Paternità, Cura dei figli**
- 80 Sostegno alla maternità**
- 83 Lavoro di cura**
- 86 I buoni servizio o accompagnamento**
- 88 Pacchetto famiglia e previdenza sociale**
- 89 Assicurazione antinfortunistica per le casalinghe**
- 91 DIRITTO DI FAMIGLIA**
- 93 Patrimonio comune, conto in banca e forme di risparmio
- 94 Fideiussione
- 94 Impresa familiare
- 94 Morte del coniuge successione
- 98 Separazione
- 98 Separazione consensuale
- 98 Separazione giudiziale
- 99 Se i figli sono affidati a te
- 100 Divorzio
- 101 Convivenza
- 104 Maternità
- 105 Affidamento familiare
- 106 Adozione
- 110 Difesa legale
- 110 Famiglie miste
- 112 Se sei minorenne: potestà
- 113 GENITORIALITÀ CONSAPEVOLE**
- 114 Sessualità e procreazione**
- 114 Istituzione dei consultori familiari
- 114 Interruzione di gravidanza
- 118 Sterilità-infertilità e Procreazione medicalmente assistita**
- 118 Alcune note sulla procreazione medicalmente assistita
- 119 Accesso alle tecniche di procreazione medicalmente assistita

121 IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE SULLA BASE DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE

122 Orientamento sessuale

124 La famiglia anagrafica

126 La discriminazione sul posto di lavoro fondata sull'orientamento sessuale

129 I DIRITTI DELLE DONNE IMMIGRATE

130 Diritti fondamentali

130 Cittadini/e comunitari/e e non

131 Condizioni per l'accesso al lavoro

133 Riconoscimento di titoli di studio esteri

133 Diritto alla difesa

134 Assistenza sanitaria

135 Gravidanza

135 Sfruttamento

135 Divieto di discriminazione

137 VIOLENZA DI GENERE

138 Maltrattamenti

141 Violenza sessuale

141 Legge in vigore

144 Pedofilia

148 Prostituzione

151 INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI

AVVERTENZA:

QUESTO LIBRETTO NON FORNISCE IL QUADRO COMPLETO DEI DIRITTI CHE RIGUARDANO LE DONNE, LA CUI APPLICAZIONE DIPENDE COMUNQUE ANCHE DALLA INTERPRETAZIONE CHE NE VIENE DATA DAGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DAL GIUDICE. È QUINDI IMPORTANTE RIVOLGERSI COMUNQUE AI SOGGETTI CHE POSSONO AIUTARE A GARANTIRE LA MIGLIORE APPLICAZIONE POSSIBILE, E DARE LE ULTERIORI INFORMAZIONI NECESSARIE.

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

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

Oltre agli organismi nazionali (Ministero Pari opportunità, Commissione pari opportunità e Comitato pari opportunità presso il Ministero del lavoro, nonché Consiglieria nazionale p.o.) la Commissione pari opportunità è istituita presso la Provincia Autonoma di Trento (L.P. 41/93 e s.m.) con il compito di effettuare indagini conoscitive sui problemi riguardanti la condizione femminile, formulare proposte che armonizzino la normativa e gli interventi provinciali, esprimere pareri sui disegni di legge della Giunta Provinciale, sul piano di intervento di politica del lavoro e sul piano triennale della formazione professionale; promuovere l'adozione di azioni positive da parte dei soggetti che operano in ambito provinciale per la rimozione degli ostacoli alla realizzazione della parità.

La Commissione è formata da 15 componenti (3 designati dal Consiglio provinciale e 12 rappresentanti eletti da associazioni e movimenti femminili provinciali) che abbiano provate esperienze di carattere scientifico, culturale, professionale, economico e politico.

In tutti i comparti del lavoro pubblico la materia delle pari opportunità è oggetto della contrattazione integrativa. I contratti collettivi possono prevedere l'istituzione dei **Comitati per le pari opportunità**, che dal 1987 rientrano tra le forme di partecipazione nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali. Ogni contratto collettivo può regolamentare in forme differenti questi organismi.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consiglieria di Parità è la figura istituzionale preposta dalla legge ad intervenire in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità tra uomo e donna legate al mondo del lavoro. (*legge*

n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive").

La Consigliera di Parità collabora con le istituzioni competenti in materia di lavoro per rilevare e rimuovere situazioni discriminanti, promuove "buone prassi" e "azioni positive" a favore dell'inserimento e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro e ha la possibilità di agire in giudizio in caso di discriminazione diretta o indiretta, individuale o collettiva.

In Trentino la Consigliera di Parità è nominata dalla Giunta provinciale in seguito a una procedura selettiva, tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale nelle materie della parità e della promozione delle pari opportunità nel lavoro (*legge provinciale 10 dicembre 1993 n. 41 "Interventi per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna" e successive modifiche*).

Se necessiti di informazioni o ritieni di aver subito o subire una discriminazione di genere nell'ambito lavorativo puoi rivolgerti gratuitamente alla Consigliera di Parità.

IL LAVORO

PARI OPPORTUNITÀ

La promozione della parità uomo donna è entrata a far parte anche delle competenze esplicite della 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 disuguaglianze 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). Al riguardo sono state emanate delle direttive che vietano le discriminazioni basate sui fattori descritti, la n.43/2000, in relazione alla razza ed all'origine etnica, e la n.78 /2000, c.d. direttiva – quadro in materia di discriminazioni nell'occupazione, che sono state trasposte nel nostro ordinamento con i d.lgs. n.215 e 216 del 2003. Infine è stata emanata un'ulteriore direttiva in materia di parità uomo – donna, n.73/2002, che ha sostituito e completato la precedente direttiva n.207/76, trasposta con d.lgs.145/2005, in GU 27.7.2005 n.173.

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), confermata dalla Carta dei Diritti Fondamentali (Nizza 2000) inserita nel testo della Costituzione Europea all'art.23. Inoltre la DCEE 72/2003 all'art.1, a) prevede che gli Stati facenti parte della UE devono prendere in considerazione la realizzazione dell'obiettivo della parità uomo – donna nell'attività legislativa, regolamentare ed amministrativa.**

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, 1 e 2 comma, 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 T.U. 165/2001, nonché dalla legge n.53/2000, in parte divenuta T.U. 151/2001 (Sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi nelle città) nonché da altre disposizioni.

Anche le recenti direttive europee che vietano le discriminazioni hanno ribadito il principio secondo il quale la promozione delle azioni positive non contrasta con tali divieti.

AZIONI POSITIVE NEL LAVORO

Le azioni positive nell'ambito del lavoro possono riguardare diversi campi di intervento fra cui:

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

- per es. mediante corsi di formazione realizzati a livello territoriale, destinati specificamente alle donne, specie se disoccupate. Puoi averne notizia informandoti presso: la Commissione pari opportunità, 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 della amministrazione interessata.

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 previste 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 secon-

do 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 pubbli-

co 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 quello 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

- a 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 azioni positive 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, nè 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

La promozione delle pari opportunità riguarda anche le donne imprenditrici, ed è stata prevista con la legge n.215 del 1991, rife-

rita 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 NEL LAVORO

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, legge n.125/91 art.4, come modificato dall'art.1, lett.a) e b) d.lgs. n.145/2005):

- 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 la 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 può intervenire anche autonomamente con ricorso davanti al giudice.

Anche la diversità di trattamento - tra uomini e donne - può essere discriminatoria.

Esempi:

Agli uomini che svolgono determinati compiti lavorativi è attri-

buito un inquadramento professionale che non viene riconosciuto 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.

Es. 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.

Es. Carriera

Ai livelli più elevati della scala professionale sono presenti numericamente molte meno donne degli uomini (su 100 dirigenti solo 10 donne). Si tratta di una forma di discriminazione molto diffusa. In alcuni casi dipende da sottoinquadramento delle mansioni più tipicamente femminili, oppure dalle condizioni di lavoro (per es. solo certi livelli di inquadramento prevedono la possibilità di orari ridotti (su questo vedi anche la voce **lavoro a tempo parziale**)).

Es. Retribuzione

- La retribuzione corrisposta ai dipendenti è mediamente superiore a quella percepita dalle dipendenti 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.

Secondo il quadro definito dalle direttive europee e dai d. lgss. 215 e 216 del 2003, si possono combattere anche le **discriminazioni multiple**, come quelle in cui si somma l'essere donna con l'essere persona di particolare razza, oppure origine etnica.

Le discriminazioni di razza sono vietate non soltanto con riferimento al lavoro, sia dipendente che autonomo, ma anche:

- alle prestazioni sociali
- all'istruzione
- ai beni e servizi ed alla loro fornitura, come per quanto riguarda l'accesso al credito, nonché all'alloggio.

Anche le molestie oppure il mobbing possono essere fenomeni discriminatori, qualora consistano nella realizzazione di un comportamento indesiderato, adottato per uno dei motivi vietati – per es. la razza oppure l'origine etnica, oppure il sesso – con lo scopo oppure l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, umiliante oppure offensivo (vedi anche la voce molestie).

Sono vietate, inoltre, le discriminazioni per orientamento sessuale, salvo che in alcuni ambiti, quelle per età, per disabilità, o convinzioni personali, salvo le deroghe consentite.

TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI

L'assunzione avviene tramite la stipulazione del contratto individuale di lavoro. Nel periodo più recente sono stati previsti numerosi contratti che si affiancano a quelli più tradizionali, consistenti nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, interinale o temporaneo, ed inoltre apprendistato e contratti di formazione e lavoro, nonché lavoro a domicilio.

Mediante la riforma del mercato del lavoro avvenuta con la legge n.30 del 2003 ed il decreto attuativo d.lgs. n.276 del 2003, che ha investito anche il regime del collocamento, alcuni di questi sono stati modificati, come il contratto a tempo parziale, altri soppressi e sostituiti con contratti parzialmente diversi, come il lavoro interinale, il contratto di formazione e lavoro, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa; inoltre sono stati introdotti nuovi contratti, come il contratto di somministrazione, il contratto di lavoro intermittente, il contratto di lavoro a progetto, il contratto occasionale, il contratto di inserimento.

Si tratta di contratti che di fatto spesso riguardano le donne e presentano a volte condizioni di lavoro indirettamente discriminatorie, a causa del regime economico diverso e meno favorevole, oppure risultano poco compatibili con il lavoro di cura familiare. È opportuno pertanto riepilogarne sinteticamente la normativa allo scopo di fornire informazioni sulle loro caratteristiche.

LAVORO SOMMINISTRATO (artt. 20-28 d.lgs. 276/2003)

Si tratta di un contratto di lavoro che sostituisce il contratto di lavoro temporaneo che è stato abolito. Anche il contratto di somministrazione viene stipulato fra apposite Agenzie a ciò autorizzate e le imprese o i datori di lavoro che utilizzano l'attività lavorativa di coloro che verranno inviati dalle Agenzie stesse. Queste ultime assumono sia con contratto di lavoro a termine sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto, che deve avere **forma scritta**, deve essere indicata:

- la misura dell'indennità di disponibilità che è divisibile in quote orarie, ma non si calcola sull'indennità di malattia, sulla tredicesima, la retribuzione per ferie o altre voci indicate dal contratto collettivo stipulato con le Agenzie di somministrazione.
- Tutte le altre informazioni previste dalla legge (art. 20 d.lgs. n.276)

*A) se sei assunta dall'Agenzia con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, quando non sei impegnata presso un'impresa resterai a disposizione presso l'Agenzia. In questo caso avrai diritto ad **un'indennità di disponibilità**, stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro in misura non inferiore a quella stabilita dal Ministro del lavoro, nonché ad uno specifico diritto sindacale di riunione.*

Durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso il datore di lavoro a cui sei "somministrata" hai diritto allo **stesso trattamento previsto per gli altri dipendenti** di pari livello di inquadramento professionale. Inoltre hai gli stessi diritti di libertà e attività sindacale e di partecipazione alle assemblee che si tengono presso l'impresa.

La somministrazione presso il datore di lavoro può avvenire a sua volta a tempo indeterminato, nei casi previsti dalla legge. In questa ipotesi, ti spetteranno tutti i diritti che vengono riconosciuti nei confronti degli altri dipendenti dell'impresa. Al momento in cui sia terminato il lavoro, per il quale sei stata inviata presso il datore di lavoro, si applicherà tuttavia soltanto la tutela consistente nel periodo di preavviso. Se sei stata assunta a tempo indeterminato dall'Agenzia avrai comunque diritto a ritornare presso di lei, percependo l'indennità di disponibilità.

B) puoi essere assunta da parte dell'Agenzia anche con contratto a tempo determinato, ed inviato presso il datore di lavoro. In questa ipotesi si applicheranno le norme previste per il contratto di lavoro a termine, secondo le quali alla scadenza il contratto si estingue, salvo che sia prorogato consensualmente con atto scritto. Anche in questo caso l'assunzione deve avvenire con atto scritto nel

quale devono essere indicate la data di inizio del contratto e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, nonché le altre informazioni previste dalla legge.

Qualunque sia la modalità con cui vieni assunta hai i seguenti diritti:

- **Diritto alla retribuzione:** il datore di lavoro e l'Agenzia sono obbligati entrambi a corrispondere la retribuzione, quindi se il datore non provvede potrai avanzare la richiesta nei confronti dell'Agenzia. Lo stesso regime riguarda i contributi previdenziali

- **Diritto ad essere informato sui rischi attinenti alla sicurezza sul posto di lavoro:**

Hai diritto ad essere informata sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva, ed inoltre ad essere addestrata all'uso delle attrezzature necessarie per lo svolgimento dell'attività, salvo che questo obbligo venga assunto dall'impresa utilizzatrice. In quest'ultimo caso dovrà esservi una specifica puntualizzazione nel contratto che stipuli con l'Agenzia.

Se vi sono rischi specifici, se svolgerai attività che richiedono visite mediche periodiche, devi essere preventivamente informata dall'impresa che utilizza il tuo lavoro.

- **Diritto ad essere informato sulle mansioni che svolgerai**

Questa informazione deve esserti data al momento dell'assunzione da parte dell'agenzia oppure al momento dell'invio presso l'impresa. Se sarai adibita a mansioni superiori rispetto a quelle concordate ti spetterà il trattamento corrispondente, fermo restando che l'Agenzia dovrà essere preventivamente informata. Se ti venissero assegnate mansioni inferiori si configurerebbe un danno nei tuoi confronti che potrai far valere nei confronti dell'impresa utilizzatrice, oppure nei confronti dell'Agenzia.

- **Se la somministrazione avviene in modo irregolare, fuori dei casi previsti,** potrai richiedere con ricorso avanti al giudice che il tuo rapporto di lavoro sia qualificato come lavoro dipendente dell'impresa che ti ha utilizzato.

CONTRATTO DI INSERIMENTO (settore privato) (artt.54-58 d.lgs. 276/2003 e successive modifiche; A.I. 11 febbraio 2004)

Obiettivi

Si tratta di un contratto finalizzato alla promozione dell'occupazione di soggetti c.d. svantaggiati, e che sostituisce per il futuro un tipo di contratto di formazione e lavoro già vigente secondo la precedente disciplina (di durata non superiore ai 12 mesi).

Il contratto prevede l'inserimento in un determinato contesto lavorativo mediante progetto di formazione diretto ad adattare le competenze professionali di alcune categorie di persone fra cui le donne. Infatti si può stipulare questo contratto a favore di:

- disoccupati di lunga durata, (12 mesi), con età da 29 a 32 anni,
- lavoratori e lavoratrici con più di 50 anni privi di un posto di lavoro,
- lavoratori e lavoratrici che dopo un'interruzione di più di due anni desiderino riprendere l'attività lavorativa,
- **donne di qualsiasi età** che risiedano in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di almeno il 10% quello maschile. In questi casi tuttavia non si può effettuare alcun sottoinquadramento.

*La previsione iniziale che lo ammetteva contrastava infatti con i requisiti definiti dal diritto comunitario al riguardo, ed in particolare **con il principio di parità.***

- **Condizioni di lavoro:** si consente che l'inquadramento professionale avvenga in senso meno favorevole rispetto a quello che spetterebbe in base alle mansioni svolte, fino a due livelli retributivi in meno, salvo quanto appena detto per le donne.
- **Durata** non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, salvo che per persone affette da handicap mentale o fisico, per cui la durata si prolunga fino a 36 mesi, e salva diversa e minore durata prevista dai contratti collettivi. Alla scadenza il rapporto di lavoro può interrompersi oppure proseguire con un rapporto a tempo indeterminato, nel qual caso verrà computata nell'anzianità di servizio.
- **Assenze per malattia, infortunio:** sono computate fino ad un massimo di 70 giorni.

- **Assenze per maternità:** non vengono computate
- **Requisiti:** il contratto deve avere **forma scritta**; inoltre occorre definire un **progetto di formazione** secondo le regole definite dai contratti collettivi per adeguare la professionalità al contesto lavorativo, e con formazione teorica per il minimo stabilito, relativa anche alla tutela della sicurezza dell'ambiente di lavoro. La formazione deve essere registrata nell'apposito libretto.

LAVORO INTERMITTENTE (o lavoro a chiamata) (artt. 33-40 d.lgs.276/2003, e successive modifiche; Circ. Min. 3 febbraio 2005)

Si tratta di un rapporto di lavoro di nuova introduzione nel nostro ordinamento.

- **Caratteristiche:** esso consiste nella stipulazione di un contratto mediante il quale ti metterai a disposizione della "chiamata" da parte del datore di lavoro, senza stabilire prima quando e per quanto tempo (salvo in caso di attività già preventivamente durante le ferie o le vacanze natalizie).

È ammesso soltanto

- per le esigenze d'impresa individuate dai contratti collettivi, per ora non esistenti;
- per persone con meno di 25 anni, o con più di 45 anni;
- per mansioni a carattere discontinuo come definite dal d.lgs.276/2003.

È comunque vietato nei confronti dei datori di lavoro che abbiano proceduto a licenziamenti per riduzione del personale, o cassa integrazione relativa alle stesse mansioni, oppure se non hanno adempiuto agli obblighi inerenti la tutela della salute dell'ambiente di lavoro. È vietato altresì per la sostituzione di lavoratori in sciopero

Si possono avere due possibilità:

a) oltre alla prestazione di lavoro non è prevista alcun obbligo di disponibilità a rispondere alla chiamata. In questo caso avrai diritto alla retribuzione per le sole ore di lavoro effettuate, ed agli altri diritti soltanto finché si prolunga l'attività lavorativa ed in proporzione ad essa.

b) Oltre alla prestazione di lavoro è previsto anche l'obbligo di disponibilità a rispondere comunque alla chiamata. In questo caso il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere anche l'indennità di disponibilità, nella misura fissata dai contratti collettivi, oppure in loro mancanza per decreto Ministeriale, pari al 20% della retribuzione prevista per le stesse mansioni.

L'indennità di disponibilità viene esclusa dal calcolo su altre voci retributive, né deve essere adeguata al minimale di retribuzione. Se non si risponde alla chiamata, senza giustificato motivo, si potranno subire sanzioni, a meno che non si comunichi tempestivamente la situazione che impedisce di rispondere alla chiamata (es. malattia) ma in questo caso si perde il diritto a percepire l'indennità di disponibilità. L'indennità in caso di attività prevista per le ferie estive, vacanze natalizie o pasquali spetta soltanto in caso di effettiva chiamata.

Durante il periodo di disponibilità non sei titolare di alcun diritto e non maturi alcun istituto retributivo.

Si tratta di un contratto che non è particolarmente vantaggioso e presenta innegabilmente caratteristiche contrastanti con le esigenze di conciliazione, data l'imprevedibilità della attività lavorativa, e l'incertezza del compenso, e non esente da dubbi di legittimità rispetto alla tutela dei diritti fondamentali del lavoratore come definiti anche in rapporto alla disciplina in materia di lavoro a tempo parziale (vedi **lavoro a tempo parziale**)

JOB – SHARING (o LAVORO IN COPPIA) (artt. 41-44)

Si tratta di un contratto di lavoro in base al quale tu ed un'altra persona vi impegnate insieme a svolgere un'attività lavorativa per lo stesso datore di lavoro in modo che a ciascuno possa essere richiesto, oltre all'attività lavorativa propria, anche di sostituire l'altro in caso sia impossibilità al lavoro.

Il contratto era già stato contemplato in precedenza, ma è sempre stato pochissimo diffuso, per le sue caratteristiche di incertezza dell'impegno lavorativo, ed anche per la diversità di trattamento economico in caso di superamento dell'orario concordato rispetto al lavoratore assunto con contratto a tempo pieno. Infatti succede che:

1. Se l'altro lavoratore non può più svolgere la propria attività e comunica le proprie dimissioni oppure se viene licenziato, anche tu ne subisci le conseguenze nel senso che **anche il tuo rapporto di lavoro viene a cessare,**

Ciò non avviene solo se :

- a) il datore di lavoro ti chiede di assumerti anche il lavoro del tuo collega, trasformando il rapporto di lavoro in un normale lavoro a tempo pieno
- b) il datore di lavoro accetta che sia inserito un terzo lavoratore al posto di quello il cui rapporto di lavoro è cessato

2. Se tu e il tuo collega non siete in grado di svolgere l'attività richiesta si determina una situazione di impossibilità che comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. Si è tuttavia sostenuto che se si tratta di assenza giustificata – come per la malattia ed infortunio, gravidanza e maternità – il rapporto non si risolve ma si sospende per il periodo garantito.

Sono previsti alcuni vincoli per la stipulazione del contratto e per lo svolgimento del rapporto.

- Il contratto deve essere stipulato per iscritto, ma solo a fini di prova cosicché la sua mancanza non determina il diritto di essere considerati dipendenti a tempo pieno.
- Nel contratto devono essere indicati il luogo di lavoro, la durata dell'orario di lavoro, la sua distribuzione per giorno, settimana, mese ed anno, che si prevede vengano svolte rispettivamente da te ed anche dall'altro lavoratore. Insieme potete decidere se modificare l'orario personale di ciascuno e la sua distribuzione ma in questo caso occorre informare preventivamente il datore di lavoro almeno ogni settimana circa l'orario seguito da ciascuno di voi.
- Nel contratto deve essere altresì indicato il trattamento economico spettante a ciascuno che deve essere determinato in proporzione al tempo di lavoro. Nello stesso modo spetteranno le indennità per malattia, maternità e congedi parentali. I diritti sindacali spettano per l'intero, mentre la loro retribuzione viene riproporzionata.

Obbligo di sostituzione: secondo la caratteristica tipica del contratto, c'è l'obbligo di sostituire il collega se è impossibilitato a svolgere il proprio lavoro. **Vi possono essere però dei limiti,**

previsti dai contratti collettivi, oppure che possono essere concordati tra te il tuo collega ed il vostro datore di lavoro al momento della stipulazione del contratto, oppure successivamente.

Secondo alcuni contratti collettivi tale obbligo scatta solo se vi è un preavviso di almeno 24 ore, oppure la sostituzione è possibile anche nei giorni successivi.

Secondo altri contratti collettivi in caso di assenze di lunga durata vi è la possibilità di concordare con il datore di lavoro il subentro di un terzo lavoratore.

In certi casi si prevede che l'obbligo di sostituzione valga solo per un max di due settimane lavorative, e compatibilmente con altri rapporti già in corso.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

(D. lgs. n. 276/2003 e Circ. min. n. 9/2004).

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 frequentemente usufruito dalle donne. Circostanza 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. 276/2003, art. 46 e Circ. min. n. 9 del 18.03.2004), ha modificato la legge precedente, allo scopo dichiarato di favorire il ricorso da parte dei datori di lavoro a tale tipologia contrattuale attraverso una maggiore adattabilità dell'orario alle esigenze di flessibilità delle imprese, e di rendere al contempo più facile per il lavoratore la scelta se lavorare a tempo pieno oppure a tempo parziale, favorendo una gestione dell'orario tale da soddisfare le esigenze personali e familiari, anche se non sempre la disciplina si rivela adeguata.

Definizione

Il part-time è un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che prevede nel contratto individuale un orario ridotto rispetto al normale orario legale (40 ore settimanali), o rispetto all'orario definito nel contratto collettivo applicato.

Tipologie ed Orario di lavoro

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, quando il lavoratore/trice svolge la prestazione lavorativa con orario ridotto rispetto al normale orario di lavoro giornaliero

b) verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno

c) misto, quando la prestazione è svolta secondo una combinazione delle precedenti modalità.

Pertanto, 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 tempo parziale **orizzontale, verticale o misto**.

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 risolvere la questione della determinazione dell'orario.

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.

Il contratto individuale può prevedere **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 (*stesso ambito comunale e stesse mansioni o mansioni equivalenti*).

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 te e gli altri 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 tempo parziale a termine, oppure a tempo indeterminato. Alcuni contratti collettivi prevedono il diritto alla riduzione dell'orario, particolarmente per le donne che abbiano figli minori a carico oppure soggetti disabili conviventi.

Lavoro oltre l'orario concordato nel contratto individuale

È possibile stabilire nel contratto a part-time lo svolgimento di lavoro supplementare, oltre l'orario normalmente concordato ed entro il limite dell'orario a tempo pieno: ciò, però, può avvenire solo per un numero massimo di ore e per le motivazioni stabilite nel contratto collettivo, se viene applicato.

Nel caso di **part-time orizzontale**, sia a tempo indeterminato che determinato, il datore di lavoro può chiederti lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle precedentemente concordate, ma **nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo**, se esistenti, e **solo con il tuo consenso**.

Nel caso di **part-time verticale o misto**, sia a tempo indeterminato che determinato, il datore di lavoro può chiederti lo svolgimento di prestazioni straordinarie, ossia oltre l'orario normale di lavoro (c.d. tempo pieno), ma **solo con il tuo consenso e corrispondendoti una maggiorazione retributiva, e pur sempre nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo, se esistenti**.

Variazioni consensuali dell'orario: flessibilità individuale tramite clausole flessibili ed "elastiche"

La legge consente variazioni dell'orario di lavoro inizialmente concordato tra te ed il tuo datore di lavoro, prevedendo la possibilità che nel contratto a tempo parziale sia inserito un **apposito patto scritto di "elasticità o flessibilità della prestazione", se vuoi con l'assistenza di un delegato sindacale**:

- **nel part-time orizzontale** puoi concordare con il tuo "Capo" l'inserimento di clausole flessibili che consentono la variazione

- della collocazione temporale della prestazione lavorativa
- nel **part-time verticale o misto** puoi concordare clausole elastiche che consentono la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa: ma in questo caso il tuo datore di lavoro ti deve dare un preavviso di almeno due giorni lavorativi ed una compensazione.

Tali clausole flessibili ed elastiche, inoltre, possono essere già previste dal contratto collettivo, che, in questo caso, dovrà prevedere anche la corrispondente maggiorazione retributiva ed un termine di preavviso non inferiore a due giorni.

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

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 ad utilizzare più frequentemente questo tipo di contratto.

Si prevede quindi che in via di principio si applichi la “parità di trattamento” rispetto a chi lavora a tempo pieno, e dunque tu **hai gli stessi diritti degli altri lavoratori anche se lavori per un orario inferiore**, salvo la diminuzione proporzionale della retribuzione; tali diritti 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)

- la anzianità di servizio prevista per la progressione di 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 non si applica, e resta ferma la disciplina legislativa speciale, che ha previsto il *diritto* a trasformare il rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale, salvo il rispetto delle esigenze organizzative.

LAVORO A PROGETTO

(settore privato) (artt. 61 -69 d.lgs. 276/2003)

1. Obiettivi

Si tratta di un contratto di lavoro nato con l'intento di sostituire nel settore privato il contratto di lavoro coordinato e continuativo, c.d. co.co.co., che ha interessato molte donne, in modo da eliminare la parte non corrispondente a reali esigenze di collaborazione autonoma e riportarla nell'area del lavoro subordinato. Solo in presenza dei requisiti sotto indicati si potrà pertanto stipulare il contratto di lavoro a progetto, mentre le collaborazioni coordinate e continuative rimangono per alcune professionalità espressamente previste dalla legge (pensionati di vecchiaia, amministratori, sindaci, e partecipanti a collegi o commissioni, collaboratori di associazioni sportive e dilettantistiche) e, almeno per ora, nel settore pubblico.

2. Caratteristiche

Il lavoro a progetto rientra tra le attività di lavoro autonomo – c.d. parasubordinato – e ne mantiene alcune caratteristiche, quali l'assenza di obblighi di rispetto dell'orario di lavoro e la realizzazione dell'attività con un notevole grado di autonomia. Se così non è, nel senso che di fatto si verificano altre condizioni di lavoro, il rapporto può essere convertito, sulla base di un ricorso avanti al giudice, in un contratto di lavoro subordinato.

Potranno essere costituiti centri di “certificazione” ove tu e il tuo datore di lavoro potrete richiedere l'accertamento sulla reale natura del rapporto di lavoro, ma ciò soltanto se sarai d'accordo per farlo, ed in ogni caso restando libera di impugnare l'avvenuto accertamento se non corrisponde alle reali condizioni di svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Requisiti

Nel contratto di lavoro, che deve essere scritto - deve essere indicato:

- a) il programma o progetto oppure le fasi di esso a cui corrisponde la tua attività lavorativa personale, gestita autonomamente, ma in stretto coordinamento con il tuo datore di lavoro
- b) la durata

- c) il compenso ed i criteri di determinazione, tenuto conto della quantità e qualità del lavoro, prendendo a parametro i compensi per lo stesso lavoro svolto in autonomia.
- d) i tempi e le modalità del pagamento
- e) la tutela in materia di sicurezza e di infortuni sul lavoro quando il lavoro si svolge presso il datore di lavoro committente.

La mancanza dei requisiti sub a) determina la conversione del rapporto in uno subordinato, corrispondente al rapporto di fatto svolto (cfr n.2).

Diritti in caso di malattia e infortunio

In questi casi hai diritto ad un'assenza pari a 30 giorni oppure ad 1/6 del periodo di durata del rapporto di lavoro, oltre il quale il contratto cessa.

Non vi è diritto alla proroga, salvo che tu e il committente abbiate stabilito specificamente una clausola nel contratto individuale a questo fine.

Non vi è diritto alla retribuzione salvo patto specifico come sopra.

Diritti in caso di gravidanza

In questo caso la sospensione è di 180 gg. e vi è diritto alla proroga (**vedi tutela della maternità**)

Licenziamento

Il contratto deve avere svolgimento per la durata pattuita salvo il caso in cui si sia verificata una mancanza talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Quindi il rapporto normalmente cessa con la realizzazione del progetto o del programma o delle fasi individuate nel contratto. Tuttavia si possono stabilire di comune accordo altre modalità di cessazione del rapporto di lavoro, anche mediante la previsione di un periodo di preavviso.

LAVORO OCCASIONALE

(ordinario e accessorio)

(61-74 d.lgs.n.276/2003 e successive modifiche)

Ordinario

Si tratta di un contratto collegato al contratto di lavoro a progetto, nel senso che si applica al suo posto qualora l'attività inerente ad un progetto o ad un programma di lavoro non superi i 30 gg. all'anno per ogni committente ed il compenso non superi i 5000 euro. In questo caso non si applicano le disposizioni previste per il contratto a progetto (v. sopra).

Il compenso si stabilisce di comune accordo tra le parti, secondo le regole previste per il contratto di lavoro autonomo, se il contratto ha queste caratteristiche. Se al contrario il rapporto di lavoro si svolge secondo caratteristiche di lavoro subordinato, secondo i principi già ricordati, potrà essere avanzata richiesta mediante ricorso avanti al giudice perché sia riconosciuta la natura subordinata del contratto di lavoro.

Accessorio (artt. 70 – 74 d.lgs. n.276/2003)

In alcuni casi data la particolarità dell'attività lavorativa o del committente, si può stipulare questo tipo di contratto. Esso è previsto nei seguenti casi:

- per attività di piccoli lavori domestici, a carattere straordinario, attività di cura, compresa l'assistenza domiciliare a bambini o persone anziane, ammalate oppure con handicap, attività di insegnamento complementare, o connesse a manifestazioni sportive
- il contratto va stipulato con soggetti privati, associazioni sportive o di volontariato, cooperative. Può essere svolto anche nell'impresa familiare nel settore del commercio, turismo e servizi.
- la durata non deve superare i 30 giorni all'anno ed i 3000 euro di compenso (al di fuori di questi limiti il contratto è da considerare come lavoro autonomo oppure subordinato).

Puoi stipulare questo tipo di contratto se sei:

- disoccupata di lunga durata
- casalinga studentessa o pensionata

- disabile oppure in una comunità di recupero
- lavoratrice extracomunitaria, regolarmente soggiornante in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro ed inoltre se hai comunicato la tua disponibilità a questo tipo di lavoro al servizio per l'impiego oppure alle Agenzie per il lavoro autorizzate.

Lo svolgimento di questo tipo di attività non incide sullo stato di disoccupazione.

Esclusioni

Non si considera l'attività svolta nel settore agricolo per breve periodo per mutuo aiuto oppure per obbligo morale senza compenso.

Compenso

Il compenso avviene con una modalità particolare, mediante presentazione di un ticket presso le agenzie e gli enti a ciò autorizzati, ticket che ti viene consegnato dal committente, secondo le tariffe stabilite in sede ministeriale, e che comprende i contributi per le assicurazioni obbligatorie.

LAVORO DI NOTTE

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 fino al compimento di un anno di età del figlio (art.53, 1 c., TU). 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. TU):
 - 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, o 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 degli 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 casi del tutto eccezionali di forza maggiore e per il tempo strettamente necessario, è consentito a 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 adeguati**, che devono essere sottoposti anche al controllo del rappresentante per la sicurezza. Per es., potrebbero essere predisposte 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 del 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.**

MOLESTIE SUL LAVORO

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

In alcuni casi, appositi regolamenti oppure i contratti collettivi li prendono in considerazione come comportamenti vietati e sanzionabili. Anche in assenza di queste regole, si tratta comunque di **comportamenti che ledono la dignità, la libertà** ed il decoro della persona 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; *D. lgs. vi nn. 215 e 216 del 2003*). **Secondo il D.lgs. 145/2005 che ha attuato la D.73/2002 le molestie sessuali sono definite come discriminatorie qualora:**

- *consistano in comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante od offensivo*

- *consistano in comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante od offensivo.*

Le molestie 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, o 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, come presso la Provincia Autonoma di Trento, 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 pure la dignità dei lavoratori. Puoi ricorrere alla tutela anche davanti al giudice, tramite la Consigliera di parità o un legale.

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, ed ha carattere ricettatorio, in vista di assunzioni di promozione o di altri vantaggi nei tuoi confronti, tale comportamento è da considerarsi come una vera e propria discriminazione, e puoi ricorrere alla tutela anche davanti al giudice rivolgendoti alla Consigliera di parità o ad un legale.

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.

Infatti, con il termine “mobbing” si indica quella serie di atti o comportamenti vessatori, spesso protratti nel tempo e posti in essere nei confronti di un lavoratore/trice da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito/a o dal suo “Capo”, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (Corte Cost. 10-19.12.2003 n. 359, Corte Cass., Sez. Un., 4.05.2004 n. 8438, Corte Cost. 6.04.2004 n. 113).

Tali atti e comportamenti costituiscono violazione di specifici obblighi contrattuali del datore di lavoro, in quanto sono contrari al dovere di sicurezza ed alla tutela delle condizioni di lavoro (art. 2087 c.c., D. lgs. 626/1994, D. lgs. 216/2003), e perciò danno luogo a responsabilità contrattuale del medesimo, fondando il risarcimento del danno da mobbing sul contratto di lavoro.

Si tratta di comportamenti che tendono ad isolare, a far perdere la stima di sé stessi, come nel caso in cui vengano affidate mansioni inferiori a quelle che spetterebbero, e dunque possono anch’essi provocare sintomi di disagio psicologico, che rendono malati, diminuendo la capacità al lavoro e dunque peggiorando anche obiettivamente il 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.

L'Inail, con circolare n. 71 del 17.12.2003, ha affrontato la questione dei disturbi psichici derivanti da pratiche di mobbing, facendo rientrare le relative patologie nell'ambito del campo di applicazione della malattia professionale, che, al pari dell'infortunio sul lavoro, costituisce l'oggetto dell'assicurazione obbligatoria gestita dall'Istituto.

Nella stessa circolare esso individua, a titolo puramente esemplificativo, i seguenti comportamenti mobbizzanti:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa
- svuotamento delle mansioni
- mancata assegnazione di compiti lavorativi, con inattività forzata
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- ripetuti trasferimenti ingiustificati
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- inadeguatezza sistematica e strutturale delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- esclusione reiterata del lavoratore/trice da iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

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

LAVORO: AVVIAMENTO, RIENTRO E CAMBIAMENTO

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

- Puoi consultare le opportunità di lavoro su quotidiani e periodici specializzati e contattare direttamente l'azienda.
- Puoi rivolgerti alle Agenzie per il lavoro, strutture private autorizzate dal Ministero del Lavoro, che si occupano di intermediazione, ricerca e selezione del personale.
- Puoi partecipare ai Concorsi pubblici - informazioni sulla Gazzetta Ufficiale, parte IV concorsi ed esami (www.gazzettaufficiale.it) per i concorsi nazionali, sul Bollettino Ufficiale Regionale (www.regione.taa.it) per i concorsi in Trentino Alto Adige o sul sito della Provincia Autonoma di Trento (www.provincia.tn.it) per i concorsi della Provincia Autonoma di Trento.
- Puoi rivolgerti al Centro per l'impiego del Comprensorio in cui sei domiciliata dove è possibile
 - Informarsi sulle iniziative e sugli incentivi previsti in Provincia di Trento per promuovere l'occupazione femminile
 - Consultare gli annunci di lavoro ed iscriversi nella banca dati per essere segnalate ai datori di lavoro
 - Imparare le tecniche di ricerca del lavoro (curriculum vitae, gestione del colloquio di selezione, ecc.)
 - Fare un colloquio di orientamento che ti aiuti a predisporre il tuo progetto professionale
- Puoi consultare la sezione "Donne ed impresa" del sito internet dell'Agenzia del lavoro per avere informazioni sulle agevolazioni previste per l'imprenditoria femminile

Se vuoi acquisire nuove competenze, aggiornare o migliorare la tua professionalità:

- Puoi rivolgerti agli Sportelli di orientamento formativo della Provincia Autonoma di Trento che ti offrono informazioni e orientamento sulle diverse opportunità formative promosse dalla Provincia con il contributo del Fondo Sociale Europeo.

Indirizzi utili:

Agenzia del lavoro – numero verde 800 264 760 – sito internet www.agenziaalavoro.tn.it

Sportello di orientamento formativo territoriale – numero verde 800 163 870 – sito internet www.addform.provincia.tn.it

PENSIONI

A partire dai primi anni novanta ed in particolare dalla legge n° 233 del 1990 il legislatore è intervenuto numerose volte per disciplinare la materia previdenziale.

Spesso i cambiamenti introdotti hanno comportato significate novità per le scelte dei lavoratori procurando incertezza, disorientamento ed a volte anche confusione. La legge delega approvata nel luglio 2004 ed in vigore dal 6 ottobre riveste comunque rispetto alle rivisitazioni normative degli ultimi quindici anni un significato particolare sia sotto il profilo degli istituti previsti sia per quanto attiene la prospettiva temporale di efficacia. L'obiettivo di questa riforma è dichiaratamente quella di riformulare l'intero sistema previdenziale e pertanto investe direttamente il futuro di tutti i lavoratori in attività.

Fatte salve le vecchie regole per coloro che matureranno il diritto a pensione entro il 31/12/2007 di seguito verranno illustrati sinteticamente i nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia e di anzianità.

La pensione di Vecchiaia secondo le disposizioni della legge delega del 2004

La recente legge di riforma delle pensioni ha introdotto rilevanti novità in materia di **diritto alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo**.

Eccole in sintesi:

A partire dal 2008:

L'età pensionabile non è più compresa fra 57 e 65 anni, ma è fissata in:

- 60 anni per le donne
- 65 anni per gli uomini

In alternativa, la pensione potrà essere conseguita alle stesse condizioni di età e di contribuzione previste per la pensione di anzianità, e cioè:

- 35 anni di contribuzione
 - 60 anni di età dal 2008 (61 anni dal 2010)
- oppure
- indipendentemente dall'età: con 40 anni di contribuzione

Non è chiaro, per ora, se il pensionamento ad un'età inferiore a 65 anni richieda anche il requisito di un importo di pensione non inferiore all'assegno sociale maggiorato del 20 per cento (come imporrebbe l'articolo 1 comma 20 della legge 335/1995). La legge non dice nulla, per cui la norma resterebbe valida; ma il complesso delle diverse disposizioni può far pensare ad una sua eliminazione.

La pensione di Anzianità nella legge delega del 2004

PRIMA DELLA RIFORMA

requisiti di accesso:

57 anni di età (lav. Autonomi: 58 anni)
35 anni di anzianità assicurativa e contributiva

oppure, indipendentemente dall'età,

2004: 38 anni di contributi di lavoro dipendente

2005: 38 anni di contributi di lavoro dipendente

2006: 39 anni di contributi di lavoro dipendente

2007: 39 anni di contributi di lavoro dipendente

2008: 40 anni di contribuzione

lavoratori precoci ed operai

fino a tutto il 2005, solo per chi matura il diritto alla pensione in una gestione dei lavoratori dipendenti, è prevista la possibilità di accedere alla pensione con 56 anni di età e 35 di contribuzione.

attività usuranti

le norme previste dalla legge 374/1993, secondo le modifiche introdotte dalla legge 335/1995 non sono operanti a causa della mancanza di un decreto ministeriale.

DOPO LA RIFORMA

requisiti di accesso:

dal 2008: 60 anni di età (lav. Autonomi: 61 anni), 35 anni di anzianità assicurativa e contributiva

dal 2010: 61 anni di età (lav. Autonomi: 62 anni), 35 anni di anzianità assicurativa e contributiva

dal 2014: 62 anni di età (lav. Autonomi: 63 anni), 35 anni di anzianità assicurativa e contributiva

oppure, indipendentemente dall'età, 40 anni di contribuzione

gli iscritti alla Gestione separata (non iscritti ad altre forme di previdenza) possono accedere alla pensione alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti

inoltre

il diritto alla pensione è riconosciuto alle stesse condizioni di età e di contribuzione anche a chi matura il diritto nel sistema contributivo.

lavoratori precoci ed operai

la legge di riforma non prevede alcuna distinzione.

Nell'esaminare le **misure possibili, alternative** all'elevazione dell'età sopra riportata, che comunque raggiungano i medesimi risultati di risparmio, il governo si impegna ad assicurare che i lavoratori precoci, in ogni caso, compresi i lavoratori autonomi possano andare in pensione se hanno 40 anni di anzianità.

Deroghe:

- **autorizzati ai VV al 1 marzo 2004:** possono accedere alla pensione di anzianità secondo le norme vigenti prima dell'entrata in vigore della legge di riforma: e questo anche se maturano il diritto dopo il 2007.
- **collocati in mobilità:** un numero massimo di 10.000 lavoratori che siano collocati in mobilità secondo accordi anteriori al 1 marzo 2004, e che maturino il diritto a pensione entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, possono accedere alla pensione secondo le norme attuali, prima della legge di riforma. È chiaro che potranno più facilmente rientrare nella deroga i lavoratori del sud che hanno diritto ad un anno in più di mobilità.
- comunque chi perfeziona, secondo le norme previgenti, i requisiti richiesti per il diritto alla pensione entro il 2007, mantiene, anche dopo, il diritto maturato: di tale diritto si può chiedere la certificazione all'Istituto competente.

attività usuranti

la legge di riforma delega il governo ad emanare decreti legislativi che prevedano l'introduzione di regimi speciali a favore delle categorie che svolgono attività usuranti e il potenziamento dei benefici agevolativi per le lavoratrici madri.

Le nuove finestre

LAVORATORI DIPENDENTI:

Requisiti entro il:

2° trim.: 1 gennaio anno successivo se 57 anni di età al 31 dicembre

4° trim.: 1 luglio anno successivo
questo regime di decorrenze si applica anche agli iscritti alla Gestione separata

LAVORATORI AUTONOMI:

2° trim.: 1 luglio anno successivo

4° trim.: 1 gennaio secondo anno successivo

le decorrenze sopra indicate NON si applicano a coloro che maturano il diritto a pensione entro il 2007: per questi continuano ad applicarsi quelle attualmente vigenti.

quale pensione?

La pensione sarà pari al trattamento spettante alla prima data utile per il pensionamento dopo l'esercizio dell'opzione, aumentata dei soli valori di perequazione automatica intervenuta nel frattempo. Si cristallizza cioè sia il diritto che la misura della pensione.

nel caso in cui un lavoratore prosegua l'attività oltre il 2007, l'ulteriore contribuzione, versata dal 2008, dovrebbe formare oggetto di supplemento rispetto alla pensione "cristallizzata". In alternativa dovrebbe comunque essere assicurato il trattamento più favorevole fra la pensione con supplemento e la pensione liquidata valutando la complessiva anzianità contributiva a quella data.

Ma tutto questo passa attraverso la preventiva richiesta di certificazione del diritto

scopo della certificazione

la richiesta di certificazione del diritto al conseguimento della pensione va inoltrata all'Ente pensionistico e non è strettamente finalizzata a dimostrare i requisiti per la rinuncia alla contribuzione e l'accesso all'incentivo per il posticipo del pensionamento.

Tale certificazione ha in realtà natura dichiarativa del diritto in generale e garantisce, secondo le intenzioni del legislatore, l'accesso alla pensione in qualsiasi momento successivo, alle condizioni vigenti alla data della dichiarazione.

la domanda

il lavoratore dipendente chiede, eventualmente usando un Modulo predisposto dall'INPS, "la certificazione del diritto al conseguimento della pensione".

Allega:

- *l'eventuale mandato di patrocinio*
- *l'eventuale opzione per il sistema contributivo*
- *la richiesta di attribuzione di particolari agevolazioni di legge*
- *notizie a completamento o rettifica della posizione assicurativa.*

la risposta dell'Inps

nella risposta dell'Inps ci sarà anche una parte non certificativa

quando la certificazione non può essere rilasciata

la risposta dell'Inps sarà così articolata:

- una lettera con cui si comunica all'assicurato l'accertato diritto alla pensione (di vecchiaia o di anzianità), la prima data utile per l'accesso alla pensione (la cosiddetta finestra per la pensione di anzianità) e la garanzia di poter utilmente richiedere la pensione in qualsiasi momento successivo. Nel caso in cui al momento della richiesta non risultino ancora perfezionati i requisiti per il diritto alla pensione la lettera dell'Inps respingerà la richiesta di certificazione indicandone i motivi;
- il riepilogo dei contributi valutati utili alla pensione (in tutto uguale alla prima pagina dell'attuale estratto certificativi);
- l'estratto analitico dei contributi utilizzati (anche questo uguale all'attuale estratto certificativi).
- l'Inps, nell'ottica di una consulenza aperta, non necessariamente orientata all'incentivo al posticipo del pensionamento ma per favorire nell'assicurato l'assunzione di una scelta consapevole, fornirà anche il calcolo della pensione spettante alla data della certificazione.
- Il prospetto di calcolo della pensione che verrà inviato all'interessato o al Patronato ha valore informativo e non certificativo. L'importo della pensione infatti non può essere oggetto di certificazione.

Almeno per ora, fino a quando non si individuerà una soluzione idonea, l'Inps non rilascerà certificazioni del diritto a pensione nel caso in cui sia necessario ricorrere alla totalizzazione con periodi esteri.

Anche nel caso in cui il diritto sia maturato mediante il concorso di contribuzione accreditata all'Enpals si rendono necessari incontri di approfondimento fra i due enti.

SE SEI MINORENNE

Premessa

Con il termine “minore” si intendono sia i bambini (minori che non hanno compiuto i 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico) e gli adolescenti (di età compresa tra i 15 e i 18 anni).

Lavoro

Mentre se sei una bambina ti è vietato lavorare (salvo eccezioni per l'impiego in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro con assenso scritto della potestà genitoriale), se sei un'adolescente la tutela è solo parziale (specifiche lavorazioni elencate dalla legge 977/1967 e D.Lgs 04/08/1999 n. 345).

Dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico (8 anni di frequenza scolastica) e comunque dopo i 15 anni puoi richiedere di essere ammessa al **lavoro**, vedendoti contemporaneamente riconosciuto il diritto dovere di istruzione (la legge 53/2003 – c.d. Legge Moratti – lo ha individuato in almeno 12 anni e comunque fino al conseguimento di una qualifica professionale entro il 18mo anno di età). Puoi svolgere un rapporto di **apprendistato** con la frequenza dei relativi moduli di formazione pari ad almeno 120 ore annue retribuite dal datore di lavoro.

Le tue esperienze formative e le tue competenze professionali verranno inserite nella “**scheda professionale**” rilasciata dal Centro provinciale per l'impiego (che ha sostituito il libretto di lavoro a far data dal 30/01/2003 – art. 8 D.Lgs. 297/2002).

Se sei un'adolescente il tuo **orario di lavoro** non potrà superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali (art. 18, L. 977/1967) (per i bambini rispettivamente 7 e 35).

Non potrai essere adibita al **lavoro notturno** (12 ore consecutive comprese nell'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 ovvero tra le 23 e le 7).

Non potrai essere adibita a **prestazione lavorativa senza interruzioni** per oltre 4 ore e mezzo (limite che si riduce a 3 in caso di lavori pericolosi o gravosi e su prescrizione della Direzione provinciale del lavoro) e la **durata del riposo** non potrà essere inferiore ad 1 ora (che scende a mezz'ora per lavori

non pericolosi o gravosi).

Ti dovrà essere assicurato un **riposo settimanale** di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, comprendente la domenica (riducibile per ragioni tecnico-organizzativo a minimo 36 ore).

Non puoi comunque essere adibita al **trasporto di pesi** per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto (art. 19 L. 977/1967), come anche alle lavorazioni che adottino **turni a scacchiera** (salvo autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro nel caso di lavorazione prevista dal CCNL - art. 19 L. 977/1967).

Anche per l'esposizione al **rumore**, il tuo datore di lavoro dovrà rispettare dei limiti precisi.

Prima di essere ammessa al lavoro devi essere sottoposta a **visita medica preventiva**, a cura e spese del tuo datore di lavoro, per verificare l'idoneità all'attività lavorativa cui sarai adibita, eseguita dall'ufficiale sanitario (ASL) o da un medico di particolare competenza da lui disposto (art.8 L. 977/1967). L'esito della visita deve essere comprovato da apposito certificato medico. L'idoneità deve essere continuamente accertata mediante **visite mediche periodiche** con cadenza almeno annuale.

Ricordati che hai diritto, a parità di lavoro, alla medesima retribuzione di un lavoratore maggiorenne.

Hai anche diritto ad un periodo annuale di **ferie retribuite** non inferiore a 30 giorni fino a 16 anni di età, 4 settimane se hai più di 16 anni di età (art. 10 D.Lgs. 66/2003), salvo i casi di maggior favore previsti dal CCNL di riferimento.

Infine, pur avendo la capacità di essere parti di un rapporto di lavoro, ma non avendo ancora acquisito la **capacità di agire** (fissata al compimento dei 18 anni, vedi art. 2 del Codice Civile), non potrai riscuotere il salario, rilasciare quietanze, ma lo farà per te il tuo rappresentante legale (Cass.n. 3795, 19/08/1977).

MINIMO VITALE

Se sei residente in Trentino e sei in condizione personale o in una situazione familiare che non ti consentono di avere i mezzi economici necessari a vivere, puoi chiedere un sussidio economico, mensile o straordinario, calcolato secondo il criterio del minimo vitale che fissa dei limiti di reddito sotto i quali c'è titolo ad ottenere il sussidio stesso. La tua richiesta con la documentazione del caso deve essere inoltrata agli uffici competenti degli Enti Gestori (tutti i Comprensori ed i Comuni di Trento e Rovereto). Un assistente sociale analizzerà e valuterà con te il tuo caso e farà una proposta di intervento, che potrà confermare i motivi della tua richiesta. Il sussidio è concesso ai nuclei familiari con minori oppure a persone maggiorenni con reddito assente o insufficiente per vari motivi. L'intervento economico è di norma temporaneo e viene sempre integrato con l'aiuto a trovare un reddito adeguato.

L'intervento economico di *minimo vitale* è un aiuto economico mensile che aiuta a far fronte alle spese ordinarie di vitto e alloggio; viene calcolato considerando una quota base mensile stabilita in relazione alla numero dei componenti il nucleo familiare di fatto, alla quale vengono aggiunte le spese documentate per il pagamento dell'affitto e le spese di riscaldamento. La quota forfettaria per il riscaldamento da computarsi nel caso in cui il richiedente non abbia spese condominiali o non sia in grado di documentarle è di Euro 69,06 mensili. Qualora si sia in presenza di un nucleo familiare monoreddito con figli minori, le quote sopra riportate vengono maggiorate secondo tabelle stabilite dalla annualmente dalla Provincia Autonoma di Trento.

Per l'anno 2005 la quota base è stata stabilita in:

- 1 persona sola Euro 294,00
- 2 componenti Euro 406,00
- 3 componenti Euro 515,00
- 4 componenti Euro 560,00
- 5 componenti Euro 620,00
- 6 componenti Euro 670,00
- 7 componenti Euro 720,00
- 8 o più componenti Euro 770,00.

La somma di quota base, spese di affitto e riscaldamento è corrisposta fino al raggiungimento di una soglia che per l'anno 2005 è stabilita in:

- 1 persona sola Euro 694,00
- 2 componenti Euro 806,00
- 3 componenti Euro 965,00
- 4 componenti Euro 1.010,00
- 5 componenti Euro 1.170,00
- 6 componenti Euro 1.220,00
- 7 componenti Euro 1.370,00
- 8 o più componenti Euro 1.420,00.

Alla quota di minimo vitale calcolata sulla tua situazione familiare vengono sottratti eventuali redditi della tua famiglia; per una persona appartenente al nucleo disoccupata, in età e possibilità lavorativa, viene calcolato un reddito presunto pari ad Euro 190,00.

I nuclei familiari il cui reddito è al di sotto della soglia di minimo vitale hanno diritto anche all' *esenzione del ticket sanitario* che permette di accedere gratuitamente agli interventi del Servizio Sanitario Nazionale e non sostenere la maggior parte delle spese farmaceutiche.

Gli interventi economici di *sussidio straordinario* servono invece a coprire alcune spese straordinarie non comprese nella quota di minimo vitale.

Vi sono inoltre altre forme di sostegno ai singoli/singole in difficoltà o alle famiglie. Per avere informazioni ulteriori puoi rivolgerti al Servizio sociale territoriale presso i Comuni di Trento e Rovereto o i Comprensori, in base alla tua zona di residenza.

**CONCILIAZIONE
VITA FAMILIARE
E VITA PROFESSIONALE:
maternità, paternità, lavoro di cura
e tutela delle casalinghe**

MATERNITÀ, PATERNITÀ, CURA DEI FIGLI

La tutela della maternità è riconosciuta come principio fondamentale dalla Costituzione (art.37) e si è sviluppata attraverso la 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 riconosciuta 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 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).
L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

• Congedo obbligatorio e flessibile di maternità

Come lavoratrice subordinata hai diritto – e devi - astenerti 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**

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**

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**

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.

- **Congedo di paternità**

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**

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)

<i>Madre</i>		<i>Padre</i>	
<i>Orario di almeno 6 ore g.</i>	<i>Orario di almeno 6 ore</i>	<i>Orario inferiore a 6 ore</i>	
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 obbl. o facolt.	2 ore	1 ora	

<i>Orario inferiore alle 6 ore g.</i>	<i>Orario di almeno 6 ore g.</i>	<i>Orario inferiore a 6 ore</i>	
2 ore	0 ore	0 ore	
1 ora	2 ore	1 ora	
0 ore	4 ore	2 ore	
astensione obbl. o facolt.	2 ore	1 ora	

- **Congedo parentale fino al compimento degli otto anni di età dei figli**

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 dato-

re di lavoro comunque almeno 15 giorni 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 TU).

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 purché 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, purché 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**

- 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 TU e circolare Inps 17.02.2004 n. 33)

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.

Per detto congedo l'erogazione dell'indennità è prevista per sei mesi ed indipendentemente dalle condizioni reddituali dei genitori (Circ. Inps n. 33/2004).

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).

A tal proposito la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la norma di cui all'art. 72 del D. lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevede che, nel caso di adozione internazionale, l'indennità di maternità spetti nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i sei anni d'età (Corte Cost., 23.12.2003, n. 371).

• **Divieto di licenziamento e dimissioni**

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**

- 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, dell'esenzione dalla partecipazione alla relativa spesa sanitaria, oltre che per **le visi-**

- te 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 (D. lgs. 196/2003, c.d. Codice della privacy).**

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 previ-

sti 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 ed a durata indeterminata, come il contratto a termine, il contratto di inserimento, il lavoro interinale, quello c.d. "a chiamata", intermittente, accessorio, ecc., 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

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 fruito per assistere minori in affidamento).

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

• Lavoratrici autonome

Se rientri nelle categorie delle lavoratrici autonome, lavoratrici-

ci 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 (art.66 T.U.) 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**

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 impegnate in lavori socialmente utili o impegnate in progetti formativi** (art 64 , 65 TU)

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.

• **Lavoratrici coordinate e continuative - Co. Co. Co. , ora Lavoratrici "a progetto" - (D. lgs. 276/2003, Decreto min. 4.04.2002, Circ. min. n. 138/2002 e n. 1/2004).**

In forza del D. Lgs. n. 276/2003 la lavoratrice " a progetto" potrà sospendere il proprio rapporto di lavoro con proroga di 180 giorni, salvo che il contratto individuale disponga diversamente ed in modo più favorevole per la lavoratrice. Peraltro, attesa la

genericità della norma ed i dubbi interpretativi, in attesa dei decreti attuativi e delle circolari esplicative, gli Istituti previdenziali della Provincia Autonoma di Trento si stanno attenendo tuttora alla disciplina previgente, che stabilisce quanto segue.

Se sei una lavoratrice “co. co. co.” puoi fruire della tutela della maternità prevista dalla legge per le lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps (L. n. 335/1995, art. 2, co. 26; Decreto min. 4.04.2002; Circ. min. n. 138/2002), che prevede la corresponsione di un’indennità di maternità (in luogo del precedente “assegno di parto”) per 5 mesi (2 mesi antecedenti e 3 successivi al parto), pari all’80% del reddito medio giornaliero degli ultimi 12 mesi. Tale disciplina è stata estesa anche ai casi di adozione ed affidamento, mentre è stata introdotta ex novo l’indennità di paternità (v. infra).

Va precisato che se alla data del parto la lavoratrice risulta essere contestualmente lavoratrice parasubordinata (co. co. co.) e dipendente o autonoma, avrà diritto alla prestazione economica di maternità limitatamente al lavoro dipendente o autonomo, in quanto l’iscrizione alla gestione separata non comporta in tal caso il versamento del contributo maggiorato previsto per la tutela della maternità.

Inoltre, diversamente da quanto previsto per le lavoratrici dipendenti, per quelle iscritte alla gestione separata dei lavoratori autonomi **non sussiste, proprio per le caratteristiche del lavoro svolto, l’obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto.** Pertanto, non sono neppure ipotizzabili indennità ulteriori per “interdizione anticipata”.

In caso di adozione o affidamento l’indennità di maternità sopra descritta spetta, sulla base di idonea documentazione, per i tre mesi successivi all’effettivo ingresso del bimbo nella famiglia della lavoratrice. Il bimbo non deve, però, aver superato i sei anni d’età.

In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale è riconoscibile l’indennità, sempre per i tre mesi successivi all’effettivo ingresso nella famiglia, anche se il minore abbia superato i sei anni, fino al compimento della maggiore età.

Neppure in tali ipotesi è previsto l'obbligo di astensione dal lavoro.

Indennità di paternità

Per i lavoratori padri iscritti alla gestione separata la legge ha istituito un'apposita "indennità di paternità".

Infatti, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo, se iscritto alla gestione separata dell'Inps ed in regola sotto il profilo contributivo, ha diritto alla corresponsione dell'indennità di paternità per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre lavoratrice.

In materia di assegni per il nucleo familiare sono state rimosse le limitazioni relative alla composizione del nucleo ed i limiti di reddito pro-capite, considerando realizzato il requisito del 70% per i nuclei a composizione reddituale mista, qualora realizzino tale requisito con la somma dei redditi da lavoro dipendente e da attività "parasubordinata". Pertanto, l'assegno per il nucleo familiare (Anf) spetta anche ai lavoratori autonomi, a progetto e parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'Inps, a condizione che risultino privi di altra copertura previdenziale (Decreti min. 4.04.2002 e 27.05.1998).

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

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ

(artt. 74-75 TU)

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 preadottivo 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 (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 vivi in Trentino Alto Adige**

Se sei residente da 3 anni nella Regione Trentino Alto Adige e non usufruisci di alcuna altra indennità di maternità, puoi ottenere alla nascita del figlio un assegno di natalità. Puoi inoltre godere di un assegno di cura mensile, dal quarto mese fino al compimento del secondo anno di vita del bambino. Se hai più di tre figli e non superi determinati livelli di reddito puoi ottenere un assegno mensile per ogni figlio fino alla loro maggiore età.

È stata poi prevista l'erogazione di un ulteriore assegno per

ogni secondo figlio ed ulteriore, e comunque per ogni figlio adottato (Disegno di legge n. 26/2004, approvato il 17.12.2004).

Inoltre:

a) “Servizio Tagesmutter” o Nido familiare

I Comuni della Provincia di Trento e di Bolzano promuovono e sostengono il Servizio Tagesmutter quale servizio complementare al nido d'infanzia.

Esso consente alle famiglie di affidare in modo stabile e continuativo i propri figli a personale educativo (Tagesmutter) appositamente formato, che fornisce educazione e cura ai bimbi presso il proprio domicilio o in altro ambiente adeguato ad offrire cure familiari (art. 4, legge n. 4 del 12 marzo 2002).

b) “Centro Genitori Bambini”

Il Comune di Trento ha istituito un servizio educativo, denominato “Centro Genitori Bambini”, che offre un sostegno alla maternità in alternativa agli asili nido ed al c.d. “servizio Tagesmutter”.

Esso si articola in due fasce d'età:

- Servizio 0 – 12 mesi

Si tratta di un servizio educativo per mamme con bambini da 0 a 12 mesi ed offre un sostegno alle competenze genitoriali nel primo anno di vita ed un luogo di dialogo e confronto fra genitori ed operatori esperti nella dinamica evolutiva della prima infanzia. L'ammissione può avvenire in qualsiasi momento dell'anno.

- Servizio 13 – 36 mesi

Si tratta di un servizio alternativo al nido per genitori con bambini da 13 a 36 mesi. Offre ai genitori ed ai figli la possibilità di socializzare e condividere momenti di gioco con il supporto di personale educativo esperto della prima infanzia. Prevede momenti di aggregazione in cui gli adulti possono confrontarsi e scambiarsi esperienze ed impressioni sul ruolo di genitori e sulle difficoltà che ciò comporta.

Per informazioni puoi rivolgerti al Centro stesso (Trento, viale dei Tigli, 19 tel. 0461-916308), oppure presso gli uffici del

Comune di Trento, Servizi per l'Infanzia (via S. Giovanni, 36, tel. 0461-884365 – 884177).

c) Asili nido aziendali

La Corte Costituzionale, con sentenza del 5 novembre 2004, n. 320, ha affermato che la disciplina degli asili nido ricade nella potestà legislativa concorrente delle Regioni: in forza di questa pronuncia, in Trentino Alto Adige si stanno già studiando soluzioni di vario genere per istituire tali asili nido all'interno degli enti pubblici.

LAVORO DI CURA

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, poi confluita parzialmente nel T.U. d. lgs. 151/2001, 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 giorni 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
- a due anni di congedo straordinario per l'assistenza a disabili (art. 80, co. II, L. 388/00), purché non ricoverati a tempo pieno in istituti specializzati e non occupati in attività lavorativa.

Tale congedo è usufruibile dai genitori, compresi quelli adottivi ed affidatari, da fratelli e sorelle in caso di scomparsa dei genitori.

Durante il periodo di congedo straordinario è prevista la corresponsione di un'indennità pari all'ultima retribuzione mensile percepita dal lavoratore, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, altre eventuali gratifiche e premi o indennità non legati alla presenza in azienda, entro determinati limiti massimi.

Al fine del conseguimento di detto congedo non è più richiesto il requisito della decorrenza dei 5 anni dalla data del riconoscimento del grave handicap.

L'unico requisito richiesto rimane, quindi, quello della situazione di gravità del portatore di handicap accertata dalle apposite Commissioni mediche istituite presso le ASL (di cui all'art. 4 della legge 104/1992), o nel caso di portatori di handicap affetti dalla sindrome di Down dalla data di certificazione da parte del curante, o, per i grandi invalidi, dalla data del provvedimento attestante tale stato (legge n. 350/2003 – Circ. Inps n. 20/2004).

• 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. 53/00 ora Testo Unico art.33, e Circ. INPS 133 del 2000) 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 giorni 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 conti-

nuativa 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 purché, 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
- che vi sia 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

- **Diritto a non lavorare di notte**

Vedi alla voce **Lavoro notturno**

I BUONI DI SERVIZIO O DI ACCOMPAGNAMENTO

PER LE MADRI LAVORATRICI

COSA SONO?

I Buoni di Servizio o di Accompagnamento sono titoli di spesa messi a disposizione dalla Provincia Autonoma di Trento nell'ambito del Piano di Interventi in materia di Politiche Familiari e con il cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo (Delibera G.P. n°1252 del 17/06/2005 e s.m.i.), per aiutare le mamme che lavorano a conciliare gli impegni professionali con gli impegni familiari e di cura dei figli.

Il loro valore, che può raggiungere un massimo di 1500 Euro, viene calcolato da un CAF convenzionato in base all'ICEF del nucleo familiare.

A COSA SERVONO?

I Buoni consentono di acquisire **servizi di assistenza e cura, educativi o ricreativi** per minori, **in orario extrascolastico o nei periodi di vacanza** (tardo pomeriggio, sera, week-end, periodo natalizio o estivo, ecc.). Tutti i servizi devono essere erogati da strutture dedicate (ad es. asili nido privati, Tagesmutter, cooperative di animazione per minori, colonie estive, ecc.) operanti nel settore da almeno 2 anni con personale qualificato.

Per quanto riguarda la prima infanzia (3 mesi – 3 anni) i Buoni possono intervenire nelle fasce orarie di apertura dei nidi comunali solo se si dimostra che il bimbo non lo frequenta perché escluso dalle graduatorie di ammissione, o perché nel comune di residenza non ci sono né nidi comunali né convenzioni con quelli di altri comuni.

Il Buono va a coprire il 90% del costo del servizio (il 10% è a carico della mamma), fatto salvo l'importo massimo calcolato dal CAF.

CHI LI PUÒ RICHIEDERE?

Possono richiedere il Buono di Servizio le donne **residenti** in provincia di Trento, **occupate** (anche in forma autonoma) o che

stiano rientrando nel mercato del lavoro dopo un periodo di assenza per maternità o per attività di cura familiare, e che abbiano uno o più **figli fino ad 11 anni (18 se diversamente abili)**.

Ogni mamma può richiedere un massimo di due Buoni all'anno, a prescindere dal numero di figli. I Buoni vengono assegnati mediante **graduatoria**, tenendo conto dell'ICEF del nucleo familiare e, a parità di ICEF, della presenza di condizioni di svantaggio (nucleo familiare monoparentale, malattia certificata del figlio per un periodo superiore a 6 mesi, orari di lavoro meno concilianti con l'attività di cura dei figli, presenza di minori in affidamento).

COME SI PRESENTA LA DOMANDA?

Innanzitutto, essendo il Buono strettamente legato al servizio che si vuole acquisire, la mamma deve individuare di cosa ha bisogno per i propri figli e la/le struttura/e più idonea/e a svolgere quelle attività. Dopodiché stilerà, insieme al fornitore del servizio individuato, uno specifico **Progetto di Erogazione del Servizio**, personalizzato per le proprie esigenze, in cui si descriva brevemente in cosa consiste il servizio, dove, quando e con quali costi se ne intende usufruire.

Il Progetto di Erogazione del Servizio va infatti allegato, assieme alla Dichiarazione Sostitutiva ICEF rilasciata dal CAF, alla domanda di Buono di Servizio.

La domanda di Buono di Servizio va presentata personalmente dalla mamma interessata allo **Sportello di Orientamento Formativo** di Trento Sud, in viale Verona 141 (di fronte al Distretto Militare). Il modulo è disponibile presso lo sportello oppure on-line, all'indirizzo www.fse.provincia.tn.it, in Area Utenti, Buoni di Servizio.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE

Sportello di Orientamento Formativo Territoriale – sede centrale di Trento - viale Verona, 141 – 38100 Trento, **Numero Verde 800 163870**, e-mail buoniservizio@fse.provincia.tn.it. Informazioni e documentazione sono presenti anche sul sito **www.fse.provincia.tn.it**, in Area Utenti, Buoni di Servizio.

PACCHETTO FAMIGLIA E PREVIDENZA SOCIALE

Il nuovo intervento normativo regionale (L.R. 18 febbraio 2005, n. 1) ha abrogato, **fatti salvi i diritti di chi aveva già aderito**, tutta una serie di norme a favore delle casalinghe; la più importante delle quali era l'assicurazione regionale per la "Pensione delle casalinghe".

L'intenzione del legislatore regionale non è, come può apparire a prima vista, quella di eliminare prestazioni a favore delle donne; infatti nel nuovo testo sono stati introdotti una serie di interventi che si possono così riassumere:

- 1) copertura pensionistica dei periodi di astensione dal lavoro per la cura dei figli;
- 2) copertura pensionistica dei periodi di assistenza ai famigliari non autosufficienti;
- 3) copertura pensionistica dei lavoratori discontinui per i periodi non lavorati;
- 4) assegno regionale per il nucleo familiare per i figli minori oltre il primo e per i figli disabili;
- 5) contributi alle casalinghe ai fini della costituzione della pensione o di una pensione complementare.

La legge n. 1/2005 ha come principale obiettivo quello di sostenere e promuovere le famiglie in Trentino-Alto Adige, attraverso la copertura previdenziale del lavoro svolto in ambito familiare e l'erogazione di un beneficio economico rapportato al reddito e al patrimonio familiare e al numero di figli. Alcuni interventi sono disposti in modo differenziato a Trento e a Bolzano in relazione alle priorità individuate da ciascuna Provincia.

I nuovi interventi sono attuati sulla base dei regolamenti regionali di esecuzione della citata legge e dei regolamenti provinciali che stabiliscono le modalità e i termini per la presentazione delle domande e per l'erogazione dei benefici.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE:

Agenzia Provinciale per l'assistenza e la previdenza integrativa
Piazza Silvio Pellico, 8/1 - Trento -
tel. 0461/493272-1 - E-mail: agenzia.prev@provincia.tn.it
www.provincia.tn.it

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 hai un'età fra i 18 e i 65 anni e purchè tu non svolga attività di lavoro subordinato che comportino l'iscrizione presso forme obbligatorie di previdenza sociale;
- se hai versato l'importo previsto pari a Euro 12,91 annui 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 del lavoro domestico, sempre che dall'infortunio derivi un'inabilità permanente pari o superiore al 33%.

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 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 mante-

nimento 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, inoltre, 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.).

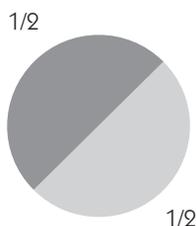
Se tuo marito muore senza testamento (art. 581 e segg. C.C.) tu erediti una quota del suo patrimonio che varia a seconda della presenza di altri parenti (figli - genitori o nonni di lui - fratelli o

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.

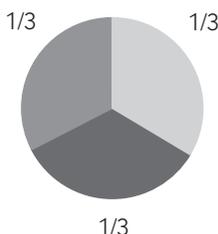
1) SUCCESSIONE CON TESTAMENTO

Senza figli:

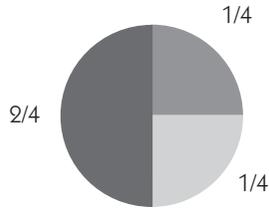


- Al coniuge superstite è riservato $1/2$ del patrimonio.
- Disponibile è $1/2$ del patrimonio; però, se ci sono ascendenti del coniuge, a loro spetta $1/4$, quindi rimane un $1/4$ di disponibile.

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 1/2 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.

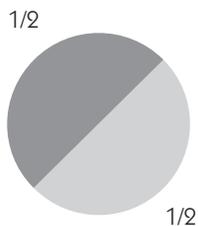
Attenzione: mantieni questi diritti anche se sei separata consensualmente o giudizialmente, purché non ti sia stata addebitata la responsabilità della separazione. Pari diritti ha tuo marito nei tuoi confronti.

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.

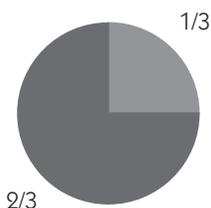
2) SUCCESSIONE SENZA TESTAMENTO

Coniuge + un figlio:



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

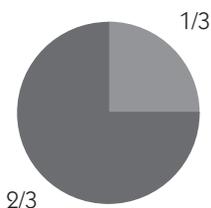
Coniuge + due o più figli:



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

Se non ci sono figli, il coniuge concorre con gli ascendenti e/o fratelli e sorelle del defunto come segue:

Coniuge + ascendenti e/o fratelli e sorelle



- Al coniuge superstite $2/3$
- Agli ascendenti e/o fratelli e sorelle $1/3$

Se non ci sono figli, ascendenti, fratelli e sorelle, al coniuge spetta tutta l'eredità.

Se non ci sono coniuge, figli, ascendenti, fratelli e sorelle, l'eredità va agli altri parenti fino al sesto grado.

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 è ora necessaria l'assistenza di un legale.

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 impos-

sibile 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 provvedimenti. 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, solo però se percepisci l'assegno di mantenimento.

Non puoi (L. 74/87):

- ereditare da tuo marito;
- 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, 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, se sei titolare di assegno di mantenimento, percepire un assegno periodico di carattere alimentare a carico dell'eredità; il diritto all'assegno si estingue se ti risposi;
- 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 necessari quali l'eventuale coniuge non divorziato, i figli, i suoi genitori; 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.

Si può chiedere un bambino in affidamento dichiarando la propria disponibilità presentando domanda al Servizio Sociale dei Comprensori e del Comune di Trento e Rovereto (detti Enti Gestori).

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 nominato dalla Provincia. Chi si presta ad un affido dovrà impegnarsi a provvedere alle necessità economiche del minore, pur con un intervento anche da parte della Provincia; 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.

Per verificare la disponibilità all'affidamento e sostenere le proprie capacità il/ la singolo/a o la coppia si rivolge al Gruppo Tecnico Provinciale per l'Affidamento presso il Servizio Attività Socio-Assistenziali della Provincia Autonoma di Trento. (Vedi indirizzi a fine testo).

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 al matrimonio. 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'a-

dozione 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.

(per gli indirizzi utili si rinvia a fine testo alle categorie “Famiglia e minori” e “Difesa e Affidi Minori”)

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 del Tribunale.

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 dalla 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.

SE SEI MINORENNE: POTESTÀ

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 trovare 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 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.

GENITORIALITÀ CONSAPEVOLE

SESSUALITÀ E PROCREAZIONE

ISTITUZIONE DEI CONSULTORI FAMILIARI (L. 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/singole 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.

Se sei minorenne:

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 l'uso dei contraccettivi (L. 194/78).

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: ha diritto all'anonimato 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 hai 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 sottoporla 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 gravi-

danza 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 psichiatra 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

Se rimani incinta e non vuoi proseguire la gravidanza, non farti prendere dal panico. Ricorda che 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 il Tribunale (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 locale. 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.

STERILITÀ – INFERTILITÀ E PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA

ALCUNE NOTE SULLA PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA (P.M.A.)

La P.M.A implica sempre il prelievo dall'ovaio delle cellule uovo (ovociti) ed è generalmente praticata in anestesia generale.

Da non confondere con l'inseminazione intrauterina che prevede più semplicemente l'introduzione del liquido seminale (degli spermatozoi) direttamente in utero, attraverso la vagina, tramite un catetere specifico per tale tipo di trattamento (si usa nei casi in cui vi sono modesti problemi riguardanti la riduzione del numero e/o la mobilità degli spermatozoi).

Le tecniche della P.M.A. possono essere espresse con sigle diverse ormai entrate nell'uso comune, che ogni donna / ogni coppia è utile conosca.

1) FIVET = Fecondazione in vitro e trasferimento dell'embrione (o degli embrioni) in utero.

(Si prelevano gli ovociti dalle ovaie, si fertilizzano in laboratorio con gli spermatozoi del partner e si trasferiscono gli embrioni sviluppati in utero).

2) ICSI = Iniezione intracitoplasmatica dello sperma.

Significa inoculare un singolo spermatozoo in un ovocita (cellula uovo) maturo. Si esegue quando l'infertilità è dovuta ad un fattore maschile (scarsa mobilità o numero modesto o esiguo di spermatozoi)

3) MESA = Prelievo microchirurgico dei spermatozoi dall'epididimo.

Si utilizza nei casi di assenza completa di spermatozoi nel liquido seminale

4) TESE = Prelievo microchirurgico di spermatozoi dal testicolo

Si prelevano spermatozoi maturi da un frammento di tessuto testicolare, nei casi di assenza di spermatozoi nel liquido seminale.

ACCESSO ALLE TECNICHE DI PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA (Legge n° 40 del 19/02/04)

È consentito il ricorso alla P.M.A. al fine di favorire la soluzione dei problemi riproduttivi derivanti dalla sterilità o dalla infertilità. Il ricorso alla P.M.A. è consentito solo se non si potranno eliminare le cause che impediscono la procreazione; sterilità ed infertilità dovranno essere certificate dal medico.

Possono accedere alla fecondazione assistita le coppie di maggiorenni di sesso diverso, sposate o conviventi, in età potenzialmente fertile.

Non possono accedere:

- single, coppie omosessuali
- no alla fecondazione post-mortem

FECONDAZIONE ETEROLOGA

È vietato il ricorso a tecniche di P.M.A. di tipo eterologo: vuol dire che per mettere al mondo un bambino la coppia non potrà più ricorrere al seme o all'ovocita (cellula uovo) di un donatore.

Conseguenza rilevante, se si considera che circa il 20% delle coppie con problemi di fertilità ricorre all'eterologa.

GLI EMBRIONI - IL CONGELAMENTO

È vietata la crioconservazione (congelamento) e la soppressione degli embrioni; il numero degli embrioni "creati" non può essere superiore a tre, numero strettamente necessario ad un unico e contemporaneo impianto in utero.

Ciò significa che se si producono, dopo l'utilizzo necessario di terapie di stimolazione ovarica, sei cellule uovo, solo tre possono essere fecondate e gli embrioni che ne derivano devono essere trasferiti in utero. Qualora il trasferimento non sia possibile (stato di salute della donna), solo in questo caso è permessa la conservazione degli embrioni stessi fino alla data del trasferimento, da realizzare non appena possibile.

Con questa legge sparisce l'adottabilità degli embrioni e toccherà al governo stabilire modalità e termini di conservazione dei circa 30.000 embrioni conservati congelati nelle strutture.

INDAGINI GENETICHE

Sono vietate le indagini pre-impianto sugli embrioni anche quando la donna è portatrice di gravi anomalie che potrebbero essere ereditate dall'embrione.

Ciò significa che vengono trasferiti in utero gli embrioni che si sono formati dalla cellule uovo fertilizzate (massimo numero 3), senza alcuna possibilità di eseguire una indagine genetica preventiva sugli embrioni trasferiti, cosa che sarebbe scientificamente possibile con le tecniche genetiche già a disposizione.

IMPORTANTE

Tra la manifestazione di volontà e l'applicazione della tecnica deve intercorrere un termine non inferiore ai sette giorni. La volontà può essere revocata da ciascuno dei soggetti della coppia fino al momento della fecondazione dell'ovulo, dopodiché la donna non può più recedere dalla sua scelta.

I bambini che nasceranno dalla applicazione di queste tecniche saranno figli legittimi della coppia.

Non può essere esercitata l'azione di disconoscimento di paternità e la madre non può dichiarare la volontà di non essere nominata (cioè di esporre il bambino nato).

CLONAZIONE

È vietata la clonazione, con pene da 10 a 20 anni, multa fino a 1 milione di euro ed interdizione perpetua dalla professione di medico.

STRUTTURE AUTORIZZATE

La P.M.A. può essere eseguita solo in strutture pubbliche o private autorizzate dalle regioni ed iscritte in un apposito registro che verrà istituito presso l'istituto superiore della sanità.

CONSENSO INFORMATO

La coppia dovrà essere costantemente tenuta informata sulle tecniche e sulle varie fasi dell'applicazione della fecondazione assistita per una scelta consapevole.

IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE SULLA BASE DELL'ORIENTA- MENTO SESSUALE

(Risoluzione europea 8.2.1994, art. 13 del Trattato di Amsterdam, art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE)

ORIENTAMENTO SESSUALE

Il termine “orientamento sessuale” è comunemente utilizzato per indicare le direzioni dell’attrazione erotica e affettiva verso le persone. È possibile provare attrazione erotica ed affettiva nei confronti di persone dell’altro sesso (eterosessualità), del proprio sesso (omosessualità) o nei confronti di entrambi (bisessualità).

L’Unione Europea ha più volte affrontato la questione della discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale e del riconoscimento delle unioni di fatto tra persone dello stesso sesso a partire dai primi anni ‘80, con risoluzioni del Parlamento Europeo nelle quali si afferma la necessità che gli Stati membri adottino legislazioni per la tutela da comportamenti discriminatori fondati sull’orientamento sessuale. Tra questi ricordiamo alcuni di quelli basilari.

- Con la Risoluzione dell’8 febbraio 1994, il Parlamento Europeo chiede ai Paesi membri di *“porre fine agli ostacoli frapposti al matrimonio di coppie omosessuali ovvero ad un istituto giuridico equivalente, garantendo pienamente diritti e vantaggi del matrimonio e consentendo la registrazione delle unioni”*, nonché di porre fine *“a qualsiasi limitazione del diritto degli omosessuali di essere genitori ovvero di adottare o avere in affidamento dei bambini”*. Con tale Risoluzione si invitano inoltre gli Stati membri ad impegnarsi per *“adottare misure e intraprendere campagne, in cooperazione con le organizzazioni nazionali delle lesbiche e dei gay contro gli atti di violenza di cui sono vittime”*;

- L’art. 13 del Trattato di Amsterdam pone sullo stesso piano di ogni altra discriminazione da combattere la discriminazione delle persone per l’orientamento sessuale;

- L’art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea vieta esplicitamente la discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale.

La maggior parte degli Stati membri (Paesi Bassi, Danimarca, Svezia, Belgio, Finlandia, Francia, Spagna, Lussemburgo, Germania) ha già affrontato il problema della discriminazione delle persone omosessuali prevedendo una tutela, più o meno estesa, contro le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale. Per quanto riguarda la questione del riconoscimento delle unioni tra persone dello stesso sesso, leggi specifiche riconosco-

no dignità e diritti alle coppie omosessuali in Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, Regno Unito. La Spagna sta per varare una legge che riconosce la possibilità di accesso al matrimonio e l'adozione di bambini da parte delle coppie lesbiche e gay e anche il Senato della Polonia ha approvato una legge, attualmente in visione in Parlamento (fonte: <http://www.ilga-europe.org>). Fra i paesi dell'Europa occidentale, soltanto l'Italia, l'Irlanda e la Grecia non hanno ancora introdotto modifiche nel proprio ordinamento che corrispondano alle istanze di riconoscimento giuridico delle unioni di coppie dello stesso sesso.

LA FAMIGLIA ANAGRAFICA

(d.P.R. 30.5.1989 n. 223)

Il regolamento anagrafico della popolazione italiana residente definisce la famiglia anagrafica in senso aderente alle multiformi situazioni di fatto che si riscontrano nella società reale. L'essere famiglia anagrafica, registrata sullo stesso stato di famiglia nel comune di residenza, non è privo di effetti giuridici. Esso è rilevante a fini pratici anche per le coppie dello stesso sesso, per fruire di alcune prestazioni di tipo socio-assistenziale da parte dei comuni e di alcuni enti locali in materia di edilizia abitativa.

In Italia esistono alcuni esempi di leggi regionali in materia di accesso agli alloggi di edilizia residenziale pubblica, in cui la definizione di famiglia consente di ricomprendere multiformi situazioni di fatto. In materia di edilizia abitativa, in **Trentino**, la legge provinciale n. 21 del 13.11.1992 include anche i familiari di fatto quali beneficiari, ma limita l'accesso ad ulteriori interventi alle sole coppie fondate sul matrimonio. Si tratta dell'accesso a misure di agevolazione all'acquisto o alla costruzione della casa, all'assegnazione di un alloggio di edilizia residenziale pubblica, ovvero di integrazione al canone di locazione, limitato alle sole coppie sposate da non oltre cinque anni o che intendono unirsi in matrimonio (artt. 41, 41bis, 41ter).

L'assenza di una normativa che prenda atto della pluralità delle relazioni familiari esistenti, anche se non fondate sul matrimonio e anche se non eterosessuali, ha spinto alcune comunità locali ad attribuire un riconoscimento anche alle unioni tra persone dello stesso sesso attraverso l'istituzione di registri comunali. Tra queste ricordiamo i Comuni di Pisa, Ferrara, Bologna, Voghera, Terni, Ivrea, Bolzano, Firenze, ecc. Nel 2003 il Consiglio Comunale di Rovereto ha adottato una delibera che impegnava la Giunta ad istituire un registro delle unioni civili e "ad adottare tutte le iniziative per stimolare il recepimento nella legislazione statale e provinciale delle unioni civili al fine di garantire i principi di libertà individuale ed assicurare in ogni circostanza la parità di condizione senza discriminazione di orientamento sessuale".

La registrazione presso i Comuni non ha rilevanza giuridica, ma ha effetti soltanto simbolici.

Anche alcune regioni italiane hanno previsto, nella stesura dei propri Statuti, il riconoscimento delle unioni di persone dello stesso sesso e il divieto di discriminazione per orientamento sessuale (Toscana, Umbria, Emilia Romagna).

In Commissione giustizia della Camera sono attualmente in esame alcuni disegni di legge, che mirano ad introdurre nell'ordinamento italiano forme di riconoscimento giuridico anche tra conviventi dello stesso sesso.

In mancanza di riconoscimento giuridico si verifica la seguente situazione:

- la legge italiana non prevede alcun diritto del/la compagno/a ai beni del/la partner alla sua morte (compresa la proprietà della casa di abitazione comune) se non è beneficiario/a di testamento e nel rispetto delle quote di cui siano titolari i legittimari;
- il versamento dei contributi e la conseguente copertura assicurativa sanitaria non si estende al/la partner né, in caso di morte di questi, è previsto alcun diritto alla pensione di reversibilità;
- i beni acquistati durante la vita in comune con il/la partner risultano attribuibili solo all'intestatario;
- non è previsto alcun obbligo alimentare o assistenza materiale;
- il/la compagna non è soggetto riconosciuto dalla legge al fine di dare il consenso a trattamenti terapeutici o ad atti giuridici qualora il/la partner versi in condizione di incapacità naturale o di agire in modo giuridicamente efficace.

Per approfondimenti:

Menzione E. (2000) *Diritti omosessuali*, Roma, Enola

LA DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO FONDATA SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE

(direttiva europea n. 78/2000 trasposta nell'ordinamento italiano
con il d.lgs. n. 216/2003)

La direttiva europea n. 78/2000, adottata sulla base dell'art. 13 del Trattato CE, "mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convenzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento" (art. 1).

Il decreto legislativo n. 216/2003, che traspone nell'ordinamento italiano la direttiva europea n. 78/2000, introduce per la prima volta in modo esplicito nell'ordinamento italiano il divieto di discriminare le persone in base al loro "orientamento sessuale", ampliando le fattispecie discriminatorie previste dall'art. 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, che tuttavia già sanciva la nullità di ogni atto o patto diretto a fini discriminatori, offrendo quindi protezione alle lavoratrici omosessuali in caso di discriminazione.

Il decreto legislativo n. 216/2003 riguarda le discriminazioni che possono verificarsi in materia di occupazione e prevede come abiti di applicazione sia il settore pubblico che quello privato nei seguenti ambiti:

- accesso all'occupazione e al lavoro sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Il d.lgs. n. 216 vieta le discriminazioni di tipo diretto e indiretto.

In riferimento all'orientamento sessuale, si può avere discriminazione diretta e quindi disparità di trattamento che si afferma in relazione, ad esempio, del coming out (la scelta di non tenere nascosto il proprio orientamento sessuale, manifestando ad una o più persone il fatto di essere lesbica).

Anche nel caso in cui un datore di lavoro riconosca vantaggi o benefits al convivente di sesso diverso, ma non al convivente dello stesso sesso, questo potrà essere considerato come una forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

Può succedere che un datore di lavoro vieti ogni tipo di coming out, sia che provenga da persone omosessuali, sia che provenga da persone eterosessuali. Questo tipo di disposizione discrimina indirettamente le lesbiche e i gay poiché le persone omosessuali, a differenza di quelle eterosessuali, il cui orientamento sessuale è dato per scontato, possono sentire la necessità di rendere esplicito questo tratto della loro persona che altrimenti rimarrebbe invisibile comportando costi personali molto alti in relazione alla possibilità di sviluppare una vita professionale e relazionale pienamente soddisfacente.

Sono inoltre considerate come discriminazioni le “molestie ovvero quei comportamenti indesiderati (...) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo” (d.lgs. n. 216/2003 art. 2, c. 3)

Sul luogo di lavoro può accadere che si verifichino manifestazioni di disprezzo nei confronti delle persone omosessuali, sia da parte del datore di lavoro, sia da parte dei colleghi/ghe.

Tra queste manifestazioni, le più frequenti riguardano l'utilizzo di un linguaggio offensivo, verbale o non verbale, immagini o messaggi umilianti, forme di esclusione o marginalizzazione, ecc...

Tra questi comportamenti possono essere incluse anche le molestie a sfondo sessuale messe in atto nei confronti di una collega in quanto lesbica, come manifestazione di disprezzo per il suo orientamento sessuale.

Il decreto legislativo n. 216 prevede delle eccezioni generali all'ambito di applicazione della normativa, ma non precisa le atti-

vità lavorative che, per essere espletate, richiedano come requisito “essenziale e determinante” un orientamento sessuale di tipo eterosessuale o omosessuale. In caso di dubbio è il giudice a decidere nel caso concreto.

Il decreto prevede che la lavoratrice vittima di discriminazione si avvalga delle procedure previste dall'art. 44 t.u. sull'immigrazione e se vuole può delegare l'azione contro il datore di lavoro ad un sindacato. Se la discriminazione viene comprovata, il datore di lavoro dovrà a risarcire il danno patrimoniale e non patrimoniale. Il decreto legislativo non prevede alcuna forma di inversione dell'onere della prova come richiesto invece dalla direttiva europea. Pertanto sarà la lavoratrice a dover provare la fondatezza della propria richiesta.

Per approfondimenti si invia alla sezione degli indirizzi utili.

I DIRITTI DELLE DONNE IMMIGRATE

La maggior parte dei diritti e servizi fondamentali descritti nella presente guida ai diritti delle donne sono accessibili anche alle persone straniere. Sono pertanto normalmente fruibili anche dalle persone di cittadinanza straniera gli istituti e i servizi aperti a tutti i cittadini. Fra questi, ad esempio: i consultori, i servizi sociali, il difensore civico, la consigliera di parità, i sindacati e i patronati.

Le seguenti informazioni servono a precisare alcune specificità previste dalla legge per le cittadine e i cittadini stranieri.

DIRITTI FONDAMENTALI

Tutte le persone, cittadine straniere o apolide, regolarmente o irregolarmente soggiornanti in Italia, godono dei diritti fondamentali della persona umana previsti dalla Costituzione, dalle convenzioni internazionali e dai principi di diritto internazionale generalmente riconosciuti, quali: il diritto alla vita, il divieto di schiavitù e tortura, il diritto alla libertà e alla sicurezza, il diritto di asilo, di rifugio politico, di protezione umanitaria, diritto ad un equo processo e a difendersi con gli strumenti previsti dalla legge, diritto all'istruzione, alla libertà di pensiero, coscienza e religione, alla libertà di espressione, riunione e associazione, diritto di sposarsi, diritto a ricorrere a un giudice, anche contro la pubblica amministrazione, diritto al doppio grado di giudizio in materia penale, divieto di pena di morte (Art. 2, c. 1 D.L. n. 286 del 25 luglio 1998 e successive modificazioni, testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione, in seguito *T.U.* L'applicazione dei principi contenuti nel decreto legislativo n. 286/98 è regolata dal d.P.R. 31 agosto 1999 n. 394, come modificato dal d.P.R. 18.10.2004 n. 334, in seguito *Reg.*). Le persone straniere presenti nel territorio italiano (sia regolarmente che irregolarmente) devono osservare, al pari dei cittadini italiani, gli obblighi previsti dalla normativa vigente (art. 2 c. 9 T.U.).

CITTADINI/E COMUNITARI/E E NON

Alcuni diritti sono riservati alle **persone cittadine di uno Stato Membro dell'Unione** Europea secondo le norme del decreto del Presidente della Repubblica 18 gennaio 2002, n. 54 e ai **cittadini e cittadine degli stati aderenti allo Spazio Economico Europeo** (SEE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Svizzera). La con-

dizione giuridica di questi cittadini e cittadine è distinta da quella dei cittadini degli altri stati stranieri e caratterizzata dal riconoscimento di buona parte dei diritti previsti dalla legge su un piano di parità con le cittadine i cittadini italiani nell'accesso al lavoro, alle forme di previdenza e assistenza sociale, etc...

I cittadini e cittadine di stati non appartenenti all'UE/SEE o apolidi hanno accesso a una serie di diritti con parità con le cittadine e i cittadini italiani *se sono titolari della carta di soggiorno* (permesso di soggiorno di durata illimitata) *o di alcuni tipi di permesso di soggiorno* (lavoro subordinato non stagionale, lavoro autonomo, studio, motivi familiari, per motivi umanitari, etc.). Tra questi ricordiamo:

l'accesso al lavoro subordinato o autonomo, il diritto a mantenere o riacquistare l'unità familiare (art. 28 e seguenti T.U.), il diritto a fruire delle norme in materia di pari opportunità, maternità, paternità, cura dei figli, l'accesso all'assistenza sanitaria assicurata in Italia al servizio sanitario nazionale (art. 34 T.U.), ai corsi universitari (art. 39 c. 5 T.U.), e a borse di studio (art. 39 c. 3 lett. c T.U.), alle prestazioni di assistenza sociale.

La Provincia Autonoma di Trento ha adottato la legge 2 maggio 1990 n. 13 nella quale afferma il proprio impegno a promuovere adeguate iniziative per il superamento delle difficoltà che ostacolano l'inserimento dei cittadini extracomunitari immigrati nella comunità trentina. Con tale legge la Provincia intende assicurare, in particolare, ai cittadini extracomunitari immigrati ed ai loro familiari, l'accesso ai servizi pubblici presenti sul territorio della provincia, allo scopo di promuovere il loro migliore inserimento nella vita sociale e culturale nel rispetto delle loro specifiche identità etniche, culturali e religiose (art. 1).

CONDIZIONI PER L'ACCESSO AL LAVORO

Possono svolgere attività lavorativa di tipo subordinato o autonomo i cittadini e le cittadine comunitarie o dello SEE, e non comunitari residenti in Italia con carta di soggiorno o di permesso di soggiorno per motivo di lavoro, famiglia, studio (nel limite di 1040 ore annue, ex art. 14 Reg.), attesa cittadinanza, protezione sociale, protezione umanitaria, asilo e rifugio politico. Possono accedere al lavoro in Italia anche i cittadini non comunitari/SEE residenti all'estero, nei limiti delle quote stabilite ogni anno con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Vige il principio generale di **parità di trattamento con i cittadini italiani** per tutti i lavoratori e lavoratrici stranieri/e regolarmente soggiornanti (art. 2, c. 3 T.U.), per cui sono senz'altro validi anche per le donne immigrate i principi descritti in questa guida con riferimento ai diritti delle lavoratrici. Seguono alcune precisazioni.

Alle **libere professioni**, accedono i cittadini e le cittadine non comunitarie :

che abbiano conseguito un diploma di laurea presso un'università italiana (art. 47 Reg.), oppure:

siano laureati/e all'estero e ottengano una autorizzazione all'esercizio della professione nell'ambito del numero limitato che deve essere stabilito nel decreto annuale di determinazione delle quote di ingresso in Italia, sulla base di intese raggiunte con gli ordini professionali. Questo vale anche per le persone residenti in Italia.

L'**attività d'impresa in forma di società di persone o di capitali**, nonché la partecipazione ad associazioni e fondazioni riconosciute, sono permesse solo se è accertata la condizione di reciprocità presso il Ministero per gli Affari Esteri (art. 1 Reg.).

L'accesso all'**impiego presso le amministrazioni pubbliche** è esplicitamente previsto anche per le persone straniere non comunitarie in qualità di **lettori universitari** di scambio o di madre lingua (art. 27 c. 1 lett. b T.U. e art. 40 c. 6 Reg.), **professori universitari e ricercatori** (art. 27 c. 1 lett. c T.U. e art. 40 c. 6 Reg., art. 2 d.P.R. 29.10.1998 n. 390), lavoratori che esercitano **professioni sanitarie** presso presidi e istituzioni sanitarie pubbliche, previo riconoscimento dei titoli accademici e di abilitazione da parte del Ministero della Salute (art. 50, c. 7 e 8 Reg.) . Per gli **altri settori di impiego pubblico** la condizione di parità non è specificamente prevista. In alcuni casi, i giudici hanno dichiarato che l'esclusione da impieghi pubblici di cittadini non comunitari viola il principio generale di parità di trattamento nel lavoro. Il principio di parità dovrebbe intendersi limitato solo per i posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che implicano esercizio di pubblici poteri o attengono alla sicurezza nazionale (art. 38, c. 1, d. lgs. 30.3.2001 n. 165). Secondo queste decisioni, l'esclusione dal pubblico impiego determina un atto di discriminazione vietato dalla legge (artt. 43 e 44 T.U.), con diritto a ottenere la cessazione del

comportamento discriminatorio e il risarcimento del danno. In caso di rifiuto ad accedere a impieghi pubblici, il caso potrà essere presentato al tribunale civile con ricorso.

Diritti previdenziali

Ai lavoratori e alle lavoratrici straniere che soggiornano in Italia si applicano le disposizioni previdenziali vigenti per i lavoratori italiani. In caso di ritorno in patria, non potranno ottenere la restituzione dei contributi versati (come avveniva fino al 2002), ma potranno godere dei diritti previdenziali **al compimento del sessantacinquesimo anno di età**, indipendentemente dalla vigenza di un accordo di reciprocità al verificarsi della maturazione dei requisiti per la normativa vigente (art. 22, c. 13 T.U.).

RICONOSCIMENTO DI TITOLI DI STUDIO ESTERI

Ai fini della prosecuzione degli studi, il riconoscimento dei titoli è regolato dagli accordi bilaterali e dalle convenzioni internazionali in materia. Per gli stati con i quali non vi siano tali accordi, la legge prevede che si presenti domanda a una Università o a un Istituto di istruzione superiore che risponderanno entro 90 giorni. La decisione potrà essere impugnata con ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale, con ricorso straordinario al Capo dello Stato oppure potrà presentare un ricorso amministrativo al Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica (art. 48 Reg.).

Ai fini dell'esercizio dell'attività lavorativa, la domanda di riconoscimento del titolo di studio o abilitazione dovrà essere presentata (anche dall'estero) al Ministero competente, in relazione alla specifica professione, che prenderà una decisione entro quattro mesi. Potrà essere richiesto il superamento di una prova attitudinale e le condizioni di un eventuale tirocinio per compensare una eventuale carenza del percorso di studi da riconoscere (art. 49 Reg.). Per effettuare la prova o il tirocinio compensativi, potrà essere rilasciato un visto d'ingresso a chi risiede all'estero. Il riconoscimento avviene nella forma di un decreto del Ministro e può essere impugnato al Tribunale Amministrativo Regionale.

DIRITTO ALLA DIFESA

Le cittadine e i cittadini stranieri o apolidi, regolarmente soggiornanti o meno, hanno diritto a far valere i diritti previsti dalla legge, rivolgendosi ai tribunali e agli istituti per la protezione dei diritti, quali il difensore civico, la consigliera di parità, etc...

Chi non dispone di mezzi economici sufficienti può fare richiesta al Consiglio dell'Ordine Forense di essere esentata/o dalle spese, che potranno essere a carico dello Stato (*patrocinio a spese dello Stato*) come previsto dal d.P.R. 30 maggio 2002 n. 115. I cittadini e le cittadine non comunitarie dovranno allegare una **certificazione del consolato del paese d'origine** che confermi la veridicità del reddito dichiarato, con riferimento ai redditi percepiti nello Stato di origine. Solo in caso di documentata impossibilità a provare il proprio reddito, potrà essere presentata una autocertificazione. Il limite di reddito stabilito per godere del patrocinio a spese dello Stato è di 9.296,22 euro, aumentato di 1.032,91 euro per ogni familiare convivente per le cause penali. L'importo è aggiornato ogni due anni.

ASSISTENZA SANITARIA

È **obbligatoria e gratuita** l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale per i cittadini e le cittadine straniere che hanno richiesto o sono in possesso della carta di soggiorno o di un permesso di soggiorno per i seguenti motivi (art. 43):

lavoro subordinato o autonomo, attesa occupazione, motivi familiari, asilo, rifugio politico, richiesta d'asilo, protezione umanitaria, attesa cittadinanza, attesa adozione, minore età.

L'assistenza è valida anche per i familiari a carico, con parità rispetto ai cittadini italiani.

Tutti sono tenuti ad assicurarsi contro il rischio di malattie, infortunio, maternità con un istituto assicurativo italiano o estero, o anche mediante iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale, pagando un contributo annuale di importo percentuale pari a quello previsto per i cittadini italiani rispetto al reddito complessivo conseguito dal/la richiedente nell'anno precedente in Italia e all'estero (art. 34 T.U.).

Chi non è assicurata può fruire delle prestazioni sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale a pagamento, secondo le tariffe determinate dalle regioni e dalle province autonome.

Le **cure ambulatoriali ed ospedaliere urgenti o essenziali** (art. 35 T.U. e 43 Reg) sono prestate comunque anche ai/lle non assicurati/e, anche se privi di risorse economiche sufficienti. In particolare, le persone straniere irregolarmente soggiornanti possono fruire in modo gratuito e anonimo di tali cure, ancorché continuative, per malattie e infortuni, oltre ai programmi di medicina preventiva, tramite l'attribuzione di un codice riconosciuto in tutto il territorio nazionale (STP, "straniero temporaneamente pre-

sente"). L'accesso alle strutture sanitarie non può comportare alcuna segnalazione alle autorità, se non nei casi di gravi reati.

GRAVIDANZA

La legge tutela la donna in gravidanza, anche se irregolarmente soggiornante, e ne vieta l'espulsione fino a sei mesi dopo la nascita del bambino (art. 19 T.U.). È rilasciato un permesso di soggiorno per cure mediche per sé e il marito convivente (art. 28 Reg.). La legge assicura, anche in questi casi, le misure di tutela della maternità e di interruzione volontaria della gravidanza al pari con le cittadine italiane.

SFRUTTAMENTO

Le persone vittime di violenza o di sfruttamento (ad es. sfruttamento sessuale o nel lavoro) ad opera di organizzazioni criminali possono ottenere aiuto dalle forze dell'ordine anche nella forma del rilascio di un permesso di soggiorno che ha lo scopo di consentire loro di sottrarsi dalla situazione di pericolo e seguire un programma di assistenza ed integrazione sociale, con possibilità di accedere ai servizi sociali e sanitari, allo studio, al lavoro (art. 18 T.U.). Il permesso ha durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno. Può essere convertito in permesso di soggiorno per lavoro. Per informazioni ci si può rivolgere ai servizi sociali degli enti locali e alle organizzazioni che offrono servizi per l'immigrazione. Presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri è attivo un servizio informazioni dedicato a questo argomento che risponde al numero verde 800290290.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una **distinzione, esclusione, restrizione o preferenza** basata sulla razza, il colore, l'origine nazionale o etnica, la religione e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio in condizioni di parità dei diritti umani e delle libertà fondamentali (art. 43 T.U.). Tali sono, ad esempio:

- i provvedimenti amministrativi (regolamenti, ordinanze, procedure, bandi, etc...) che penalizzano o escludono, sulla base dell'origine nazionale, i cittadini stranieri da determinate attività o servizi che per legge devono essere assicurati a tutti;
- i comportamenti di chiunque imponga condizioni più svan-

taggiose o si rifiuti di offrire beni o servizi offerti al pubblico ad una persona straniera, soltanto a causa della sua origine. Così anche nell'accesso al lavoro, all'abitazione, all'assistenza, formazione e istruzione.

Si può chiedere al tribunale che accerti se, nel caso specifico, vi è discriminazione ed ottenere la cessazione di questi comportamenti, nonché il risarcimento del danno, anche non patrimoniale, purché sia collegato alla lesione concreta di un diritto umano o di una libertà fondamentale. L'**azione civile** si propone con l'assistenza di un avvocato/a che presenterà un ricorso ed è trattata in tempi brevi (art. 44 T.U.).

La legge prevede l'istituzione di centri regionali di osservazione, di informazione e di assistenza legale per le vittime di discriminazioni. In seguito alla direttiva 2000/43/CE del Consiglio dell'Unione Europea, del 29 giugno 2000 (in attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, art. 13 Trattato CE), il governo italiano ha istituito un "**Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica**" nell'ambito del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Aperto dal novembre 2004, è situato presso il dipartimento, in via Barberini 38, 99187 ROMA. Per informazioni e segnalazioni l'ufficio risponde al numero verde 800901010 o per posta elettronica all'indirizzo: *antidiscriminazioni@pariopportunita.gov.it*.

Per saperne di più, il Centro di informazioni per l'immigrazione potrà fornire informazioni sull'accesso ai diritti delle persone straniere in Trentino e utili riferimenti sui servizi e le associazioni operanti sul territorio (vedi CINFORMI nella sezione degli indirizzi utili).

VIOLENZA DI GENERE

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 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. I certificati ti serviranno per ottenere un risarcimento dei danni 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 chiedere ospitalità in uno degli alloggi assistiti convenzionati con la Provincia e gestiti dalle Associazioni ALFID di Trento e Punto di Approdo di Rovereto.

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)

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 fronti 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)

Se sei minorenne

Se subisci una violenza sessuale da adulti o coetanei, in famiglia, da conoscenti o da sconosciuti, puoi denunciarla. Attenzione: non sempre è necessaria la querela, perché se hai meno di quattordici anni o in presenza di altre condizioni (vedi il capitolo di questo volume dedicato alla “violenza sessuale”) il procedimento si apre d’ufficio (art. 609 septies c.p.).

Sappi in ogni caso che ogni atto sessuale, anche consenziente, compiuto su una persona di età inferiore ai tredici anni è considerato violenza sessuale (anche riguardo a questo punto, ti rimando al capitolo “violenza sessuale”).

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/a, ai centri di assistenza della donna.

PEDOFILIA

ASPETTI GIURIDICI DELLA PEDOFILIA

Non esiste nel campo giuridico il termine “pedofilia” ma il fenomeno viene definito da alcune fattispecie di reato sotto vari titoli che gravitano attorno al concetto di abuso verso i minori inteso come cattivo o smodato uso di poteri oltre i limiti della legge. Essa riguarda le forme di violazione illegittima dei fondamentali diritti di una persona minorenni direttamente collegati alla vita e che turbano il bambino attentando alla sua integrità corporea, al suo sviluppo fisico, intellettuale e morale. Vi sono, poi, situazioni, che in presenza di diverse circostanze soggettive potrebbero essere tollerate, ma che, se coinvolgono minori, costituiscono un abuso, come ad esempio il rapporto sessuale o la prostituzione.

Il primo intervento a sostegno dei minori abusati che lo Stato italiano ha previsto lo troviamo nel codice penale all’art. 571 c.p. (abuso dei mezzi di correzione o di disciplina) che contempla i casi in cui il minore subisce violenza da chi è preposto alla sua educazione.

Per arrivare a prendere in considerazione e tutelare la sfera sessuale dei minori ci sono voluti cinquant’anni dall’emanazione del codice penale attraverso l’approvazione di leggi specifiche.

La legge 66/96 “norme contro la violenza sessuale”

La normativa, di estrema importanza in quanto ha finalmente considerato la violenza sessuale come una violenza alla persona, non prevede un tipo di reato autonomo nel caso in cui la vittima sia un minore, ma una serie di aggravamenti di pena a seconda dell’età della persona offesa.

Lo scopo di questa legge è garantire ai minori l’inviolabilità della loro sfera sessuale e salvaguardarne il diritto alla sessualità.

Viene punito anche chi commette atti sessuali con un minorenne senza usare violenza e, apparentemente, con il suo consenso; non è invece punibile il minorenne che compie atti sessuali con altro minorenne purchè quest’ultimo abbia compiuto il tredicesimo anno di età e la differenza di età tra i soggetti non superi

i tre anni.

Costituisce reato anche compiere atti sessuali in presenza di minore che non ha ancora compiuto 14 anni al fine di farlo assistere. Il delitto in questione necessita, tuttavia, la percezione della situazione da parte del minore che ovviamente manca nel caso di un fanciullo così piccolo da non capire;

Questi delitti sono perseguibili d'ufficio ed hanno l'obbligo di presentare denuncia, se ne vengono a conoscenza, il pubblico ufficiale, l'incaricato pubblico servizio ed il medico (mediante il referto).

La competenza per tali reati è sia del Tribunale Ordinario che interviene per punire i responsabili, sia del Tribunale dei Minorenni che interviene, invece, sul minore, predisponendo le misure più opportune per la sua tutela (es. allontanamento da casa se il reato si è consumato nell'ambito familiare).

La Legge 269/98 "norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù".

La Legge trae origine da normative e convenzioni internazionali quali la Convenzione sui diritti del fanciullo (1991) e la Conferenza mondiale Stoccolma (1996)

Il testo normativo utilizza l'espressione di fanciullo termine che si riferisce a qualunque persona che non abbia ancora compiuto il diciottesimo anno di età e considera "delitti contro la libertà" :

- la prostituzione minorile;
- la pornografia minorile;
- la detenzione di materiale pornografico;
- le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;

Tali reati sono perseguibili d'ufficio e stabiliscono pene che vanno dai 6 ai 12 anni di reclusione.

È previsto che il minore venga sentito con modalità particolari per proteggerlo e non infierire maggiormente su di lui, inoltre è vietata la pubblicazione delle generalità delle vittime per garantire loro una certa tutela ed interviene anche il Tribunale per i Minorenni con misure specifiche.

La Legge interviene anche da un punto di vista internazionale poiché si è verificato che questi reati venivano commessi per lo più all'estero. Il cittadino italiano così come qualsiasi cittadino europeo che commette un reato sessuale su minori all'estero verrà

punito dal suo Stato di appartenenza, essendo stato introdotto il principio di extraterritorialità. Questo è un concetto molto importante per la tutela dei minori in quanto prevede la punizione dell'abusante anche nei casi in cui lo Stato in cui il reato viene commesso non prevede il comportamento come reato (Tailandia).

La legge 154/01 "maltrattamenti in famiglia"

La normativa, già commentata nella presente guida, trova applicazione anche per colpire gli abusi su minorenni nelle relazioni familiari aventi luogo tra persone conviventi. Scopo della legge è non tanto punire l'abusante quanto tutelare il minore con una serie di misure cautelari, sia civili che penali, volte ad allontanare il familiare violento.

Sia dal punto di vista penale che civile le misure cautelari che si possono ottenere sono:

1. l'allontanamento dal minore;
2. divieto assoluto di avvicinarsi al minore;
3. obbligo di versare l'assegno di mantenimento per il minore;

La richiesta di applicazione della Legge può essere fatta rivolgendosi agli organi di Polizia o direttamente al magistrato e non è necessaria l'assistenza di un avvocato.

La presente Legge ha portato un'innovazione importante: prima, infatti, in casi di abusi familiari poteva intervenire il Tribunale per i Minorenni allontanando il minore, con la Legge 154 si allontana il convivente violento evitando, così, i sensi di colpa nel minore (si allontana l'autore e non la vittima).

La Legge 11 agosto 2003 n° 228 misure contro la tratta di persone

La prima definizione di "tratta" è del 06.10.2000 del Comitato Speciale delle Nazioni Unite come il "reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'alloggio, l'accoglienza attraverso minaccia o uso della forza attraverso rapimenti, frode, inganni, abuso di autorità o di una situazione di vulnerabilità o attraverso l'offerta o l'accettazione di pagamenti o di vantaggi per ottenere il consenso di una persona che esercita una autorità, su un'altra, ai fini di sfruttamento". La Legge 228/03 riprende tale concetto riscrivendo le ipotesi di reato già presenti nel nostro codice penale e compiutamente definendole.

La tratta viene, così, a comprendere ogni sfruttamento della persona volto alla:

1. prostituzione;

2. altro sfruttamento sessuale

3. al lavoro

4. al prelievo di organi.

Il consenso della vittima della tratta è indifferente, configurandosi comunque un reato.

Scopo della legge è quello di stabilire pene certe e gravi contro il fenomeno delle “nuove schiavitù”, termine che sta ad indicare il fenomeno antico della schiavitù che viene ora a ripresentarsi strettamente collegato con la criminalità organizzata rappresentando per essa una fonte economica.

La normativa è andata a incrementare le pene che già erano presenti nel nostro codice penale agli artt. 600, 601 e 602, arrivando a prevedere una pena della reclusione da otto a vent'anni qualora vittima del reato sia un minore degli anni 18.

La Legge mira, altresì, al recupero delle vittime e al loro reinserimento sociale. A tal fine è istituito presso la Presidenza del Consiglio un fondo per le misure anti-tratta destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime, nonché altre iniziative di protezione sociale. Tale fondo è alimentato, oltre che da denaro pubblico, anche dai proventi della confisca dei beni di chi viene condannato per delitti di questo tipo. È prevista anche l'istituzione di un programma di assistenza per le vittime dei reati ove vengono garantiti l'alloggio, il vitto, l'assistenza sanitaria. Con tale previsione si è inteso favorire la vittima sì da convincerla a denunciare se sta subendo uno sfruttamento di tal tipo.

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 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 agevolare 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 (vedi “Sfruttamento”, in “I diritti delle donne immigrate”).

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:
n. 800290290.

INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI

Commissione Provinciale per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna
 Via Jacopo Aconcio, 6 - 38100 Trento
 tel.: 0461.493212 fax: 0461.493157
 e-mail: cppo@provincia.tn.it
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it>

Consigliera di Parità
 tel.: 0461.493217 fax: 0461.493157
 e-mail: consigliera.parita@provincia.tn.it
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it>

Assessorato Pari Opportunità
 Ufficio Politiche per le Pari Opportunità
 Via Jacopo Aconcio, 6 - 38100 Trento
 tel.: 0461.493156 fax: 0461.493157
 e-mail: pariopportunita@provincia.tn.it
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it>

VIOLENZA E TUTELA

Carabinieri
 n. tel. Pronto intervento 112

Centro Antiviolenza per donne in situazione d'abuso
 38100 Trento - via Dogana, 1
 tel. 0461.220048

Polizia di Stato
 n. tel. Soccorso pubblico 113

Soccorso pubblico
 n. telefono 118

Telefono Azzurro
 per segnalazioni in casi di violenza su minori
 tel. 1.96.96

Uffici Giudiziari
 Giudice tutelare c/o pretura di Trento
 38100 Trento - via Vannetti, 16
 tel. 0461.230672-230793

Uffici Giudiziari
Tribunale e Procura della Repubblica per i Minorenni
38100 Trento - via Rosmini, 71
tel. 0461.237221-220111

LAVORO E FORMAZIONE

Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento
38100 Trento - via Brennero, 182
tel. 0461.803800 – fax 0461.824315
e-mail: info@artigiani.tn.it
<http://www.artigiani.tn.it>

Associazioni Industriali della Provincia di Trento
38100 Trento - via A. De Gasperi, 77
tel. 0461.932500 - fax 0461.933551
e-mail: info@assindustria.tn.it
<http://www.assindustria.tn.it>

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura
38100 Trento - via Calepina, 13
tel. 0461.887111 – fax 0461.986356
38058 Rovereto – via Bezzi, 8
tel. 0464.438472 – fax 0461.438474
e-mail: info@tn.camcom.it
<http://www.tn.camcom.it>

Coldiretti Trento
38100 Trento – via Giusti, 40
tel. 0461.915575-884
<http://www.coldiretti.it>

CONF. S.A.L.
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori
38100 Trento – passaggio Peterlongo, 2
tel. 0461.238717

Confederazione Italiana Agricoltori
38100 Trento – via E. Maccani, 199
tel. 0461.420969
<http://www.confagricoltura.it>

Confesercenti del Trentino
38100 Trento – via Maccani, 207
tel. 0461.434200 – fax 0461.434243
e-mail: confesercenti@rezia.it
<http://www.tnconfesercenti.it>

Donna Impresa
c/o Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento
38100 Trento - via Brennero, 182
tel. 0461.803800 – fax 0461.824315
e-mail: info@artigiani.tn.it
<http://www.donneimpresa.it>

Federazione Trentina della Cooperazione
38100 Trento – via Segantini, 10
tel. 0461.898111 – fax 0461.985431
e-mail: ftcoop@ftcoop.it
<http://www.cooperazionetrentina.it>

INAIL – Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli
Infortuni sul Lavoro
38100 Trento – via Gazzoletti, 1
tel. 0461.374211 – fax 0461.374202
e-mail: trentino@inail.it
<http://www.inail.it/trentino>

INPS – Istituto Nazionale Previdenza Sociale
Direzione provinciale
38100 Trento – via Orfane, 8
tel. 0461.886511 – fax 0461.886666
n.verde 803.164
<http://www.inps.it>

Patronato A.C.A.I.
38100 Trento – via Pozzo, 30
tel. 0461.234672
<http://www.acainazionale.it>

Patronato A.C.L.I.
38100 Trento – via Roma, 57
tel. 0461.277227 – fax 0461.277228
e-mail: trento@patronato.acli.it
<http://www.patronato.acli.it>

Patronato E.N.A.P.A.
38100 Trento – via Guardini, 73
tel. 0461.820677-823346 – fax 0461.825837
<http://www.enapa.it>

Patronato Fe.n.a.i.a.
38100 Trento – corso Buonarroti, 56
tel. 0461.263812

Patronato I.n.a.c.-C.i.a.
38100 Trento – via Maccani, 199
tel. 0461.420969-421230 – fax 0461.422259

Patronato INAS-CISL
38100 Trento – via S. Croce, 63
tel. 0461.215252 – fax 0461.269211
e-mail: trentino@inas.it
<http://www.inas.cisl.it>

Patronato Inca Cgil
38100 Trento – via Muredei, 8
tel. 0461.303977-421649
e-mail: trento@inca.it
<http://www.inca.it>
<http://www.cgil.tn.it/servizio/patronato>

PensPlan
Centrum Pensplan spa
38100 Trento – via Mantova, 32
tel. 0461.274800 – fax 0461.984147
n.verde 800.991.177
e-mail: info@pensplan.com
<http://www.pensplan.com>

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia Provinciale per l'assistenza e la previdenza integrativa
Piazza Silvio Pellico, 8/1 - Trento -
tel. 0461/493272-1 - E-mail: agenzia.prev@provincia.tn.it
<http://www.provincia.tn.it>

Provincia Autonoma di Trento
Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro
38100 Trento – via Gilli, 4
tel. 0461.494001 – fax 0461.494034
<http://www.provincia.tn.it>

Provincia Autonoma di Trento
Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro
Agenzia del Lavoro
38100 Trento – via Guardini, 75
tel. 0461.496007 – fax 0461.496054
n.verde 800.264.760
<http://www.agenzialavoro.tn.it>

Provincia Autonoma di Trento
Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro
Servizio Lavoro
38100 Trento - via Gilli, 4
tel. 0461.494001
<http://www.provincia.tn.it>

Provincia Autonoma di Trento
Sportello Orientamento Formativo Territoriale – S.O.F.T.
38100 Trento - viale Verona, 141
n.verde 800.163.870
e-mail: sportello.orientamento@provincia.tn.it
<http://www.fse.provincia.tn.it>

Sindacato CGIL del Trentino
38100 Trento – via Muredei, 8
tel. 0461.303911 – fax 0461.303900
<http://www.cgil.tn.it>

Sindacato CISL del Trentino
38100 Trento – via S. Croce, 61
tel. 0461.215111 – fax 0461.237458
<http://www.cisltn.it>

Sindacato UIL del Trentino
38100 Trento – via Matteotti, 20/1
tel. 0461.376111 – fax 0461.376199
e-mail: uil.tn@flashnet.it
<http://www.uiltn.it> –

Unione Commercio, Turismo e Attività di servizio
della Provincia di Trento
38100 Trento - via Solteri, 78
tel. 0461.880111
e-mail: info@ucts.tn.it
<http://www.ucts.tn.it>

SALUTE, FAMIGLIA E MINORI

Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari
tel. 0461.364111
e-mail: urp@apss.tn.it
<http://www.apss.tn.it>

Ambulatorio pediatrico e ginecologico
38100 Trento – via F.lli Bronzetti, 1
tel. 0461.912763

Consorzio Promo Care
Sportello informativo per i servizi di cura
38100 Trento – vicolo Galasso, 13
tel. 0461.237347
e-mail: info@promocare.it

Consultori familiari

Borgo Valsugana: Piazzetta Ceschi, 1 – tel. 0461.753222

Cles: via Doss Pez, 22 - tel. 0463.422132

Pergine Valsugana: via S. Pietro, 22 – tel. 0461.515367

Riva del Garda: via Rosmini, 5/B - tel. 0464.582706

Rovereto: via S. Giovanni Bosco, 8 - tel. 0464.453675

Tione: via Pinzolo, 66 – tel. 0465.326383-328233

Trento: via Petrarca, 1 - tel. 0461.239966-982456

Casa di accoglienza alla vita Padre Angelo

38100 Trento - viale Bolognini, 28

tel. 0461.911666

Casa Tridentina della Giovane (A.c.i.s.j.f.)

38100 Trento – via Prepositura, 58

tel. 0461.234315 – fax 0461.230969

<http://www.acisjf.it>

Centro Aiuto alla Vita – Consulenza, ascolto donne in gravidanza

38100 Trento - piazza D'Arogno, 7

tel. 0461.220121 – fax 0461.220121

SOS vita Movimento per la vita

n.verde 800.813.00

e-mail: centroaiutovitatrento@virgilio.it

<http://www.mpv.org>

Comunità Murialdo

38100 Trento - via Endrici, 27

tel. 0461.231320

<http://www.murialdo.org>

Opera Famiglia Materna

38068 Rovereto - via Saibanti, 6

tel. 0464.435200 - Casa Accoglienza tel. 0464.435044

e-mail: ofm@famigliamaterna.org

<http://www.famigliamaterna.org>

Ospedali presso cui è possibile l'effettuazione della diagnosi prenatale e dell'interruzione volontaria della gravidanza:

Ospedale S. Chiara
38100 Trento - largo Medaglie d'Oro, 9
tel. 0461.903111 – fax 0461.903462

Presidi ospedalieri di:

Ala: piazza S. Giovanni XXIII, 13 – tel. 0464.675811
Arco: via Capitelli, 48 - tel. 0464.582222
Borgo Valsugana: viale Vicenza, 9 - tel. 0461.755111
Cavalese: via Dossi, 17 - tel. 0462.242111
Cles: viale De Gasperi, 31 - tel. 0463.660111
Mezzolombardo: via Alpini, 1 - tel. 0461.611111
Rovereto: C.so Verona, 4 - tel. 0464.453111
Tione: Via Ospedale, 8 - tel. 0465.331111

Progetto 92 Cooperativa di Solidarietà Sociale a r.l.
38100 Trento - via Ragazzi del '99, 33
tel. 0461.934633 – fax 0461.391810
e-mail: segreteria@progetto92.net
<http://www.progetto92.it>

Provincia Autonoma di Trento
Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro
Servizio per le politiche sociali
38100 Trento - via Gilli, 4
tel. 0461.494110 – fax 0461.494149
<http://www.provincia.tn.it>

Provincia Autonoma di Trento
Dipartimento Istruzione
Servizio Scuola Materna
38100 Trento - via Gill, 3
tel. 0461/496955 - fax 0461/496999
<http://www.provincia.tn.it>

Punto d'Incontro
38100 Trento – via Travai, 1
tel. 0461.984237

Servizi comprensoriali socio-assistenziali:

Borgo Valsugana - tel. 0461.755565

Cavalese - tel. 0462.241391

Cles - tel. 0463.601638-9

Malè - tel. 0463.901029

Pergine Valsugana - tel. 0461.519600

Pozza di Fassa - tel. 0462.764500

Primiero - tel. 0439.64641

Riva del Garda - tel. 0464.517729

Rovereto - tel. 0464.484211

Tione - tel. 0465.339526

Trento - tel. 0461.412279

Tagesmutter "Il Sorriso"

38100 Trento – via Zambra, 11

tel. 0461.407030 – fax 0461.407031

e-mail: segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it<http://www.tagesmutter-ilsorriso.it>**Villa S. Ignazio s.c.a r.l.**

38100 Trento – via alle Laste, 22

tel. 0461.238720 – fax 0461.236353

e-mail: vsi@vsi.it<http://www.vsi.it>**Villaggio del Fanciullo SOS**

38100 Trento – Gocciadoro via Gmeiner, 25

tel. 0461.384100 – fax 0461.384103

e-mail: info@sostrento.it<http://www.sostrento.it>**ASSOCIAZIONI VARIE****A.D.Ele – Associazione Donne Elettrici**

c/o Studio avv. Annelise Filz

38100 Trento – via Calepina, 65

e-mail: adele.progettodonna@libero.it

A.F.A.M.U.T. – Associazione Famiglie Minorati Udito
38100 Trento - via Piave, 108
tel. 0461.237450

A.G.A.P. – Associazione Genitori Adottivi e Preadottivi
38100 Trento – via Ghiaie, 18
tel. 0461.923572
e-mail: info@agap-trento.org
<http://www.agap-trento.org>

A.I.E.S. – Associazione per l'informazione e l'educazione sessuale
38100 Trento - via Coni Zugna, 9
tel. 0461.925412

A.L.F.I.D. – Associazione Laica Famiglie in Difficoltà
38100 Trento – via S. Francesco d'Assisi, 10
tel. 0461.233528-235008 – fax 0461.235008

A.M.A. Auto Mutuo Aiuto
38100 Trento – via Torre d'Augusto, 2/1
tel. 0461.239640
Punto famiglie
38100 Trento – corso Buonarroti, 55
tel. 0461.420669

A.N.F.A.A. - Associazione Nazionale Famiglie Affidatarie e Adottive
38100 Trento – via Endrici, 27
tel. 0461.848027 – fax 0461.246981
e-mail: trento@anfaa.it
<http://www.anfaa.it>

A.N.F.F.A.S. Trentino Onlus
Associazione Nazionale Famiglie Fanciulli Adulti Subnormali
38100 Trento - via Trener 8
tel. 0461.407511 – fax 0461.407500
e-mail: associazione@anffas.tn.it
<http://www.anffas.tn.it>

A.P.A.S. Associazione Provinciale Aiuto sociale per i Detenuti e i Dimessi dagli Istituti di Pena
38100 Trento - via S. M. Maddalena, 11
tel. 0461.239200 – fax 0461.238323
e-mail: apas.tn@tin.it

Associazione Clessidra
38100 Trento – via Gramsci, 27
tel. 0461.913173

Associazione Donne In Cooperazione
38100 Trento – via Segantini, 10
tel. 0461.898613 – fax 0461.985431
e-mail: ftcoop@ftcoop.it
<http://www.cooperazionetrentina.it>

Associazione Famiglie per l'accoglienza
38100 Trento – via Castelbarco, 22
tel. 0461.234635

Associazione Famiglie Tossicodipendenti
38100 Trento - via Verruca, 1
tel. 0461.232319
n.verde 800.905.403
<http://www.aftonlus.it>

Associazione Italiana Persone Down A.I.P.D. onlus
38100 Trento – via Matteotti, 22
tel. 0461.930356 – fax 0461.930356
e-mail: aipd.trento@virgilio.it

Associazione Minori onlus
38100 Trento – via Lunelli, 42
tel. 0461.821232

Associazione Prospettive per la valorizzazione delle risorse umane
38100 Trento – via Sighele, 3
tel. 0461.913270

Associazione Provinciale Problemi dei Minori
38100 Trento – piazza Portela, 11
tel. 0461.220041

Azzurro Donna
38100 Trento – piazza C. Battisti, 13
tel. 0461.235946 – fax 0461.235964
<http://forzatrento.interfree.it>
<http://www.forza-italia.it>

Banca del tempo
38100 Trento - via Coni Zugna, 9
tel. 0461.913555
e-mail: bancadeltempo.trento@katamail.com

C.I.R.S. – Comitato Italiano per il Reinserimento Sociale
38100 Trento - via Taramelli, 17
tel. 0461.985522

Centro Italiano Femminile - C.I.F.
38100 Trento - via Suffragio, 63
tel. 0461.230023
e-mail: cif.tn@virgilio.it

Cooperativa Sociale Punto d'Approdo
38068 Rovereto – via Valbusa Grande, 48
tel. 0464.421707 – fax 0464.422049
e-mail: puntoapprodo@libero.it

Coordinamento Donne
38100 Trento - via Stoppani, 3/2

Coordinamento Donne Acli
38100 Trento – via Roma, 57
tel. 0461.277277 – fax 0461.277278
e-mail: coordinamentodonne@aclitrentine.it
www.aclitrentine.it

Coordinamento Donne CGIL del Trentino
38100 Trento – via Muredei, 8
tel. 0461.303911 – fax 0461.303900
<http://www.cgil.tn.it>

Coordinamento Donne CISL del Trentino
38100 Trento – via S. Croce, 61
tel. 0461.215111 – fax 0461.237458
<http://www.cisltn.it>

Coordinamento Donne UIL del Trentino
38100 Trento – via Matteotti, 20/1
tel. 0461.376111 – fax 0461.376199
e-mail: uil.tn@flashnet.it
<http://www.uiltn.it>

F.I.D.A.P.A. – Sezione di Trento
c/o Circ. Culturale Rosmini
38100 Trento – via Dordi, 8
tel. 0461.239994
<http://www.fidapa.it>

L'Acqua che balla – Associazione Culturale Educativa
Associazione di Ostetriche
38100 Trento - via Dordi, 15
tel. 0461.237460
<http://www.nascereacasa.it>

La Ventessa
Associazione Donne per lo sviluppo ecosostenibile
Valle di Cembra
38030 Lisignago – via Pozzo, 56
tel. 0461.683676 - e-mail: ventessa@simail.it

MOICA – Movimento Italiano Casalinghe
38100 Trento - via S. G. Bosco, 3
tel. 0461.891370
<http://www.moica.it>

Società Italiana delle Letterate di Trento
c/o Giovanna Covi
38100 Trento – via della Collina, 31/1
<http://www.societadelleletterate.it>

Soroptimist International Club di Trento
c/o Circ. Culturale Rosmini
38100 Trento – via Dordi, 8
tel. 0461.239994
<http://www.soroptimist.it>

IMMIGRAZIONE

AMIC Associazione Mediatori Interculturali
38100 Trento – via Giusti, 24
tel. 0461.816019
e-mail: ass_amic@libero.it

Associazione di Volontariato Donne Immigrate Agora
38100 Trento – via Fermi, 3
tel. 0461.930838

A.T.A.S. - Associazione Trentina Accoglienza Stranieri onlus
38100 Trento - Via Madruzzo, 17
tel. 0461.263330
e-mail: info@atas.tn.it
www.atas.tn.it

Centro Interculturale delle Donne UJAMAA'
(c/o Coordinamento Donne)
38100 Trento - via Stoppani, 3/2

CINFORMI
Centro informativo per l'immigrazione
38100 Trento - via Zambra, 11
tel. 0461.820370 – fax 0461.821467
Call Center plurilingue: 800.991161
e-mail: cinformi@provincia.tn.it
<http://www.immigrazione.provincia.tn.it>

Comunità islamica del Trentino Alto Adige
38100 Trento - via Vivaldi, 14/1
tel. 0461.910716 – fax 0461.396392
e-mail: islam.trento@tin.it

ORIENTAMENTO SESSUALE

Arcilesbica e Arcigay

38100 Trento - largo Nazario Sauro, 11

tel. e fax 0461.260201

Linea Lesbica ogni I e III mercoledì del mese, dalle 20.00 alle 22.00

Telefono amico Gay ogni giovedì sera, dalle 20.30 alle 22.30

<http://www.arcigay.it>

<http://www.arcilesbica.it>

<http://www.geocities.com/laltravenere>

<http://www.agtrentino.org>

Centro di ricerca e di studi giuridici comparati sull'orientamento sessuale

10134 Torino - via Giordano Bruno, 80

tel. 011.3040934 - fax 011.3045819

<http://www.cersgosig.informagay.it>

ILGA Europe - International Lesbian and Gay Association

1040 Bruxelles - avenue de Tervueren, 94

tel. + 30 2 609 54 10

<http://www.ilga-europe.org>

Settore Nuovi Diritti - CGIL

00198 Roma - Corso d'Italia, 25

tel. 06.8476390 - fax 06.8476337

<http://www.cgil.it>

