



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

 *agenzia Regionale del Lavoro*

donna E lavoro

**una guida pratica
per le donne
dalla ricerca del lavoro
alla pensione**

*Per generazioni, le donne hanno lavorato come portatrici di pace,
sia nelle loro famiglie che nelle loro società.
Hanno fornito gli strumenti per la costruzione di ponti piuttosto che di muri.*

Kofi Annan
Segretario Generale delle Nazioni Unite
8 marzo 2000



presentazione

“Donna e Lavoro” nasce l'otto marzo e vuole attribuire a questa data una valenza non puramente celebrativa, ma quella di un'utile occasione di riflessione e di attivazione concreta di strumenti per realizzare il diritto alle pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e favorire il raggiungimento di un soddisfacente livello di qualità della vita per ciascuna donna, dall'inizio al termine della carriera professionale.

La Guida è uno strumento informativo e di orientamento per le donne che si muovono alla ricerca di un lavoro e che intendono perseguire la loro personale realizzazione anche attraverso l'attività professionale.

Strutturato per sezioni corrispondenti a diverse fasi della vita lavorativa, il volume propone una serie di indicazioni e suggerimenti utili ai fini della formazione, dell'inserimento e dell'uscita dal mondo del lavoro e offre diversi spunti di riflessione sul progressivo avanzare delle donne nei contesti professionali, formativi e di specializzazione.

Sottolineo l'idea delle donne che avanzano poiché in questo procedere è ravvisabile un percorso sociale che evolve in modo naturale.

Il panorama lavorativo va sempre più cambiando, anche in relazione alla crescita e alla specializzazione dei servizi al femminile, e questo rafforza i processi di innovazione nei campi dell'economia, della politica e della società, tradizionalmente concepite e governate “al maschile”.

In un mondo produttivo in continua evoluzione è quindi fondamentale per le donne percorrere le strade segnate dalla storia dell'emancipazione femminile attraverso il lavoro, in quanto ambito privilegiato all'interno del quale è possibile esprimere capacità e attitudini, in una prospettiva della diversità di genere che produce confronto e ricchezza.

Sotto questa luce, e in un'ottica di orientamento all'azione, la guida tratta i temi della formazione, della ricerca, dell'ingresso e dell'uscita nel mondo del lavoro, i problemi della conciliazione tra lavoro e vita privata, e le questioni

legate alla tutela della donna lavoratrice, seguendo un percorso cronologico che va dalla preparazione al lavoro fino al termine della vita lavorativa, nella prospettiva di un giusto riconoscimento dell'attività prestata e del perdurare di una rilevante significatività sociale.

La trattazione delle problematiche della conciliazione fra lavoro e vita privata trovano ampio spazio nella guida, con l'obiettivo di dare informazioni e spunti sul come rendere sostenibile la connaturata "doppia presenza" femminile e al contempo tutelare la donna, in quanto tale e in quanto lavoratrice.

In conclusione, nel presentare questo strumento, pensato per agire, è mio auspicio che le informazioni e le conoscenze offerte possano stimolare e favorire l'accesso delle donne nel mondo del lavoro, in modo consapevole e autonomo, senza rinunciare alla loro identità femminile.

È mio augurio, inoltre, che la consapevolezza del ruolo fondamentale delle donne nelle istituzioni pubbliche e nella politica sia di forte stimolo per una maggiore presenza femminile nelle posizioni di governo dei sistemi lavorativi, politici e sociali.

Maria Maddalena Salerno
*Assessore Regionale del Lavoro, Formazione Professionale
Cooperazione e Sicurezza Sociale*

indice

introduzione	9
differenze di genere nel mondo del lavoro	11
mi preparo per il lavoro: la formazione	15
formarsi bene per lavorare meglio	15
mondi nuovi: il servizio civile nazionale	16
istruzioni per l'uso: la formazione professionale regionale	18
istruzioni per l'uso: i congedi formativi	20
cerco lavoro	23
l'orientamento al lavoro secondo un approccio di genere	23
la ricerca attiva del lavoro	24
istruzioni per l'uso: la lettera di presentazione	26
istruzioni per l'uso: il curriculum vitae	27
istruzioni per l'uso: il colloquio di selezione	28
gli strumenti di inserimento al lavoro	31
mondi nuovi: la ricerca del lavoro attraverso Internet	32
istruzioni per l'uso: i tirocini facoltativi di orientamento dell'Università di Cagliari	34
tirocini tutti rosa	35
lavoro!	37
cambiano le donne, cambia il lavoro	37
le Pari Opportunità in Europa	39
mondi nuovi: fare carriera	40
la Sardegna per le donne: le Pari Opportunità nella programmazione regionale	41
il lavoro dipendente	44
istruzioni per l'uso: le procedure di assunzione	44
istruzioni per l'uso: i contratti che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	45
il lavoro a tempo parziale	45
il lavoro ripartito	48
il telelavoro	49
istruzioni per l'uso: i contratti flessibili: oggi si può lavorare anche così	51
il lavoro a progetto	51
il lavoro intermittente	54
il lavoro autonomo	56
l'impresa di fare impresa	56
mondi nuovi: i Comitati per l'Imprenditoria Femminile	57
istruzioni per l'uso: il business plan	58
istruzioni per l'uso: azioni positive per l'imprenditoria femminile L. 25-02-92, n. 215	61
mondi nuovi: le nuove parole del credito	62
la cooperazione sociale	65
lavorare senza confini	67
istruzioni per l'uso	68
mondi nuovi: il consulente EURES	71

il lavoro delle donne immigrate	73
la sicurezza e la prevenzione: i servizi dell'INAIL	79
istruzioni per l'uso: l'assicurazione per le casalinghe	80
gli altri servizi dell'INAIL	82
organizzo il mio tempo	87
un tempo al femminile: la conciliazione di tempi di vita e di lavoro	87
la Sardegna per le donne: il tema della conciliazione nel Programma Operativo Regionale	90
istruzioni per l'uso: i congedi a tutela della maternità e della paternità	93
istruzioni per l'uso: altri congedi	102
i servizi socio-assistenziali	105
mondi nuovi: i nidi aziendali	108
istruzioni per l'uso: prestazioni a sostegno del reddito	110
vado in pensione	115
istruzioni per l'uso: la pensione di vecchiaia	115
istruzioni per l'uso: la pensione di anzianità	117
istruzioni per l'uso: incentivo al posticipo della pensione (bonus)	118
istruzioni per l'uso: il fondo pensione per le casalinghe	119
mondi nuovi: l'invecchiamento attivo	120
mi tutelo: le donne per le donne	123
la Consigliera di parità: donne tra diritti e opportunità	123
la figura della Consigliera di parità	124
istruzioni per l'uso: ti puoi rivolgere alla Consigliera di parità	125
istruzioni per l'uso: guida alla costituzione del Comitato per le Pari Opportunità	126
nuove parole, vecchi problemi: il mobbing	128
nuove parole, vecchi problemi: molestie sessuali sul luogo di lavoro	131
la Commissione Regionale per le Pari Opportunità	135
le Pari Opportunità nel lavoro che cambia	136
leggi da leggere	139
parole per lavorare	149
l'isola delle donne	177
mi preparo al lavoro: la formazione	177
cerco lavoro	178
lavoro!	184
organizzo il mio tempo	194
vado in pensione	199
mi tutelo: le donne per le donne	204



introduzione

L'Agencia Regionale del Lavoro, attraverso la pubblicazione "Donna e Lavoro", realizzata in collaborazione con l'Assessorato Regionale del Lavoro, propone per la prima volta l'esperienza di una guida operativa rivolta a tutte le donne e riguardante il rapporto tra lavoro e universo femminile che, com'è noto, è reso ancora più complesso dalla molteplicità di ruoli che le donne rivestono nelle diverse fasi della vita.

Per questo, l'idea conduttrice della guida è stata quella di seguire, in modo chiaro e concreto, un ipotetico percorso lavorativo femminile, dal momento della formazione in vista della scelta del lavoro a quello dell'uscita dal mercato del lavoro al termine della carriera, corredato da una serie di approfondimenti sui temi più legati alla specificità femminile.

L'approccio scelto è quello concreto, di "istruzioni per l'uso" come le abbiamo volute chiamare, con un linguaggio accessibile, in grado di raggiungere il pubblico femminile al di là delle differenze sociali e culturali.

Gli obiettivi dichiarati della guida sono quelli di:

- offrire elementi precisi e operativi circa le opportunità e le specificità del lavoro femminile, sia come normativa incentivante sia come normativa di tutela;
- analizzare in modo puntuale e sintetico i problemi vecchi e nuovi legati alla presenza del lavoro nella vita delle donne;
- aiutare a conoscere meglio il linguaggio proprio delle norme e quello tecnico legato ai temi delle pari opportunità;
- fornire un esauriente quadro di riferimento sulle normative vigenti sui temi oggetto della guida;
- fornire un quadro il più possibile completo delle realtà che, nel territorio dell'isola, possono aiutare le donne a muoversi sempre meglio nel mondo del lavoro attraverso informazioni, consulenze, aiuti mirati.

C'è un altro obiettivo, meno dichiarato, ma che sorregge l'intero lavoro che oggi potete leggere: quello di favorire, attraverso i piccoli tasselli di infor-

mazioni raccolte, un cambiamento culturale concreto. Per questo è stata attivata, attorno a questa piccola pubblicazione, una rete di collaborazioni istituzionali, individuate per la loro peculiare competenza, che hanno creato la struttura stessa della guida. Fra queste spiccano le donne che hanno ruoli di rappresentanza nei vari livelli nella società.

Pur non avendo la pretesa di essere una guida esaustiva sulle tematiche del lavoro, l'analisi dei temi in essa proposti vanta da un lato il valore della competenza e allo stesso tempo risponde alle esigenze pratiche dell'utenza, nell'ottica di servizio propria dell'istituzione.

Non sono state trattate alcune specifiche tematiche, che sono attualmente oggetto di profondi mutamenti e trasformazioni (come ad esempio la riforma dei servizi per l'impiego), perché la finalità della pubblicazione è quella di offrire un apporto il più possibile valido e duraturo nel tempo, a prescindere dalla specifica contingenza dei tempi.

In questo senso l'Agenzia si propone come un catalizzatore di rapporti istituzionali finalizzati alla migliore realizzazione di obiettivi comuni a favore dei cittadini.

Michele Valle
Direttore pro tempore
Agenzia Regionale del Lavoro



differenze di genere nel mondo del lavoro

Le donne non sono mai state tanto libere ed emancipate come lo sono oggi nelle società occidentali: il secolo scorso ha infatti portato loro nuove opportunità di scelta e un riconoscimento sociale mai avuto prima, un miglioramento della qualità della vita legato anche alla possibilità di esaltare la loro specificità e di vivere anche di opportunità e di desideri e non solo di bisogni e di necessità.

L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ha in parte influenzato e modificato il modo di lavorare e lo stesso concetto di lavoro a cui sono stati attribuiti nuovi significati: il lavoro è stato infatti in parte assimilato a quello di risposta ai bisogni dell'altro come conseguenza dell'orientamento delle donne a prendersi cura delle cose e delle persone; l'autorealizzazione personale è diventato il criterio primario di valutazione sia nella scelta del lavoro che nel giudizio sulla propria attività lavorativa e la domanda di soggettività è aumentata enormemente nei principali ambiti di vita in cui l'individuo agisce.

Dopo un intero secolo attraversato da percorsi di consapevolezza da parte delle lavoratrici, c'è ancora molto da fare sul rapporto donna-lavoro, si sente ancora il bisogno di interrogarsi sulle connessioni tra genere e lavoro, infatti nonostante il mondo del lavoro richieda oggi delle caratteristiche e competenze considerate tipicamente femminili, esiste ancora, con numeri allarmanti, il fenomeno della divisione sessuale del lavoro che non fa altro che ripeterpetuare vecchi stereotipi che continuano ad influenzare la costruzione dell'identità personale e di genere delle nuove generazioni.

Tuttavia, la crescita della partecipazione femminile al mondo del lavoro mette in evidenza anche un dato negativo, cioè il fatto che il fenomeno della disoccupazione è soprattutto femminile.

Nonostante i dati confortanti relativi al miglioramento della qualità occupazionale, all'aumento dei tassi di occupazione e alla riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro (vertice Europeo di Innsbruck sull'occupazio-

zione femminile, 1997) si registra ancora quasi dappertutto uno svantaggio delle donne rispetto agli uomini.

La donna è da sempre pluricollocata e, più di ogni altro individuo, ha subito le difficoltà derivanti dalle molteplici appartenenze, in primis la dicotomia tra famiglia e lavoro. Si parla di doppio ruolo e di doppia presenza per indicare la condizione esistenziale della donna continuamente divisa tra famiglia e lavoro, due dimensioni non solo sostanzialmente diverse ma spesso radicalmente contrapposte.

Il passaggio dalla preminenza del ruolo espressivo nell'ambito familiare ad un più incerto profilo definito da diverse collocazioni è recente, legato al superamento di una concezione che vedeva la donna come una custode delle relazioni familiari privatizzate, in contrapposizione all'uomo che esercitava un ruolo maschile strumentale e pubblico. Alla base di questa concezione stava l'idea che la donna veniva definita come modello carente, mancante delle caratteristiche maschili, le uniche in grado di definire una piena identità adulta. Una visione di questo tipo ha incontrato nel tempo numerose smentite, sia sul piano della riflessione antropologica che sul piano della realtà sociale nella quale la donna ha dimostrato di essere in grado di assumere ruoli e responsabilità che escono dall'ambito del privato, riuscendo a coniugare tempi del lavoro, tempi della famiglia e tempi della cura. Il femminile è stato sempre associato al privato, al "dentro", al mondo della casa e dell'amore; il maschile al suo opposto, al "fuori", al pubblico e al potere. Ciò che ha portato a una differenziazione eccessiva tra la sfera pubblica e privata, attribuendo a ciascuna un carattere prevalentemente maschile e femminile, è stata la credenza che le differenze tra i sessi e la divisione del mondo in pubblico e privato siano naturali, oltre la convinzione che una gerarchia autoritaria sia inevitabile.

Il paradosso è evidente: ogni società considera naturale la propria divisione del lavoro, ma in società diverse ci sono tipi diversi di divisione del lavoro e se è vero che in quasi tutte le comunità la preparazione del cibo è prerogativa delle donne, non si può però affermare tuttavia che procurare il cibo sia prerogativa esclusiva degli uomini.

Con il passaggio dal villaggio alla città e la successiva industrializzazione è cresciuto il prestigio degli uomini a spese di quello delle donne e la subor-



La subordinazione femminile si è rafforzata assumendo caratteristiche particolari. La prima situazione di subordinazione riguarda le casalinghe e le donne impiegate nel lavoro nero a domicilio, la cui produzione è invisibile, in quanto la donna è considerata parte della popolazione non attiva. La seconda situazione riguarda tutte le donne che svolgono lavoro extra-domestico; la loro subordinazione sul posto di lavoro è legata alla gerarchia dei sessi e non a motivi reali, così come l'impegno mostrato sul lavoro o la professionalità. Un'altra situazione riguarda invece i costi pagati dalle donne quando riescono a sottrarsi in parte alla subordinazione: nei rari casi in cui la donna occupa nel mercato del lavoro maschile una posizione competitiva, è spesso fatta oggetto di sanzione sociale. Mentre l'uomo viene valorizzato grazie alla sua occupazione professionale, la carriera professionale della donna è spesso associata a un giudizio di rinuncia alla femminilità, alla maternità e più in generale ad una vita personale soddisfacente, oppure viene considerata un'ambizione ingiustificata a scapito di marito e figli. Il lavoro extra-domestico delle donne risulta tanto più sanzionato quanto più risponde a desideri di autonomia e autorealizzazione, mentre è meglio accettato se è dettato da esigenze economiche familiari. Secondo questa mentalità il lavoro non deve entrare in conflitto con l'impegno primario nella sfera domestica, come dimostra il fatto che le professioni tradizionalmente riservate alle donne sono quelle che rappresentano un'estensione del lavoro domestico e che richiedono capacità quali l'attenzione e la precisione, ritenute tradizionalmente femminili.

L'occupazione femminile presenta ancora delle connotazioni particolari come l'addensarsi delle donne nel settore terziario (specificamente nei lavori caratterizzati da relazionalità, "cura e cultura di servizio"), la lentezza e la "faticosità" con cui le donne si sono accostate ai lavori del settore cosiddetto produttivo, in particolare ai mestieri e alle professioni più intrise di saperi tecnici.

Questa situazione si è verificata un po' in tutti i paesi avanzati, anche in quelli in cui da più tempo sono in vigore normative di parità. Questa situazione non è esente da grandi rischi per le donne; infatti la crescente diffusione delle tecnologie anche nel settore terziario può produrre fenomeni analoghi a quelli già verificatisi nei settori produttivi, come l'espulsione di

forza lavoro femminile, le difficoltà di accesso, la ghettizzazione nelle mansioni e nelle qualifiche più basse.

A fronte di una società che pare essere ormai disposta a riconoscere alle donne la libertà di scelta nell'ambito professionale, permane una organizzazione del lavoro che tende a privilegiare gli uomini e a ridisegnare, sullo stereotipo dell'uomo adulto lavoratore, tempi e modalità di esercizio delle professioni. Grazie alla presenza delle donne nei diversi ambiti professionali si è avviato in questi ultimi anni un dibattito sulla riorganizzazione del lavoro e sulla sua ridefinizione. Il lavoro viene ripensato in rapporto a un codice simbolico femminile, e non più solo in rapporto a quello maschile, implicando così il trasferimento, all'interno del lavoro professionale, di logiche, capacità e atteggiamenti tipici dell'esperienza femminile.

Ciò che continua a restare problematico per le donne è la connessione possibile tra lavoro extradomestico e lavoro domestico, soprattutto in alcuni momenti del ciclo di vita. Per superare la dicotomia tra famiglia e lavoro è necessario trovare una certa continuità tra queste due dimensioni, generalmente considerate in antagonismo. Per fare questo deve cambiare la cultura del lavoro, con maggiore attenzione alla risposta ai bisogni e con il riconoscimento della centralità degli aspetti relazionali della famiglia. La richiesta di politiche sociali in materia di lavoro può agevolare il lavoro delle donne.

Per molte donne gli ultimi decenni del secolo appena concluso hanno rappresentato un'epoca nella quale le possibilità di scegliere sono notevolmente aumentate. Le donne hanno potuto sposarsi ed avere figli in piena consapevolezza, lavorare in casa e/o fuori, oppure condurre una vita da single soddisfacente. Tuttavia, anche per i mutamenti nel mercato del lavoro che spesso molte ne esclude, altrettante sono le giovani che non riescono a realizzare i desideri nuovi né quelli vecchi.

Per questo la formazione e l'orientamento di genere, insieme a nuove politiche sociali e lavorative, possono avere un ruolo cruciale per gestire il difficile rapporto tra le donne e il mondo del lavoro.

Silvia De Simone
Dipartimento di Psicologia
Università di Cagliari



mi preparo per il lavoro: la formazione



formarsi bene per lavorare meglio

Uno degli obiettivi strategici dell'Unione Europea è il passaggio verso un'economia e una società basata sulla conoscenza. In questo modello di società riveste una cruciale importanza l'aggiornamento dell'informazione, delle conoscenze e delle competenze.

Le conoscenze, le competenze e i modi di comprensione appresi da bambini o adolescenti, nell'ambito della famiglia, della scuola della formazione, dell'istruzione superiore o dell'Università non saranno valide per tutta la vita.

Il progresso, le nuove tecnologie, la globalizzazione impongono di ricorrere ad un aggiornamento della nostra formazione durante tutto l'arco della vita (la cosiddetta formazione continua).

Il grado di consapevolezza che l'impresa attribuisce all'investimento in formazione risulta ormai elevato: molti imprenditori affrontano i costi con l'aspettativa di un ritorno economico in termini di maggiore produttività, migliore organizzazione e funzionalità dell'azienda.

Si avverte già la tendenza a sostituire progressivamente parte della formazione svolta in aula, con nuove modalità formative, quali giornate di studio (work shop), formazione a distanza (FAD), che hanno più il carattere della formazione continua e la formazione nel posto di lavoro col supporto del Tutor in maniera da fondere insieme apprendimento e lavoro, anche per sottrarre meno ore alla normale attività lavorativa.

Il sistema permanente di rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del territorio regionale, a partire da quelli espressi dalle imprese e dalle pubbliche amministrazioni locali, ma anche dal territorio nei diversi settori sociali, aiuta a rispondere, in modo puntuale alle tante e diversificate esigenze evidenziate da titolari dei processi produttivi, favorendo la crescita dell'occupazione. La qualifica di generico non trova, ormai, più riscontro nella realtà, mentre è necessario possedere quelle professionalità spendibili

nel mercato del lavoro e ricorrere alla formazione permanente per coloro che risultano già occupati.

La partecipazione alla formazione della componente femminile sarda, già a buoni livelli, continuerà a crescere; infatti le donne continueranno ad usufruire di molti corsi per la promozione delle pari opportunità nei vari ambiti.

— mondi nuovi —

Il servizio civile nazionale

Il servizio civile nazionale è stato istituito con la Legge 6 marzo 2001 n. 64, come libera scelta dell'individuo per concorrere alla difesa della Patria con mezzi ed attività non militari e favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale, a livello nazionale e internazionale.

Le specifiche finalità del servizio civile nazionale sono: promuovere la solidarietà e la cooperazione, a livello nazionale ed internazionale, con particolare attenzione alla tutela dei diritti sociali, ai servizi alla persona ed alla educazione alla pace tra i popoli; partecipare alla salvaguardia e tutela del patrimonio della Nazione, soprattutto nei settori ambientale, storico - artistico, culturale e protezione civile; nonché contribuire, in modo decisivo e significativo, alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani mediante attività svolte anche in Enti e Amministrazioni operanti all'estero: è rivolta particolare attenzione, dunque, all'aspetto formativo dei giovani volontari, dando la possibilità agli stessi di maturare la propria esperienza anche all'estero.

Con l'abolizione del servizio militare obbligatorio, il servizio civile diventa una scelta assolutamente volontaria e spontanea dell'individuo, e si configura come una nuova opportunità di crescita e arricchimento del volontario, sia sotto il profilo personale e umano sia dal punto di vista professionale.

A partire dal 1° gennaio 2005, con la sospensione della leva obbligatoria, possono presentare domanda tutti i cittadini italiani, senza distinzioni di sesso, con un'età compresa tra i 18 ed i 28 anni non compiuti alla data di presentazione della domanda.

Attualmente il servizio civile nazionale è interamente organizzato, gestito e coordinato a livello nazionale dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, che ha sede a Roma, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ma, a breve, buona parte delle competenze passeranno gradualmente in capo alle singole Regioni (anche se questo non comporterà grandi cambiamenti per chi deciderà di fare un'esperienza di servizio civile).

Ciascun ente e amministrazione, privata o pubblica, che intende impiegare giovani volon-

Alcuni settori produttivi in cui più forte è avvertita la necessità di una formazione qualificata sono: il turismo, la tutela e la valorizzazione dell'ambiente, la promozione di attività ludico-culturali, i servizi alla persona (con particolare riferimento agli anziani), la produzione e la commercializzazione di prodotti biologici, l'informatica, le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

tari presso le proprie sedi, dopo essersi iscritto all'apposito Albo (per il momento solo Nazionale), presenta all'UNSC (in futuro alla Regione competente) un dettagliato progetto d'impiego, in cui specifica le finalità e gli obiettivi che si intendono perseguire, le modalità per realizzarli, il numero di giovani che s'intendono impiegare, la durata del servizio e i criteri e le modalità di selezione.

L'UNSC esamina i progetti presentati: sulla base dei progetti approvati, ogni anno pubblica sulla Gazzetta Ufficiale e nel proprio sito Internet (www.serviziocivile.it) il relativo bando per la presentazione delle domande di partecipazione.

Nel bando è specificato il numero di volontari richiesti, i progetti per i quali sono possibili le candidature, il facsimile del modulo di domanda, da compilarsi a cura del volontario, la scadenza per la presentazione della domanda e la sede dell'Ente presso cui deve essere inviata.

I bandi possono essere più di uno nel corso dell'anno, a seconda delle specifiche esigenze e delle risorse finanziarie disponibili. In ogni caso, in prossimità dell'apertura del bando, viene data ampia e tempestiva pubblicità all'evento sia da parte dello stesso UNSC, sia da parte delle amministrazioni locali (attraverso le principali reti televisive nazionali e locali, attraverso la stampa, ma anche attraverso l'organizzazione di incontri, seminari e dibattiti organizzati ad hoc) e naturalmente viene data notizia sul sito internet dell'UNSC e degli altri enti e amministrazioni interessati.

I volontari validamente selezionati dagli enti percepiscono per tutta la durata del servizio una paga mensile che viene incrementata nel caso in cui il servizio si svolga all'estero, a seconda della specificità del progetto; per tutta la durata del servizio (12 mesi) è garantita, per ogni volontario, una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi e per malattia e infortunio.

Al termine del servizio prestato a ciascun volontario viene rilasciato un attestato di partecipazione che può dare diritto a dei crediti formativi oppure a dei punteggi ulteriori in eventuali concorsi o selezioni pubbliche.

la formazione professionale regionale

La formazione professionale è un servizio pubblico finalizzato a garantire una preparazione professionale specifica e utile per l'inserimento nel mercato del lavoro e anche ad elevare o adeguare la professionalità e le competenze per seguire il passo dell'innovazione tecnologica.

Compete all'Amministrazione Regionale la programmazione delle attività di formazione professionale e la vigilanza sul loro svolgimento.

il piano di formazione

Il Piano di Formazione Professionale Regionale prevede corsi di 1° e 2° livello destinati a soggetti giovani, adulti, disoccupati e occupati, residenti nei comuni della regione Sardegna.

I corsi di primo livello sono riservati ai disoccupati, in possesso della licenza media inferiore, di età compresa tra i 18 e i 35 anni.

I corsi di secondo livello sono riservati ai disoccupati, in possesso del diploma di scuola media superiore o diploma di laurea, senza limiti d'età.

divulgazione del piano di formazione e informazioni

Il Piano di Formazione Professionale viene pubblicato sul BURAS (Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna), che può essere consultato presso l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, oppure presso le Province, i Comuni, le Comunità Montane, gli uffici di orientamento dei Centri Regionali di Formazione Professionale (C.R.F.P.), i Centri di Formazione Professionale (C.F.P.) degli Enti convenzionati e sul Sito Internet www.regione.sardegna.it. L'elenco dei corsi, la sede di svolgimento, le modalità e i termini entro cui presentare la domanda d'iscrizione, i requisiti richiesti e gli indirizzi dei Centri Regionali di Formazione Professionale a cui sono affidati i corsi, vengono pubblicati sui quotidiani l'Unione Sarda e La Nuova Sardegna; qualsiasi altra utile informazione si può attingere presso gli uffici informativi e di orientamento dei C.R.F.P.

come accedere ai corsi

A partire dalla pubblicazione del bando occorre presentare, direttamente al Centro Regionale a cui è stato affidato il corso prescelto, una domanda di ammissione scritta su apposito modulo, disponibile presso i Centri Regionali e presso la sede centrale dell'Assessorato del Lavoro.

Qualora il numero delle domande di iscrizione ai corsi risulti pari o inferiore al numero dei posti programmati, non si effettuerà la selezione; nel caso in cui le domande di iscrizione siano in esubero rispetto ai posti programmati, si procederà ad espletare una selezione dei candidati e dalle graduatorie verrà attinto il numero degli aspiranti alla frequenza dei corsi.

sostegno finanziario agli allievi

Agli allievi ammessi alla frequenza dei corsi spetta la corresponsione delle seguenti indennità:

- indennità di frequenza
- indennità sostitutiva di mensa.

Agli allievi residenti in comune diverso da quello in cui ha sede lo svolgimento del corso, verranno rimborsate le spese di trasporto.

esami di qualifica

Al termine dell'attività gli allievi, che non abbiano superato il limite massimo di assenze consentite (20% delle ore complessive del corso), verranno ammessi a sostenere un esame finale.

L'allievo che supera l'esame finale consegnerà un titolo utile ai fini dell'avviamento al lavoro che ha validità di credito formativo.

finalizzati aziendali

Gli organismi che operano nella Formazione Professionale, in accordo con piccole e medie imprese, partecipano al bando per il finanziamento di corsi finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale con l'obbligo, da parte dell'azienda, di favorire l'inserimento occupazionale al suo interno di almeno il 50% dei corsisti risultati idonei.

Questi corsi sono destinati a disoccupati, a persone in Cassa Integrazione Guadagni straordinaria e in mobilità. Lo stato di non occupazione deve

essere superiore a 6 mesi per i giovani di età fino a 25 anni e superiore a 12 mesi per quelli oltre i 25 anni.

I settori di intervento sono: industria, artigianato, commercio, servizi, (alla persona, all'impresa, alla Pubblica Amministrazione). Lo svolgimento delle attività formative avrà una durata massima di 800 ore, opportunamente divise in una fase teorica, una pratica e uno stage presso un'impresa in produzione. La divulgazione e le informazioni riguardanti questi corsi seguono le stesse procedure dei corsi di primo e secondo livello.

i congedi formativi

La normativa generale per il diritto allo studio è disciplinata dai contratti di comparto e dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), a cui si aggiungono le novità in ordine alla formazione introdotte dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

La legge n. 53/2000 ha previsto agli artt. 5 e 6 i congedi formativi che garantiscono il diritto di ogni lavoratore/trice di completare gli studi, ovvero di partecipare ad esperienze formative esterne all'azienda/amministrazione presso la quale lavora, e la possibilità di seguire percorsi di formazione nell'intero arco della vita per dotare il lavoratore/trice di nuovi strumenti che accrescano le sue conoscenze e competenze professionali e permettano quindi di migliorare la propria posizione professionale e avere maggiori opportunità sul mercato del lavoro.

diritto allo studio

E' riconosciuto in favore dei lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio compresi nell'ordinamento scolastico, il diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, il diritto a permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove d'esame e il divieto per i datori di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Il limite massimo per il diritto allo studio è fissato in 150 ore annue individuali, da usufruire secondo le modalità previste dai contratti nazionali di categoria.

congedo per la formazione

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, che abbiano maturato almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono chiedere con un preavviso minimo di trenta giorni un periodo di sospensione del rapporto di lavoro, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, finalizzato:

- al completamento del proprio percorso scolastico (dalla scuola dell'obbligo alla laurea);
- alla partecipazione ad attività formative esterne all'azienda o amministrazione presso la quale lavora.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta o può differirne l'accoglimento per comprovate esigenze organizzative, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

E' un congedo non retribuito, non computabile nell'anzianità di servizio, non cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Durante il periodo di congedo viene garantita al dipendente la conservazione del posto di lavoro.

congedo per la formazione continua

I lavoratori, occupati e non, hanno il diritto di proseguire percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

L'offerta formativa, garantita dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali, deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La formazione può corrispondere ad una scelta autonoma del lavoratore/trice o essere predisposta dall'azienda, attraverso piani formativi aziendali o territoriali concordati con le parti sociali secondo criteri, modalità e monte ore definiti nei contratti collettivi.

riferimenti normativi

Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) Art. 10

Legge 8 marzo 2000 n.53 artt.5 e 6.



cerco lavoro



l'orientamento al lavoro secondo un approccio di genere

L'Orientamento al lavoro ha la finalità di permettere a tutte le persone che intendono muoversi all'interno del mercato del lavoro, sia in entrata attraverso la ricerca di maggiore occupabilità e di conseguenza di un'occupazione, sia durante il rapporto di lavoro per evitare l'obsolescenza della propria professionalità, di sfruttare al massimo le opportunità offerte dal mercato stesso.

Attivare un percorso di orientamento al lavoro secondo un approccio di genere vuol dire fornire alle donne uno strumento di ricerca del lavoro che non tenga solamente conto della difficoltà delle donne di entrare nel mercato del lavoro, ma che permetta loro di sfruttare la differenza di genere per raggiungere i propri obiettivi personali.

Per sfruttare al meglio la differenza di genere le donne devono imparare a valorizzare e gestire la compatibilità tra le proprie attitudini, conoscenze e competenze e un più ampio obiettivo di vita.

Tale differenza può spesso diventare quel valore aggiunto che permette a chi cerca lavoro di essere la persona giusta per chi quel lavoro lo offre. Tali considerazioni vanno tuttavia contestualizzate con un metodo di ricerca del lavoro e con una approfondita conoscenza del mercato del lavoro nel quale intraprendere il proprio percorso di orientamento.

Ogni donna che vuole inserirsi nel mondo del lavoro deve cercare di fare chiarezza sul proprio obiettivo lavorativo: questo non può essere generico, ma deve fare riferimento ad un profilo professionale e a delle competenze ben definite. Solo con obiettivi mirati e dettagliati è quindi possibile costruire un percorso di orientamento, finalizzato alla diretta occupazione o all'acquisizione delle competenze mancanti necessarie ad aumentare la propria occupabilità.

Per vincere gli stereotipi e le paure che ogni donna incontra nel rapportarsi

al mercato del lavoro e quindi nel definire il proprio percorso individuale di orientamento, è necessario avere accesso alle informazioni (oggi sempre più accessibili attraverso le nuove tecnologie ma anche più complesse da decifrare), acquisire un atteggiamento positivo nella ricerca del lavoro e un metodo adeguato.

È quindi fondamentale che le donne assumano un atteggiamento di ricerca attiva del lavoro e che contemporaneamente siano supportate da azioni di orientamento, ovvero, da un insieme di azioni finalizzate a sviluppare, durante tutto l'arco della vita, le capacità di scelta, di decisione autonoma e di definizione del proprio progetto di vita. L'orientamento oggi propone interventi diversificati secondo la specificità dei soggetti, quindi anche per le donne. Le donne infatti rappresentano un'utenza particolare, sia in termini di bisogni che in termini di desideri e a cui l'orientamento deve rispondere in modo peculiare.

L'orientamento offre alle lavoratrici diversi strumenti che possono sintetizzarsi in tre categorie: le informazioni su contratti, norme e opportunità, la ricerca attiva e gli strumenti di inserimento.

In questa sede approfondiremo prevalentemente la ricerca attiva e gli strumenti di inserimento nel mercato del lavoro, quali i tirocini formativi e di orientamento.

la ricerca attiva del lavoro

Una volta definiti gli obiettivi lavorativi, è necessario attivarsi per cercare il lavoro seguendo un metodo strutturato. Anche nella ricerca le donne possono esaltare le loro potenzialità, in modo particolare quelle di attenzione, precisione e ordine che possono spesso rivelarsi elementi fondamentali di riuscita.

Nella ricerca del lavoro assume importanza innanzitutto definire dove cercare. Infatti offerte di occupazione sono spesso pubblicizzate ma possono anche essere reperite attraverso canali informali e non pubblicizzati. Inoltre spesso il lavoro si può anche creare, sia come lavoro autonomo ma anche come lavoro dipendente, offrendo al datore di lavoro nuove idee e nuove

professionalità, ovvero creandosi uno spazio all'interno di una realtà lavorativa esistente.

Riguardo al lavoro pubblicizzato le fonti di informazione sono molteplici e differenziate rispetto ai soggetti che le promuovono. Esse sono spesso mediate da soggetti specializzati pubblici e privati, che prevedono in alcuni casi iscrizioni a banche dati o vetrine di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si presentano nella maggior parte dei casi con stili diversi e con contenuti sintetici. Nella lettura di questi annunci occorre valutare con cautela se esistono tutte le informazioni che interessano, e se necessario saper approfondire tali informazioni. Per fare ciò si può ricorrere a metodi classici, quali una telefonata informativa o una lettera con la quale si chiedono maggiori dettagli sull'annuncio. Tali informazioni diventano indispensabili per scegliere se rispondere all'annuncio e su come rispondere.

Esistono tuttavia numerose occasioni di lavoro che non vengono pubblicate. Per accedere a questo mondo l'approccio è differente, bisogna immaginarsi il lavoro che si vorrebbe svolgere, individuare i possibili soggetti interessati, ad esempio visitando i siti internet delle aziende per recuperare informazioni sull'attività che svolgono e sui prodotti e servizi che offrono. Fatto ciò, ci si può proporre anche con strumenti di inserimento lavorativo piuttosto che per un vero e proprio contratto di lavoro. Diverse occasioni si trovano all'interno del settore non profit, nel quale spesso sono di grande importanza le motivazioni e la professionalità.

Individuati i soggetti a cui proporsi i passi da fare possono riassumersi in tre momenti: la lettera di presentazione, il curriculum, il colloquio: questi tre passaggi sono fondamentali per convincere il datore di lavoro a prendere in considerazione la propria candidatura.

la lettera di presentazione

La lettera di presentazione accompagna e introduce il curriculum vitae.

Il suo principale obiettivo è quello di creare il primo contatto con l'azienda e deve, quindi, catturare l'attenzione del selezionatore allo scopo di ottenere un colloquio.

La lettera deve essere meno schematica e più spontanea del curriculum.

Senza ripetere il contenuto del curriculum allegato, è importante sfruttare questa occasione per chiarire alcuni aspetti della propria personalità, specificando in poche righe:

- i punti di forza (disponibilità a viaggiare, a trasferimenti, a tirocini e/o stage, conoscenze linguistiche, ecc.);
- le caratteristiche personali (capacità di adattamento a diversi ambiti di lavoro, di rapportarsi con gli altri, elementi del proprio carattere, ecc.);
- le aspettative personali e professionali (studi, esperienze, hobbies e interessi).

La lettera di presentazione non deve essere uguale per tutti i destinatari, ma ve personalizzata con riferimenti a caratteristiche specifiche dell'azienda cui è indirizzata (prodotti, marchi di prestigio, espansione sul mercato, ecc.) o a caratteristiche proprie che potrebbero interessare l'azienda.

Gli elementi che devono emergere sono:

o perchè tra tutte le aziende avete scelto proprio quella

o perchè l'azienda, tra tutti i candidati, dovrebbe scegliere proprio voi

Una buona lettera di accompagnamento deve

- evitare toni burocratici e troppo formali;
- usare uno stile disinvolto, ma chiaro, in prima persona;
- essere breve (da una dozzina di righe a una pagina);
- non contenere errori e cancellature;
- essere scritta al computer (scrivere la lettera a mano solo se richiesto esplicitamente dall'azienda);
- specificare che si allega il curriculum;
- essere scritta appositamente per quella azienda;
- avere la data e la firma in originale.

È importante conservare sempre una copia della lettera.

il Curriculum Vitae

Deve essere un biglietto da visita che in poche righe offra un quadro il più possibile preciso di chi siamo, cosa sappiamo, cosa abbiamo fatto e cosa vorremmo fare, stimolando al massimo l'attenzione e l'interesse di chi lo legge. Bisogna fare attenzione a due aspetti: il contenuto (cosa scrivere) e la forma (come scrivere).

Il contenuto

Un buon curriculum vitae è strutturato a blocchi e solitamente viene sviluppato in sezioni.

- Dati anagrafici: nome, cognome, indirizzo (anche e-mail), telefono, luogo di nascita, stato civile.
- Esperienze formative: studi compiuti in ordine cronologico partendo dall'esperienza più recente.
- Esperienze professionali: Occupazione attuale e precedenti in ordine cronologico partendo dall'esperienza più recente, specificando sempre la posizione ricoperta in termini soprattutto di obiettivi e responsabilità, dipendenza, collaboratori ecc. In questa sezione il consiglio è di specificare eventuali conoscenze ed esperienze acquisite: che cosa si sa fare e in quali campi, punti di forza della propria preparazione.
- Conoscenza lingue straniere: è opportuno indicare il livello di padronanza relativamente a comprensione del testo, conversazione, traduzione.
- Conoscenze informatiche: linguaggi di programmazione, capacità di utilizzo dei principali pacchetti software, esperienze specifiche su programmi grafici, gestionali, di database. Per questa sezione il consiglio è quello di creare degli elenchi puntati: "sezionare" dà l'idea di una buona conoscenza, di ordine e chiarezza.
- Interessi extra professionali: attività culturali e sociali, pratiche sportive, hobbies e altre competenze acquisite al di fuori delle esperienze professionali.
- Aspirazioni: progetti per il futuro, aspirazioni lavorative e motivazioni che le sorreggono.

Il curriculum vitae va aggiornato spesso, preferibilmente sulla base delle informazioni che si riescono a raccogliere sull'azienda destinataria.

La forma

Il curriculum vitae, quando non si deve riempire un modello con campi già predefiniti, è una breve relazione autodescrittiva che deve essere:

- breve, perchè il tempo che può dedicare il lettore è limitato;
- scorrevole e agevolmente leggibile, curato dal punto di vista grafico, senza errori, scritto in modo ordinato, piacevole a vedersi, semplice e chiaro, ma non arido;
- dettagliato, ma senza diventare pignoli;
- efficace, cioè riuscire a dare un'immagine brillante di se stessi;
- orientato a chi legge;
- sincero.

Importante: è necessario autorizzare al trattamento dei dati, citando il d.lgs. 196/03: in alcuni casi il curriculum senza l'autorizzazione non viene neppure preso in considerazione!

Esistono modelli di curriculum europei già pronti scaricabili dai siti:

www.cedefop.gr/transparency/cv.asp

www.welfare.gov.it

www.isfol.it

il colloquio di selezione

Il colloquio di selezione consiste nell'incontro con uno o più selezionatori o probabili datori di lavoro e costituisce un'opportunità da non perdere per arrivare alla possibile assunzione.

Il colloquio esige una preparazione adeguata e può avvenire in forme e modi diversi:

- colloquio di gruppo
- colloquio psicoattitudinale individuale
- colloquio tecnico individuale.

A volte le tre forme vengono affrontate in sequenza, partendo da una selezione di gruppo fino al colloquio tecnico, passando per il colloquio "classico". Altre volte si viene sottoposti soltanto ad una o due di queste forme di colloquio.

Parte integrante e preliminare sono spesso test e questionari (liste di domande, test psicoattitudinali, questionari di personalità). I test richiedono con-

centrazione, anche se nella maggior parte dei casi non esistono risposte giuste o sbagliate, ma soltanto la possibilità di dare una certa interpretazione personale che contribuirà alla valutazione del candidato.

Il colloquio tecnico è sempre l'ultima tappa: viene sostenuto principalmente con personale dell'azienda (anche quando tutte le fasi precedenti sono state curate da una Società di selezione) e comporta in genere delle vere prove di lavoro nel reparto per cui ci si candida.

Il passaggio di informazioni avviene attraverso la comunicazione verbale ma anche attraverso la comunicazione non verbale, cioè tutto l'insieme di segnali trasmessi senza l'aiuto delle parole, con il corpo, il movimento, la postura, la distanza, la gestualità, l'espressività del volto e della voce, l'abbigliamento, i colori, i profumi: a volte la prima impressione, i primi secondi del colloquio, sono fondamentali per farsi un'idea del candidato. È molto importante vestirsi in modo appropriato (un abbigliamento classico va quasi sempre bene), sapersi presentare, sedersi solo dopo essere stati invitati a farlo, prestare attenzione ai propri gesti.

Importante: il colloquio non è un esame, è una situazione comunicativa nella quale ognuno dei partecipanti è contemporaneamente parte attiva e passiva, elemento che trasmette e che riceve informazioni. Non solo si viene selezionati, ma si seleziona a propria volta.

A fine colloquio è importante:

- non chiedere un giudizio finale
- informarsi sui tempi della selezione
- aspettare che il selezionatore si alzi per primo
- salutare con entusiasmo.

Ricordarsi che:

- non sempre è produttivo accettare o rifiutare un'offerta sul momento: meglio ascoltare attentamente la proposta e prendere del tempo per valutare e decidere;
- dopo avere sostenuto un colloquio, non è necessario sospendere la ricerca di altre opportunità nell'attesa dell'esito: spesso la selezione dura molto tempo, anche alcuni mesi, per cui è opportuno continuare a spedire candidature e mantenere sempre molte strade aperte.

Prima di andare ad un colloquio, è necessario:

Istruzioni per l'uso

- prendere delle informazioni sull'azienda/ente in modo da poter dimostrare un reale interesse e saper rispondere alle domande più tecniche.
- conoscere il settore in cui opera l'azienda, le dimensioni, la collocazione sul mercato, i concorrenti, i prodotti

Essere preparati aiuta anche ad essere psicologicamente più tranquilli (più si conosce la situazione meno la si teme).

Il colloquio si basa sulla comunicazione, è importante saper gestire le emozioni per valorizzare le proprie capacità. Gli argomenti su cui può vertere solitamente sono:

- presentazione del curriculum;
- singole esperienze lavorative;
- lavoro ideale;
- il carattere del candidato e la sua capacità di autovalutazione;
- il tempo libero.

Da tenere sempre presenti:

- i contenuti del curriculum vitae (una ripassata non guasta)
- le proprie motivazioni
- i propri valori e il proprio modo di essere
- le proprie ambizioni
- le proprie aspettative
- i propri limiti e vincoli

Da evitare:

- arrivare tardi
- monopolizzare la conversazione
- portare il discorso su questioni personali
- essere reticenti, non voler dare informazioni su di sé
- avere le idee poco chiare
- essere passivi o al contrario essere aggressivi.

gli strumenti d'inserimento al lavoro

Gli strumenti di inserimento lavorativo rappresentano un'opportunità per l'acquisizione di conoscenze e competenze finalizzate a migliorare l'occupabilità delle donne che intendono avere un primo contatto con il mondo del lavoro. Tali strumenti sono principalmente i Tirocini Formativi e di Orientamento e i Piani di Inserimento Professionale: entrambi non costituiscono rapporto di lavoro.

I Tirocini prevedono la mediazione obbligatoria da parte di un soggetto pubblico che ha la funzione di soggetto promotore. I soggetti promotori abilitati sono di diverso tipo e sono enunciati nella normativa che disciplina i tirocini. I principali soggetti promotori sono le Università, l'Agenzia Regionale del Lavoro e i Centri per l'Impiego che si rivolgono a target differenti, rispettivamente universitari e disoccupati in genere. Lo scopo del tirocinio è quello di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, e quindi è solo uno strumento per raggiungere l'obiettivo professionale del tirocinante, tuttavia tale obiettivo può essere raggiunto se il tirocinio viene dallo stesso gestito con una forte motivazione. Per facilitare tale compito è previsto un progetto formativo nel quale deve essere indicato nel dettaglio l'obiettivo e le modalità relative allo svolgimento del tirocinio, che devono essere ricondotti ad un determinato profilo professionale. I PIP sono invece uno strumento di inserimento mediato dalle Associazioni di categoria e rivolto esclusivamente a persone già qualificate che abbiano compiuto il diciottesimo anno di età. In sostanza lo strumento è molto simile al tirocinio ma è maggiormente strutturata la componente lavorativa rispetto a quella formativa.

(segue a pag. 34)

mondi nuovi

la ricerca del lavoro attraverso Internet

La nuova frontiera del mondo del lavoro è il “recruitment on line” (reclutamento on line), ovvero la ricerca di lavoro attraverso la rete informatica: sono ormai tantissimi i navigatori che hanno deciso di servirsi di Internet per iniziare a lavorare o per cambiare attività.

Sono tanti i siti specializzati nell’offerta e ricerca di personale; tutti danno l’opportunità di inserire il curriculum nella loro banca dati, poi consultata dalle aziende interessate, anche se non tutti vengono aggiornati costantemente.

I siti più validi hanno anche un motore di ricerca interno che permette, selezionando il settore di interesse, di accedere ad un elenco di offerte specifiche relative alla propria professione: è preferibile affidarsi ai grandi nomi del recruitment on line che, se non altro, assicurano annunci sempre aggiornati, ma anche i più frequentati, con la conseguenza di dover competere in tanti per la stessa offerta. Perciò sarebbe utile visitare, di tanto in tanto, anche i portali meno aggiornati le cui offerte potrebbero aver ricevuto meno risposte. Alcune di queste realtà più piccole obbligano all’iscrizione o alla compilazione di un curriculum standard per poter rispondere alle offerte.

In sostanza troviamo tre tipologie di siti:

- 1) Siti con guide e consigli nell’ardua strada per trovare il primo impiego;
- 2) Aziende di intermediazione che raccolgono curriculum e mettono in contatto con clienti attraverso le loro offerte;
- 3) Aziende che vendono lavoro, affittando dei lavoratori per periodi di tempo determinati.

Oltre a questi ci sono i newsgroup, spazi dove si fanno domande e si danno risposte, dedicati al tema del lavoro.

Il sito del Ministero del lavoro (www.welfare.gov.it) contiene anche una banca dati a cui iscriversi (alla voce cerco/offro lavoro); “Il Corriere della Sera”, all’indirizzo www.corriere.it/lavoro, “Obiettivo Lavoro” all’indirizzo www.obiettivolavoro.net e “Lavoro oggi” all’indirizzo www.lavo-

roggi.it, si occupano da anni del tema lavoro. Ci sono poi i progetti del ministero, ad esempio la Banca dati lavoro Donna all'indirizzo: <http://donnalavoro.ticonuno.it/homepag1.htm>.

C'è inoltre il vasto portale www.bancalavoro.com con le richieste delle aziende, molto ben fatto, dedicato a tutti gli aspetti del lavoro e continuamente aggiornato contiene decine di migliaia di curriculum e la possibilità di cercare richieste di lavoro divise per regione. Un'altra possibilità per chi cerca/offre lavoro c'è al sito www.e-lavoro.com/home.htm e www.cliccalavoro.it e www.mercurius.it.

Ecco alcuni link specificamente dedicati alle donne che cercano lavoro e che vogliono autonomamente crearselo:

www.sportellodonna.org

www.leionline.net

www.donnasi.net

www.csi.it/spdonna

www.italiadonna.it

www.pariedispari.it

<http://donnalavoro.ticonuno.it>

www.women.it/lavoro

www.cid.er.cna.it

www.donne-impresa.net

www.osservatoriodonna.igol.it

www.mondadori.com/donnamoderna.it

www.donnalavoro.com

i tirocini facoltativi di orientamento dell'Università di Cagliari

L'Università degli Studi di Cagliari offre ai giovani laureandi/laureati l'occasione di integrare la formazione accademica con un'esperienza lavorativa. L'iniziativa è promossa e cofinanziata dal Ministero Istruzione Università e Ricerca e dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito del Programma Operativo Nazionale 2000/2006, Progetto "Percorsi di Orientamento".

Possono accedere ai tirocini promossi dall'Università di Cagliari:

- i laureati e i diplomati presso l'Ateneo cagliaritano che abbiano conseguito il titolo di studio da non più di 18 mesi;
- gli studenti (laureandi) dell'ultimo anno di corso che abbiano sostenuto oltre l'80% degli esami previsti dal piano di studi.

I tirocini facoltativi di orientamento possono essere effettuati una sola volta. Le offerte di tirocinio degli Enti/Professionisti/Aziende vengono presentate tramite lo sportello tirocini e nelle pagine Web dell'Ateneo, sezione orientamento.

È prevista la possibilità che l'azienda ospitante venga ricercata e procurata direttamente dall'aspirante tirocinante.

Coloro che sono interessati ad effettuare il tirocinio devono:

- offrire la propria disponibilità a svolgere il tirocinio compilando una apposita istanza su modulistica predisposta dall'Ufficio orientamento;
- presentare il proprio curriculum universitario ed il curriculum vitae contenente le informazioni sulle conoscenze linguistiche, informatiche e sulle esperienze lavorative e/o di tirocinio precedentemente svolte;
- indicare le attività che vorrebbero svolgere durante il tirocinio;
- indicare il nominativo del docente-tutore universitario con il quale definire il progetto di attività didattico-formative, che dovrà approvare l'attività proposta dall'azienda.

Il tirocinio ha una durata da tre a cinque mesi; la durata viene proposta nell'istanza di tirocinio e definita in accordo con il soggetto ospitante. Non possono essere effettuate meno di 80 e più di 120 ore mensili.

L'Università assicura i tirocinanti presso idonea compagnia assicurativa per la responsabilità civile. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro viene

assunta direttamente dall'INAIL in conto "gestione dello Stato".

Al termine del tirocinio l'Ufficio Orientamento rilascerà al tirocinante un certificato che ne attesti lo svolgimento, purché siano rispettate le condizioni previste.

Qualora il tirocinante interrompa lo svolgimento del tirocinio prima del termine concordato, ovvero non svolga il minimo di ore previste mensilmente, l'Università di Cagliari non potrà rilasciare nessuna attestazione.

La modulistica è reperibile nel sito http://csia.unica.it/orientamento/tirocini/tirocini_facoltativi.html e può essere ritirata presso l'Area Didattica e Orientamento/Sportello tirocini, via Ospedale 121 - Cagliari, il lunedì, il mercoledì e il venerdì dalle ore 10 alle ore 12.30.

Tirocini tutti rosa

Fonte Università di Cagliari

Dai dati relativi ai tirocini attivati dall'Università degli Studi di Cagliari nel 2003 si rileva il maggior utilizzo femminile di questo strumento integrativo della formazione universitaria rispetto ai colleghi maschi (531 contro 197). La percentuale di donne è notevolmente superiore a quella dell'intera popolazione dei laureati (61% di donne contro 39% di uomini).

I settori di attività economica più richiesti dalle tirocinanti sono quelli relativi alla Pubblica Amministrazione (181), la Sanità e servizi sociali (113), le attività professionali ed imprenditoriali (77), ma le donne mostrano interesse anche per settori specialistici come quello dell'intermediazione monetaria e finanziaria o quello dei trasporti, di tradizionale caratterizzazione maschile.



lavoro!



cambiano le donne, cambia il lavoro

La situazione delle donne in Occidente è migliorata notevolmente nel corso degli ultimi decenni. Le donne hanno ormai accesso all'istruzione, alla politica, al mercato del lavoro, settori che, precedentemente, erano appannaggio degli uomini. Sono le donne stesse ad essere le protagoniste delle proprie conquiste e delle proprie rivendicazioni. Sono le donne che hanno gradualmente ma inesorabilmente sollevato il capo per appropriarsi di quei diritti che venivano loro negati.

Attualmente le donne occidentali godono di una situazione privilegiata, se paragonate alle donne dei paesi in via di sviluppo, il cui cammino per la conquista delle pari opportunità è invece ancora lungo. Le donne occidentali hanno una aspettativa di vita più alta, hanno livelli di istruzione più elevati e le condizioni materiali e sociali nelle quali si trovano a vivere sono decisamente migliori.

Per quanto riguarda il lavoro, possiamo affermare che l'accesso al mondo del lavoro è una conquista che ormai si dà quasi per scontata. La presenza delle donne nel mercato del lavoro è diventata sempre più massiccia. I motivi sono molteplici. Le donne sono state i soggetti attivi di tutti i cambiamenti relativi alla organizzazione del lavoro, dei tempi e dei rapporti relazionali in ambito lavorativo. Inoltre è aumentato il livello di istruzione delle donne anche rispetto a quello degli uomini e questo le ha rese più competitive. La percentuale di donne laureate è infatti superiore a quella degli uomini e anche la media dei loro voti è decisamente superiore. Per di più la diffusione di forme contrattuali atipiche più flessibili ha permesso alle donne di conciliare meglio la vita lavorativa con quella familiare, ossia di poter accedere al mercato del lavoro senza rinunciare ad occuparsi della famiglia e dei figli. Forme contrattuali come il part-time per esempio permettono di conciliare entrambi gli aspetti anche se rimane sempre il dubbio se si tratti

di una scelta davvero libera o piuttosto forzata dato che comunque la sfera privata, e in Italia soprattutto, è ancora considerata esclusivo appannaggio delle donne e il lavoro domestico ricade quasi esclusivamente sulle spalle delle donne e questa è l'unica soluzione che permette loro di conciliare vita privata e vita lavorativa.

Il settore nel quale si concentra la manodopera femminile è essenzialmente il terziario. Le donne sono prevalentemente occupate nel commercio, nel turismo, nei servizi alle imprese e nei settori relativi alla assistenza e alla cura. Le donne vengono prevalentemente impiegate nel lavoro dipendente. Sebbene ci sia un aumento delle donne che ricoprono cariche dirigenziali e direttive il cammino verso la totale parità dei sessi è ancora lungo e il gap tra i due sessi è ancora ampio. La famiglia è ancora un ostacolo all'avanzamento di carriera. Una donna che decide di fare carriera deve spesso rinunciare o accantonare l'ipotesi di farsi una famiglia. Per questo motivo nelle stanze dei bottoni continuano a sedere gli uomini. Il tentativo di sottrarsi alla rigidità del lavoro dipendente e la possibilità di gestire il proprio tempo in maniera più autonoma ha probabilmente determinato un aumento dell'imprenditoria femminile. Le iniziative imprenditoriali sono in aumento anche se l'accesso alle risorse finanziarie per le donne è ancora difficile, dato che l'idea di una donna imprenditrice stenta ancora ad affermarsi con decisione nell'immaginario collettivo soprattutto degli istituti di credito.

Sebbene le donne abbiamo fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro, in generale si può ancora affermare che, a livello Europeo, a parte poche eccezioni, il tasso di disoccupazione femminile supera quello maschile. Ciò significa che, anche se i divari stanno diminuendo, le donne trovano comunque più difficoltà degli uomini ad inserirsi nel mondo del lavoro. L'Italia rispecchia la situazione Europea e anzi si può affermare che la situazione italiana è perfino più grave di quella degli altri paesi europei (con l'unica eccezione forse della Spagna).

Al sud la situazione è più drammatica rispetto al Centro-Nord anche se la Sardegna fa registrare un'inversione di tendenza. In Sardegna la crescita dell'occupazione femminile è superiore alla media nazionale e questa tendenza è imputabile proprio al settore terziario, il settore su cui le donne puntano per accedere al mercato del lavoro soprattutto per la garanzie

che ancora fornisce rispetto alla attività imprenditoriale autonoma. Per concludere possiamo dire che la lotta delle donne per il conseguimento della parità totale ed effettiva in ogni aspetto della vita è a buon punto ma sicuramente non può ancora definirsi conclusa. Le donne sono ancora forza lavoro più “ricattabile” e con un potere contrattuale più debole rispetto agli uomini. Sebbene le donne con una elevata scolarizzazione abbiano una parità d’accesso quasi completa a professioni più qualificate rispetto agli uomini, per professioni che richiedono una scolarizzazione medio-bassa questo discorso non è ancora valido. Inoltre il lavoro femminile è molto più di quello maschile legato a problemi quale il lavoro nero o lavoro sommerso e quindi il primo passo da compiere è quello di mettere le donne nella condizione di poter realmente scegliere dato che, come è già stato detto, la scelta di forme contrattuali atipiche a volte è una scelta obbligata. Solo quando le donne potranno davvero scegliere che lavoro fare e con quali modalità il cammino verso la parità potrà dirsi davvero concluso.

Le Pari Opportunità in Europa

Il principio delle pari opportunità tra donne e uomini ha trovato, all’interno delle politiche strutturali dell’Unione Europea, una rilevanza sempre più consistente negli anni. A partire dalla Piattaforma globale di azione adottata alla Quarta Conferenza mondiale sulla donna, tenutasi a Pechino nel 1995, e - successivamente - con il Trattato di Amsterdam, i Paesi membri hanno provveduto a formalizzare l’impegno e l’attenzione verso le politiche di parità a livello europeo. In particolare, nei regolamenti dei fondi strutturali per il ciclo di programmazione 2000-2006, si è stabilito che tutti i Programmi Operativi, siano essi Nazionali o Regionali, dovessero incorporare - trasversalmente - il principio delle pari opportunità per donne e uomini.

Cosa significa applicare il principio di parità nei programmi finanziati con fondi comunitari?

Significa che ogni volta che i Governi utilizzano risorse comunitarie per finanziare i propri programmi debbono effettuare un’analisi degli effetti che gli interventi programmati possono produrre per le donne e per gli uomini

del loro territorio. Ad esempio, se un Governo, nazionale o regionale, decide di investire in un programma di opere pubbliche (es. costruzione di strade, porti, edifici ecc.) deve stimare quali saranno le ricadute occupazionali, se produrrà maggiormente occupazione maschile o femminile o per entrambi. Solo in questo modo si potrà realizzare una effettiva programmazione delle risorse, avviando interventi che garantiscano una equa distribuzione di occupazione femminile e maschile. *“La dimensione di genere e quella della parità devono pertanto essere prese in considerazione in tutte le fasi decisionali: da quella di pianificazione e attuazione, a quella di monitoraggio e valutazione”*.

Proprio in tema di occupazione, in occasione del Consiglio europeo di Lisbona, l'Unione Europea ha definito una strategia comune, la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), finalizzata ad una crescita economica di lunga durata, al pieno impiego, alla coesione sociale e allo sviluppo sostenibile. Alla base della SEO vi è il perseguimento di alcune *priorità* strategiche, quali: l'adozione di misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive, la promozione dell'imprenditorialità per la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi, la trasformazione del lavoro nero in occupazione regolare, la promozione dell'invecchiamento attivo, l'immigrazione, la promozione e l'adattabilità sul mercato del lavoro, l'apprendimento lungo

mondi nuovi

fare carriera:

Il mondo del lavoro è costruito su ritmi che non tengono conto di quelli naturali e familiari. La maggior parte delle donne non sono disponibili a mettere da parte i propri “impegni”, perché sono etichettati come tali dall'organizzazione del lavoro e non sono riconosciuti come parti naturali della vita.

In questo senso, fare carriera può essere perciò molto difficile per le donne.

Le difficoltà per le donne sono dovute anche al fatto che non viene riconosciuto ancora il pensiero femminile, certamente diverso da quello maschile, e sul quale non vi è grande spazio nella società costruita per altri ritmi e tempi.

Fare carriera per le donne significa dare valore al proprio lavoro ed al proprio impegno in senso globale, senza per forza voler uniformarsi ad impostazioni precostituite.

A questo atteggiamento si deve puntare, ogni donna nel suo quotidiano, per far valere un altro punto di vista che accetta il lavoro come parte della vita e spinge l'intero contesto ad un cambiamento di prospettiva culturale.

tutto l'arco della vita e la parità fra i sessi.

In riferimento a quest'ultimo punto, la SEO ha stabilito che, per aumentare la crescita occupazionale e migliorare la qualità del lavoro, le politiche a favore dell'occupazione devono colmare le disparità strutturali del mercato del lavoro, disparità che comprendono il divario fra i sessi per quanto riguarda l'occupazione, la disoccupazione e le forme non tradizionali di impiego, la segregazione tra i sessi per settori e professioni, la disparità retributiva e la promozione delle donne ai posti decisionali.

Inoltre, per il pieno raggiungimento degli obiettivi di Stoccolma e Lisbona in materia di occupazione (entro il 2010 il raggiungimento di un tasso di occupazione generale pari al 70%, quello femminile al 60% e quello dei lavoratori anziani al 50%, con un obiettivo intermedio al 2005 del 67% per gli uomini e del 57% per le donne), gli Stati membri sono stati chiamati a rafforzare le azioni comuni per promuovere le condizioni favorevoli per l'entrata, il rientro e la permanenza sul mercato del lavoro di uomini e donne. Per il raggiungimento di tali obiettivi, l'UE ha considerato necessario realizzare e rafforzare gli interventi di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, come ad esempio l'accesso e la qualità per i servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, adozione di forme di lavoro flessibili per ambedue i sessi.

la Sardegna per le donne: le Pari Opportunità nella programmazione regionale

Nel Programma Operativo Regionale, quale strategia ha adottato la Regione Sardegna relativamente all'applicazione del principio di parità fra donne e uomini? (*mainstreaming di genere*)

La strategia in materia di pari opportunità adottata dal Programma Operativo Regionale (POR Sardegna) si concentra essenzialmente su azioni che vanno ad incidere sul miglioramento della situazione occupazionale femminile attraverso lo sviluppo e la promozione di politiche attive nel mercato del lavoro, azioni preventive e curative della disoccupazione femminile

anche attivando percorsi formativi di alta qualificazione e promozione di interventi per lo sviluppo locale.

Nonostante, infatti, le donne abbiano raggiunto dei livelli di istruzione elevati, superando anche la componente maschile nel raggiungimento dei titoli di studio, continua a persistere un elevato tasso di inattività e di disoccupazione femminile e un notevole gap rispetto agli stessi indici maschili.

L'impostazione data alla attuale programmazione 2000-2006 del POR Sardegna assume, coerentemente con le disposizioni comunitarie, come prioritario il cosiddetto approccio duale (*dual approach*), in cui all'attuazione di politiche di pari opportunità (politiche dirette), si affiancano anche politiche di *mainstreaming* (politiche indirette).

Le azioni condotte per incentivare il tasso di attività femminile hanno previsto una pluralità di interventi, alcuni già attuati, altri ancora in fase di definizione, che hanno riguardato: la concessione di prestiti "d'onore" per l'avvio e la creazione di lavoro autonomo e di imprese femminili; l'erogazione di incentivi ai datori di lavoro pubblici e privati che sostengono la flessibilità degli orari in entrata e in uscita, il part-time, il job-sharing; l'attivazione di servizi di cura per le/i dipendenti con figli minori a carico o con figli portatori di handicap e la promozione del lavoro a distanza per conciliare la doppia presenza particolarmente in determinate fasi della vita delle donne, indispensabili per garantire lo sviluppo di carriere. Sono state previste, anche, azioni di sostegno per la partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso la realizzazione di percorsi informativi (anche "mirati" per le lavoratrici irregolari), formativi e di affiancamento consulenziale in materia di incentivi alle imprese, accesso al credito, adempimenti fiscali, normativa sul lavoro, e azioni per l'integrazione lavorativa e sociale tra donne sarde ed immigrate extracomunitarie attraverso la valorizzazione delle rispettive culture, tradizioni e abilità lavorative.

Meritevole di attenzione è, infine, l'azione promossa dall'Amministrazione regionale, sempre nell'ambito degli interventi comunitari, in materia di *Sicurezza per lo sviluppo e controllo di legalità sugli investimenti*.

L'obiettivo dell'azione è quello di intervenire nelle aree territoriali particolarmente esposte al fenomeno dello spopolamento e a fenomeni criminosi, per:

- accrescere e diffondere la cultura della legalità e della democrazia, con particolare attenzione alla promozione culturale delle giovani generazioni al rispetto dei valori della legalità;
- promuovere iniziative contro la dispersione scolastica e per l'inclusione della marginalità sociale; - realizzare interventi a favore delle fasce deboli e delle vittime della criminalità.

Queste rappresentano tutte tematiche in grado di generare dei forti impatti sulle pari opportunità. Infatti, il fenomeno del lavoro sommerso nell'intero Mezzogiorno è rappresentato in prevalenza dalla componente femminile, che costituisce l'anello debole del mercato del lavoro. Ancora troppe donne sono oggi costrette ad accettare forme occupazionali precarie e scarsamente retribuite; o ad avviare un lavoro autonomo sommerso, dove non esistono garanzie assicurative e previdenziali.

Sulla base di queste considerazioni, l'idea forza è stata quella di finanziare strutture in grado di migliorare le condizioni di vita delle popolazioni, in particolare dei giovani, delle donne e degli anziani, attraverso il riadattamento, la ristrutturazione, l'arredo, la dotazione di supporti informatici, di locali da adibire a servizi culturali o socio-assistenziali (ad esempio, asili nido, centri culturali, biblioteche, ludoteche, centri di educazione ambientale, strutture socio-assistenziali o altre attività codificate da normativa comunitaria, nazionale o regionale). Sono, inoltre, previsti incentivi per il finanziamento di piccole iniziative imprenditoriali rivolte, in particolare, ai soggetti deboli del mercato del lavoro (donne e giovani) per la realizzazione di imprese nei settori dell'artigianato, del turismo, e dei servizi in genere, ivi compresi quelli culturali e socio-assistenziali.

istruzioni per l'uso **le procedure di assunzione**

All'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a consegnare ai lavoratori : 1) dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso 2) le comunicazioni previste dal decreto legislativo 152/97 sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (luogo di lavoro; data di inizio del rapporto di lavoro; durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato; durata del periodo di prova se previsto; inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore), oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento; durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore ; orario di lavoro; termini del preavviso in caso di recesso, inizio e durata del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- a) proroga del termine inizialmente fissato;
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato.

Le comunicazioni sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro auto-

no in forma coordinata e continuativa, anche di socio lavoratore di cooperativa, i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione contestuale al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, dei dati anagrafici del lavoratore, della data di assunzione, della data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, della tipologia contrattuale, della qualifica professionale e del trattamento economico e normativo.

Le comunicazioni possono essere effettuate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. Nel caso in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, quest'ultima comunicazione deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo. (d.lgs 297/02.)

i contratti che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

il lavoro a tempo parziale (part-time)

Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale fissato dai contratti collettivi applicati (tempo pieno).

Destinatari

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro. La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica interamente anche al settore agricolo.

Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

Tipologie

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;
- verticale quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno;
- misto quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time:

- ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale
- ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio ecc.

Novità introdotte dalla riforma

Rispetto alla precedente disciplina, il Dlgs 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

- Lavoro supplementare: è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma

entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare;

- Lavoro straordinario: è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato;
- Lavoro elastico: è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche;
- Lavoro flessibile: è prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile

La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare in forma scritta e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro.

In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61
- Decreto Legislativo 26 febbraio 2001, n.100
- Circolare Ministero del lavoro delle politiche sociali n. 9/2004
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 artt. 46 e 85, comma 2
- L.30/03

il lavoro ripartito o job sharing

Definizione

Il lavoro ripartito o job sharing è un rapporto di lavoro che prevede lo svolgimento di un'unica ed identica prestazione lavorativa da parte di due soggetti. I lavoratori sono personalmente e direttamente responsabili dell'intera attività lavorativa ed è previsto un vincolo di solidarietà in base al quale i lavoratori coobbligati possono sostituirsi tra di loro nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Facoltà e Obblighi

I lavoratori hanno la possibilità di decidere discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro o di cambiare la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

Per consentire al datore di lavoro di rilevare le assenze i lavoratori devono comunicare in anticipo e con cadenza almeno settimanale l'orario di svolgimento della prestazione. I lavoratori non possono essere sostituiti da una terza persona, a meno che non vengano espressamente autorizzati dal datore di lavoro.

Estinzione del contratto

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei due obbligati comporta l'estinzione del contratto, a meno che, dietro richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore non si renda disponibile a svolgere l'attività lavorativa integralmente o parzialmente. In questo caso il contratto verrebbe trasformato in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o a tempo parziale.

Disciplina

Il trattamento economico e normativo del lavoratore ripartito, a parità di mansioni svolte e proporzionalmente all'attività effettivamente prestata, non può essere meno favorevole, rispetto a quello applicato al lavoratore di pari livello. L'importo della retribuzione globale e delle singole voci, così come delle ferie e dei trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, delle malattie professionali e dei congedi parentali verrà proporzionato alla prestazione eseguita.

In attesa della regolamentazione del lavoro ripartito nei CCNL si applica la normativa generale del rapporto di lavoro subordinato.

Diritti sindacali

Ciascuno dei lavoratori ripartiti ha diritto di partecipazione alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro per un massimo di 10 ore retribuite che andranno comunque ripartite proporzionalmente in relazione alla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Disposizioni previdenziali

Riguardo alla assicurazione generale ed obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, all'indennità di malattia e a ogni altra prestazione previdenziale (con esclusione degli assegni familiari) e assistenziale, i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

Normativa di riferimento

Circ. Min. Lav. 43/98; L.30/03; D. Lgs. 276/03)

il telelavoro

Definizione

Forma di lavoro effettuata in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione che implica una nuova tecnologia che permette la separazione e facilita la comunicazione.

Questa definizione di telelavoro è basata su cinque parametri:

- Delocalizzazione produttiva
- Utilizzo intenso di sistemi informatici
- Esistenza di una rete di comunicazione (dell'impresa o infrastrutturale)
- Modifica della struttura organizzativa tradizionale
- Flessibilità di erogazione, impiego e gestione del lavoro.

In Italia non esiste una legge che fissi le regole applicabili ai telelavoratori. In assenza di norme, aziende e sindacati tramite il processo negoziale fissano le proprie regole.

Dal punto di vista aziendale l'INPS intende il telelavoro come una forma di prestazione d'opera che, benché svolta al di fuori dei tradizionali confini

aziendali, non implica una trasformazione dei vigenti rapporti di lavoro.

Cosa non è telelavoro

Telelavoro non è un mestiere, ma un modo per svolgere la propria attività lavorativa.

Telelavoro non è esclusivamente un lavoro per informatici; l'utilizzo di strumentazioni informatiche è sicuramente un elemento di aiuto tuttavia non essenziale per ogni mansione. Il lavoro del traduttore, ad esempio, necessita essenzialmente della conoscenza della lingua e di un buon vocabolario e può essere svolto benissimo da casa, senza la necessità di un personal computer.

Attività telelavorabili

In linea di principio, ogni attività lavorativa che non richieda produzione di beni materiali è una potenziale candidata al telelavoro. Il mondo delle professioni si sta evolvendo sull'onda degli sviluppi tecnologici e del progresso socioeconomico: lavori che oggi richiedono la presenza fisica sul luogo tradizionale di lavoro potrebbero non richiederlo più nel futuro. Non va inoltre sottovalutata la possibilità di svolgere il lavoro in parte presso l'azienda, in parte a distanza.

In generale, sono attività telelavorabili i lavori che comportino:

- un alto grado di lavoro intellettuale piuttosto che manuale
- compiti gestibili individualmente o comunque facilmente suddivisibili in pacchetti di lavoro
- spirito di iniziativa e capacità di conseguire obiettivi senza bisogno di stretta supervisione
- risultati e criteri di qualità misurabili
- apparecchiature non eccessivamente voluminose e costose

Fonte:INPS

i contratti flessibili: oggi si può lavorare anche così

il lavoro a progetto

Definizione

Il lavoro a progetto ha sostituito, nel settore privato, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co. Co. Co.)

Il lavoro a progetto è un contratto di lavoro che consente al lavoratore (collaboratore) di partecipare alla realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro, o soltanto ad alcune fasi di esso, secondo quanto stabilito con il datore di lavoro (committente) senza vincolo di subordinazione, in forma autonoma, indipendentemente dal tempo impiegato e in funzione del risultato. Anche se il collaboratore gestisce in maniera autonoma la propria attività è in ogni caso tenuto al rispetto del coordinamento con l'organizzazione aziendale.

Il progetto è un'attività di lavoro ben identificabile e finalizzata al raggiungimento di un risultato, mentre il programma è un'attività finalizzata al raggiungimento di un risultato parziale destinato ad essere integrato, in vista del risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

Durata e limiti

La prestazione lavorativa deve essere articolata in un periodo di tempo determinato o determinabile in funzione del progetto o del programma, o della fase di esso, previsto in contratto.

Sono escluse le prestazioni occasionali definite come: rapporti di durata complessiva inferiore ai trenta giorni nell'arco di un anno solare per lo stesso committente e per un compenso inferiore ai 5.000,00 €. Il lavoratore può stipulare contemporaneamente più contratti di lavoro a progetto, a meno che non sia stabilito diversamente in contratto. In ogni caso non può svolgere attività in concorrenza con i committenti, né diffondere notizie o compiere atti che potrebbero creare pregiudizio per l'attività del committente.

Trattamento economico e assicurativo

L'ammontare del corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e alla

qualità del lavoro eseguito e deve tener conto del compenso che normalmente viene corrisposto per un'analogha prestazione di lavoro autonomo nello stesso luogo di esecuzione del rapporto.

Il committente ha l'obbligo di assicurare il collaboratore all'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, e di iscriverlo alla Gestione Separata presso l'INPS a fini previdenziali.

Esclusioni

Non possono essere assunti con contratto di lavoro a progetto:

- i collaboratori delle Pubbliche Amministrazioni ai quali continua ad applicarsi il contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- i collaboratori che svolgono un'attività qualificabile come "prestazione occasionale";
- i collaboratori di associazioni e società sportive dilettantistiche;
- gli amministratori, i sindaci e partecipanti a collegi di società;
- i percettori di pensione di vecchiaia;
- i professionisti iscritti in appositi albi professionali;
- gli agenti e rappresentanti di commercio.

Diritti del collaboratore

Il lavoratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

Nei casi di infortunio e malattia, il rapporto di lavoro e l'erogazione del corrispettivo sono sospesi. Non è prevista una proroga della durata del contratto che si estingue alla scadenza originariamente prevista.

Ai collaboratori è garantita da parte dell'INPS l'indennità di malattia solo in caso di ricovero ospedaliero.

Il committente può recedere anticipatamente dal contratto se la sospensione per malattia e infortunio ha una durata:

- superiore a un sesto della durata fissata nel contratto (nell'ipotesi di progetto con durata determinata);
- superiore a trenta giorni (nell'ipotesi di progetto con durata determinabile).

Solo nell'ipotesi di sospensione obbligatoria per gravidanza la durata del

contratto è prorogata per 180 giorni, o per un periodo maggiore se pattuito tra le parti, è in ogni caso interrotta l'erogazione del corrispettivo durante il periodo di sospensione. L'indennità di maternità viene erogata dall'INPS per un massimo di 180 giorni.

Estinzione del contratto

Il contratto si risolve con la realizzazione del progetto o del programma, o di una fase di esso, indipendentemente dal termine apposto nel contratto. Tuttavia il collaboratore e il committente possono recedere prima della scadenza per giusta causa, ossia qualora si verifichi una condizione che non consente la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. Possono inoltre recedere secondo le cause e le modalità tra loro concordate in contratto o in caso di sospensione per malattia e infortunio che si protragga oltre i limiti.

Collaborazioni atipiche e conversione del contratto

I rapporti di collaborazione instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa in corso alla data del 24.10.2003 non riconducibili ad uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso, mantengono la loro efficacia sino alla scadenza, ma non oltre il 24.10.2004 (salvo diversi termini stabiliti con appositi accordi di natura sindacale).

Normativa di riferimento

Circolare ministeriale n. 1/2004

Decreto legislativo 276/2003, artt. 61-69

Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251

L.30/03

il lavoro intermittente

Definizione

Il lavoro intermittente, o “a chiamata”, è un contratto in base al quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro il quale può utilizzare la sua prestazione lavorativa qualora ne abbia bisogno esclusivamente per attività a carattere intermittente e discontinuo. Le esigenze per le quali è ammesso il ricorso al lavoro intermittente devono essere previste dai CCNL o con apposito Decreto del Ministero del Lavoro. Il contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Casi di divieto

Non è possibile ricorrere al lavoro a chiamata:

- o per sostituire lavoratori in sciopero;
- o in caso di licenziamento collettivo, nei 6 mesi precedenti, di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- o nel caso di riduzione d'orario o di diritto all'assegno di integrazione salariale per lavoratori;
- o nel caso di mancata valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 626/94.

Sperimentazione

In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche nel caso di prestazioni rese da:

- o soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età;
- o lavoratori con più di 45 anni di età espulsi dal ciclo produttivo o iscritti nelle liste di mobilità e collocamento.

Indennità di disponibilità

La misura dell'indennità mensile, divisibile in quote orarie, è indicata nel contratto e non può essere inferiore a quanto stabilito da apposito decreto ministeriale. L'indennità spetta al lavoratore che garantisce la propria disponibilità a rispondere alla chiamata e viene erogata per i periodi nei quali resta in attesa di utilizzazione. Nel caso in cui la prestazione debba svolgersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità spetta solo in caso di effettiva utilizzazione.

L'indennità di disponibilità, inoltre, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione solo per i periodi di lavoro effettivo. Il trattamento economico e normativo, a parità di mansioni svolte, non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è proporzionato alla prestazione effettivamente svolta, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Impossibilità di rispondere alla chiamata

Se il lavoratore in caso di malattia o altro evento si trova nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, così come era stato stabilito in contratto, è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità. Se il lavoratore omette di dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro sulla durata dell'impedimento, l'indennità verrà sospesa per 15 giorni.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione dell'indennità riferita al periodo successivo al rifiuto e un risarcimento del danno arrecato all'azienda in misura stabilita dal CCNL o dal contratto individuale.

Normativa di riferimento

L.30/03; D. Lgs. 276/03

l'impresa di fare impresa

Potrebbe apparire come un bisticcio di parole, ma fare impresa è per chiunque una vera e propria impresa. Lo è ancor di più quando si è giovani o quando si parte da una condizione di disparità, come accade spesso alle donne.

Le donne che vogliono fare impresa sono sempre più numerose, un po' per desiderio di indipendenza un po', purtroppo, per ripiego di fronte all'impossibilità di inserimento soddisfacente nel mercato del lavoro.

È fondamentale che passi nella cultura delle aspiranti imprenditrici la necessità di riuscire a valutare la propria idea di impresa analizzando degli elementi specifici che sono in grado, nel loro insieme, di offrire un quadro oggettivo della possibilità o meno che la propria idea possa avere delle gambe per svilupparsi e vivere.

Per questo è opportuno che nella fase progettuale l'aspirante imprenditrice abbia ben chiari alcuni passaggi indispensabili:

- la verifica delle reali competenze professionali in proprio possesso ed in che misura queste possono influenzare la riuscita dell'intrapresa;
- l'acquisizione di tutte le informazioni disponibili relative al contesto di mercato in cui si vuole attivare l'impresa;
- l'appoggio informativo e consulenziale di una delle Organizzazioni che operano nel territorio per sostenere l'imprenditoria come ad esempio le Agenzie governative (BIC, Sviluppo Italia) o le stesse Aziende speciali delle Camere di Commercio. Ancora più specifico può risultare in questo caso l'aiuto delle Organizzazioni di Categoria, che, già nella fase di scelta della forma societaria e di consulenza per la parte amministrativa e fiscale, può risultare estremamente utile. Agevolazioni, contributi e supporto operativo specifici per il settore di attività scelto sono infatti certamente ben conosciuti da chi se ne occupa per missione istituzionale;
- la predisposizione di un serio "piano di fattibilità d'impresa" che, attraverso un'attenta analisi degli elementi costitutivi della solidità della futura impresa, offre il reale quadro della possibilità di sviluppare l'idea imprenditoriale.

La predisposizione del piano di fattibilità (il cosiddetto Business plan) è assolutamente necessaria ed indispensabile, quale che sia la situazione di

partenza finanziaria dell'impresa, sia che si decida di accedere ai servizi offerti dal sistema creditizio, sia che si debba richiedere un incentivo previsto dalla normativa nazionale o regionale.

Anche per la Legge 215/92, che incentiva l'imprenditoria femminile, è infatti necessaria la predisposizione della cosiddetta "scheda tecnica", strutturata secondo uno schema che ricalca quello di un piano d'impresa.

mondi nuovi

i Comitati per l'Imprenditoria Femminile

I Comitati per l'Imprenditoria Femminile - istituiti sulla base di un protocollo d'intesa stipulato nel maggio del 1999 fra il Ministero dell'Industria e l'Unioncamere - si occupano fra l'altro di:

- proporre iniziative nell'ambito delle attività camerali che riguardino lo sviluppo e la qualificazione delle presenze delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- partecipare alle attività delle Camere concernenti la presenza delle donne allo sviluppo imprenditoriale della provincia;
- promuovere indagini conoscitive per determinare quali problemi ostacolano l'accesso delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare;
- raccogliere, analizzare e diffondere dati statistici e informazioni;
- stimolare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile anche tramite attività di formazione e aggiornamento a favore delle donne aspiranti imprenditrici;
- facilitare l'accesso al credito e l'inserimento nei vari settori economici delle relative imprese;
- favorire la qualificazione imprenditoriale femminile;
- individuare gli strumenti idonei per attivare un sistema di collaborazioni con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno dell'imprenditoria femminile in generale.

Ogni Comitato per l'Imprenditoria Femminile è composto da un minimo di cinque a un massimo di nove persone, nominate dalla Giunta camerale, in rappresentanza del Consiglio camerale, delle associazioni di categoria e delle organizzazioni sindacali impegnate nella promozione delle pari opportunità. I Comitati durano in carica due anni ed eleggono la presidente fra le consigliere.

In Sardegna sono attivi i Comitati istituiti presso le Camere di Commercio di Cagliari e Sassari.

Il business plan

istruzioni per l'uso

Cerchiamo qui di segnare alcuni appunti operativi utili alla predisposizione di una relazione di presentazione della propria idea di impresa, che può essere utilizzata come punto di partenza per lo sviluppo di un piano d'impresa.

I punti nei quali deve articolarsi la relazione di presentazione dell'idea imprenditoriale o business plan sono:

1. *Presentazione dell'Impresa e dei suoi obiettivi*

Chi sono i promotori dell'iniziativa? Con quale forma giuridica intendono proporsi? Su quali presupposti si fonda la presunzione di successo dell'iniziativa?

Dovranno essere acquisite e documentate informazioni sulla situazione attuale e sulla possibile evoluzione del Mercato in cui si intende operare, sui prodotti e/o servizi che si intenderebbe realizzare e/o commercializzare, tenuto conto delle caratteristiche del settore e della dinamica della concorrenza.

Il primo requisito che verrà valutato sarà proprio il grado di conoscenza del contesto nel quale intendete inserirvi e dovranno essere indicate le eventuali specifiche esperienze, proprie o di terzi, sulle quali si ritiene di poter fare affidamento per lo sviluppo degli affari.

2. *Le finalità del finanziamento*

Una precisa ed completa informativa deve consentire di individuare la natura e l'origine dei fabbisogni finanziari dell'Impresa e quindi di capire anche quali possano essere eventualmente gli strumenti creditizi che meglio possano soddisfare le esigenze.

Si deve quindi essere in grado di quantificare l'entità del capitale circolante necessario per il funzionamento dell'Impresa. Tale esigenza nasce dal fatto che fra gli incassi e i pagamenti connessi alle operazioni di gestione corrente (acquisti-trasformazione-vendita) ci sarà una sfasatura temporale che è certamente più marcata in fase di avviamento dell'attività.

La necessità di impiegare macchinari e/o infrastrutture deve essere sempre motivata con precisi riferimenti tecnici, atti a dimostrare che sono state indi-

viduate soluzioni operative efficaci (finalizzate ad ottenere la soddisfazione dei Vostri Clienti) ed efficienti (tali da consentire il conseguimento di profitto).

3. *Capacità di rimborso*

Se si è nella condizione di dover richiedere un credito, l'analisi della capacità di rimborso del credito richiesto è necessaria per accertare se esistono o meno le condizioni economico-finanziarie per il successo dell'iniziativa e il rimborso del capitale eventualmente fornito. Tale verifica può essere condotta sulla base di molteplici approcci valutativi, a seconda delle caratteristiche del settore e dell'Impresa. Ad esempio: per i finanziamenti a breve termine, legati all'operatività corrente, quali l'anticipo o lo sconto di crediti, volti a coprire il fabbisogno finanziario del circolante commerciale, la valutazione si basa su metodologie consolidate, fondate sulla valutazione della capacità dell'Impresa di produrre flussi di cassa nel breve termine e dell'equilibrio della sua situazione finanziaria e patrimoniale; per i finanziamenti a medio/lungo termine, viene condotta un'analisi che punta a valutare la capacità dell'Impresa di rimborsare negli anni futuri il prestito, facendo prevalere lo studio e l'interpretazione dei flussi di cassa che l'Impresa sarà in grado di generare negli anni futuri.

4. *Capitale investito*

L'insieme delle risorse finanziarie, meglio conosciuto come "capitale di rischio" o "capitale proprio", che l'Imprenditore o i Soci intendono destinare al finanziamento dell'Impresa, rappresenta un importante indicatore della fiducia che è riposta nell'iniziativa e, quindi, la misura del rischio che le imprenditrici assumono a proprio carico. Allo stesso tempo però, l'ammontare del capitale di rischio influenza direttamente e in maniera proporzionale l'entità del capitale di debito che, di norma, è rappresentato in massima parte dai finanziamenti bancari.

PRINCIPALI ELEMENTI DI UN BUSINESS PLAN

Un Business Plan è un documento programmatico con il quale un'Impresa analizza le proprie strategie ed esigenze finanziarie

Istruzioni per l'uso

IMPRESA E IL SUO BUSINESS	LE FINALITÀ DEL FINANZIAMENTO	CAPACITÀ DI RIMBORSO DELL'IMPRESA	IL CAPITALE INVESTITO DALL'IMPREDITORE O DAI SOCI	LE GARANZIE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO
(analizza gli elementi fondamentali che descrivono la Tua iniziativa imprenditoriale)	(individua i motivi per cui si richiede un finanziamento, distinguendo fra i diversi obiettivi)	(determina e misura gli elementi che possono consentire nel tempo il rimborso del credito)	(valuta gli apporti di capitale nell'Impresa)	(esamina gli strumenti di garanzia che hai a disposizione per facilitare la concessione del credito)
<p>A) Attività:</p> <p>Agricoltura []</p> <p>Commercio []</p> <p>Industria []</p> <p>Trasporti []</p> <p>Edilizia []</p> <p>Altro []</p> <p>Artigianato []</p>	<p>A) esigenze temporanee di liquidità []</p>	<p>A) Sono stati elaborati dei dati previsionali? SI [] NO []</p>	<p>A) Valore della nuova iniziativa</p>	<p>A) garanzie reali (ipoteche su immobili, pegno su danaro o titoli) []</p>
<p>B) Prodotti/servizi</p> <p>.....</p>	<p>B) scorte di magazzino []</p>	<p>Se SI, determina i seguenti indicatori della struttura finanziaria:</p> <p>1- grado di indebitamento (debiti finanziari/capitale proprio)</p>	<p>Investimento totale</p> <p>.....</p>	<p>B) garanzie personali (fidejussioni) []</p>
<p>C) Principali Concorrenti</p> <p>.....</p>	<p>C) anticipazione di crediti commerciali []</p>	<p>2- margine di struttura (capitale proprio - immobilizzazioni nette) ... - ... = ...</p>	<p>- capitale proprio</p> <p>.....</p>	<p>C) garanzie sussidiarie (Consorzio Fidi) []</p>
<p>D) Fase di sviluppo</p> <p>Inizio attività []</p> <p>crescita []</p> <p>Ristrutturazione []</p>	<p>D) ant. di altri crediti []</p>	<p>3- capitale circolante netto (attività correnti - passività correnti) ... - ... = ...</p>	<p>- altre sovvenzioni</p> <p>.....</p>	
<p>E) Canali di vendita</p> <p>Grossisti []</p> <p>negozi []</p> <p>Per corrispondenza []</p> <p>Internet []</p> <p>Agenti/rappres. []</p> <p>Altro []</p>	<p>E) impianti, macchinari, attrezzature, laboratorio []</p>	<p>Se NO, indicare il tempo medio di incasso dei crediti commerciali</p>	<p>= capitale di Terzi</p> <p>.....</p>	
<p>F) Natura giuridica</p> <p>Ditta individuale []</p> <p>Accomandita sem. []</p> <p>Nome collettivo []</p> <p>Responsabilità lim. []</p> <p>Cooperativa []</p>	<p>F) Hardware e software []</p>	<p>e quello previsto per il pagamento delle forniture di materiali / servizi</p>	<p>(ammontare del finanziamento)</p>	
<p>G) Compagine societaria</p> <p>.....</p>	<p>G) Corsi di formazione e qualificazione del personale []</p>	<p>Qual'è il volume di fatturato stimato per il primo anno di attività ?</p> <p>.....</p>		
<p>H) Esperienze nel settore, dei soci e dei principali esponenti</p>	<p>H) Altro</p> <p>.....</p>	<p>Quale il Margine Operativo lordo previsto? (Totale ricavi - costi di produzione)</p> <p>.....</p>		

azioni positive per l'imprenditoria femminile legge 25 febbraio 1992, n. 215

Soggetti beneficiari

- Ditte individuali femminili;
- società di persone e Cooperative a prevalente partecipazione femminile (min. 60% dei soci devono essere donne);
- società di capitali a prevalente partecipazione femminile (min. 2/3 del capitale deve essere detenuto da donne e min. 2/3 dei componenti degli organi di amministrazione devono essere donne);
- tutte le imprese devono corrispondere ai requisiti di "piccola impresa" previsti dalla normativa U.E.:
 - meno di 50 dipendenti;
 - fatturato inferiore ai 7 ml di □;
 - bilancio inferiore ai 5 ml di □.

Sono ammissibili a finanziamento i progetti relativi alle seguenti iniziative:

- avvio di nuove attività;
- acquisizione di attività preesistenti;
- progetti aziendali innovativi;
- acquisizione di servizi reali.

I progetti imprenditoriali devono essere realizzati nei seguenti settori di attività:

- agricoltura;
- manifatturiero e assimilati;
- commercio, turismo e servizi.

Sono ammissibili a finanziamento le seguenti tipologie di spesa:

- a. impianti generali (elettrico, riscaldamento, condizionamento, antincendio, antifurto e idraulico, ecc.);
- b. macchinari e attrezzature (compresi gli impianti specifici di produzione, gli arredi connessi allo svolgimento dell'attività e le strutture non in muratura prefabbricate e rimovibili);
- c. acquisto di brevetti;

- d. acquisto di software;
- e. opere murarie (relative a ristrutturazione e adeguamento dei locali destinati allo svolgimento dell'attività, nei limiti del 25% della spesa relativa agli impianti generali ed alle attrezzature = a.+b.);
- f. oneri di progettazione e direzione lavori (massimo 5% della spesa di cui alla lettera e - opere murarie);
- g. studi di fattibilità e piani di impresa (massimo 2% dell'ammontare dell'investimento complessivamente ammesso).

Il progetto imprenditoriale viene ammesso a finanziamento se inserito nell'apposita graduatoria. Per la formazione della graduatoria ad ogni domanda viene attribuito un punteggio determinato sulla base della valutazione dell'idea imprenditoriale e dei seguenti criteri di priorità:

- A. Nazionali, il punteggio della domanda cresce al crescere dei seguenti rapporti:
 - rapporto tra investimenti ammessi e nuova occupazione creata dall'investimento;

mondi nuovi

le nuove parole del credito

Basilea 2 - In estrema sintesi, Basilea 2 è il nuovo accordo internazionale sui requisiti patrimoniali delle banche. In base ad esso le banche dei paesi aderenti dovranno accantonare quote di capitale proporzionali al rischio derivante dai vari rapporti di credito assunti. Maggior rischio = maggiori accantonamenti, quindi per la banca maggiori costi.

Le banche dovranno classificare i propri clienti in base alla loro rischiosità, attraverso procedure di rating sempre più sofisticate. Il timore è che l'applicazione dell'accordo possa tradursi in minor credito alle imprese più rischiose e a tassi più elevati. Appare quindi evidente la necessità che le imprese, ed in particolare le PMI, pongano in essere tutte quelle politiche, gestionali e di bilancio, atte a rafforzare la propria struttura e la propria immagine per affrontare serenamente l'esame dei rating bancari.

Fonte: <http://www.basilea2.com/>

Rating - indicatore per valutare il livello di affidabilità di un'azienda.

Microcredito - appoggio fiduciario finalizzato alla patrimonializzazione o all'incremento del capitale circolante di Imprese con meno di 10 addetti (MicroImprese), anche in fase di start-up, per operazioni di importo inferiore ai 50/70.000 Euro. Data la strutturale debolez-

- rapporto tra investimenti ammessi e nuova occupazione femminile creata dall'investimento;
 - rapporto tra investimenti totali dell'azienda e i nuovi investimenti previsti dal programma.
- B. Regionali, la Commissione regionale, prevista dalla L.R. 26/2000, ha stabilito l'attribuzione di maggiore punteggio ai progetti imprenditoriali relativi:
- settore agricolo: produzione, trasformazione e valorizzazione delle produzioni tipiche;
 - settore manifatturiero: valorizzazione dei prodotti di nicchia, tradizionali e materie prime locali;
 - settore tessile: attività innovative;
 - settore turistico: strutture ricettive (quali albergo diffuso, agriturismo...); servizi di supporto al turismo;
 - settore dei servizi: organizzazione del tempo libero; servizi logistici; servizi avanzati di telematica e telecomunicazioni.

za di tali soggetti, l'accesso al credito è reso possibile per effetto di specifiche convenzioni che impegnano Consorzi Fidi in grado di assicurare livelli di garanzia superiori alla media.

Garanzia mutualistica - forma di garanzia prestata da un Consorzio Fidi attraverso la concessione di garanzie collettive miranti a favorire l'accesso al Credito alle Imprese associate. Il valore di tali garanzie è dato dalla consistenza del cosiddetto Monte Garanzie del Consorzio Fidi, costituito da uno o più conti monetari vincolati, detti Fondi Rischi e dalle fidejussioni incrociate rilasciate dai singoli Soci del Consorzio a favore delle altre Imprese consorziate.

Consorzi Fidi - si considerano consorzi e cooperative di garanzia collettiva fidi i consorzi, le società consortili e le cooperative che abbiano come scopo sociale principale l'attività di prestazione di garanzie collettive, secondo il principio della mutualità, al fine di favorire la concessione di finanziamenti da parte di Istituti di credito e di Società di leasing, alle Imprese associate.

I Confidi esercitano inoltre attività di informazione, consulenza, assistenza alle Imprese Consorziate per il reperimento e il migliore utilizzo delle fonti finanziarie, nonché le prestazioni dei servizi per migliorare la gestione finanziaria delle stesse imprese.

Il punteggio viene maggiorato delle seguenti percentuali:

- 10%, per le ditte individuali femminili e le società a totale partecipazione femminile;
- 5%, per le iniziative imprenditoriali finalizzate ad attivare il commercio elettronico, attraverso la gestione telematica delle transazioni ivi compresa la fase del pagamento o per l'adesione alla certificazione di qualità e/o ambientale.

Agevolazioni

I regimi di agevolazione sono due: quello che rispetta la regola del de minimis e quello che si rifà alle agevolazioni europee in termini di equivalente sovvenzione lordo e netto. Al macrosettore agricoltura non si applica il regime "de minimis".

Erogazione contributi

- Il 30% del contributo complessivo, può essere richiesto come anticipazione dietro presentazione di polizza fidejussoria o come stato di avanzamento lavori dietro presentazione delle relative pezze giustificative;
- il 60% dell'agevolazione viene erogata a fronte della conclusione del programma di investimento e dietro presentazione di tutta la documentazione finale di spesa;
- il saldo viene erogato dopo l'espletamento di tutti i controlli.

Domanda di finanziamento

La domanda va presentata a seguito di apertura dell'apposito bando, ed entro il periodo di tempo da esso indicato al seguente indirizzo:

Regione Autonoma della Sardegna, Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale

Servizio del lavoro - Settore Problemi del lavoro e imprenditoria femminile
Via XXVIII Febbraio, 5 - 09131 CAGLIARI

Si consiglia di prestare la massima attenzione alle direttive presenti nel Regolamento e nella circolare esplicativa della Legge.

la cooperazione sociale

La cooperazione sociale, nel più vasto ambito del sistema del terzo settore, rappresenta una realtà imprenditoriale importante e densa di significato per i suoi aspetti peculiari e di pregnanza rispetto ai vari stadi della vita di un essere umano. Infatti attraverso, in particolare, le cooperative sociali di tipo A gli operatori di questo specifico tipo di impresa hanno modo di gestire servizi che interessano direttamente tutte le fasce d'età.

Ed è quasi certamente per questo motivo che nel sistema in questione la presenza femminile, per sua naturale propensione, è predominante. Complessivamente, in ambito regionale, sono coinvolti solo all'interno delle compagini sociali, in qualità di soci e di soci-lavoratori, non meno di 7.500 unità di cui 5.920 donne e 1.614 uomini. Si ritiene che questi dati seppur nella loro semplicità siano sufficientemente significativi. Le cooperative sociali si articolano in due macro aree, le cosiddette cooperative di tipo A che possono essere costituite da disoccupati/e con qualifiche attinenti ed alle quali si è fatto cenno, svolgono servizi socio-sanitari educativi, le cooperative di tipo B che si occupano del reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati la cui compagine sociale è costituita per almeno il 30% da categorie svantaggiate ed infine i consorzi definiti sociali quelli costituiti per almeno il 70% da cooperative sociali siano esse di tipo A che di tipo B.

Le norme di riferimento sono la Legge n. 381/91, norma quadro nazionale, e la legge regionale 22 aprile 1997, n.16, norma di recepimento, che istituisce e regola la gestione dell'Albo regionale e attribuisce al sistema cooperazione sociale la valenza di soggetti di politica attiva del lavoro.

Le cooperative iscritte all'albo regionale sono attualmente, dopo una robusta scrematura, 477 di cui 351 di tipo A, 117 di tipo B ed infine nella sezione c, risultano iscritti 9 consorzi.

I maggiori committenti sono i comuni ed in genere la pubblica amministrazione, contrariamente a quanto avviene in altre Regioni d'Italia. Questo stato di cose rappresenta per il sistema in argomento un'implicita debolezza. Occorre, infatti, che il sistema si rivolga con maggiore convinzione e più determinazione anche al mercato privato che deve, di contro, essere adeguatamente sostenuto mediante un'idonea politica di sostegno della doman-

da di servizi. Questo aspetto è particolarmente evidente nella L.328/2000, norma quadro nazionale di riordino del sistema socio-assistenziale, in Sardegna peraltro non ancora recepita formalmente. Essa, in particolare, introduce il metodo della co-progettazione e quindi un nuovo e maggiormente condiviso sistema di individuazione dei bisogni nelle comunità, siano esse di piccole o di grandi dimensioni, in funzione di una maggiore e più adeguata capacità di risposta.

Le potenzialità occupazionali, in particolare per il mondo femminile, sono ancora ampie a patto che si progettino e attuino nuovi e mirati corsi per la qualificazione e riqualificazione degli operatori di cui il mercato ha bisogno ed a condizione di non procedere alla costituzione di ulteriori compagnie sociali. Il numero esistente è più che adeguato occorre, invece, creare le condizioni affinché quelle esistenti, con gli strumenti vigenti di promozione dell'occupazione, incrementino i relativi livelli regionali. È quindi necessario incoraggiare le fusioni ed i raccordi tra le varie cooperative al fine di consentire loro, nella gestione aziendale, maggiori economie che possono essere utilizzate per incrementare i livelli occupativi e quindi migliorare le loro performance sul mercato, consentendo la creazione di condizioni ottimali per una buona e piena occupazione per gli operatori.

In sintesi le opportunità non mancano occorre saperle cogliere con caparbietà ragionevolezza e convinzione.

lavorare senza confini

La scelta di lavorare all'estero può essere dettata da diverse esigenze, in ogni caso un periodo all'estero costituisce una importante esperienza che arricchisce il curriculum vitae e può essere d'aiuto nell'inserimento nel mondo del lavoro una volta tornati nel proprio Paese d'origine.

Flessibilità, disponibilità a trasferirsi, conoscenza delle lingue straniere sono alcuni dei requisiti fondamentali per chi vuole varcare le frontiere e cercare un lavoro all'estero, per pochi mesi o per tutta la vita.

Innanzitutto, quando ci si candida all'estero, bisogna essere coscienti che la disoccupazione esiste anche lì. Trovare lavoro all'estero non è necessariamente più facile che nel proprio Paese d'origine, visto che il tasso di disoccupazione globale dell'Unione europea è ancora elevato.

Tuttavia, alcuni settori del mercato del lavoro europeo possono offrire opportunità notevoli. Occorre anche tener presente che all'interno del Spazio Economico Europeo le opportunità di lavoro possono variare sensibilmente da regione a regione e che la situazione può cambiare molto rapidamente.

Una importante esperienza può essere rappresentata anche da tirocini e corsi di lingua, che consentono un ingresso graduale in un paese nuovo e allo stesso tempo un investimento nella propria crescita professionale.

I cittadini europei hanno diritto ad iscriversi all'ufficio di collocamento e ad essere ammessi a tutti i corsi di formazione professionale e agli stessi benefici economici di cui godono i disoccupati residenti.

I cittadini possono svolgere tutte le professioni anche se lo svolgimento dell'attività professionale può essere subordinata alla conoscenza della lingua del Paese ospitante.

Per alcune professioni, come insegnante, avvocato, ingegnere, il riconoscimento dei titoli e delle qualifiche conseguiti in Italia, può essere subordinato al superamento di specifiche prove di verifica o di un periodo di tirocinio.

I titoli di studi conseguiti in uno degli Stati Membri sono validi in tutta l'Unione Europea, ma per accedere a master, Dottorati di Ricerca, Corsi di Laurea, gli Stati membri possono richiedere la procedura di riconoscimento del titolo.

l'assistenza sanitaria

Europa

Tutti i cittadini italiani iscritti al Servizio Sanitario Nazionale che soggiornano temporaneamente in Stati membri dell'Unione Europea hanno diritto a ricevere prestazioni sanitarie in caso di urgenza presso le locali strutture pubbliche.

Dal 1° giugno del 2004, tutti i cittadini europei, che si sposteranno nello Spazio Economico Europeo, vale a dire nell'Unione Europea, in Svizzera e nei paesi appartenenti all'EFTA riceveranno la carta di assistenza sanitaria europea. Questa carta semplificherà le procedure nel caso in cui si abbia la necessità di far ricorso a cure sanitarie durante un soggiorno in un altro Stato Membro. La carta è già disponibile in 14 paesi dell'Unione Europea, e sarà introdotta da tutti gli altri Stati membri entro la fine del 2005.

Extra Unione Europea

L'assistenza sanitaria in Stati extra Unione Europea e non convenzionati con specifici accordi bilaterali, le leggi vigenti prevedono forme di tutela solo in caso di soggiorno per motivi di lavoro (si veda il D.P.R. n. 618 del 31 luglio 1980).

Maggiori informazioni presso le ASL e al sito

http://europa.eu.int/comm/employment_social/healthcard/index_en.htm#

carta di soggiorno

Ogni cittadino dell'Unione europea ha il diritto di soggiornare in un altro Stato membro per motivi di studio o di lavoro. Le formalità da espletare variano a seconda della durata del soggiorno:

- per un periodo non superiore a tre mesi, non occorre richiedere alcun documento: bastano carta d'identità o passaporto in corso di validità. Ad eccezione del Regno Unito è però obbligatorio segnalare la propria presenza alle autorità competenti.
- per un periodo superiore a tre mesi, bisogna chiedere il rilascio della carta di soggiorno. È il documento che conferma il diritto di tutti i cittadini europei a soggiornare in un altro Stato membro. È rilasciato su presentazione del documento di identità o passaporto validi, più alcuni documenti

giustificativi a seconda della situazione del richiedente (dichiarazione di assunzione del datore di lavoro, attestazione di lavoro per i lavoratori autonomi ecc.).

Servono, infine, un documento che attesti la sottoscrizione di un'assicurazione di malattia e una dichiarazione che il richiedente ha mezzi finanziari sufficienti.

La carta di soggiorno è valida per almeno cinque anni, rinnovabile automaticamente. Il rilascio è gratuito in alcuni Paesi, a pagamento in altri, ma la somma non può comunque superare quella richiesta ai cittadini del Paese ospitante per ottenere la carta d'identità. Per maggiori informazioni è utile consultare le Schede pratiche relative ai singoli Paesi dell'Unione europea, scaricabili dal sito web <http://citizens.eu.int/>. Per maggiori informazioni è possibile rivolgersi agli Uffici di rappresentanza della Commissione europea in Italia:

Commissione europea - Uffici di rappresentanza in Italia
 via IV Novembre 149, 00187 Roma
 tel. 06 699991 fax 06 /6791658-6793652
 sito web: <http://europa.eu.int/italia>

la rete Euroguidance

Euroguidance è la rete europea dei Centri Risorse per l'orientamento professionale, nata nel 1993 e sostenuta dalla Commissione europea e dalle autorità nazionali competenti in ciascun paese nel quadro del programma europeo Leonardo da Vinci II.

- Sul sito del Centro Risorse nazionale per l'orientamento - Area Formazione e Lavoro <http://www.centrorisorse.org/>, si trovano molte informazioni pratiche, e soprattutto è possibile consultare il database con le opportunità di stage e lavoro nei paesi dello Spazio europeo: (<http://www.euroguidance.org.uk/>)
- Il Centro Risorse nazionale per l'orientamento - Area Istruzione, che opera dal 1999 su incarico della Commissione europea e del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca: <http://www.cittadellascienza.it/orienta/crno.cfm>

La rete Euroguidance ha inoltre realizzato il sito Ploteus (<http://euro->

pa.eu.int/ploteus) portale europeo per le opportunità di studio in Europa. Il sito contiene anche informazioni sui sistemi nazionali d'istruzione e di formazione, sui programmi di scambio europei e sui contatti per ulteriori informazioni.

l'autocandidatura

Una importante strada può essere quella dell'autocandidatura, ossia scegliere delle imprese presso cui vorremo proporci e inviare un curriculum accompagnato da una lettera di presentazione.

La scelta dovrebbe essere accurata e mirata sulle proprie competenze e esperienze personali.

lavorare per le Istituzioni dell'Ue

Alle Istituzioni comunitarie si accede tramite concorsi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Le offerte numericamente più rilevanti riguardano la possibilità di impiego all'interno della Commissione europea.

Per ogni concorso è possibile consultare la Gazzetta Ufficiale serie C, che pubblica i bandi nei quali sono specificate le condizioni e i requisiti per l'ammissione, e il numero previsto di posti disponibili. I candidati devono essere in possesso della cittadinanza di uno degli Stati Membri, aver conseguito il diploma richiesto dal bando, avere perfetta padronanza di una delle lingue ufficiali dell'Ue e una soddisfacente conoscenza di una seconda lingua ufficiale.

I concorsi consistono in test preliminari di selezione, prove scritte e un esame orale. Generalmente si tengono a Bruxelles. I vincitori vengono iscritti in un elenco e assunti via via che si rendono disponibili dei posti.

Accanto alle assunzioni per concorso di personale stabile, la Commissione europea assume un numero limitato di agenti temporanei specializzati, con contratti a tempo determinato rinnovabili una sola volta.

Per informazioni consultare il portale dell'Unione europea (<http://europa.eu.int/epso>)

Sul sito del Ministero degli Affari Esteri è consultabile l'elenco dei centri che predispongono corsi di preparazione ai concorsi presso la Commissione europea: <http://www.esteri.it>.

mondi nuovi

il consulente Eures

Un'esperienza di studio e/o lavoro all'estero può essere stimolante e molto qualificante ma, perché sia tale, ci occorrono informazioni, esperienza e altri elementi per valutare correttamente rischi e benefici, in una realtà diversa dalla nostra, dove elementi di estraneità sociale e culturale possono ostacolare i nostri progetti.

La rete EURES è stata creata dalla Commissione Europea proprio per cercare di eliminare questi ostacoli e favorire la libera circolazione dei lavoratori nell'area comunitaria. EURES è la sigla di European Employment Services, cioè i servizi europei per l'occupazione. Essi sono presenti in tutti i Paesi dell'area comunitaria (compresi i nuovi stati membri), nei Paesi dello spazio economico europeo (SEE) e in Svizzera, con compiti di informazione, orientamento, consulenza e selezione del personale.

EURES è presente attraverso una rete umana di personale (Consulenti, Assistenti e Referenti), operante di norma nei servizi pubblici per l'impiego dei Paesi membri, e fornisce gratuitamente informazione e consulenza sul mercato del lavoro comunitario, scambio di domande e offerte di lavoro, informazioni su condizioni di vita e lavoro, opportunità di studio e formazione in Europa. EURES è costituito anche da una moderna rete informatica che, attraverso il portale europeo della mobilità professionale (<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>), consente l'accesso a tre banche dati: quella delle offerte di lavoro su scala europea (Trovare lavoro), quella su condizioni di vita e lavoro in ciascuno degli Stati membri (Vita e Lavoro), quella sulle possibilità di studio e formazione nell'area comunitaria (Apprendimento). All'utente che accede al sito ufficiale EURES è anche consentito di inserire 'on line' il proprio Curriculum Vitae che sarà consultabile da tutti i datori di lavoro registrati. EURES si rivolge a tutti coloro (lavoratori e disoccupati) che desiderano essere indirizzati e preventivamente informati nella ricerca di un impiego all'estero, ma anche a tutte quelle aziende che cercano personale e intendono ampliare l'ambito di assunzione oltre i confini nazionali.

L'accesso al servizio può avvenire contattando il Consulente EURES della propria regione, telefonicamente, per posta, per fax o per e-mail: l'elenco completo degli sportelli EURES sul territorio italiano è disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<http://www.welfare.gov.it/eures>).

Le offerte di lavoro presenti nella banca dati EURES, normalmente richiedono un certo grado di qualificazione, la conoscenza non scolastica della lingua del Paese in cui è presente l'offerta e un'esperienza professionale in merito.

Servizio Eures Sardegna, c/o Sezione per l'Impiego di Sassari, Via Vittorio Bottega sn 07100 Sassari, Tel 079/2599616, mail: servizio.eures.sardegna@virgilio.it

programma Leonardo da Vinci

Il Programma Leonardo da Vinci offre la possibilità di compiere un'esperienza di formazione e lavoro presso in uno dei 15 Stati membri dell'Unione Europea e con altri con cui ha effettuato accordi specifici.

Il programma può essere promosso da imprese, parti sociali (sul piano nazionale e comunitario), università, autorità pubbliche, organismi pubblici e privati di formazione.

Ciascun organismo preciserà nei bandi di selezione la durata degli stage e i paesi di destinazione, insieme ai requisiti e alle date di scadenza per la presentazione delle domande. Le aziende dove svolgere i tirocini saranno individuate dagli organismi stessi, nell'ambito dei rispettivi accordi di cooperazione.

Le informazioni possono essere raccolte presso gli informa giovani e i siti web delle università o facendo una ricerca mirata in internet.

Possono partecipare persone in formazione professionale iniziale, studenti universitari, giovani lavoratori, inoccupati e neolaureati.

lavorare alle Nazioni Unite e in altre organizzazioni internazionali

I posti vacanti nelle organizzazioni internazionali vengono pubblicizzati attraverso specifici avvisi diffusi al pubblico. Gli avvisi si possono trovare nei siti web di ciascuna organizzazione internazionale.

Per informazioni sui concorsi nazionali delle Nazioni Unite è possibile consultare il sito <http://www.un.org/Depts/OHRM/examin/exam.htm>

il lavoro delle donne immigrate

La situazione delle donne immigrate è estremamente variegata sia per quanto riguarda i Paesi d'origine che la durata del soggiorno, la posizione giuridica, i livelli di istruzione, e le appartenenze culturali e religiose. Molte immigrate sono venute in Europa per raggiungere il coniuge nella fase seguita alla grande ondata di reclutamento di manodopera dai paesi del Mediterraneo degli anni sessanta e inizio anni settanta. Altre donne sono venute da sole già negli anni cinquanta o sono immigrate molto recentemente (è questo il caso, ad esempio, di molte profughe, richiedenti asilo e immigrate irregolari).

I diritti e doveri delle immigrate sono tutelati da una serie di norme contenute nelle convenzioni internazionali e nella legislazione nazionale.

A livello nazionale possiamo fare riferimento alle seguenti leggi e decreti:

Testo unico (TU) (DL n.286/1998)

- Art 2. Art 5; Art 21, Art 22; Art 24-25-26-27-28-30-34-35-37-38-39-40-41-42-43-44

DPR 394/99: Regolamento di attuazione del TU

Legge N. 189/ 2002 (modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo)

- Art. 4-5-7-9-11-17-18-20-21-23-24-26-27-29-31-32

Legge n.222/2002: Legalizzazione del lavoro irregolare

DPR n.394/1999

- Art.5-6-8-9-10-13-14-15-16-17-25-27-29-30-31-35-36-38-39-40-41-42-43-45-46-47-50

Dpr n.334/2004

A livello internazionale

La Convenzione Europea sui diritti umani e le convenzioni delle Nazioni Unite in materia di diritti umani sono finalizzate a garantire e tutelare tutti i diritti umani e le libertà, senza distinzioni di sesso, razza, colore della pelle, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, origine nazionale o sociale, ecc. La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), firmata e ratificata dalla maggior parte degli stati, sia europei che extra-europei, afferma, tra le altre cose, il princi-

pio secondo il quale è dovere degli stati parte garantire la parità di diritti fra donne e uomini nell'esercizio di tutti i diritti umani. Anche le costituzioni della maggior parte dei paesi europei contengono norme che dichiarano illegale ogni forma di discriminazione razziale o etnica e la discriminazione in base al sesso. In molti paesi esistono anche leggi ad hoc contro la discriminazione razziale o etnica e contro la discriminazione in base al sesso, in particolare nel mondo del lavoro.

Le norme più rilevanti in materia di diritti umani in Europa sono contenute in due strumenti internazionali: la Convenzione Europea sui Diritti Umani del 1950 (art.3, 8, 9,10, 12, 14) , con i suoi protocolli aggiuntivi (protocollo 1, 4, 7) e la Carta Sociale Europea del 1961 (parte I). Ad essi vanno aggiunte alcune dichiarazioni adottate dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa su alcuni temi specifici, quali ad esempio: la Dichiarazione sull'intolleranza (1981), la Dichiarazione sulla libertà d'espressione e di informazione (1982), e la Dichiarazione sull'uguaglianza fra donne e uomini (1988). Inoltre, un documento che integra la Convenzione del 1950 è la Convenzione europea sullo status giuridico dei lavoratori migranti, che fissa il principio della parità di trattamento e propone misure speciali in materia di riqualificazione, formazione professionale ed insegnamento della lingua madre delle popolazioni immigrate.

In questa convenzione, in realtà, si nota come il presupposto sottostante a tutte le norme è che l'immigrato sia di sesso maschile. La Convenzione quadro per la tutela delle minoranze nazionali, del 1994, può essere un riferimento utile in alcuni casi, in particolare all'articolo 5, che promuove la tutela e lo sviluppo del patrimonio culturale delle minoranze. Poiché tale convenzione non contiene una definizione di cosa siano le minoranze nazionali, alcuni stati hanno deciso, o possono decidere, che l'applicazione delle sue norme debba essere diretta anche agli immigrati/e, e alle loro famiglie.

Dichiarazione universale dei diritti umani: Articolo 12, 13

Convenzione Onu sui diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie (1990)

Convenzioni OIL sui diritti dei migranti (Convenzione OIL sulla discriminazione in materia di lavoro e occupazione (C.111, 1958).

- la Convenzione sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (1965);

- la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979)
- la Convenzione sui diritti dell'infanzia (1989)
- la Convenzione dell'OIL sulle forme peggiori di lavoro minorile.

In linea di massima i punti seguenti sono da considerare sia dal lato doveri che diritti:

Regolarizzazione nel paese di residenza

Ogni immigrata deve:

- Disporre di un permesso o della carta di soggiorno non scaduto (Il permesso può essere per ricongiungimento, per motivi familiari, per lavoro, per studi, per asilo, per salute, per motivo di protezione sociale, per adozione, per attività sportiva, per missione o per culto)
- Essere iscritta al servizio sanitario
- Disporre di un abitazione (in affitto, di proprietà, ecc.)
- Avere la carta d'identità
- Avere un codice fiscale

Lavoro

- Accesso a tutte le forme di lavoro (dipendente, subordinato o autonomo) nelle condizioni previste delle leggi vigenti
- Per il lavoro autonome rivolgersi principalmente alla camera di commercio
- Per altri lavori rivolgersi agli uffici per l'impiego del comune e della provincia e a tutte le agenzie di lavoro e società interinali della vostra località.

Assistenza sanitaria

- Accesso ai servizi di pronto soccorso
- Accesso ai diversi servizi sanitari con particolare riguardo ai servizi di ostetrica, ginecologia e pediatria
- Accesso ai consultori
- Diritto a un medico di base anche per i figli
- Accesso ai servizi di vaccinazione
- Diritto ad un'indennità di malattia per lavoratori
- Tutela della maternità

Per problemi sanitari l'immigrata può rivolgersi:

- al suo medico di base
- ai servizi sanitari della sua località (ASL, ospedale, policlinico, poliambulatorio, guardia medica, ecc.)
- al pronto soccorso più vicino in caso d'emergenza
- ad un consultorio familiare
- ai servizi di vaccinazione
- ai servizi di continuità assistenziale

Può richiedere:

- l'indennità di malattia
- l'assistenza sanitaria per i iscritti o non al SSN
- la vaccinazione

Assistenza sociale

- Diritto all'assistenza sociale (assegno per il nucleo familiare, assegno familiare, fondo di rimpatrio del lavoratore indigente e della salma, diritto alla casa, accesso alle case popolari ecc).
- Libertà di matrimonio
- Diritti riproduttivi
- Accesso a servizi di consulenza e sostegno.
- Protezione contro la proibizione
- Protezione contro la poligamia
- Protezione contro il divorzio e la disgregazione della famiglia.
- Protezione contro le consuetudini sociali.
- Protezione contro le mutilazioni e violenza.
- Assegno per il nucleo familiare
- Assegno di maternità
- Asili nido ed altri servizi educativi per l'infanzia
- Mense scolastiche
- Prestazioni scolastiche (libri scolastici, borse di studio, ecc.)
- Agevolazioni per tasse universitarie
- Prestazioni del diritto allo studio universitario
- Servizi socio sanitari domiciliari
- Servizi socio sanitari diurni, residenziali, ecc.

- Agevolazioni per i servizi di pubblica utilità (luce, telefono, gas)
- Misure a tutela delle donne
- Disposizioni a favore dei minori

Formazione e istruzione

- Accesso alle scuole e università
- Accesso ad una formazione specializzata
- Accesso ai corsi d'alfabetizzazione e di lingua italiana.

Quadro giuridico

La legge deve fornire strumenti adeguati a combattere contro:

- i matrimoni forzati o frutto di costrizione;
- le limitazioni contro i matrimoni al di fuori della propria fede;
- la poligamia
- il ripudio unilaterale
- le mutilazioni genitali
- tutte le forme di violenza contro le donne

Il diritto di famiglia deve:

- riconoscere marito e moglie come capifamiglia congiunti
- vietare il matrimonio in età inferiore al raggiungimento dell'obbligo scolastico.

Vanno applicate le norme di legge che chiedono il rispetto dell'obbligo scolastico per ragazzi e ragazze.

La libertà di scelta in materia di diritti riproduttivi deve essere riconosciuta per legge.

Applicazione della legge: istituzioni e soggetti

Le informazioni sui diritti sopracitati devono essere facilmente accessibili e le violazioni di tali diritti devono essere combattute con fermezza.

Gli enti ed i soggetti responsabili del rispetto ed applicazione delle leggi contro l'uso della forza, della coercizione e della violenza, devono ricevere una formazione mirata alla sensibilizzazione nei confronti dei valori culturali e religiosi delle comunità composte da minoranze etniche e nei confronti di possibili conflitti fra tali valori ed i principi in materia di diritti umani.

Per i casi particolarmente delicati dovrebbe essere previsto l'intervento di personale femminile specializzato.

Per diffondere una maggiore informazione sui contenuti della legislazione all'interno delle comunità a rischio, è utile far riferimento ad adeguati casi specifici, che possano anche fornire indicazioni su come prevenire ulteriori violazioni.

Siti utili per problemi pratici

www.stranierinitalia.it

www.meltinpot.it

la sicurezza e la prevenzione: i servizi dell'INAIL

La Costituzione garantisce a tutti i cittadini il diritto alla salute sul posto di lavoro e mezzi idonei di tutela nel caso di infortunio o malattia professionale. La legge ha demandato all'INAIL la gestione della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Presso l'INAIL opera un Comitato per le Pari Opportunità che da oltre un decennio opera in costante collegamento con gli Organismi pubblici di riferimento. Il Comitato ha come compito primario quello di formulare proposte per creare - anche attraverso l'adozione di specifiche azioni positive - effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, intervenendo su eventuali discriminazioni dirette o indirette.

Il Comitato ha realizzato la "Banca dati dei rischi professionali al femminile" ed una pubblicazione sui rischi per la lavoratrice durante la gravidanza. Nel solo 2004 sono avvenuti in Sardegna 21.153 infortuni sul lavoro, dei quali ben 5.403 hanno avuto donne come vittime.

Sardegna	Infortuni	Mal. prof.	Silicosi	Totale
Maschi	15.750	738	51	16.539
Femmine	5.403	100	1	5.504
Totale	21.153	838	52	22.043

(dati dal sistema informativo interno INAIL non ancora consolidati)

Fondamentale è il fronte della prevenzione e per questo L'INAIL promuove interventi di sostegno alla prevenzione degli infortuni, di cui all'art. 23, D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 attraverso il finanziamento di:

- programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza e igiene del lavoro delle piccole e medie imprese e dei settori agricolo e artigianale in attuazione del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- progetti per favorire l'applicazione degli artt. 21 e 22 D.lgs. n.626/1994, e successive modificazioni, anche tramite la produzione di strumenti e prodotti informatici, multimediali, grafico-visivi e banche dati da rendere di-

sponibili per chiunque in forma gratuita o a costo di produzione. Peraltro, lo stesso decreto legislativo (art. 3) orienta la tariffa INAIL in chiave di prevenzione, attraverso l'introduzione di uno sconto del premio assicurativo, in relazione all'attuazione, da parte delle imprese, delle misure in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

Fonte INAIL

L'assicurazione per le casalinghe

Dal 1 marzo 2001 l'INAIL assicura anche le casalinghe.

È noto che sono prevalentemente le donne a svolgere lavori domestici e sono quindi le donne le più esposte a rischio di infortunio anche se oggi gli uomini si dedicano sempre più a queste attività. Le cause degli incidenti vanno ricercate nella disinformazione, nel comportamento imprudente, negli spazi inadeguati, nel numero sempre crescente di elettrodomestici, nell'uso di prodotti per l'igiene e nell'uso non accorto di farmaci.

Lo Stato ha promosso una serie di iniziative per tutelare la salute dei lavoratori domestici attraverso gli strumenti della prevenzione delle cause di nocività e degli infortuni nelle abitazioni e con l'istituzione dell'assicurazione contro i rischi derivanti da lavoro svolto in ambito domestico.

Caratteristiche di chi deve assicurarsi:

- un'età compresa tra i 18 ed i 65 anni;
- svolgere un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui si dimora;
- non essere legato da vincoli di subordinazione;
- prestare lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo, non svolgere cioè altre attività per le quali sussiste obbligo di iscrizione ad un altro ente o cassa previdenziale.

La tutela assicurativa

Oggetto dell'assicurazione sono esclusivamente gli infortuni avvenuti in

occasione ed a causa del lavoro prestato in ambito domestico: cioè avvenuti nell'abitazione nella quale dimora la famiglia dell'assicurato, comprese le pertinenze e le parti comuni condominiali.

Rientrano nella tutela assicurativa gli infortuni avvenuti per attività connesse ad interventi di piccola manutenzione (a titolo esemplificativo: idraulica, elettricità, ecc.) che non richiedano una particolare preparazione tecnica e che rientrino nella ormai diffusa abitudine di ricorrere al "fai da te".

Sono risarciti gli infortuni dai quali derivi una inabilità permanente pari o superiore al 33%. Danno diritto alla liquidazione della rendita solo il pagamento del premio o l'autocertificazione di esonero in caso di pagamento da parte dello Stato.

Il costo dell'assicurazione (detto "premio") è fissato in 12,91 euro, non frazionabili su base mensile ed è deducibile ai fini fiscali.

Il costo è a totale carico dello Stato per coloro che possiedono entrambi i requisiti: reddito personale complessivo lordo fino a 4.648,11 euro annui e fanno parte di un nucleo familiare il cui reddito complessivo lordo non supera i 9.296,22 euro annui.

Per iscriversi è necessario pagare il premio utilizzando lo specifico bollettino di pagamento (intestato a INAIL Assicurazione infortuni domestici, P.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma) reperibile presso gli Uffici postali, le Sedi INAIL, le Associazioni di categoria (Federcasalinghe e Moica) ed i Patronati. I soggetti per i quali il pagamento del premio è a carico dello Stato si iscrivono presentando alle Sedi INAIL una autocertificazione che attesti il possesso dei requisiti reddituali di esonero.

Il versamento del premio dovrà essere effettuato entro il 31 gennaio e solo se permangono i requisiti.

In caso di infortunio domestico occorre rivolgersi, secondo necessità, ad un ospedale o al proprio medico di famiglia per le consuete prestazioni erogate dal Servizio sanitario Nazionale, precisando che si tratta di infortunio domestico.

A guarigione clinica avvenuta:

- se il medico ritiene che dall'infortunio sia derivata un'inabilità permanente pari o superiore al 33%;
- se l'interessato è in regola con il pagamento del premio annuo (o ha pre-

- sentato l'autocertificazione di esenzione avendone i requisiti)
- se l'interessato possedeva i requisiti di assicurabilità anche al momento dell'infortunio

l'interessato deve presentare all'INAIL domanda per la liquidazione della rendita.

La rendita è esente da oneri fiscali.

Nel 2004 il totale degli iscritti in Sardegna delle casalinghe sono stati 81.649, di cui 13.308 iscritti con autocertificazione (a carico dello Stato) di cui 1.306 uomini e 80.343 donne.

(dati dal sistema informativo interno INAIL non ancora consolidati).

Fonte INAIL

gli altri servizi INAIL

Vediamo, in breve, in cosa consistono le prestazioni INAIL dirette al lavoratore che subisce un infortunio o contrae una malattia a causa dell'attività lavorativa.

indennità per l'inabilità temporanea assoluta

- decorre dal quarto giorno successivo alla data di infortunio o di manifestazione della malattia professionale, qualora la malattia stessa determini l'inabilità assoluta.
- 60% della retribuzione media giornaliera fino al 90° giorno
- 75% della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno fino alla guarigione clinica
- il datore di lavoro deve pagare al lavoratore l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio ed il 60% della retribuzione stessa, salvo migliori condizioni previste da contratti collettivi o individuali di lavoro, per i successivi 3 giorni
- l'INAIL può ridurre di un terzo l'importo delle indennità ai lavoratori senza familiari a carico, per i periodi di ricoveri in istituti di cura.

rendita diretta per inabilità permanente per eventi antecedenti al 25 luglio 2000

requisiti per avere diritto alla prestazione

- causa lavorativa dell'infortunio o della malattia.
- grado di inabilità permanente compreso tra l'11% ed il 100%.

La rendita non è soggetta a tassazione IRPEF.

indennizzo per la menomazione della integrità psicofisica (danno biologico) e per le sue conseguenze patrimoniali (eventi successivi al 25 luglio 2000)

requisiti per avere diritto alla prestazione

- causa lavorativa dell'infortunio o della malattia;
- grado di menomazione dell'integrità psicofisica compresa tra il 6% ed il 100%.

integrazione della rendita diretta

requisiti per avere diritto alla prestazione

- titolarità di rendita diretta;
- validità dei termini di revisione (10 anni per gli infortuni e 15 per le malattie professionali);
- necessità di effettuare cure per il recupero della capacità lavorativa.

rendita di passaggio per silicosi e asbestosi

requisiti per avere diritto alla prestazione

- riconoscimento di silicosi o asbestosi causate da lavorazioni a rischio;
- abbandono della lavorazione nociva per evitare l'aggravamento della malattia;
- grado di inabilità permanente compreso tra l'1% e l'80%, calcolato con le tabelle allegate al Testo Unico.

rendita ai superstiti

condizioni per avere diritto alla prestazione:

- morte del lavoratore causata dall'infortunio o dalla malattia professionale.

assegno funerario

chi ha diritto all'assegno:

- i superstiti dei lavoratori deceduti a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale oppure, in mancanza di superstiti, chiunque dimostri di aver sostenuto le spese funerarie.

assegno per assistenza personale continuativa

(per i titolari di rendita INAIL)

requisiti per avere diritto alla prestazione

- nabilità permanente assoluta del 100% calcolata sulla base delle tabelle allegate al Testo Unico;
- necessità di assistenza personale continuativa a causa di una delle seguenti infermità:
 - a) riduzione della capacità visiva, tale da permettere soltanto il conteggio delle dita alla distanza della visione ordinaria da vicino (cm. 30) o più grave;
 - b) perdita di nove dita delle mani, compresi i due pollici;
 - c) lesioni del sistema nervoso centrale che hanno prodotto paralisi dei due arti inferiori;
 - d) amputazione bilaterale degli arti inferiori;
 - e) perdita di una mano o di ambedue i piedi, anche se è possibile l'applicazione di protesi;
 - f) perdita di un arto superiore e di un arto inferiore;
 - g) alterazione delle facoltà mentali che apportano gravi e profondi perturbamenti alla vita organica e sociale;
 - h) malattie o infermità che rendono necessaria la continua o quasi continua degenza a letto.

assegno di incollocabilità

speciale assegno continuativo mensile

erogazione integrativa di fine anno

requisiti per avere diritto alla prestazione

- grado di inabilità per infortunio sul lavoro o malattia professionale com-

- preso tra l'80% ed il 100% espressi ai sensi del Testo Unico;
- reddito personale non superiore ai limiti che l'INAIL stabilisce ogni anno.

protesi e presidi

requisiti per avere diritto alla prestazione

- invalidità conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale per la quale siano necessari protesi o presidi.

cure idrofango termali e soggiorni climatici

brevetto e distintivo d'onore

cure ambulatoriali presso le sedi Inail

In cosa consiste la prestazione

- accertamenti diagnostici;
- prestazioni specialistiche eseguibili a livello ambulatoriale in materia di:
 - a) ortopedia
 - b) oculistica
 - c) otoiatria
 - d) neurologia
 - e) chirurgia
 - f) siero profilassi e vaccinazione antitetanica.

altri servizi per i disabili

SuperAbile

Rimborso spese adattamenti autovetture

Formazione informatica

Centro di mobilità

Fonte INAIL



organizzo il mio tempo



un tempo al femminile: la conciliazione di tempi di vita e di lavoro

Cosa vuol dire conciliazione di tempi di vita e di lavoro?

Il Glossario (100 parole per la parità) della Commissione europea definisce la conciliazione tra vita professionale e vita familiare come “l’introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un’organizzazione tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini”. L’Unione Europea ritiene che la risposta alle sfide poste in termini di occupazione femminile e maschile sia “basata proprio sulle politiche di riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare nella sua accezione più ampia: servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, congedi parentali, possibilità di effettuare orari di lavoro più flessibili, job-sharing, part-time per entrambi uomini e donne, servendo sia gli interessi dei datori di lavoro che dei lavoratori. Ovviamente a ciò si deve aggiungere una divisione equa delle responsabilità domestiche e familiari tra uomini e donne.”

La nuova Strategia Europea per l’Occupazione e il processo europeo di inclusione sociale non fanno che confermare la centralità delle politiche di conciliazione, sottolineando che conciliare lavoro e famiglia è un percorso che datori di lavoro e lavoratori devono fare insieme.

Sempre in questa direzione, nel marzo 2002 il Consiglio Europeo di Barcellona ha fissato gli obiettivi per l’offerta di servizi di custodia per i bambini: entro il 2010 gli Stati Membri dovranno offrire tali servizi per almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni e per il 90% dei bambini tra i 3 anni e l’età di ingresso nella scuola dell’obbligo.

Ci sono infatti ancora troppe persone, soprattutto donne, che non entrano

nel mercato del lavoro o decidono di uscirne perché i servizi di custodia per l'infanzia sono insufficienti, non tengono conto delle esigenze lavorative (orari, ecc), e/o si rivelano troppo costosi al punto da non rendere vantaggioso, naturalmente nel breve periodo, lavorare.

Secondo una recente indagine Istat (2003) ben il 20,1% delle donne italiane smette di lavorare entro 21 mesi dalla nascita dei figli. Di questo 20%, il 7% perde il lavoro e ben il 69% abbandona il lavoro di propria volontà; tra le motivazioni dominano il voler stare più tempo con i propri figli e l'inconciabilità del lavoro con l'organizzazione familiare. Un altro aspetto interessante dell'indagine è l'analisi dei cambiamenti tra prima e dopo la nascita; il 21,8% delle madri che riprende il medesimo lavoro dopo la gravidanza dichiara delle variazioni che in generale costituiscono un peggioramento: minori responsabilità, mansioni meno interessanti, diminuzione delle opportunità di carriera, minore partecipazione a corsi di formazione.

Il lavoro è sempre più un aspetto fondamentale dell'identità femminile, ma lo sta diventando al prezzo di un forte sovraccarico di lavoro familiare e di cura sulle lavoratrici.

Nonostante infatti l'occupazione femminile negli ultimi 10 anni sia cresciuta più di quella maschile, le donne continuano a essere fortemente svantaggiate rispetto ai colleghi uomini: sono meno occupate degli uomini, guadagnano di meno, entrano più tardi nel mondo del lavoro.

Affinché il lavoro professionale diventi un'opportunità per tutti, le soluzioni vanno cercate su diversi piani: quello del riequilibrio del carico familiare all'interno della coppia (livello privato), quello dell'incontro tra esigenze dell'impresa ed esigenze dei lavoratori (livello aziendale), quello del sostegno finanziario e della diffusione e qualificazione dei servizi pubblici (livello pubblico).

L'offerta di servizi di assistenza per bambini, ma anche per altre persone a carico, dovrebbe essere programmata e realizzata in modo da consentire alle donne di entrare nel mercato del lavoro, di rimanervi con "qualità" e di contribuire così al proprio futuro e a quello del nostro sistema sociale.

In una città la conciliazione è più semplice se esistono:

- disponibilità di servizi sostitutivi che svolgano il lavoro di cura
- disponibilità di servizi al cittadino con orari friendly

- orari dei negozi continuati e differenziati
- servizi di trasporto accessibili, veloci, ecc.

Le politiche di conciliazione devono prevedere non solo servizi di supporto alle famiglie, ma anche una legislazione puntuale. La legge 53 sul congedo parentale è certamente un buon esempio in questa direzione, ma gli uomini continuano ad usufruire poco dei vantaggi offerti dalla legge. Le spiegazioni sono innanzitutto di tipo culturale e legate a funzioni stereotipate all'interno della famiglia. Ci sono però anche motivazioni economiche: fin quando, infatti, ci saranno divari di genere nel mercato del lavoro (le donne guadagnano meno degli uomini, part-time e tele-lavoro al femminile, lavori meno strategici per le donne) saranno sempre le donne ad usufruire dei congedi parentali, allontanandosi dalla possibilità di un'equa divisione dei compiti all'interno della famiglia.

Diventa sempre più cruciale individuare dei modelli di conciliazione tra vita e lavoro, che consentano, da un lato, di dare risposte alla fame di tempo che segna così profondamente l'esistenza quotidiana delle lavoratrici e dall'altro di mantenere alta la qualità della risposta a chi ha bisogno di cura.

Si dovrebbe evitare, infine, che le politiche di conciliazione siano indirizzate esclusivamente alle donne per essere invece rivolte anche agli uomini. Dovremmo operare maggiormente anche sul cambiamento culturale per raggiungere una condivisione equa di responsabilità in termini di lavoro e vita familiare tra donne e uomini. Perché conciliare significa trovare un equilibrio al meglio tra diversi ambiti, di vita e di lavoro, pubblici e privati, e pertanto è problema che riguarda sia le donne sia gli uomini.

la Sardegna per le donne: il tema della conciliazione nel Programma Operativo Regionale

La nuova strategia adottata nel POR Sardegna, rivista a metà periodo a seguito della riprogrammazione, ha riposto una particolare attenzione al tema della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, sia nell'ambito delle politiche di lavoro e formative, sia nell'ambito delle politiche di sviluppo. Tale interesse è scaturito fundamentalmente dalla constatazione che questa tematica riveste un'importanza strategica per affrontare problematiche di carattere sociale, come è ad esempio l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Nel POR Sardegna l'azione promossa in tema di conciliazione ha previsto il coinvolgimento sia del Fondo Sociale Europeo, sia del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, rispettivamente attraverso:

- operazioni tese a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, promuovendo la flessibilità degli orari di lavoro e l'offerta di servizi di supporto agli impegni di cura;
- operazioni tese a migliorare la qualità della vita nelle aree urbane, incrementando la dotazione infrastrutturale e i servizi alle famiglie e alle persone.

Nello specifico, in riferimento al FSE, per quanto attiene le politiche di lavoro sono state previste azioni di:

- Sostegno alle imprese pubbliche e private che attivano servizi di cura per le dipendenti con figli minori a carico o con figli portatori di handicap o con familiari non autosufficienti, tramite la concessione di un contributo una tantum di 5000 euro a persona per una massimo di tre persone oppure contributo una tantum per azienda pari al 30% del servizio attivato.
- Incentivazione nelle aziende pubbliche e private del lavoro a distanza per conciliare la doppia presenza particolarmente in determinate fasi della vita delle donne, attraverso l'erogazione di un contributo una tantum di 5.000 euro a persona fino ad un massimo di cinque persone per azienda.
- Incentivazioni alle aziende pubbliche e private per sostenere azioni innovative nella riorganizzazione del lavoro, come la flessibilità degli orari in entrata e in uscita, il part-time e il job-sharing, tramite la concessione di un

contribuito una tantum di 5.000 euro a persona per anno, per una percentuale massima del 20%, del personale presente in azienda, fino ad un massimo di tre persone per azienda.

Per quanto riguarda, invece, l'attuazione delle politiche della formazione si è previsto l'attivazione all'interno dei corsi di servizi di supporto agli impegni di cura per favorirne la partecipazione delle donne; in particolare si è prevista:

- l'adozione di un'organizzazione flessibile degli orari dei corsi, per consentire alle donne di scegliere l'accesso in termini di orari;
- l'attivazione di misure di accompagnamento, come i servizi di nursing temporaneo per i figli delle donne che intendono partecipare ai corsi.

A tal proposito si sottolinea la novità d'impostazione adottata nell'attuazione delle politiche di formazione del POR Sardegna riguardo alla selezione dei progetti di formazione da finanziare. Infatti, su richiesta dell'Autorità per le Politiche di Genere del POR Sardegna, nella seconda fase di attuazione della programmazione 2000-2006, si è stabilito che la scelta dei progetti da finanziare verterà anche sulla qualità progettuale in termini di pari opportunità. Più precisamente, oltre alla predisposizione di azioni di accompagnamento in chiave di conciliazione, la qualità del contenuto tecnico verrà valutata in base alla presenza di moduli didattici relativi alle tematiche di pari opportunità e di conciliazione e, verranno valorizzate le competenze femminili nelle docenze.

In riferimento all'azione promossa nell'ambito del FESR, il tema della conciliazione trova esplicito riferimento tra gli obiettivi specifici dell'asse V "Città" del POR: rafforzare il capitale sociale in ambito urbano mediante il soddisfacimento dei bisogni sociali di base, la riduzione del tasso di esclusione, la promozione dell'economia sociale, la qualificazione dei servizi, la definizione di nuove figure professionali in ambito sociale e ambientale, anche attraverso la qualificazione della Pubblica Amministrazione.

Nella definizione della nuova strategia dell'Asse V, finalizzata a rendere più vivibili la vita nei quartieri e nelle città incrementando la dotazione di infrastrutture per i servizi alla persona e alla comunità, in via prioritaria, nei centri urbani dove maggiore è il disagio sociale e la carenza di strutture e servizi, l'Autorità di Gestione del POR, ha voluto puntare ad una vera "conciliazione di sistema", prevedendo:

- azioni per agevolare l'accessibilità ai servizi pubblici e privati e ai luoghi della vita sociale, con particolare riguardo ai diritti dei bambini e degli adolescenti, tenendo in debita considerazione le esigenze specifiche delle persone diversamente abili o a rischio di esclusione sociale.
- azioni per armonizzare gli orari dei servizi pubblici e privati con quelli di vita e di lavoro delle famiglie, favorendo politiche attive di conciliazione dei tempi.
- Sviluppo e/o creazione di infrastrutture per servizi e spazi per il benessere di alcune categorie sociali, (bambini, giovani, anziani, portatori di handicap), quali centri ricreativi e di socializzazione per la prima infanzia; centri diurni semiresidenziali destinati ad ospitare minori che vivono una situazione di disagio e di svantaggio; adulti ed anziani parzialmente autosufficienti; disabili.
- Sviluppo di forme di assistenza, finalizzate a migliorare la qualità della vita soprattutto nei confronti di coloro che sono vittime dell'handicap fisico e penalizzate dal fatto di risiedere in zone geograficamente svantaggiate e carenti di servizi. Ad esempio: Centri di pronto intervento a carattere residenziale rivolti a vittime della violenza e a soggetti deboli che vivono una situazione transitoria di particolare difficoltà.

i congedi a tutela della maternità e della paternità

L'importanza del ruolo della madre e del padre nella crescita e nella cura dei figli ha portato il legislatore italiano, oltre ad assicurare il recupero fisico della madre e la protezione del bambino/a, a garantire il diritto ad entrambi i genitori (e non solo alla madre) di dedicare più tempo ai figli.

La normativa di quest'ultimo quinquennio sulla materia è orientata alla valorizzazione della fruizione congiunta, o separata, da parte dei genitori dei periodi di tempo da dedicare ai figli, e a consentire alla madre lavoratrice e al padre lavoratore la possibilità di conciliare i tempi del lavoro con quelli da dedicare alla famiglia.

Con la legge 8 marzo 2000 n. 53, che ha modificato e in parte abrogato le norme contenute nella legge n.1204/1971, è riconosciuta la possibilità di fruire del congedo parentale anche alle lavoratrici autonome, in forma limitata, e al padre lavoratore dipendente, pure nel caso in cui la madre non ne abbia diritto, incentivandone l'utilizzo mediante il riconoscimento di un mese di astensione facoltativa in più - sette mesi - qualora il padre usufruisca del congedo parentale per un periodo, frazionato o continuativo, non inferiore a tre mesi.

Per una conoscenza articolata delle disposizioni a tutela della maternità e della paternità si deve far riferimento al Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" (modificato e integrato dal Decreto legislativo n. 115/2003), nel quale è stata riordinata la normativa preesistente e vengono riconosciute varie opportunità per la migliore utilizzazione possibile dei tempi da riservare ai figli.

il congedo di maternità

Si riferisce al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice e comprende cinque mesi: due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto.

Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi) è consentito alla lavoratrice, ad eccezione di una lista di lavori definiti con decreto ministeriale, scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità, astenendosi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e usufruendo dei restanti 4 mesi di astensione obbligatoria successivamente al parto.

Condizione necessaria per l'esercizio del diritto: il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (se previsto dalla disciplina vigente un obbligo di sorveglianza sanitaria), devono attestare che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Estensione del divieto di prestare attività lavorativa:

Il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'anticipazione del periodo di astensione obbligatoria nel caso:

- di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Parto prematuro

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Trattamento economico

Il congedo di maternità dà diritto a una indennità pari all'80% della retribuzione nel settore del lavoro privato e alla eventuale integrazione da parte del datore di lavoro, se stabilito dalla contrattazione collettiva.

Per i dipendenti del comparto pubblico compete il 100% della retribuzione.

Anzianità di servizio

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Lavoratrici autonome

Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, e alle imprenditrici agricole a titolo principale è corrisposta, nei due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione o del salario minimo giornaliero, secondo quanto stabilito dalle rispettive leggi.

Libere professioniste

Alle libere professioniste iscritte ad ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, di cui alla tabella D allegata al Decreto Legislativo n. 151/2001, è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, un'indennità di maternità in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

Adozioni e affidamenti

La lavoratrice può richiedere i tre mesi di congedo di maternità nel caso:

- abbia adottato o ottenuto in affidamento un bambino/a di età non superiore ai sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento. Il congedo deve essere usufruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice;
- di adozione e di affidamento preadottivo internazionale anche se il minore abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. In tal caso la lavoratrice ha anche il diritto di fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento.

il congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- affidamento esclusivo del bambino/a al padre;
- abbandono da parte della madre.

Il trattamento economico e la computabilità del congedo di paternità nell'anzianità di servizio sono quelli previsti dal congedo di maternità.

il congedo parentale

Si riferisce al periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, della lavoratrice o del lavoratore in seguito:

- al congedo di maternità, obbligatorio per la madre;
- alla nascita del figlio, per il padre.

Lavoratrici dipendenti e lavoratori dipendenti

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai sei mesi da utilizzare nei primi 8 anni di vita del bambino.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente superare i dieci mesi, estendibili a undici mesi qualora il padre usufruisca di almeno tre mesi, anche non continuativi. Qualora vi sia un solo genitore, potrà usufruire al massimo di dieci mesi continuativi o frazionati.

Parto gemellare o plurigemellare

Ciascun genitore ha diritto a fruire del periodo di congedo parentale per ciascuno dei gemelli, fino ai loro primi 8 anni di vita.

Prolungamento del congedo

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata hanno diritto:

- al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, a condizione che il bambino/a non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

- ai riposi, in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Modalità di richiesta

Il genitore deve, salvo casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti nei contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai quindici giorni.

Il genitore che intenda usufruire di ulteriori congedi parentali per figli/e gemelli dovrà presentare separate domande per ciascun bambino/a.

Trattamento economico

Fino al 3° anno di vita del bambino/a, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Per i dipendenti del comparto pubblico i primi trenta giorni sono retribuiti al 100%. Per i periodi di congedo parentale successivi al 3° anno di vita, e fino agli 8 anni di vita del bambino, l'indennità pari al 30% della retribuzione viene corrisposta a condizione che il reddito della lavoratrice (o del lavoratore) sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo pensionistico.

Anzianità di servizio

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti su ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Lavoratrici autonome

Le lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, e le imprenditrici agricole a titolo principale possono usufruire del congedo parentale, compreso il relativo trattamento economico:

- per i figli/e nati dal 1 gennaio 2000;
- limitatamente ad un periodo di tre mesi, anche frazionabile, successivo al congedo di maternità entro il 1° anno di vita del bambino.

Il trattamento economico spetta solo in caso di effettiva interruzione dell'attività, comprovata con dichiarazioni di responsabilità della lavoratrice, ed è pari al 30% della retribuzione convenzionale della categoria di appartenenza.

Adozioni e affidamenti

Se il figlio/a non supera i 6 anni di età al momento dell'ingresso in famiglia sono riconosciute, fino agli 8 anni di vita del bambino, le stesse modalità previste per i genitori naturali. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il diritto si può esercitare nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La circolare INPS n. 109/2000 riconosce ai genitori il diritto al congedo parentale fino all'età di 15 anni del minore quando il bambino/a ha 12 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento e dell'ingresso in famiglia.

i riposi giornalieri

Consistono in periodi di riposo, da utilizzare durante il primo anno di vita del bambino/a, di:

- due ore al giorno quando l'orario giornaliero di lavoro è pari o superiore a sei ore;
- un'ora al giorno quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Comportano il diritto ad uscire dall'azienda e sono dimezzati quando il/la lavoratore/trice fruiscano dell'asilo nido, o altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

Possono essere utilizzati:

- dalla madre lavoratrice dipendente;
- dal padre lavoratore dipendente nel caso:
 - a) il figlio/a sia affidato solo al padre;
 - b) la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
 - c) di morte o grave infermità della madre;
 - d) la madre non sia una lavoratrice dipendente e quindi sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc..

La circolare INPS n. 109/2000 esclude il diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (salvo quando si trovi in stato di grave infermità).

Parto plurimo

I periodi di riposo sono raddoppiati e le ore possono essere ripartite tra i genitori.

Riposi e permessi per figli con handicap grave

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono richiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire:

- fino al compimento del 3° anno di vita del bambino/a, del prolungamento fino ai tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino/a non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, oppure, in alternativa, di due ore di riposo giornaliero retribuito;
- successivamente al 3° anno di vita del bambino/a, di tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che il figlio/a:
 - non sia ricoverato a tempo pieno;
 - qualora maggiorenne conviva con il genitore richiedente o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva;
- entro sessanta giorni dalla richiesta, di un periodo di congedo retribuito, continuato o frazionato, non superiore a due anni. Tale congedo può essere richiesto anche da uno dei fratelli o sorelle conviventi, in caso di scomparsa dei genitori.

Trattamento economico

Sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Viene corrisposta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.

Anzianità

Sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Adozione e affidamento

Il genitore ha diritto ai riposi orari entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

Nell'ipotesi di adozione o affidamento di due o più minori entrati nella famiglia adottiva, o affidataria, nella stessa data, si applica la disposizione prevista per il parto plurimo nel caso dei genitori naturali (raddoppio dei

periodi di riposo) e le ore possono essere ripartite tra i genitori.

Il/la lavoratore/trice può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino/a in famiglia, in luogo del congedo di maternità o del congedo di paternità.

congedi per la malattia del figlio

Consistono nel diritto di ciascun genitore ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro in caso di malattia del figlio/a:

- di età non superiore ai 3 anni, per la durata dell'intera malattia, senza limiti di tempo;
- se di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno.

Se durante il periodo di ferie del genitore la malattia del figlio/a comporti il ricovero ospedaliero, egli può richiedere l'interruzione delle ferie.

Trattamento economico

Tali congedi non sono retribuiti, ma nella maggior parte dei comparti della Pubblica Amministrazione nel corso del 2° e 3° anno di vita del figlio/a spettano trenta giorni retribuiti per intero all'anno.

Anzianità di servizio

Sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Adozione e affidamento

Valgono le stesse disposizioni previste per i genitori naturali, ma il diritto al congedo si estende in quanto:

- fino al compimento del 6° anno di vita del bambino/a spetta per tutta la durata della malattia;
- tra i 6 e gli 8 anni spettano cinque giorni l'anno per ciascun genitore;
- se al momento dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, possono essere utilizzati al massimo cinque giorni di congedo all'anno nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Fonte siti internet:

<http://www.inps.it>, <http://www.welfare.gov.it>, <http://www.inail.it>

Riferimenti normativi:

- Legge 24 dicembre 2003 n. 350 (Legge Finanziaria 2004) art.3 comma 106.
- Legge 15 ottobre 2003 n. 289 “Modifiche all’art. 70 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste” pubblicata nella G.U. n. 251 del 28 ottobre 2003.
- Decreto legislativo 23 aprile 2003 n. 115 “Modiche ed integrazioni al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53” pubblicato nella G.U. n. 121 del 27 maggio 2003.
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 26 aprile 2001.
- Legge n. 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” pubblicata nella G.U. n. 60 del 13 marzo 2000.
- Legge 5 febbraio 1992 n. 104 “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” pubblicata nel supplemento ordinario della G.U. n. 39 del 17 febbraio 1992.
- Circolare INPS 91/2003 “Riposi giornalieri in caso di adozione e affidamento. Sentenza della Corte Costituzionale n. 104 del 09/04/2003”.
- Circolare INPS 152/2000, Art. 12 della legge 8.3.2000, n. 53: “Flessibilità dell’astensione obbligatoria”.
- Circolare INPS n. 109/2000 “Congedi parentali. Legge 8 marzo 2000, n. 53”

Per saperne di più: INPS; INAIL; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

altri congedi

La Legge n. 53/2000 ha previsto all'art. 4 la possibilità per la lavoratrice e per il lavoratore di usufruire di forme di flessibilità quali congedi e permessi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori e non solo i genitori o coloro che assistono un familiare con handicap grave.

Il Ministro per la Solidarietà Sociale con decreto n. 278 del 21 luglio 2000 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari", ha precisato le modalità di accesso a tali diritti.

permessi retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità

- del coniuge, anche legalmente separato;
- di un parente entro il secondo grado, anche non convivente;
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 per i lavoratori disabili e per i familiari di persone con handicap grave.

Criteria e condizioni

È previsto:

- dare preavviso al datore di lavoro della causa e dei giorni di permesso dei quali si usufruirà;
- utilizzare il permesso entro sette giorni dall'evento;
- concordare con il datore di lavoro, nel caso di grave infermità dei soggetti sopraelencati e in alternativa ai permessi, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

congedi per gravi motivi familiari

La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o priva-

ti, possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

I gravi motivi devono riguardare:

- la situazione personale del lavoratore (ma non la sua malattia dato che questa ha già la sua regolamentazione legislativa e contrattuale);
- i componenti della propria famiglia anagrafica;
- le persone verso le quali è previsto obbligo di alimenti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi;
- i portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una di queste persone;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraindicate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le patologie, riferite ai soggetti sopraindicati, escluso il richiedente, derivanti da patologie indicate all'art. 2, comma 1, del Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278.

I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

permessi per i lavoratori disabili

I lavoratori disabili cui sia stato riconosciuto lo stato di gravità può usufruire alternativamente di tre giorni di permesso retribuito mensile oppure di due ore di riduzione giornaliera dell'orario di lavoro.

La scelta può essere variata di mese in mese.

Fonti sito internet::

<http://www.inps.it>, <http://www.welfare.gov.it>, <http://www.inail.it>

Riferimenti normativi:

- Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278 “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari” pubblicato nella G.U. 11 ottobre 2000, n. 238.
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” pubblicata nella G.U. n. 60 del 13 marzo 2000.
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate” pubblicata nel supplemento ordinario della G.U. n. 39 del 17 febbraio 1992.

Per saperne di più: INPS; INAIL; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

i servizi socio-assistenziali

Il principio fondamentale dei servizi socio-assistenziali è quello di garantire ad ogni cittadino condizioni di vita dignitose, indipendentemente dalle sue condizioni sociali. Infatti, secondo lo spirito della legge, il concetto di “assistenza” deve essere sostituito da quello di “diritto” per sottolineare che i servizi sociali sono a disposizione di tutti e che i cittadini possono chiederne la fruizione. Le Aziende U.S.L. e i Comuni gestiscono servizi in tema di assistenza sociale. Chi non è residente nel comune, ma vi si trova occasionalmente, può talvolta, se in stato di bisogno, godere di interventi straordinari e urgenti.

All'interno delle Aziende Sanitarie Locali operano in stretto collegamento servizi sanitari e servizi sociali che impiegano personale sanitario e personale sociale. L'azione di prevenzione va intesa non solo come mancanza di malattia, ma come benessere fisico, psichico e sociale.

In tutto il territorio della Sardegna ogni Azienda USL ha costituito al suo interno i Consultori Familiari.

L'indirizzo dei Consultori Familiari si trova nell'elenco telefonico alla voce “Aziende Sanitarie Locali” e nel capitolo “l'isola delle donne” di questa guida. Gli utenti possono accedere ai servizi del consultorio gratuitamente, senza richiesta del medico, di base direttamente o per telefono. Le prestazioni vengono erogate su appuntamento.

Il Consultorio Familiare (C.F.) è un presidio territoriale destinato alla tutela della maternità e della paternità responsabili; alla tutela della gravidanza; alla salute del bambino e alla prevenzione delle situazioni di disagio di coppia e/o della famiglia (rapporti tra genitori e figli) e alla prevenzione delle patologie della sfera sessuale; fornisce informazioni e indicazioni utili per un'equilibrata vita sessuale e per la contraccezione.

Oltre a garantire i necessari accertamenti medici, il C.F. ha il compito di assistere la donna in stato di gravidanza, informandola sui suoi diritti e sui servizi sociali, sanitari e assistenziali offerti dalle strutture operanti nel territorio, nonché sulle modalità idonee ad ottenere il rispetto delle norme della legislazione sul lavoro a tutela della gestante. Il C.F. ha il fine di tutelare la salute della madre e del bambino fin dal suo concepimento.

In tema con il sostegno alla maternità, il C.F. organizza corsi di preparazio-

ne al parto e alla maternità che prevedono l'approfondimento di temi essenziali e di informazioni utili per la donna incinta e, successivamente, mamma; i corsi si prefiggono di seguire le mamme nel puerperio e/o fino al primo anno di vita del bambino.

È sempre al Consultorio che la donna può rivolgere le richieste di pratiche e le analisi necessarie per l'interruzione volontaria della gravidanza, ma il Consultorio deve contribuire a far superare le cause che potrebbero indurre la donna all'interruzione volontaria della gravidanza, promuovendo ogni opportuno intervento atto a sostenerla e offrendole tutti gli aiuti necessari sia durante la gravidanza che dopo il parto proponendo interventi speciali all'ente locale competente e alle altre strutture operanti nel territorio.

Ci si può rivolgere al C.F. anche per il pap-test, prelievo vaginale per la prevenzione dei tumori della sfera genitale femminile.

In Consultorio vengono considerati con attenzione i problemi dei minori, sia per quel che riguarda i loro rapporti con i genitori e i fratelli, sia per tutti gli altri aspetti della loro vita individuale e sociale.

Il C.F. è in rapporto con le strutture giudiziarie che si occupano del diritto di famiglia e dei minorenni; fornisce informazioni riguardanti l'affido e l'adozione di minori, affronta le problematiche legate all'adozione e all'affidamento, valutando l'attitudine alle funzioni genitoriali della coppia e affiancando la famiglia nell'anno di affidamento preadottivo.

Il C.F. in connessione con gli altri Servizi Sanitari delle Aziende USL e il Servizio Sociale Comunale portano avanti programmi di prevenzione, protezione e di intervento terapeutico nei casi di abuso, di molestie sessuali anche sul lavoro o di maltrattamento, fornendo trattamento sanitario, consulenza e sostegno psico-sociale.

Oltre ai Consultori familiari, all'interno dell'Azienda U.S.L. operano le Unità Operative di Neuropsichiatria Infantile (U.O.N.P.I.) che si occupano delle persone portatrici di handicap. L'indirizzo delle U.O.N.P.I. si trova nell'elenco telefonico alla voce "Aziende Sanitarie Locali". Le modalità di accesso sono le stesse dei Consultori Familiari.

Le U.O.N.P.I. hanno la funzione di prevenzione, diagnosi precoce, attività clinica diagnostica e riabilitazione fisica psichica e sociale. Le Unità Opera-

tive favoriscono e controllano, in collaborazione con i servizi sociali comunali, l'inserimento di persone portatrici di handicap nel contesto sociale e promuovono l'informazione per aiutare a superare tutte le situazioni di emarginazione, favorendo la partecipazione di chi è portatore di handicap e della sua famiglia.

I Servizi Sociali delle Amministrazioni Comunali hanno predisposto un piano di servizi articolato in modo tale da consentire a tutti i cittadini che si trovino in una situazione, anche temporanea, di disagio, di poter disporre di una serie di strumenti che gli permettano di superare lo stato di difficoltà. Per poter usufruire di questi Servizi occorre rivolgersi ai Servizi Sociali dei Comuni piccoli o alle Circoscrizioni dei Comuni più grandi, vedere nell'elenco telefonico la voce Comune o Municipio, Servizi Sociali.

I Servizi risponderanno alle esigenze del singolo o delle famiglie, dei minori, degli anziani e dei portatori di handicap.

In caso di grave bisogno del singolo o della famiglia viene prestata un'assistenza economica e domiciliare.

Per i minori ci sono gli Asili nido che provvedono alla temporanea custodia dei bambini dai tre mesi ai due anni e mezzo di età. Sono aperti da settembre a luglio dalle 7,45 alle 15 dal lunedì al venerdì. Gli orari possono variare localmente. Gli asili nido, benché previsti per legge, non sono garantiti per l'intero territorio. Sono gestiti dai Comuni e si deve pagare una quota in base al reddito familiare. Possono presentare la domanda di ammissione i genitori che abitano o lavorano nel Comune dove si trova l'asilo, rivolgendosi al Comune o alla Circoscrizione da fine Aprile a tutto maggio (le date possono variare localmente).

Le persone anziane e i portatori di handicap possono usufruire di un Servizio con del personale che opera per stimolare e far raggiungere l'autosufficienza sotto il profilo fisico e sociale, senza che vengano allontanati dalla loro famiglia e dal loro ambiente. I non autosufficienti possono essere ospitati presso strutture residenziali dove è possibile un'assistenza continuativa.

I Servizi dell'Amministrazione Provinciale si occupano delle problematiche riguardanti le ragazze madri aiutandole nel loro percorso di madri sole, anche economicamente, o con l'agevolazione di servizi come l'asilo nido.

Gli asili nido dell'Amministrazione Provinciale di Cagliari hanno sede a Cagliari e a Carbonia, sono aperti da settembre a luglio dalle ore 7,30 alle ore 15,00 e le iscrizioni vengono fatte tra aprile e maggio, per avere notizie

mondi nuovi

i nidi aziendali

Cosa si intende per nido aziendale?

I nidi aziendali sono spazi creati da privati nei luoghi di lavoro o nelle immediate vicinanze degli stessi, volti a favorire la conciliazione delle esigenze familiari e professionali dei lavoratori con i figli.

Il fondo per gli asili nido e i micro-nidi è stato istituito dalla finanziaria 2002 (art.70 L. 448/01) e ha previsto nel triennio 2002-2004 lo stanziamento di 300 milioni di euro complessivi, da destinare alle regioni e da queste ai comuni per favorire lo sviluppo dei servizi alla prima infanzia. Ai 300 milioni si aggiungono 10 milioni di euro del Fondo di rotazione destinato ai datori di lavoro che realizzano nidi o micronidi aziendali (art. 91 della L. 289/2002).

L'allocazione dei fondi alle regioni è realizzata sulla base dei dati Istat relativi a:

- tasso demografico dei bambini da 0 a 2 (nella misura del 50%)
- tasso di occupazione femminile (nella misura del 20%)
- tasso di disoccupazione femminile (nella misura del 15%)
- fabbisogno teorico desunto dalle liste di attesa delle famiglie per accedere ai nido (nella misura del 15%).

Le quote assegnate alle regioni vengono poi ripartite tra i comuni che ne fanno richiesta, singolarmente o in associazione tra loro, per la realizzazione di asili nido e micro-nidi nei luoghi di lavoro.

Gli standard minimi organizzativi dei micro-nidi nei luoghi di lavoro ai sensi del comma 5b dell'articolo 70 sono:

- possono essere ospitati bambini dai tre mesi a tre anni figli di dipendenti della medesima struttura lavorativa
- la struttura deve essere interna al luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze
- la ricettività massima è di 10 bambini
- lo spazio minimo per bambino è di 7 metri quadri
- gli spazi essenziali sono costituiti da spazi riservati ai bambini, spazi per gli operatori, servizi generali
- l'orario di apertura è concordato tra il datore di lavoro e i genitori lavoratori

ci si deve rivolgere agli Uffici dell'Amministrazione Provinciale.
Vedere nell'elenco telefonico alla voce Amministrazione Provinciale Servizi Sociali.

- il rapporto numerico tra educatori e bambini non deve superare i 7 bambini a educatore. Le imprese hanno tempo fino al 10 ottobre per presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la domanda per l'ammissione ai finanziamenti destinati ai nidi aziendali. Tra i criteri per ottenere i finanziamenti:
- la congruità dei costi di progettazione e di esecuzione dell'opera
- i tempi di realizzazione
- la coerenza del progetto organizzativo presentato con particolare riferimento alle esigenze dei bambini e dei genitori lavoratori.

Il finanziamento non può superare i 125 mila euro per i nidi aziendali e 75 mila euro per i micro-nidi.

Il decreto 17 maggio 2002 sancisce che per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004 le spese di partecipazione alla gestione dei micro-asili nei luoghi di lavoro sostenute dai genitori sono deducibili dal reddito complessivo per un importo complessivamente non superiore a 2.000,00 euro per ciascun figlio ospitato; per i datori di lavoro le spese sostenute sono deducibili da reddito di impresa per un importo non superiore a 2.000,00 euro per ciascun bambino. La deduzione spetta esclusivamente ai micro-nidi gestiti dal comune, anche indirettamente.

Sono presenti in Sardegna nidi aziendali?

Il mercato degli asili nido in particolare aziendali o interaziendali si concentra soprattutto in Lombardia (35%) che è anche la Regione in cui va all'asilo il 14% dei bambini da uno a tre anni. In Sardegna esistono ad oggi solo due nidi aziendali, uno a Cagliari e uno ad Olbia. La società GEASAR che gestisce l'aeroporto di Olbia ha ottenuto il finanziamento per la realizzazione di un asilo aziendale, che dovrebbe iniziare l'attività nei primi mesi del 2005, in base all'art. 91 della L. 289/2002.

In Tiscali il nido aziendale esiste dal settembre 2003. Il nido ospita 31 bambini, circa la metà dai 3 ai 5 anni, mentre i più piccoli hanno un'età tra i 3 e i 12 mesi. L'asilo accoglie solo bambini figli di dipendenti ed è aperto dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.00. È gestito da un consorzio esterno ed è stato costruito con fondi aziendali.

Il costo mensile per i dipendenti che usufruiscono del servizio corrisponde a circa la metà dei costi di un asilo privato a Cagliari.

prestazioni a sostegno del reddito

assegno di maternità dello Stato

È una prestazione che spetta alle madri residenti, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, per ogni figlio biologico o adottato, o in affidamento preadottivo. L'assegno è corrisposto per intero a chi non ha diritto ad alcuna prestazione, o per differenza a chi fruisce già di una indennità, ma di importo inferiore.

L'assegno spetta se:

- la lavoratrice già fruisce di una forma di tutela previdenziale ed ha almeno tre mesi di contribuzione compresi tra i nove e i diciotto mesi precedenti la nascita o l'ingresso in famiglia del bambino;
- la madre è disoccupata, purché tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali e la data di nascita o di ingresso del minore nella famiglia non siano trascorsi più di nove mesi;
- la lavoratrice ha interrotto il rapporto di lavoro per dimissioni durante il periodo di gravidanza, ed ha almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto mesi ai nove mesi precedenti la nascita del bambino.

Per ottenere l'indennità si deve presentare domanda all'Inps entro sei mesi dalla nascita, o dall'effettivo ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, altrimenti perde il diritto.

l'assegno di maternità concesso dai Comuni

È una prestazione che spetta alle madri cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, residenti in Italia. A partire dal 2 luglio 2000, spetta per ogni figlio nato (esempio: parto gemellare spettano due assegni), per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo.

L'assegno spetta alla donna che:

- non ha diritto ad alcuna indennità di maternità ad altro titolo (nel caso in cui fruisca di un'indennità di maternità di importo inferiore a quello dell'assegno del Comune può esserle riconosciuta la differenza);
- vive in un nucleo familiare che non ha redditi superiori a determinati tetti. I redditi sono calcolati in base ai criteri stabiliti dall'Indicatore della situa-

zione economica (ISE). L'assegno va chiesto al Comune di residenza, improrogabilmente entro sei mesi dalla nascita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione, e viene pagato dall'Inps.

L'assegno per il nucleo familiare

È una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti ogni anno dalla legge.

Spetta a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati, ai lavoratori in mobilità, ai cassintegrati, ai soci di cooperative, ai pensionati.

Dal 1° gennaio 1998 spetta anche ai lavoratori parasubordinati, a coloro cioè che sono iscritti alla gestione separata (legge 335/1995).

Sono esclusi i lavoratori autonomi dell'agricoltura e i pensionati ex lavoratori autonomi, ai quali invece spetta il vecchio "assegno familiare".

Spetta per i componenti del nucleo familiare, cioè:

- il richiedente dell'assegno
- il coniuge non legalmente separato
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge)
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro
- i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni.

Possono far parte del nucleo familiare anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente (figli di fratelli e sorelle, minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che non abbiano diritto alla pensione ai superstiti e che siano orfani di entrambi i genitori).

Il reddito del nucleo familiare deve derivare, per almeno il 70%, da lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc).

La domanda di assegno per il nucleo familiare (mod. ANF/DIP) deve essere presentata:

- al proprio datore di lavoro, dalla generalità dei lavoratori dipendenti ed ex lavoratori dipendenti pensionati;

- direttamente alla sede Inps dai lavoratori dipendenti in distacco sindacale o di aziende fallite o cessate;
- direttamente alla sede Inps competente per residenza dai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (mod. ANF/PREST);
- direttamente alla sede Inps competente per residenza dai lavoratori agricoli dipendenti (mod. PREST/Agr.21/TP);
- direttamente alla sede Inps competente per residenza dai lavoratori parasubordinati (mod. ANF/GEST.SEP).

I pensionati possono presentare domanda al momento del pensionamento o successivamente.

Le domande possono anche essere presentate tramite i Patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita, oppure inviate per posta.

Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.

Il pagamento è effettuato dall'Inps a conguaglio (tramite il datore di lavoro) oppure direttamente all'interessato con assegno circolare, con bonifico bancario o postale oppure allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale.

Il pagamento degli arretrati spettanti è comunque nei limiti della prescrizione di 5 anni dalla data di presentazione della domanda.

la disoccupazione ordinaria

È un'indennità che spetta ai lavoratori, assicurati contro la disoccupazione, che siano stati licenziati. Non spetta ai lavoratori che si dimettono volontariamente. Si ottiene con almeno due anni di assicurazione e almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Viene corrisposta per 180 giorni

Al disoccupato che ha superato i 50 anni può essere corrisposta fino a 9 mesi. L'importo è pari al 40% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti di un importo massimo mensile lordo, stabilito dalla legge.

Il trattamento si interrompe quando il lavoratore:

- ha percepito tutte le giornate d'indennità spettanti
- viene avviato ad un nuovo lavoro

- diventa titolare di pensione diretta
- viene cancellato dalle liste di disoccupazione

La domanda va presentata alla sede INPS più vicina entro 68 giorni dal licenziamento.

la disoccupazione con requisiti ridotti

Spetta ai lavoratori che:

- nell'anno precedente abbiano lavorato almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità, etc);
- risultino assicurati da almeno due anni e possano far valere almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità.

Spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente e per un massimo di 156 giornate.

La domanda va presentata alla sede INPS più vicina o tramite i patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita, o inviata per posta, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione.



vado in pensione



la pensione di vecchiaia

Si ottiene quando si verificano tre condizioni essenziali:

- 1) Età
- 2) Contribuzione minima
- 3) Cessazione del rapporto di lavoro

Il terzo requisito non è richiesto per i lavoratori autonomi, i quali possono ottenere la pensione e continuare la loro attività.

Gli altri due variano a seconda che il sistema di calcolo sia retributivo o contributivo.

sistema di calcolo contributivo

È il sistema di calcolo, attualmente in vigore, legato alla totalità dei contributi versati, rivalutati in base all'andamento del prodotto interno lordo.

Età

Variabile da 57 a 65 anni, sia per gli uomini che per le donne.

Prima dei 65 anni la pensione si ottiene a condizione che risulti superiore del 20% all'importo dell'assegno sociale.

Contributi

Sono richiesti almeno 5 anni di contribuzione legati ad una effettiva attività lavorativa.

sistema di calcolo retributivo

È il sistema di calcolo legato alle retribuzioni degli ultimi anni di attività lavorativa (10 anni per i lavoratori dipendenti e 15 per i lavoratori autonomi). È ancora valido per chi al 31 dicembre 1995 aveva almeno 18 anni di contribuzione.

Età

Si va in pensione a:

- 65 anni per gli uomini
- 60 per le donne

Gli invalidi all'80% e i lavoratori non vedenti possono andare in pensione di vecchiaia a 60 anni se uomini e 55 se donne.

Contributi

Sono richiesti almeno 20 anni di contribuzione comunque accreditata (da attività lavorativa, da riscatto, figurativa ecc.)

Bastano 15 anni di contributi per quei lavoratori che al 31 dicembre 1992 (L. 503/92)

- avevano già tale anzianità
- avevano già compiuto l'età pensionabile prevista all'epoca (55 anni per le donne e 60 per gli uomini)
- erano stati autorizzati ai versamenti volontari.

sistema misto

Per coloro che al 31 dicembre 1995 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni si applica il sistema misto: l'importo della pensione viene calcolato sulla base sia del sistema contributivo sia di quello retributivo.

la domanda

La domanda di pensione di vecchiaia può essere presentata servendosi dei moduli prestampati, direttamente alla sede Inps o tramite i Patronati, inviata per posta oppure via Internet.

le novità introdotte dalla la legge delega sulla riforma delle pensioni

(Ddl Camera 2145-B). Per le pensioni liquidate con il sistema retributivo non cambia nulla. Dal 2008 per le pensioni liquidate esclusivamente con il sistema contributivo l'età pensionabile sarà elevata da 57 a 65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne (in alternativa si potrà andare in pensione con il solo requisito contributivo di 40 anni).

la pensione di anzianità

Si può ottenere prima di aver compiuto l'età prevista per la pensione di vecchiaia. È necessario però aver maturato i seguenti requisiti:

- 35 anni di contributi e 57 anni di età per i lavoratori dipendenti
- 35 anni di contributi e 58 anni di età per i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti).

Si può prescindere dall'età, se si ha una maggiore anzianità contributiva.

In tal caso servono:

- almeno 38 anni di contributi per i lavoratori dipendenti dal 2005
- almeno 40 anni di contributi per i lavoratori autonomi

Il requisito della maggiore anzianità contributiva salirà gradualmente, fino ad arrivare a 40 anni nel 2008, anche per i lavoratori dipendenti.

Per avere la pensione di anzianità i lavoratori dipendenti devono dimettersi dal lavoro. Gli autonomi possono invece continuare la loro attività, senza obbligo di cancellazione dagli elenchi di categoria.

Le novità introdotte dalla legge delega sulla riforma delle pensioni

(Ddl Camera 2145-B). Fino al 2007 resteranno in vigore le norme attualmente in vigore.

Dal 2008 i lavoratori dipendenti potranno andare in pensione con 35 anni di contributi e 60 anni di età; i lavoratori autonomi con 35 di contributi e 61 di età. Per tutti è prevista la possibilità di andare in pensione con 40 anni di contributi a prescindere dall'età.

Dal 2010 i requisiti diventeranno 35 + 61 per i lavoratori dipendenti e 35 + 62 per quelli autonomi (oppure 40 anni di contributi).

Dal 2014, oltre ai 35 anni di contributi, serviranno 62 anni di età per i dipendenti e 63 per gli autonomi (oppure 40 anni di contributi).

Le donne avranno la possibilità di andare in pensione, anche dopo il 2008, con i requisiti previsti dalla normativa attualmente in vigore (35 + 57), ma

la pensione sarà interamente calcolata con il sistema contributivo. Dal 2008 le finestre di uscita saranno ridotte da quattro a due (1° gennaio e 1° luglio).

incentivo al posticipo della pensione (bonus)

Fino al 2007 i dipendenti del settore privato, in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità previsti dalla normativa attualmente in vigore, potranno rinviare il pensionamento usufruendo di un bonus esentasse pari al 32,7% della retribuzione lorda.

Che cos'è il bonus

La legge di riforma del sistema previdenziale introduce un particolare beneficio (cosiddetto bonus) per i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno maturato o matureranno il diritto alla pensione di anzianità fino al 31 dicembre 2007, ma decidono di continuare a lavorare.

Con il bonus, coloro che scelgono di rimanere al lavoro rinunciano all'accredito dei contributi ottenendo un aumento esentasse in busta paga pari alla contribuzione previdenziale, che è del 32,7% dello stipendio lordo per quasi tutti i lavoratori (l'incremento sale al 33,7% sulla fascia di retribuzione annua che eccede i 37.883 euro).

Quali requisiti per ottenerlo

Il bonus è diretto a chi ha maturato o raggiungerà i requisiti per la pensione di anzianità, che nel 2004 e nel 2005 sono di 35 anni di contributi e almeno 57 anni d'età (oppure 38 anni di contribuzione indipendentemente dall'età).

Nel 2006 e nel 2007, per la pensione sono sempre necessari 35 anni di contributi e almeno 57 anni di età. In alternativa, si può andare in pensione con 39 anni di contribuzione indipendentemente dall'età.

Come fare per ottenerlo

Chi decide di usufruire del bonus si può recare alla più vicina sede INPS, dove può ritirare e compilare il modulo per la richiesta. Successivamente

l'Inps invierà a casa del lavoratore l'estratto contributivo, la certificazione del diritto alla pensione ed il calcolo indicativo della pensione stessa.

Il lavoratore dovrà comunicare l'intenzione di rimanere al lavoro sia agli uffici dell'Inps sia al datore di lavoro, che riceverà dall'Istituto l'attestazione che il lavoratore possiede i requisiti per ottenere l'incentivo.

Per tutte le informazioni sul bonus si potrà chiamare il numero verde Inps 800 90 10 80 , dedicato esclusivamente alla nuova disciplina sugli incentivi al posticipo della pensione.

il fondo pensione per le casalinghe

Il fondo fornisce, alle persone che svolgono un'attività non retribuita per la gestione della famiglia, l'opportunità di costruirsi una pensione.

Chi si può iscrivere

Le donne e gli uomini che svolgono lavori non retribuiti derivanti da responsabilità familiare che hanno un'età compresa tra i 15 e i 65 anni, che non prestino lavoro dipendente a tempo pieno o non siano occupati in attività autonoma, comportante obbligo di iscrizione a gestioni obbligatorie, e che non siano titolari di pensione diretta per anzianità, vecchiaia o invalidità/inabilità. (l'iscrizione al fondo è compatibile con un'attività lavorativa part-time.)

Come iscriversi

Ci si può iscrivere via internet, collegandosi al sito www.inps.it (servizi on line/servizi INPS per le casalinghe), oppure contattando telefonicamente il numero verde Inps 800 90 10 80.

Quanto costa

L'importo dei versamenti è libero. Tuttavia, se si versa almeno € 25,82 viene accreditato un mese di contribuzione. L'INPS accrediterà, in ogni anno solare, un numero di mesi pari al numero intero ottenuto dividendo l'im-

(segue a pag. 122)

mondi nuovi

l'invecchiamento attivo

L'invecchiamento delle società è dovuto essenzialmente alla contrazione dei tassi di fertilità e all'allungamento della speranza di vita. Se è vero che l'invecchiamento diverrà una tendenza universale nei prossimi decenni, si registra un'ampia diversità in termini di tempi e di velocità del cambiamento demografico, del contesto socioeconomico e della percezione delle sfide poste.

Tale diversità è particolarmente evidente se si esamina il fenomeno dell'invecchiamento nelle parti del mondo sviluppate e in quelle in via di sviluppo. Sebbene la popolazione dei paesi in via di sviluppo sia relativamente giovane ora, molti di essi dovrebbero registrare un invecchiamento a ritmi senza precedenti a causa di una brusca caduta dei livelli di fertilità e di un rapido aumento della longevità. Entro il 2050 il numero degli anziani nei paesi meno sviluppati dovrebbe più che quadruplicare (passando da 374 milioni nel 2000 a 1.570 milioni). Questa classe di età costituirà il 19% della popolazione dei paesi meno sviluppati nel 2050, rispetto all'8% di oggi, e l'età media dovrebbe aumentare di 11 anni, raggiungendo il valore di 35 anni. Nei paesi sviluppati, in cui la percentuale di anziani è già molto più elevata in seguito a una crescita rapida soprattutto nel periodo post-bellico, il marcato invecchiamento delle popolazione continuerà, ma a un ritmo più lento che nei paesi meno avanzati. Gli anziani costituiranno il 33% della loro popolazione nel 2050 rispetto al 19% di oggi, e l'età media aumenterà di 9 anni, raggiungendo i 46 anni nel 2050.

L'Europa è stata la prima a fornire una serie di risposte istituzionali all'invecchiamento delle popolazioni (pensionamenti, sistemi pensionistici, servizi sanitari specializzati, assistenza in ospedali e residenze per anziani, centri di attività, ecc.) ed è in generale nei paesi europei che sono state sviluppate più che altrove le politiche per gli anziani.

L'approccio dell'UE all'invecchiamento intende mobilitare le piene potenzialità delle persone di tutte le età. Il presupposto di base è che una

risposta adeguata all'invecchiamento deve andare al di là dell'attenzione per le persone che sono anziane adesso. Questo si è tradotto in un orientamento verso politiche e prassi attive in materia d'invecchiamento.

Tra le prassi fondamentali per un invecchiamento, che così può essere definito "attivo", rientrano l'apprendimento permanente, il prolungamento della vita lavorativa, pensionamenti più tardivi e più gradualmente, il condurre una vita attiva dopo il pensionamento e l'impegnarsi in attività volte ad attivare le capacità e a conservare la salute.

Tali prassi intendono accrescere la qualità media della vita individuale e contemporaneamente determinare minori oneri da dipendenza e risparmi sostanziali sul piano delle pensioni e della sanità.

Considerata la crescente speranza di vita e una percentuale sempre più alta di anziani la sfida maggiore per le politiche sanitarie e le politiche di assistenza nel lungo periodo consiste nel garantire il pieno accesso a servizi di alta qualità per tutti assicurando la sostenibilità finanziaria di tali servizi.

In particolare tre sfide legate all'invecchiamento richiederanno un'attenzione particolare.

In primo luogo, la sfida consistente nell'assicurare una forza lavoro sufficientemente grande per compensare l'esistenza di una crescente popolazione di pensionati.

Ciò comporterà creare condizioni che consentano alle persone di essere quanto più a lungo possibile economicamente attive via via che invecchiano. In secondo luogo, si dovranno gestire le implicazioni sul piano dei costi che interesseranno il settore delle finanze pubbliche e l'economia nel suo complesso tenendo quindi anche conto dei rischi particolari per la stabilità finanziaria e per la sostenibilità economica complessiva. In terzo luogo, si dovrà affrontare la questione della povertà in età avanzata che permane un serio problema in molti paesi del mondo in cui molti anziani, soprattutto donne, hanno un accesso insufficiente a un reddito di base, a un'assistenza sanitaria e a prestazioni sociali.

porto versato per □ 25,82. Non sono fissate scadenze per il pagamento. Il versamento può essere fatto in qualsiasi momento dell'anno con bollettini di conto corrente postale che l'INPS invia a casa insieme alla lettera di accoglimento dell'iscrizione. L'importo versato viene accreditato sull'anno di versamento. I contributi versati sono interamente deducibili dal reddito imponibile IRPEF del dichiarante, anche per i familiari fisicamente a carico.

le pensioni

Gli iscritti al Fondo, al raggiungimento dei requisiti previsti, hanno diritto alla pensione di vecchiaia (calcolata secondo il sistema contributivo) e alla pensione di inabilità.

Pensione di vecchiaia:

57 anni di età

5 anni (60 mesi) di contributi;

l'importo della pensione mensile non deve essere inferiore all'assegno sociale maggiorato del 20%, per chi ha meno di 65 anni.

Al compimento del 65° anno di età, fermo restando il requisito dei 5 anni di contribuzione, il diritto alla pensione si consegue senza limiti di importo.

Pensione di inabilità:

5 anni (60 mesi) di contributi;

assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Fonte INPS



mi tutelo: le donne per le donne



la Consigliera di Parità: donne tra diritti e opportunità

Il primo passo per esercitare i propri diritti è quello di conoscerne l'esistenza.

La Costituzione Italiana, infatti, riconoscendo a tutti i cittadini e cittadine il diritto al lavoro, ne promuove le condizioni che lo rendano effettivo, ovvero garantito a tutti e non solo a pochi privilegiati.

È salvaguardato inoltre, non solo il diritto di tutti i soggetti interessati alla ricerca del lavoro, ma anche le condizioni in cui esso deve svolgersi, nel rispetto dei pari diritti, pari doveri e pari opportunità.

Ma quando si guarda la condizione delle donne nel mondo del lavoro, non sempre questo accade spontaneamente: si rende necessario, pertanto, un intervento istituzionale, consistente e mirato, volto alla promozione di vere "discriminazioni positive" a favore delle donne, quali soggetti deboli del mercato del lavoro.

Questa esigenza coniuga due azioni fondamentali: diffondere la consapevolezza dei diritti legati alla specificità femminile e fare un'azione promozionale, in favore di una reale affermazione della parità e pari opportunità tra i sessi nel mondo del lavoro.

Si tratta di due interventi strettamente connessi, che trovano riscontro nella azione quotidiana dell'ufficio della consigliera di parità, la quale, tra i suoi compiti, annovera la promozione dell'occupazione femminile e la lotta alle discriminazioni sul lavoro.

L'impostazione di questa guida, dunque, è in piena sintonia con l'esigenza attuale delle istituzioni di fornire un supporto alle donne, che le aiuti a diventare protagoniste di un cambiamento culturale.

Il lavoro deve cambiare dal di dentro e le donne possono molto, sapendo

che per superare i limiti posti dalla società è utile in primo luogo la conoscenza per poter scegliere per se stesse e per migliorare la società.

Luisa Marilotti, Maria Basciu
Consigliera di Parità Effettiva e Supplente
Regione Autonoma della Sardegna

la figura della Consigliera di Parità

La legge 125 del 10 aprile 1991, Azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro, prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale sia nominato un/una Consigliere/a di parità, affiancata da un/una supplente per assicurare la funzionalità dell'Ufficio, considerati i numerosi compiti che è chiamata ad assolvere.

La nomina avviene con decreto del Ministro del Lavoro ed il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione delle Regioni o delle Province interessate ed il successivo decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196 ne ha rafforzato ed ampliato le funzioni.

Il legislatore attribuisce a questa figura un ruolo delicato e di grande rilievo, un ruolo strategico per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di parità di trattamento per uomini e donne sul lavoro: quello di lotta alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità.

Dal punto di vista della attività di controllo la Consigliera, nell'esercizio delle sue funzioni, è Pubblico Ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui venga a conoscenza e può, per tutti i casi di discriminazione diretta o indiretta a causa del sesso, adire l'autorità giudiziaria anche in via d'urgenza, tramite ricorso al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale (TAR) territorialmente competente.

La Consigliera regionale, in caso di discriminazioni dirette o indirette di carattere collettivo, può ricorrere autonomamente senza alcuna delega, la Consigliera provinciale deve essere invece sempre delegata dalla lavoratrice o dal lavoratore che si ritenga discriminata/o.

Le Consigliere possono, inoltre, promuovere tentativi di conciliazione: la

Consigliera regionale presso il proprio ufficio ed il relativo verbale di conciliazione diviene titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione del giudice del lavoro, la Consigliera provinciale invece presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Sul versante promozionale può intraprendere “ogni utile iniziativa” per favorire l’occupazione femminile: promuove progetti di azioni positive e ne verifica i risultati, sostiene le politiche attive del lavoro, diffonde conoscenze e scambio di buone prassi sulle pari opportunità, promuove il coordinamento tra politiche del lavoro e formazione con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità.

L’ufficio della Consigliera di parità è ubicato presso La Regione o la Provincia di riferimento, ad esso possono rivolgersi gratuitamente sia le cittadine ed i cittadini per richiedere chiarimenti e tutela in caso di discriminazioni sul lavoro, sia le parti sociali ed i soggetti istituzionali per avere consulenza nella realizzazione di progetti o piani di azioni positive.

ti puoi rivolgere alla Consigliera di Parità:

se nell’accesso al lavoro

- ti vengono rivolte domande personali sul tuo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza
- ti viene richiesto di sottoscrivere dimissioni in bianco
- ti sottopongono a test di gravidanza
- ti richiedono requisiti quali altezza minima uguale per uomini e donne o prove di forza

se nell’accesso alla formazione

- non riesci ad accedere a corsi di formazione o riqualificazione, a differenza dei tuoi colleghi, nonostante lavori da tempo all’interno di una Azienda
- a causa del tuo lavoro part-time vieni esclusa dai corsi di aggiornamento professionale o si organizzano i corsi durante orari per te incompatibili

se nella carriera

- al rientro della maternità, sei adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle precedenti

- sei sistematicamente esclusa dagli incarichi più rilevanti, a differenza dei tuoi colleghi
 - vieni pagata meno dei tuoi colleghi a parità di mansione
- Ogni volta che ritieni di aver subito una discriminazione contenuta in accordi aziendali, in procedure di concorso o comportamenti che ti penalizzano a cagione dell'appartenenza ad un sesso

se hai bisogno di consulenza per

- valorizzare la presenza femminile all'interno della tua azienda
- attivare progetti di azioni positive previsto dalla L. 125/91 e successivi
- attivare progetti sulla flessibilità di cui alla L. 53/2000 e successivi
- costituire il Comitato pari Opportunità aziendale

guida alla costituzione del Comitato per le Pari Opportunità

La Costituzione del Comitato Pari Opportunità nelle aziende pubbliche o private è il primo passo per la realizzazione delle politiche di pari opportunità. I Comitati aziendali hanno infatti un ruolo di proposta, ma anche di conciliazione, di monitoraggio, di osservazione, ed hanno una funzione di presidio del livello contrattuale.

Compete al Comitato proporre azioni positive a favore delle lavoratrici ma anche dei lavoratori su temi quali la formazione, gli orari ed i tempi di lavoro, le condizioni di lavoro e sviluppo professionale, iniziative di informazione su questi temi.

Inoltre il Comitato può intervenire per contrastare casi di discriminazione, molestie e mobbing.

La composizione può essere mista, vi possono partecipare componenti di sesso maschile, tuttavia, almeno nella prima fase è consigliabile nominare componenti di sesso femminile, se si vogliono portare profondi cambiamenti nel sistema.

Le donne infatti, sono più consapevoli della necessità di cambiare tempi e modi del lavoro, e sono quindi più decise nel proporre innovazioni.

È assolutamente indispensabile che le componenti il Comitato pari opportunità siano adeguatamente formate e che abbiano un riconoscimento sia da parte datoriale che sindacale.

Occorre dunque approntare un Regolamento interno del Comitato, dal quale emerga la composizione, la durata della nomina, il funzionamento, ma soprattutto quali siano i compiti e le finalità.

una proposta di regolamento

Finalità

- vigilare sull'attuazione delle leggi di parità da parte del datore di lavoro e verificare l'esistenza di forme di discriminazioni nei confronti delle donne
- favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane
- affermare l'importanza di una cultura di genere e favorire una migliore conciliazione tra vita e lavoro

Compiti

- funzioni di studio, ricerche e analisi delle condizioni di lavoro
- proposte di azioni positive atte a garantire le pari opportunità nel lavoro e nell'accesso al lavoro
- azioni di informazione e sensibilizzazione di una cultura di genere
- Partecipazione agli incontri azienda - sindacati come uditoria sulla gestione del personale
- proposte ai fini della contrattazione integrativa
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali, mobbing nonché pratiche discriminatorie in generale

Composizione

Il Comitato è costituito da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda, scelti tra chi abbia dimostrato interesse per le tematiche paritarie. Per ogni componente si provvederà alla nomina della supplente. Al suo interno viene eletta una presidente con una maggioranza qualificata dei due terzi nella prima seduta, in caso di insuccesso basta la maggioranza assoluta.

(segue a pag. 134)

il mobbing

Il termine mobbing deriva dall'inglese: to mob che significa aggredire, attaccare, assalire, accalcarsi intorno a qualcuno, più correttamente si può tradurre in assalto collettivo.

Il mobbing è un fenomeno sociale molto rilevante che soltanto negli ultimi anni è stato studiato e messo in evidenza.

Mobbing indica una situazione di conflitto sul posto di lavoro, caratterizzata da atti offensivi e persecutori attuati in maniera sistematica ai danni di un lavoratore o lavoratrice tali da determinarne un danno alla salute psicofisica.

La categoria di persone maggiormente coinvolte in questo fenomeno in Europa riguarda il pubblico impiego (42%).

Esistono fondamentalmente due tecniche o meccanismi: il primo è più tradizionale e deriva da un'esaltazione di quelli che sono i comuni e normali, entro certi limiti, sentimenti di ciascuno di noi: competitività, gelosia, invidia, rabbia, animosità. Questi sentimenti estremizzati e protratti nel tempo possono portare a quelle situazioni di emarginazione del compagno di lavoro che sono alla base del mobbing.

Un altro tipo di mobbing è verticale e corrisponde ad una strategia spesso lucida e deliberata di esclusione e persecuzione di un subordinato che per qualche motivo è diventato scomodo o sgradito.

Il mobbing protratto nel tempo, può produrre effetti più o meno gravi sulla salute dei lavoratori.

I disturbi prevalentemente osservati sono: l'ansia in tutte le sue manifestazioni, la depressione e svariati fenomeni di somatizzazione rappresentati da cefalea, gastralgie, dispnea, disturbi della potenza sessuale e della libido e, talora malattie organiche che riconoscono una componente psicosomatica (infarto del miocardio, asma bronchiale, ulcera...).

È di importanza fondamentale predisporre strategie preventive del mobbing, mediante una capillare informazione dell'opinione pubblica, della formazione degli addetti ai lavori (medici del lavoro, medici di base, diri-

genti, responsabili delle risorse umane, rappresentanze sindacali). Infatti è solo da queste strategie, volte ad un aumento della conoscenza e da un affinamento della sensibilità circa il rispetto dei diritti dei lavoratori, che può nascere una concreta possibilità di controllo di questo fenomeno.

Consigli pratici

- Se ci si sente vittime del mobbing, è necessario crearsi una base di elementi (registrazioni, lettere di servizio, rimproveri scritti, ecc..) che potrebbero diventare prove giuridiche per una eventuale causa di lavoro in pretura o dal Difensore Civico regionale e senza alcun costo per il lavoratore.
- È consigliabile prendere nota degli attacchi verbali e non con date, luoghi e persone coinvolte.
- Nel caso di eventuali tentativi di violenza bisogna restare calmi/e e far capire che non si è disposti ad accettare soprusi.
- Cercare di scoprire se negli anni passati altre persone hanno subito gli stessi soprusi.
- Parlare, in modo informale, con il capo almeno in un primo tempo - al fine di tentare un chiarimento o di informare cercando di non essere impulsive/i e aggressive/i;
- Non parlare delle persone ma dei fatti, può essere utile richiamarsi ai diritti di operare in condizioni di salute non solo fisica, ma anche mentale.
- Cercare un dialogo positivo e costruttivo con i capi - evitando di essere lamentosi o minacciosi di querele e denunce. Se i capi o i colleghi/e non rispondono, diventa necessario uscire allo scoperto: andare da un Sindacato, o da un legale di un Patronato o da un legale amministrativo e comunque mettere per iscritto le proprie rimostranze.
- Fare uno sforzo per non rischiare di fissarsi sul proprio dramma e se necessario è meglio ricorrere ad un supporto psicologico presso un centro specializzato.

Il bossing è una variante del mobbing e consiste in vera e propria strategia aziendale volta a ridurre il personale o eliminare dipendenti ritenuti scomodi. In questo caso ad agire sono i quadri o i dirigenti che operano con la finalità di indurre alle dimissioni il dipendente. Le azioni messe in atto per allontanare i dipendenti sono le più svariate: sabotargli il lavoro, affidargli mansioni dequalificanti, minacciarlo, rimproverarlo di continuo e senza motivi consistenti, ridicolizzarlo di fronte ai colleghi.

Conoscere le leggi per difendersi meglio

Nello Statuto dei Lavoratori all'art. 13 si legge: "che al dipendente non possono essere affidate mansioni di livello professionale inferiore a quello dell'inquadramento". La dequalificazione, dunque, è una pratica illegale.

Per chiedere l'applicazione della legge 626/94 ci si può rivolgere direttamente al numero verde del Ministero del Lavoro tel. 800.444.555, senza prefisso oppure all'INAIL tel. 06/ 54876260.

L'opzione legale più concreta per una lavoratrice/re mobbizzata/o è quella prevista dal Codice Civile art. 2087, che tutela le condizioni di lavoro attribuendo ai "padroni" la responsabilità "dei danni biologici" che il dipendente subisce. Secondo questo articolo "l'imprenditore o i dirigenti" sono tenuti a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Questa legge impone all'azienda di porre fine alla situazione di mancata tutela e consente al lavoratore/trice di chiedere un risarcimento.

Le sentenze favorevoli ai lavoratori/trici in questo senso sono state innumerevoli

molestie sessuali sul luogo di lavoro

Come definire la molestia sessuale

Il Codice di Condotta della Comunità Europea la definisce così:

“Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale”

Per comportamento sessuale o basato sul sesso non deve intendersi solo l'atto che coincide col tentativo di rapporto sessuale, ma anche le dimostrazioni del proprio potere o le manifestazioni di astio.

La molestia infatti è strettamente collegata alla possibilità, reale o presunta, di avere potere e di esercitarlo.

Le tipiche manifestazioni fisiche sono: i toccamenti non giustificati, buffetti, carezze, pizzicotti, pacche, strofinamenti contro il corpo della dipendente o della collega, finti inciampi, “mano morta”, fino agli atti violenti o di vera e propria costrizione a subire violenza.

Vengono considerate molestie tutti quei comportamenti con cui, attraverso parole e frasi, si mostra di considerare l'altra persona, anziché come collega di lavoro, come oggetto di mire sessuali o di mortificanti rimesse in discussione del suo ruolo nel posto di lavoro. In Italia una donna su tre ogni giorno è oggetto di comportamenti molesti.

Gli effetti che provocano le molestie:

Le molestie sessuali hanno ripercussioni globali sull'ambiente di lavoro e sulla vita della persona che ne è oggetto. Oltre ad offendere la persona ne condizionano l'efficienza sul lavoro; ne ostacolano la piena integrazione nel mondo del lavoro; ledono il diritto al lavoro e il diritto alla salute.

Ciò che è possibile osservare in un ambiente inquinato da molestie sono: cali di produttività, aumento delle assenze per malattia, aumento dei rischi di errore e degli incidenti sul lavoro. La qualità della vita della persona molestata peggiora e si avvertono le ripercussioni anche nella sfera

privata. Il corpo reagisce allo stato di stress con ripercussioni sulla salute: si possono manifestare depressione, insonnia, emicranie, disturbi gastrici, ecc.

Come intervenire

La molestia è un reato che ha goduto per molto tempo della copertura del silenzio e della difficoltà a parlarne da parte di chi ne era vittima. Come si è avvantaggiato dell'omertà sociale di chi vedeva i fatti, e, per convenienza o timore, taceva, o ancora peggio, ne travisava la portata. La prevenzione nei luoghi di lavoro deve potersi realizzare con: l'informazione per la costruzione di una cultura del rispetto e della non sopraffazione, ricordando che le molestie sul lavoro sono un reato che ha goduto per secoli di una benevola tolleranza ambientale; la formazione di figure specifiche, ad esempio il o la Consigliera di fiducia, senza dimenticare che è indispensabile in questo caso che sia una persona di fiducia per il personale (e non solo per il datore di lavoro, quindi).

Cosa si deve fare

Dimostrare esplicitamente di non gradire gli atti o comportamenti molesti. Annotare ogni episodio di molestia, riportando con precisione i particolari. Coinvolgere se possibile i colleghi di lavoro chiedendo loro se hanno avuto le stesse esperienze e di raccontarle.

Consigliarsi con i colleghi sulla possibilità di sporgere denuncia. Se esistono testimoni, anche tra gli stessi colleghi, chiedere di riferire insieme i fatti.

Fidarsi della propria percezione e rifiutare quei comportamenti che suscitano disagio, anche se sembrano generalmente accettati.

Ricordare sempre che le molestie non colpiscono solo chi le subisce ma danneggiano tutto l'ambiente di lavoro e i rapporti con i colleghi.

Ricordare che la molestia non è legata né all'abbigliamento né al trucco. Vengono molestate donne di ogni età, di ogni classe sociale, in ogni tipo di lavoro.

nuove parole vecchi problemi



Ricordare che sul posto di lavoro uno schiaffo o un litigio rientrano tra i motivi di sanzione disciplinare.

Cosa non si deve fare

Non cercare di nascondere il fatto.

Non cercare di minimizzarlo.

Non pensare di essere responsabile di quanto accade.

Non cedere al timore di non essere creduta o di essere derisa o di subire ulteriori ritorsioni.

Non affrontare in solitudine la lotta contro le molestie.

Non reagire in modo da rischiare il licenziamento in tronco.

Non reagire in modo da rischiare denunce da parte del molestatore.

Evitare l'intervento di familiari o amici per non incorrere nel rischio di denuncia per minaccia o altro.

A chi ci si può rivolgere

I sindacati ti possono aiutare sostenendoti per la rivendicazione dei tuoi diritti, sia dal punto di vista del rispetto del contratto, sia assistendoti legalmente con gli avvocati; sia indirizzandoti, se necessario, da una psicologa.

Nel caso tu sia stata vittima di molestie sessuali ti puoi rivolgere:

- Al delegato o delegata sindacale del tuo ufficio, del tuo luogo di lavoro, oppure alle RSU
- Alla Consigliera di parità
- Alle associazioni di donne eventualmente presenti dove abiti o dove lavori

Durata in carica

Il loro mandato dura in carica quattro anni e può essere rinnovato nell'incarico per una sola volta. Il loro incarico coincide normalmente con il rinnovo contrattuale, tuttavia rimangono in deroga fino a elezione del nuovo organismo.

Decadenza

In caso di assenze non giustificate superiori a 3 si decade dall'incarico. In questo caso subentrerà la supplente e si provvederà al reintegro della supplente.

Assenze

Le componenti del Comitato, per le riunioni saranno considerate in servizio a tutti gli effetti.

Funzionamento

Il Comitato si riunisce almeno 3 volte l'anno su convocazione scritta da parte della Presidente o su richiesta di un terzo delle componenti, ove sarà indicato l'ordine del giorno.

Le riunioni sono valide se vi è la maggioranza delle componenti. Le decisioni vengono prese all'unanimità, o in caso di insuccesso, a maggioranza delle presenti.

Delle riunioni verrà dato conto con apposito verbale. È previsto un/una segretario/a verbalizzante.

Sede e strumenti

Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione del Comitato un locale idoneo corredato della strumentazione ed attrezzature necessarie. Fornirà al Comitato, la documentazione richiesta per l'espletamento dei suoi compiti. È prevista una dotazione finanziaria per l'effettuazione di studi e ricerche o per la consulenza di esperti.

La Commissione Regionale per le Pari Opportunità

La Commissione lavora su diversi fronti per diffondere le pari opportunità. Svolge o promuove inchieste e indagini sulla condizione femminile nella Regione, che vengono diffusi attraverso convegni, seminari, conferenze e pubblicazioni. Diffonde le conoscenze sulla legislazione e le iniziative riguardanti la condizione femminile.

Sugli atti amministrativi e legislativi che riguardano la condizione femminile, ha ruolo consultivo e propositivo: attraverso la collaborazione con organi, uffici ed enti della Regione, esprime pareri sulle iniziative e gli atti dell'amministrazione e formula proposte di adeguamento della legislazione regionale. Valuta inoltre l'attuazione di leggi regionali e nazionali che riguardano la condizione femminile, anche attraverso la collaborazione con gli Ispettorati provinciali e regionali del lavoro, e vigila sull'applicazione delle leggi di pari opportunità nei soggetti pubblici e privati.

La Commissione può intervenire nei casi di discriminazione e violazione delle leggi di parità, che possono essere rilevati d'ufficio o segnalati da denunce.

Per favorire l'accesso al lavoro delle donne, la loro formazione professionale e diffondere l'imprenditorialità femminile, la Commissione promuove progetti e interventi e collabora con organismi ed enti per l'attuazione di programmi di intervento.

Composizione e durata del mandato

La Commissione, che ha sede negli uffici della Presidenza della Regione, è formata da venti donne, elette dal Consiglio Regionale, e resta in carica tre anni. Nel proprio ambito elegge un presidente e un vicepresidente, e può articolare i propri lavori in sezioni o gruppi di lavoro. Alle riunioni della Commissione partecipano di diritto la Consigliera di Parità e la delegata della Consulta Regionale Femminile.

Attività

Entro il 31 marzo di ogni anno, la Commissione invia una relazione detta-

gliata sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo al Presidente del Consiglio Regionale, al Presidente della Regione e all'assessorato alla Programmazione.

Fonte: www.regione.sardegna.it

le Pari Opportunità nel lavoro che cambia

La presenza della componente femminile nel mondo del lavoro si caratterizza in Sardegna per l'esistenza di trend di crescita significativi sia in termini quantitativi che qualitativi; le donne sarde stanno esercitando una pressione straordinaria sul mercato del lavoro locale e, nonostante l'attuale tasso di occupazione sia pari a circa la metà del corrispondente dato nazionale, cresce in modo imponente il numero delle lavoratrici dipendenti ed autonome, professioniste ed imprenditrici, che danno un apporto, silenzioso ma sostanzioso, allo sviluppo economico del nostro territorio.

La testimonianza più evidente di questa crescita è rappresentata dalle tante donne sarde che hanno capito l'importanza di investire in cultura e in formazione, raggiungendo i più alti livelli d'istruzione con evidenti migliori performances rispetto agli uomini in termini di quantità, durata degli studi e punteggi riportati. Ma purtroppo anche le donne più istruite debbono registrare una sempre più lunga transizione scuola-lavoro, sono sempre meno soddisfatte dal tipo di lavoro trovato e, a parità di qualifica, si ritrovano ad avere delle retribuzioni decisamente inferiori a quelle degli uomini.

Grazie allo sviluppo della società postindustriale e della società dell'informazione, che ha modificato l'organizzazione lavorativa introducendo flessibilità e nuovi regimi contrattuali, le donne sarde sono anche approdate a prestigiosi spazi d'inserimento nei lavori cosiddetti atipici, ma il più delle volte le nuove opportunità lavorative si sono tradotte in forme di occupazione non tutelata ed irregolare oppure in una cronica ed impietosa precarietà.

È sempre elevatissimo il numero delle donne in cerca d'occupazione, la gran parte delle quali è senza esperienze professionali o ha interrotto il lavoro in

concomitanza della nascita dei figli e si ritrova nell'età adulta ad essere del tutto sprovvista di autonomia economica nel gestire famiglie che diventano sempre più povere.

La fioritura della stagione dell'istruzione e della flessibilità ha, inoltre, messo in evidenza come il problema per la comunità femminile non è solo quello di trovare un lavoro, ma è anche quello di riuscire a lavorare da "donna".

Esiste infatti un differente approccio tra uomini e donne nella partecipazione al mercato del lavoro, che, nel caso della donna lavoratrice, è scandita e condizionata dal ritmo degli eventi familiari, dalla nascita dei figli, dall'obbligo dell'assistenza ai familiari anziani.

Ed è soprattutto sul fronte lavorativo che si registra in tutta evidenza la mancanza di un adeguato cambiamento nella distribuzione dei compiti familiari, a fronte di un aumentato impegno di cura e del moltiplicarsi delle attenzioni femminili per la famiglia.

Il tema della conciliazione tra vita professionale, personale e familiare è di importanza prioritaria perché mette in gioco la riproduzione della società e la stessa tutela dei diritti umani in quanto una società moderna deve poter garantire il diritto di tutti, uomini e donne, a curare e ad essere curati.

Una società avanzata deve essere in grado di predisporre un adeguato sistema di servizi di sostegno e deve ripensare la distribuzione delle risorse dando la giusta priorità alle responsabilità familiari; la maternità non può essere vista come negatività, come un vulnus all'efficienza produttiva, ma i decisori delle politiche debbono credere nel valore e nell'importanza della famiglia soprattutto come prezioso soggetto economico di riferimento.

Creare le condizioni per un lavoro a misura di donna, in un universo femminile alquanto eterogeneo e fortemente dinamico, significa prevedere approcci e politiche differenziate, modalità d'intervento da adottare in base all'istruzione, alla condizione familiare e alla situazione sociale per tentare di migliorare la qualità complessiva della vita delle donne ovvero le condizioni materiali e sociali in cui viene a svolgersi la loro esistenza quotidiana.

Pari opportunità nel lavoro che cambia vuol dire soprattutto ampliare le possibilità di scelta per tutte le donne, siano esse single o madri, e soprattutto moltiplicare le opportunità per coloro che sono meno istruite e più indigenti. Questa guida, grazie alla sua impostazione pratica e operativa, costituisce un

valido strumento per aiutare le donne a cogliere con maggiore chiarezza e consapevolezza i servizi e le reali opportunità di parità che le istituzioni e il mondo del lavoro offrono in Sardegna.

*Anna Maria Aloï
Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità*



leggi da leggere



Anche per i temi che questa guida ha cercato di analizzare è sempre consigliabile non fermarsi mai semplicemente alle prime informazioni apprese, soprattutto quando queste sono sintesi di una norma scritta che rimane sempre la fonte primaria cui fare riferimento. Bisogna abituarsi a non considerare più le Leggi come documenti astratti e difficili, ma come regole che incidono quotidianamente nei nostri piccoli gesti.

la normativa nazionale

Principi fondamentali

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 3

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 37

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 51

Legge Costituzionale 30 maggio 2003, n. 1
“Modifica dell’art. 51 della Costituzione”

Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3
“Modifiche al Titolo V della parte seconda della Costituzione”

Legge Costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2
“Disposizioni concernenti l’elezione diretta dei presidenti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano”

Organismi di parità

Decreto Ministeriale 19 maggio 2004, n. 275

“Regolamento recante norme per l’organizzazione ed il funzionamento della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna ai sensi dell’articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 31 luglio 2003, n. 226”

Decreto Legislativo 31 luglio 2003, n. 226

“Trasformazione della Commissione Nazionale per la Parità in Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137”

Decreto Ministeriale 30 novembre 2000

“Riorganizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità, ai sensi del decreto legislativo n. 303/1999 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 4 agosto 2000”

Decreto del 28 ottobre 1997 n. 405

“Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità nell’ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri”

Legge 22 giugno 1990, n. 164

“Istituzione della Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri”

Legge 23 agosto 1988, n.400

“Disciplina dell’attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri”

Azioni positive e Imprenditorialità

Decreto 15 Marzo 2001

“Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125”

Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314

“Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell’imprenditoria femminile”

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196

“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47, comma 1, della

legge 17 maggio 1999, n.144”

Circolare 21 gennaio 2000, n. 952202

“Legge 25 febbraio 1992, n.215 - Circolare esplicativa sul controllo degli indicatori di progetto che hanno consentito l’attribuzione dei punteggi per l’inserimento nelle graduatorie delle iniziative agevolate”

Decreto Ministeriale 13 ottobre 1997

“Istituzione dell’Osservatorio Nazionale per l’imprenditoria femminile ed il lavoro nell’agricoltura”

Decreto Ministeriale 10 Ottobre 1997

“Nuove modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125”

Decreto Ministeriale 19 febbraio 1997

“Istituzione presso gli uffici del Ministro per le Pari Opportunità della Commissione per la promozione e lo sviluppo dell’imprenditorialità femminile e dell’Osservatorio per l’imprenditorialità femminile”

Legge 25 febbraio 1992, n. 215

“Azioni positive per l’imprenditoria femminile”

Legge 10 aprile 1991, n. 125

“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Donne e pubblica amministrazione

Provvedimento 30 maggio 2001

“Programma - obiettivo per la promozione della presenza femminile all’interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne”

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 80

“Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell’articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59”

Decreto Legislativo 1993, n. 29, art. 7 e 61

“Razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge 9 febbraio 1963, n. 66

“Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”

Famiglia, infanzia, adolescenza e maternità

Legge 19 maggio 1975, n. 151

“Riforma del diritto di famiglia”

Legge 1 dicembre 1970 , n. 898

“Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio”

Legge 28 marzo 2001 n. 149

“Modifiche alla legge 4 maggio 1983 n. 184 recante: “Disciplina dell’adozione e dell’affidamento dei minori” nonché al titolo VIII del libro del c.c.”

Legge 28 agosto 1997, n. 285

“Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l’infanzia e l’adolescenza”

Legge 15 ottobre 2003, n. 289

“Modifiche all’articolo 70 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste.

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e soste-

gno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

Decreto Ministeriale 15 Luglio 1999, n. 306

“Regolamento recante disposizioni per gli assegni per il nucleo familiare e di maternità, a norma degli artt. 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, come modificati dalla legge 17 maggio 1999, n. 144”

Disegno di Legge 3 marzo 1998, n. 4624

Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità

Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645

“Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”

Legge 1990, n. 979

“Indennità di maternità per le libere professioniste”

Legge 1990, n. 379

“Tutela della maternità per le libere professioniste”

Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1

“Indennità di maternità per le lavoratrici autonome”

Legge 22 marzo 1978, n. 194

“Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza”

D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026.

“Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971, n.1204 sulla tutela delle lavoratrici madri”

Legge 22 luglio 1975, n. 405

“Istituzione dei consultori familiari”

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204

“Tutela delle lavoratrici madri”

Legge 26 agosto 1950, n. 860

“Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”

Legge 8 marzo 2000, n. 53

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

Lavoro

Legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6

“Interventi urgenti a sostegno dell’occupazione”

Legge 9 gennaio 1963, n. 7

“Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio”

Legge 18 dicembre 1973, n. 877

“Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio”

Circolare 14 marzo 2000, n. 13

“Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno”

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532

“Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell’articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25”

Legge 5 febbraio 1999, n. 25, art. 17

“Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998 - Lavoro notturno”

Sentenza n. 11571 del 20 novembre 1997

“Corte di Cassazione Penale - Sezione Lavoro: sentenza di divieto di lavoro notturno femminile”

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

“Attuazione della Direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES”

Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 20

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2000) - Assunzioni di personale e misure di potenziamento del part-time”

Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 22

“Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo - Assunzioni di personale”

Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39

“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica - Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time”

Parità di retribuzione

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 37

Legge 1993, n. 236, art. 6

“Interventi urgenti a sostegno dell’occupazione”

Legge 1 giugno 1991, n. 166, art. 8

“Trattamento economico delle lavoratrici madri dipendenti da amministrazioni pubbliche”

Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70

“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”

Legge 16 giugno 1998, n. 191

“Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica”

Parità di trattamento

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215

“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24

“Disposizioni in materia di reclutamento su base volontaria, stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza, a norma dell’art.1, comma 2, della Legge 20 ottobre 1999, n.380”

Legge 20 ottobre 1999, n. 380

“Delega al Governo per l’istituzione del servizio militare volontario femminile”

Legge n. 52 del 6 febbraio 1996, art. 18

“Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1994 - Parità di trattamento”

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”

Sfruttamento di donne e minori

Legge 3 agosto 1998, n. 269

“Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù”

Legge 20 febbraio 1958, n. 75.

Abolizione della regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui.

Rafforzamento dei poteri

Direttiva 27 marzo 1997

“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”

Sistema pensionistico

Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 565

“Attuazione della delega conferita dall’art. 2, comma 33, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di riordino della disciplina della gestione “Mutualità pensioni” di cui alla legge 5 marzo 1963, n. 389”

Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 564.

“Attuazione della delega conferita dall’art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione”

Legge 8 agosto 1995, n. 335

“Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare”

Violenza Sessuale

Legge 5 aprile 2001, n. 154

“Misure contro la violenza nelle relazioni familiari”

Disegno di Legge 9 luglio 1996, n. 41
“Norme Penali contro le molestie sessuali”

Legge 15 febbraio 1996, n. 66
“Norme contro la violenza sessuale”

Tratta

Legge 11 agosto 2003, n. 228
“Misure contro la tratta di persone”

Volontariato

Legge 11 agosto 1991, n. 266
“Legge-quadro sul volontariato”

Servizio Civile

Legge 6 marzo 2001, n. 64
“Istituzione del servizio civile nazionale”

Decreto Legislativo 5 aprile 2002
“Disciplina del servizio civile nazionale”

Fonte: Ministero Pari Opportunità

Per avere una panoramica delle normative vigenti anche a livello europeo ci si può connettere al sito del Ministero delle Pari Opportunità al seguente indirizzo:

http://www.pariopportunita.gov.it/I-SERVIZI/Riferimenti-normativi-e-approfondime.doc_cvt.htm



parole per lavorare



Spesso abbiamo bisogno di un linguaggio adeguato per capire il mondo che ci circonda. Ancora più evidente è questa esigenza per il mondo del lavoro. Conoscere le parole con le quali il lavoro si esprime vuol dire avere in mano uno strumento efficace per affrontarlo.

Accreditamento. Provvedimento con il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l' idoneità a erogare i servizi al lavoro in ambito regionale, anche mediante l' utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai servizi di incontro tra domanda e offerta (D. Lgs. 276/2003, art. 2).

Agenzie per il lavoro. Soggetti privati autorizzati o accreditati a erogare servizi per il lavoro (somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale).

Albo professionale. Elenco al quale si iscrivono i liberi professionisti per poter esercitare legittimamente determinate professioni.

Ammortizzatori sociali. L' insieme delle misure adottate dallo Stato e dalle regioni per garantire un qualche reddito ai lavoratori che si trovano in particolari condizioni di disagio dovute alla precarietà del lavoro (es: cassa integrazione).

Apprendistato. È un contratto a forma mista (formazione e lavoro) e può essere di 3 tipi:

- apprendistato come obbligo formativo, con la finalità di conseguire una qualifica professionale;
- apprendistato professionalizzante, con la finalità di conseguire una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- apprendistato per l' acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con la finalità di conseguire un titolo di studio di livello secondario, titoli di studio universitari e di alta formazione, per la specializzazione relativa ai corsi di Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS).

Asse prioritario. Identifica ciascuna delle priorità strategiche inserite in un

Quadro Comunitario di Sostegno o in una forma di intervento (PO), cui fanno riferimento una serie di obiettivi specifici e la dotazione finanziaria resa disponibile attraverso la partecipazione dei Fondi Strutturali e/o altri strumenti finanziari dell'Unione Europea e delle corrispondenti risorse finanziarie dello Stato membro.

Autovalutazione. Valutazione di un intervento effettuata dall'organismo che partecipa direttamente alla realizzazione dell'intervento stesso.

Azioni positive. Misure rivolte ad un gruppo particolare, al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

Bando. Atto formale scritto della pubblica amministrazione che definisce modalità di accesso e criteri di selezione relativamente a una gara o un concorso, generalmente pubblicato sui giornali quotidiani e sulla gazzetta ufficiale, con tutte le informazioni utili per la partecipazione.

Bilancio di competenze. Metodo personalizzato di orientamento attraverso il quale il lavoratore acquisisce consapevolezza delle proprie competenze professionali e personali, al fine di meglio costruire un proprio progetto di crescita professionale e formativa per la ricerca proficua del lavoro.

Borsa continua del lavoro. Sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro per favorire una maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi liberamente, senza ricorrere a intermediari.

Borse Lavoro. Strumento utilizzato per l'inserimento dei giovani non occupati nelle realtà lavorative, per un periodo massimo di 12 mesi, senza costi contributivi e retributivi per l'impresa.

Business Plan (o Piano d'impresa). È un percorso razionale e complesso attraverso il quale l'aspirante imprenditore valuta la fattibilità del proprio progetto imprenditoriale, individuando in anticipo i punti di forza e di debolezza della futura attività, i costi necessari per realizzarla, la collocazione sul mercato dei prodotti ottenuti. È un'operazione delicata e complessa ma necessaria per strutturare in modo efficace ed efficiente la futura impresa.

Busta paga. È il documento in cui devono essere chiaramente indicati tutti gli elementi che formano la retribuzione lorda e le detrazioni che portano allo stipendio netto; deve riportare la firma del datore di lavoro o il timbro dell'azienda, oltre i dati anagrafici del lavoratore, qualifica e livello professionale, mese e anno cui la stessa si riferisce.

Cassa integrazione Guadagni (CIG). È una forma di tutela del lavoratore compresa all'interno del principio della garanzia della retribuzione: consente di integrare parzialmente il mancato guadagno di un lavoratore causato da motivi non dipendenti dalla sua volontà.

Categorie protette. (vedi "lavoratori diversamente abili" o "lavoratori disabili").

Centro di accoglienza. Un rifugio per la donne e bambini vittime di violenza domestica (ricovero, centro d'emergenza).

Centri per l'Impiego (CPI). Prendono il posto dei tradizionali "Uffici di collocamento" / "Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego"; dipendono dalla Province e gestiscono ed erogano i servizi connessi al collocamento, compresi la preselezione e incontro tra domanda e offerta di lavoro, orientamento e consulenza.

Coadiuvanti. I coniugi di persone che espletano un'attività lavorativa, di solito in qualità di lavoratori autonomi o altre attività di natura indipendente, laddove il coniuge reca un importante contributo all'attività lavorativa, ma non riceve necessariamente una remunerazione diretta per il suo lavoro e spesso non ha titolo alle prestazioni della protezione sociale.

Collaboratore nell'impresa familiare. Un membro della famiglia che lavora in un'impresa a conduzione familiare (es. in un'azienda agricola, un negozio, una piccola impresa o in un'attività di libero professionista).

Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). È una forma di lavoro parasubordinato, cioè né completamente subordinato né completamente autonomo, in cui il collaboratore coordinato e continuativo svolge la propria attività, a carattere personale, nell'ambito di un programma aziendale, con il coordinamento e le direttive del datore di lavoro, ma senza vincolo di subordinazione. (vedi anche "Lavoro a progetto")

Collocamento obbligatorio. Alcune categorie di persone - a causa delle

loro condizioni di svantaggio - godono di una posizione di favore nell'avviamento al lavoro. Le aziende con un numero di dipendenti tra 15 e 35 hanno l'obbligo di assumere 1 lavoratore disabile. Le aziende con un numero di lavoratori tra 36 e 50 dipendenti sono obbligate ad assumere 2 lavoratori disabili. I datori di lavoro con più di 50 dipendenti sono tenuti ad avere nell'organico aziendale il 7% di lavoratori disabili di diverse categorie.

Commercio del sesso. Il commercio di esseri umani, essenzialmente donne e bambini, a fini di sfruttamento sessuale.

Complemento di programmazione. Documento di attuazione della strategia e degli assi prioritari d'intervento previsti dal QCS e dai Programmi Operativi, contenente gli elementi dettagliati a livello di misure (art. 18, paragrafo 3 del regolamento (CE) 1260/99), elaborato dallo Stato membro o dall'Autorità di gestione e trasmesso alla Commissione a titolo informativo.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare. L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, (come i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani) e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro, al fine di agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini.

Congedo di maternità. Congedo cui ha diritto una donna per un periodo continuativo, prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

Congedo di paternità. Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre al momento della nascita di un figlio oppure, periodi di congedo su base annuale o pluriennale di cui si può avvalere per la cura dei figli.

Congedo parentale. Diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino al fine di consentirne la cura.

Congedo per motivi di famiglia. È il diritto a fruire di un congedo per motivi familiari e che può essere spartito tra i genitori.

Contratto di Formazione e Lavoro (CFL). (vedi "contratto di inserimento")

Contratto di lavoro. Accordo stipulato tra datore di lavoro e lavoratore contenente le regole che caratterizzano il rapporto di lavoro tra i contraen-

ti: modalità di assunzione, inquadramento, qualifica professionale, mansioni, orario di lavoro, ferie, retribuzione, progressione economica.

Il contratto di lavoro può essere:

Collettivo: tra rappresentanti dei datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori della stessa categoria.

Individuale: tra datore di lavoro e singolo lavoratore: non può comunque contenere condizioni, per il lavoratore, inferiori a quelle previste dal contratto collettivo.

Nazionale: il contratto è valido per tutti i lavoratori della stessa categoria a livello nazionale (il cosiddetto CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

Locale: si applica solamente in ambito locale (territoriale, regionale).

In relazione alla durata, il contratto può essere:

- a tempo indeterminato: non è prevista la data della scadenza
- a tempo determinato: il contratto indica la data di conclusione del rapporto di lavoro.

Contratto di Inserimento (ex CFL). È un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento dello stesso nel mercato del lavoro.

Contratto di lavoro a progetto. È destinato a sostituire quasi del tutto le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co).

(vedi "lavoro a progetto")

Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time). È il contratto che stabilisce un orario di lavoro inferiore a quello normale (full-time).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tre tipi:

- orizzontale (quando si riduce l'orario giornaliero);
- verticale (si lavora a tempo pieno, ma in periodi prestabiliti della settimana, mese o anno);
- misto (combinazione delle due precedenti modalità).

Forma del contratto: scritta sia per il tempo determinato che indeterminato.

Contratto di lavoro a termine. È un contratto di lavoro in cui è stabilita la scadenza del termine del rapporto di lavoro: un atto scritto deve riportare il termine (la scadenza) del contratto e le ragioni per cui si ricorre al con-

tratto a termine (alcuni es.: contratti di inserimento lavorativo, somministrazione, a progetto, intermittente).

Contratto di lavoro intermittente (o Lavoro a chiamata o On call job).

Regolamenta le prestazioni di lavoro discontinue o intermittenti: il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che lo utilizza a chiamata (quando l'azienda ne ha necessità) e può essere stipulato anche a tempo determinato.

Contratto di lavoro ripartito (Job Sharing o Condivisione del lavoro).

È uno speciale contratto mediante il quale due lavoratori assumono solidalmente l'adempimento di un unico e identico lavoro: anche se ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'intera prestazione complessiva di lavoro, i due lavoratori possono mettersi d'accordo per sostituirsi a vicenda, modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei due prestatori di lavoro determinano la risoluzione del progetto di job sharing.

Contratto di riallineamento. È anche detto "accordo di gradualità": è uno strumento negoziale adottato a livello aziendale, ma che tiene conto di accordi provinciali tra associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali, per riportare (riallineare) i trattamenti economici in vigore ai livelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e iscrivere i lavoratori agli istituti previdenziali. La finalità di questo tipo di contratto è far emergere dall'area del sommerso e del lavoro nero alcune realtà produttive.

Contratto di somministrazione. Il contratto di somministrazione di lavoro viene stipulato - a tempo determinato o indeterminato - tra un'azienda che ha bisogno, in tempi molto brevi, di personale con certi requisiti e un'altra società (impresa) in grado di fornirle le professionalità richieste. L'azienda richiedente è il soggetto utilizzatore, l'impresa che soddisfa questo bisogno è il soggetto somministratore. Il lavoratore dipende formalmente dall'impresa somministratrice che lo assume (a tempo determinato o indeterminato) e lo paga, anche se materialmente svolge il suo lavoro presso un'altra azienda che lo utilizza finché ne ha bisogno. Forma del contratto: scritta.

Cottimo. L'istituto che lega parte della retribuzione al rendimento del lavoratore o di un gruppo di lavoratori. Ha lo scopo di incentivare la massima produzione e la massima efficienza.

Curriculum vitae. Espressione latina che significa “percorso di vita”: consiste nella presentazione scritta delle principali informazioni che riguardano l’esperienza professionale e di studio di una persona.

Custodia dei bambini. Concetto ampio che concerne l’erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva al fine di soddisfare i bisogni dei bambini e dei genitori.

Datore di lavoro (d.d.l.). È la persona che offre ad altri un lavoro retribuito alle proprie dipendenze; al d.d.l. competono tre fondamentali poteri: potere direttivo, potere di vigilanza e controllo, potere disciplinare. Il potere disciplinare si esplica attraverso le sanzioni, che sono proporzionate alla gravità delle infrazioni: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal servizio, licenziamento.

Desegregazione del mercato del lavoro. Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione occupazionale (verticale/orizzontale) di genere nel mercato del lavoro.

Destinatari. Tutti quei soggetti, siano essi persone, organismi, imprese pubblici/privati, che in maniera diretta o indiretta vengono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati.

Dignità sul lavoro. Il diritto al rispetto e alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro.

Dimissioni. Rappresentano una delle cause di estinzione del rapporto di lavoro: è il caso in cui è lo stesso lavoratore a dichiarare espressamente la propria volontà di chiudere il rapporto di lavoro con l’azienda. Possono essere presentate in qualunque momento e non devono essere motivate; in genere sono precedute da un preavviso di 15 giorni.

Direttive sulla parità di trattamento. Direttive comunitarie che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente a retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l’accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, ai regimi professionali di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un’attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, alle lavoratrici gestanti, puerpe-

re o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

Dirigente. Lavoratore che nell'azienda ricopre un ruolo caratterizzato da un elevato grado di autonomia, professionalità e potere decisionale.

Discriminazione diretta. Trattamento meno favorevole di una persona, rispetto a un'altra, in ragione del suo sesso.

Discriminazione indiretta. Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso.

Disoccupato. È la persona priva di lavoro immediatamente disponibile a svolgere o a ricercare un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. La durata dello stato disoccupazione si calcola in mesi. Per diventare ufficialmente disoccupato, l'interessato deve presentarsi di persona al Centro per l'impiego (CPI) del suo territorio di residenza o domicilio e dichiarare di essere disponibile a svolgere attività lavorative. Durante la disoccupazione, il lavoratore interessato può concordare con il CPI l'adesione a interventi di formazione, tirocini, preselezioni.

Il disoccupato è tenuto a presentarsi, quando convocato, presso i CPI: quando l'interessato rifiuta una congrua offerta di lavoro, oppure non risponde alla convocazione del CPI senza avere validi giustificati motivi, perde automaticamente lo stato di disoccupazione.

Disoccupato di lunga durata. Persona che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, è alla ricerca, da più di 12 mesi (adulti)/da più di 6 mesi (giovani), di 1 nuova occupazione. (D.Lgs. 297/02).

Disparità tra i generi. Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

Distacco. Il lavoratore è considerato "in distacco" o "distaccato" quando il datore di lavoro, "per soddisfare un proprio interesse", lo mette temporaneamente "a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa". Il lavoratore così distaccato rimane tuttavia legato al datore di lavoro che è responsabile del trattamento economico e normativo riservato al prestatore d'opera.

Diversità. Differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

DOCUP (Documento unico di programmazione). Documento unico approvato dalla Commissione che riunisce gli elementi contenuti in un quadro comunitario di sostegno e in un programma operativo. (Regioni obiettivo 2).

Domanda di lavoro. Le imprese, le aziende chiedono (domandano) al mercato non una merce, ma una prestazione d'opera manuale o intellettuale in cambio di una retribuzione.

Donne in Reinserimento Lavorativo. Sono le donne che, già precedentemente occupate, intendono rientrare al lavoro dopo almeno due anni di inattività (D.Lgs. 297/2002).

Efficacia. Conseguimento degli effetti attesi e raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Efficienza. Rapporto tra le attività realizzate, i risultati conseguiti e le risorse impiegate.

Eleggibilità. Possesso dei requisiti richiesti per beneficiare dell'intervento, o più precisamente per ricevere un finanziamento (da parte di una regione, un progetto, un gruppo di persone).

Elenco Anagrafico. Gestito e attivato dai Centri per l'impiego, è la lista delle persone, in età lavorativa, in cerca di lavoro (disoccupate e inoccupate) o che vogliono cambiarlo: contiene i dati anagrafici completi del lavoratore, domicilio, residenza, composizione del nucleo familiare, titoli di studio posseduti, eventuale appartenenza alle categorie protette e allo stato occupazionale. Non costituisce una graduatoria e vi sono inseriti tutti i soggetti già iscritti nelle abrogate liste di collocamento ordinario, nonché tutti i soggetti che hanno l'età stabilita dalla legge per svolgere un'attività lavorativa.

Ente Bilaterale. Organismo costituito per comune iniziativa di associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera (sindacati) come sede privilegiata per svolgere attività indicate dai contratti collettivi di lavoro o dalla legge: intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, programmazione di attività formative e determinazione di modalità di attua-

zione della formazione professionale in azienda; gestione mutualistica dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità retributiva; sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Femminilizzazione della povertà. Crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

Ferie. “Il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi” (Art.36 comma 3 della Costituzione). Le ferie sono dunque un irrinunciabile diritto del lavoratore a un congruo periodo di riposo per recuperare le energie fisiche e psichiche e soddisfare esigenze ricreative, culturali e di vita di relazione.

Flessibilità dell'orario di lavoro. Formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

Fondi strutturali. Fondi comunitari che servono a finanziare le azioni “strutturali” dell'Unione, ossia quelle miranti a ridurre i divari di sviluppo tra le regioni. Il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) è il principale strumento finanziario dei programmi regionali. I suoi finanziamenti sono completati da quelli del Fondo Sociale Europeo (FSE) per le azioni di formazione e di lotta alla disoccupazione o da quelli del Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e di Garanzia (FEAOG) per le azioni di sviluppo rurale. Dal 1994, lo Strumento Finanziario di Orientamento della Pesca (SFOP) riunisce tutti gli strumenti finanziari per la pesca.

Fondo Sociale Europeo (FSE). Istituito nel 1960, il FSE è il principale strumento della politica sociale della Comunità. Offre un'assistenza finanziaria a programmi di formazione professionale e alla creazione di posti di lavoro.

Formazione continua (Long Life Learning). Percorso formativo per adeguare, aggiornare e sviluppare le conoscenze e competenze professionali dei lavoratori occupati in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro e allo sviluppo tecnologico. Il concetto sempre più diffuso di “apprendimento permanente” ha avvicinato la formazione professionale, riservata a quanti vogliono inserirsi nel mondo del lavoro, alla formazione continua intro-

dotta in Italia dalla legge 236/93: sia per trovare lavoro sia per conservarlo è sempre necessaria un'aggiornata formazione professionale.

Formazione in alternanza. Attività fondata sul principio di periodi di occupazione che si alternano ad altri di attività esclusivamente formativa. Oppure di periodi di formazione in aula (scuola o Centri di formazione professionale) alternati da altri in azienda/uffici/fabbrica, luoghi di lavoro.

Formazione professionale. L'insieme di azioni (lezioni teoriche e pratiche, stage, visite-guidate, alternanza scuola-lavoro, etc) finalizzate a sviluppare nell'individuo le abilità e conoscenze (ovvero fargli conseguire una qualifica professionale) necessarie per il suo inserimento-reinserimento nel mondo del lavoro. I corsi di formazione professionale si articolano in più livelli, a seconda delle persone cui sono rivolti: con licenza media, diploma, laurea.

Forza lavoro. L'insieme delle persone occupate e di quelle in cerca di occupazione.

Franchising. Contratto con cui una casa-madre (franchisor) concede - in cambio di una percentuale sui ricavi - i propri prodotti a un'altra impresa (franchisee), generalmente di piccole dimensioni, autorizzandola a utilizzarne marchio e i servizi di consulenza e marketing. Il contratto, in genere della durata di 3-5 anni, tra la casa madre affiliante e l'impresa affiliata, quasi sempre, prevede il pagamento di una sorta di tassa iniziale di affiliazione, l'acquisto in leasing di arredi, merce e attrezzature e il versamento di una percentuale sul venduto. Il vantaggio principale di questo contratto consiste nella possibilità di iniziare un'attività imprenditoriale sotto la tutela di società collaudate.

Genere. Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

Gestore. Organismo pubblico (a volte anche privato) che ha la responsabilità della realizzazione dell'intervento.

Impiegato. È chi professionalmente presta la propria attività alle dipendenze di un datore di lavoro privato o pubblico.

Indennità di disponibilità. Istituto previsto dal contratto di lavoro intermittente. Sostanzialmente consiste in un compenso in denaro corrisposto al

lavoratore per i periodi nei quali, pur non lavorando, egli garantisce, comunque, la propria disponibilità al datore di lavoro. L'indennità è versata se nel contratto è previsto l'obbligo di rispondere alla chiamata e di svolgere il lavoro.

Inoccupati di lunga durata. Coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, sono alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi (adulti) o da più di sei mesi (giovani).

Infortunio sul lavoro. È un incidente, avvenuto durante il lavoro, determinato da una "causa violenta", che provoca l'invalidità permanente, temporanea per più di tre giorni o la morte del lavoratore.

Invalidità può essere assoluta (il lavoratore non sarà più in grado di lavorare) o parziale (riduzione della capacità lavorativa).

Intermediazione. Attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro rivolta anche all'inserimento lavorativo dei disabili e dei lavoratori svantaggiati. In questa attività rientrano la raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori, la preselezione e costituzione della relativa banca dati, la promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nell'attività di intermediazione si collocano anche l'orientamento professionale, la progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

Intervento/interventi. L'insieme di azioni o operazioni di qualsiasi natura (politica, programma, misura o progetto), di competenza delle autorità pubbliche.

Lavoratore autonomo. La persona che lavora in proprio per realizzare un'opera (bene o servizio) che gli è stato commissionato da un cliente.

Lavoratore subordinato. È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (cod. civ., art. 2094).

Lavoratore mobile. Qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

Lavoratore svantaggiato. Qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro. In questa categoria rientrano:

- giovani con meno di 25 anni o che abbiano completato il periodo di formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbiano ancora trovato il primo lavoro retribuito regolarmente;
- qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro;
- qualsiasi persona appartenente a una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
- qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare
- persona adulta che vive sola con uno o più figli a carico;
- qualsiasi persona priva di titolo di studio di livello superiore o equivalente, senza un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- qualsiasi persona di più di 50 anni priva di posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone con meno di 25 anni;
- qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale,
- qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale;
- donna di un'area geografica nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti
- lavoratori iscritti da più di 2 anni nelle liste dei centri per l'impiego e i lavo-

ratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 2 Regolamento CE n.2204/2002 e D. Lgs. 276/2003, artt. 13-14).

Lavoratore disabile. I regolamenti comunitari considerano “disabile” qualsiasi persona riconosciuta tale ai sensi della legislazione nazionale o qualsiasi persona riconosciuta affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Dunque, le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali; portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell’invalidità civile).

- Sono considerati lavoratori disabili anche le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall’INAIL.
- Sono disabili anche gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni.
- Non vedenti e sordomuti (sono considerate non vedenti le persone colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore a un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuali correzioni. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell’apprendimento della lingua parlata), (Legge 12 marzo 1999 n. 68).

Lavoro a chiamata (on call job). (vedi “lavoro intermittente”)

Lavoro a domicilio. Si caratterizza per il luogo in cui esso si svolge, cioè nel domicilio del lavoratore o in locali di cui abbia la disponibilità. Comporta comunque il vincolo di subordinazione soprattutto perché è tenuto a rispettare le direttive dell’imprenditore “circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere”. Il lavoratore a domicilio può farsi aiutare da membri della sua famiglia, ma non da altra manodopera salariata o da apprendisti.

Lavoro a progetto. Questo tipo di contratto di lavoro regola gli ampi spazi di discrezionalità consentiti dai vecchi contratti co.co.co (collaborazione coordinata e continuativa), che molte volte sostituivano il lavoro dipendente. Le collaborazioni d’ora in poi devono essere “ricongiungibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’at-

tività lavorativa” (D. Lgs. 276/2003). Il contratto di collaborazione deve essere stipulato in forma scritta.

Lavoro a tempo parziale. Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

Lavoro accessorio. Rientrano in questa categoria i lavori veramente occasionali resi da persone non entrate nel mercato del lavoro o a rischio di uscirne. Il lavoro accessorio potrà essere utilizzato da famiglie ed enti senza fini di lucro, nei seguenti ambiti:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l’assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati e con handicap;
- insegnamento privato supplementare (ripetizioni);
- piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazioni di manifestazioni sociali, sportive e culturali o caritatevoli;
- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà. Queste attività sono considerate lavoro accessorio se il lavoratore le svolge per non più di 30 giorni nel corso dell’anno solare e, comunque, se - sempre nel corso dell’anno - il prestatore d’opera non riceve compensi superiori a 3 mila euro.

Possono essere impegnati nel lavoro accessorio soltanto le persone che si trovano nelle seguenti condizioni:

- disoccupati da oltre un anno,
- casalinghe, studenti e pensionati,
- disabili e soggetti in comunità di recupero,
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Lavoro atipico. Modalità di lavoro diversa da quelle a tempo pieno e permanente: in questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, job sharing e job rotation.

Lavoro clandestino. Lavoro svolto da persone sprovviste di regolare permesso di lavoro.

Lavoro elastico. È prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto, a seguito di stipulazione di clausole elastiche.

Lavoro flessibile. È prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie (orizzontale, verticale e misto), a seguito di stipulazione di clausole flessibili.

Lavoro interinale (“ad interim”, “in affitto”, “in leasing” o “Temporary work”). Si tratta di un lavoro temporaneo e funziona così: un’agenzia di collocamento privata smista lavoratori in cerca di occupazione verso imprese che hanno bisogno temporaneamente di manodopera.

Questo tipo di lavoro è caratterizzato dalla presenza di tre figure:

- l’impresa fornitrice di lavoro temporaneo;
- l’impresa che utilizza il lavoratore temporaneo;
- il prestatore di lavoro temporaneo.

Il lavoratore, che opererà presso l’impresa utilizzatrice, viene assunto dall’impresa fornitrice che stipulerà con lui un contratto, in forma scritta.

Lavoro notturno. E’ quel lavoro della durata di almeno sette ore consecutive (in media non superiore alle 8 ore nell’ arco delle 24 ore) e comprendente il periodo tra la mezzanotte e le cinque del mattino

La norma definisce lavoratore notturno qualsiasi prestatore d’opera “che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale” e anche “ qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro”. In assenza di una chiara regolamentazione contrattuale collettiva la norma considera lavoratore notturno “qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all’anno” (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

Lavoro occasionale. Una prestazione di lavoro è definita “occasionale” se il rapporto lavorativo con una stessa persona non supera, nel corso dell’anno solare, 30 giorni complessivi, a meno che il lavoratore non percepisca, sempre tra gennaio e dicembre, un reddito superiore a 5 mila euro.

Lavoro protetto. Si definisce in questo modo un lavoro svolto in uno stabilimento nel quale almeno il 50% dei dipendenti sono disabili non in grado di esercitare un’occupazione sul normale mercato di lavoro.

Lavoro retribuito. Lavoro remunerato in denaro.

Lavoro straordinario. Lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro (di norma 40 ore settimanali).

Lavoro supplementare. È il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto, ma entro il limite del tempo pieno o normale.

Le "150" ore. Il singolo lavoratore può usufruire, nell'arco di un triennio (o anche in un solo anno), un numero complessivo di 150 ore per elevare la propria preparazione culturale e professionale.

Libretto formativo. È un libretto personale del lavoratore dove sono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua.

Licenziamento. L'atto con cui il datore di lavoro scioglie di propria iniziativa il rapporto contrattuale con il lavoratore. Perché l'atto sia considerato legittimo sono necessarie due condizioni:

- a) l'esistenza di una motivazione ("giusta causa" o "giustificato motivo");
- b) il rispetto delle procedure.

Licenziamento collettivo. È quello che opera l'azienda in crisi economica: per attuarlo legittimamente si devono seguire determinate procedure.

Licenziamento discriminatorio. È quello in cui la causa è l'appartenenza a una determinata religione, partito o sindacato, oppure a una razza, lingua o sesso: esso è illegittimo, quindi nullo.

Liquidazione. (Vedi "Trattamento di Fine Rapporto")

Liste di collocamento. Con la riforma del lavoro scompaiono le liste di collocamento ordinarie e speciali che lasciano il posto all'Elenco anagrafico delle persone in cerca di lavoro. Rimangono solamente le liste

- dei lavoratori disabili;
- dei lavoratori in mobilità;
- dei lavoratori dello spettacolo.

Mainstreaming (integrazione della dimensione delle pari opportunità).

Letteralmente vuol dire "entrare nella corrente principale", ed è la parola inglese usata per significare che le pari opportunità tra uomini e donne non sono un problema a sé, ma fanno parte in modo integrante della democra-

zia e dell'equità sociale, e che le politiche possono non avere gli stessi risultati per donne e uomini. Tutte le politiche, allora, devono contenere consapevolmente il principio di parità, ed essere valutabili per gli effetti che producono sugli uomini e sulle donne. Per fare questo occorrono nuovi modi di leggere la realtà economica e sociale che rendano visibili le differenze non solo per creare pari opportunità, ma anche per ricavarne vantaggi complessivi per la comunità. Il Mainstreaming può essere allora definito come: l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della loro pianificazione e attuazione.

Malattia Professionale. Lento e progressivo evento dannoso, provocato dal tipo di lavoro svolto, che agisce sulla capacità di lavoro dell'individuo e ne modifica la qualità della vita.

Mansioni. I compiti concreti svolti dal lavoratore su indicazione/disposizione del datore di lavoro in armonia con quanto previsto dal "mansionario" e dal contratto. Il datore di lavoro può modificare le mansioni attribuendo al lavoratore compiti equivalenti alle ultime mansioni svolte oppure attribuendone altre superiori con diritto alla relativa retribuzione. È fatto divieto al d.d.l. adibire il dipendente allo svolgimento di mansioni inferiori, ad eccezione di 3 casi: improvvise e imprevedute esigenze straordinarie; lavoratrici in gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto; lavoratori eccedenti.

Mercato del lavoro. L'incontro tra domanda (le imprese chiedono una prestazione manuale o intellettuale) e offerta (il lavoratore offre le proprie capacità professionali in cambio di una retribuzione) di lavoro.

Misura / Misure. Lo strumento tramite il quale un asse prioritario trova attuazione su un arco di tempo pluriennale e che consente il finanziamento delle operazioni. Si definisce come misura, ogni regime di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE e ogni concessione di aiuti da parte di organismi designati dagli Stati membri, oppure qualsiasi categoria di tali aiuti o concessioni o una loro combinazione, che abbiano la stessa finalità.

È il livello minimo di articolazione della programmazione, che raggruppa progetti accomunati da una stessa finalità.

Mobbing. La parola inglese significa “assalire tumultuando, accerchiare”. In ambiente lavorativo mira all’estromissione (emarginazione), di un lavoratore dal proprio posto di lavoro da parte di altri lavoratori che possono essere superiori, pari grado o anche subordinati, attraverso l’adozione di comportamenti vessatori di vario tipo: gesti, atti, scritti, creazione di un “ambiente” particolare che recano offesa alla personalità e all’integrità fisica o psichica del lavoratore, mettono in pericolo il posto di lavoro e degradano il clima lavorativo.

Mobilità. È un sistema attraverso il quale si cerca di rendere meno traumatica l’uscita del lavoratore da una azienda a causa di crisi occupazionale e di facilitarne il reinserimento in un altro posto di lavoro, iscrivendolo in una speciale lista di collocamento. Per il periodo della mobilità e al verificarsi di determinate condizioni, al lavoratore viene assicurato un certo sostegno al reddito (indennità di mobilità), che varia a seconda delle specifiche circostanze.

Molestie sessuali. Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Obiettivi dei fondi strutturali. In base all’art. 1 del regolamento 1260/99, i fondi strutturali e gli altri strumenti finanziari esistenti contribuiscono, ciascuno in maniera appropriata, al conseguimento di tre obiettivi prioritari:

obiettivo 1 - promuovere lo sviluppo e l’adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi nello sviluppo;

obiettivo 2 - favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali;

obiettivo 3 - favorire l’adeguamento e l’ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione (questo obiettivo prevede interventi finanziari per l’insieme delle azioni a favore delle risorse umane su un territorio nazionale, salve le specificità regionali).

Nell’obiettivo 1 rientrano le regioni che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria. Per l’Italia, attualmente, sono: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Sempre per l’Italia, nell’obiettivo 2 rientrano zone specifiche del centro-nord interessate da mutamenti

socio-economici nei settori dell'industria e dei servizi, zone rurali in declino, zone urbane in difficoltà, zone dipendenti dalla pesca in situazione di crisi. Infine, l'obiettivo 3 riguarda tutte le regioni che non rientrano nell'obiettivo 1.

Occupabilità. Capacità di inserimento professionale di un individuo, in un determinato ambiente socio-economico.

Occupazione irregolare e precaria. Occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.

Offerta di lavoro. L'offerta di lavoro indica le persone che offrono sul mercato la propria capacità lavorativa in cambio di una retribuzione (cioè persone in cerca di un lavoro).

Operaio. Fino a qualche anno fa l'operaio era individuabile per il lavoro esclusivamente manuale che caratterizzava la sua prestazione lavorativa; il progresso tecnologico ha reso superata questa caratterizzazione. Oggi si guarda anche all'autonomia di cui il lavoratore dispone nel suo lavoro: l'operaio esegue esclusivamente un lavoro operativo, senza la benché minima autonomia decisionale. I contratti di lavoro individuano diversi tipi di operaio: specializzato, qualificato, comune, manovale e apprendista.

Orario normale di lavoro. È fissato in 40 ore settimanali; i contratti collettivi possono stabilire anche una durata inferiore.

Orientamento. L'orientamento, ormai, non si caratterizza più solo (o prevalentemente) come strumento finalizzato ad indirizzare il giovane nel momento delle scelte fondamentali (scuola, facoltà universitaria, corso di formazione e settore professionale) ma è lo strumento che accompagna l'iter formativo e lavorativo di ciascun individuo favorendone il relativo processo di apprendimento e di conoscenza di sé (in termini di attitudini professionali, motivazioni e aspirazioni), anche sul lavoro.

Claudia Montedoro *L'orientamento degli adulti sul lavoro*, ed. ISFOL

Pari opportunità. Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base alla nazionalità e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici. Trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare. Il trattato di

Amsterdam ha inserito un nuovo articolo, al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità. Tale articolo stabilisce che il Consiglio può prendere i provvedimenti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione che sia fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale. Il principio di pari opportunità può richiedere l'attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione. Per realizzare la valutazione di impatto sulle pari opportunità è necessaria una integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della sua realizzazione.

Pari opportunità per donne e uomini. L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Partecipazione equilibrata di donne e uomini. La suddivisione del potere e delle posizioni decisionali tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita: costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

Pause. Interruzione temporanea dell'attività di lavoro. Se l'orario giornaliero supera le sei ore, il lavoratore ha diritto a una pausa, la cui modalità e durata è stabilita dai contratti collettivi.

Pensione. Rendita permanente o temporanea corrisposta al lavoratore dopo che cessa l'attività di servizio per raggiunti limiti di età (pensione di vecchiaia) o per elevato numero di contributi versati alle casse previdenziali (pensione di anzianità). L'ammontare di questa rendita si calcola secondo due sistemi: retributivo e contributivo. Il primo si basa sul calcolo della media delle retribuzioni percepite dal lavoratore in un certo arco di tempo; il secondo si fonda sulla base dei contributi versati dal lavoratore nel corso della sua vita lavorativa.

Permessi o congedi retribuiti. Periodi più o meno lunghi (misurabili in ore o giorni) che la legge concede al lavoratore per adempiere incarichi civili o personali.

Piani di inserimento professionale (PIP). I PIP sono una forma di tirocinio per facilitare le scelte professionali e fornire una formazione professionale aggiuntiva attraverso un'esperienza lavorativa svolta in un'azienda.

Piano nazionale d'azione per l'occupazione. Documento redatto e pre-

sentato alla Unione Europea (UE) da ogni Stato membro per rispondere all'esigenza di promuovere un'azione comune di lotta e prevenzione della disoccupazione in Europa. Tale esigenza risale al vertice dei capi di Stato realizzato in Lussemburgo alla fine del 1997. Ogni piano è articolato sui quattro pilastri fondamentali (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità) e fa riferimento a linee comuni, declinate secondo le priorità di ciascun paese. Ogni Stato membro elabora nell'anno il Piano per la successiva annualità e svolge un'attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti attraverso la realizzazione del Piano dell'anno precedente. Parte integrante del documento è la programmazione a livello nazionale dei fondi strutturali, nonché le priorità su cui modulare gli interventi. Viene indicato con la sigla NAP o PAN.

PO (Programma operativo). Documento approvato dalla Commissione ai fini dell'attuazione di un quadro comunitario di sostegno, composto da un insieme coerente di assi prioritari articolati in misure pluriennali, per la realizzazione del quale è possibile far ricorso ad uno o più Fondi e ad uno o più degli altri strumenti finanziari esistenti, nonché alla Banca Europea degli Investimenti (BEI). Un PO il cui finanziamento è assicurato da più Fondi Strutturali si definisce programma operativo plurifondo. (Regioni ob. 1 e 2).

Politica / Politiche. Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, Regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo, per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

Popolazione attiva. Tutte le persone di entrambi i sessi, in età lavorativa, che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi durante un determinato periodo di tempo.

Programma. L'insieme organizzato di risorse umane, finanziarie e organizzative mobilitate per il conseguimento di un obiettivo o di un insieme di obiettivi, entro una scadenza stabilita.

Programmazione. Il processo di decisione, organizzazione, e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare, su base pluriennale, l'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 1 del Regolamento (CE) 1260/99.

Provvedimenti disciplinari. I provvedimenti disciplinari rientrano nel

potere disciplinare del datore di lavoro, cioè nella sua facoltà “di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai suoi doveri contrattuali, e precisamente agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (Del Giudice, Mariani, Izzo, *Diritto del Lavoro*, Ed. G. Simone).

Quadro. Categoria di lavoratore subordinato compresa tra l'impiegato e il dirigente: a questa categoria appartengono lavoratori che, pur non avendo responsabilità dirigenziali, svolgono importanti funzioni all'interno dell'azienda (capi settore, funzionari d'alto livello, coordinatori, capoufficio).

QCS (Quadro comunitario di sostegno). Documento che definisce strategie e priorità d'azione legate all'utilizzo dei fondi strutturali con la partecipazione di altre risorse finanziarie. Tale documento è articolato in assi prioritari ed è attuato tramite uno o più programmi operativi. È presentato da ogni Stato membro e approvato dalla Commissione

Qualifica. “La qualifica designa lo status professionale del lavoratore, legalmente e contrattualmente identificato secondo il contenuto delle mansioni” (Del giudice, Mariani, Izzo op.cit). La qualifica, a differenza delle mansioni, indica in modo globale e generico il complesso delle attività che il lavoratore deve compiere all'interno dell'azienda.

Regolamento. I regolamenti sono la fonte legislativa comunitaria più importante. Essi hanno un'applicazione generale, sono obbligatori in ogni loro parte e direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

Retribuzione. È il compenso in denaro che il lavoratore percepisce. In passato si tendeva a distinguere anche nominalmente la retribuzione dell'operaio (salario) da quella dell'impiegato o dirigente (stipendio). Il compenso dei liberi professionisti (medici, avvocati, notai) è detto onorario.

Ricerca e selezione del Personale. Attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione - su specifico incarico - di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno alla società (impresa, azienda...) che ha chiesto l'intervento.

Riposo giornaliero. Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo,

fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Anche su questo punto sono previste numerose deroghe ed eccezioni.

Riposo Settimanale. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (art.9 d.Lgs. 66/03).

Poiché le ore di riposo consecutivo giornaliero sono 11, il periodo di riposo settimanale è pari a 35 ore (24+11). La normativa prevede una lunga serie di eccezioni.

Risorse. Persone, mezzi e strumenti mobilitati per la realizzazione dell'intervento.

Risultato. Beneficio (o svantaggio) che i destinatari diretti ottengono al termine della loro partecipazione all'intervento.

Salario minimo. È il livello salariale definito dalla legge e dagli accordi collettivi corrispondente all'importo minimo di retribuzione che un datore di lavoro può pagare

Sciopero. Consiste nella "astensione totale e concertata dal lavoro da parte di più lavoratori subordinati per la tutela dei loro interessi collettivi" (Del Giudice, Mariani, Izzo). Esistono diversi tipi di sciopero:

- sciopero a sorpresa (senza preavviso),
- sciopero a singhiozzo (brevi ma ripetuti periodi di astensione dal lavoro);
- sciopero a scacchiera (si ferma un settore/parte dell'azienda che di fatto blocca o rallenta l'attività (anche in quei settori che continuano a produrre);
- sciopero bianco (il lavoratore è presente sul posto di lavoro ma non lavora).

Unica conseguenza dello sciopero è la mancata retribuzione delle ore non lavorate. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali è regolamentato dalla legge 146/90 che stabilisce le condizioni per l'esercizio del diritto di sciopero in questi settori:

- a) siano adottate misure per assicurare l'erogazione delle prestazioni indispensabili;
- b) preavviso di almeno 10 giorni;
- c) indicazione preventiva della durata di astensione dal lavoro.

Segregazione occupazionale. La maggiore concentrazione di donne o

uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione, che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassi (segregazione verticale) rispetto agli uomini.

Servizio Civile Nazionale. Istituito con legge 64/2001 come libera scelta dell'individuo per concorrere alla difesa della Patria con mezzi ed attività non militari e favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale, a livello nazionale e internazionale. Ha una durata di 12 mesi e possono presentare domanda tutti i cittadini italiani, uomini e donne, con età compresa tra i 18 e i 28 anni.

Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI). Sono quei servizi pubblici che contribuiscono ad attuare le politiche per l'occupazione. A partire dal 1997 alle Regioni è stato attribuito il ruolo di legislazione, organizzazione amministrativa, progettazione, valutazione e controllo dei servizi all'impiego; alle Province è stato affidato il compito di erogare servizi sul territorio (centri per l'impiego).

Sindacati. Sono associazioni libere e spontanee che difendono e tutelano gli interessi (retribuzione, posto di lavoro, sicurezza, rapporti con l'azienda) dei lavoratori iscritti, ma anche non iscritti, appartenenti a una determinata categoria lavorativa (metalmecanici, edili, chimici, insegnanti, ferrovieri, lavoratori del commercio...).

Sinergia. Quando più interventi pubblici (o più componenti di un intervento) producono insieme un impatto superiore alla somma degli impatti che ciascuno produrrebbe singolarmente.

Sistema Informativo Lavoro (SIL). È una rete di servizi attivati presso Stato, Regioni, Province ed Enti locali per monitorare costantemente il mondo del lavoro, favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro su tutto il territorio nazionale, erogare servizi di accompagnamento al lavoro. L'uso di "piattaforme informatiche" consente l'integrazione tra i sistemi creati nelle diverse organizzazioni che intervengono e operano nel mondo del lavoro.

Soffitto di cristallo, Soffitto di vetro (Glass ceiling). Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Specificità di genere. Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

Staff Leasing. Per particolari situazioni individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva le aziende possono ricorrere alla somministrazione di manodopera non solo a termine. I casi indicati dal decreto riguardano: consulenza e assistenza nel settore informatico, servizio di pulizia, custodia, portineria, trasporto di persone e merci da e per lo stabilimento; gestione di biblioteche, parchi, musei; attività di consulenza direzionale; attività di marketing e analisi di mercato; gestione di call center; costruzioni edilizie all'interno dello stabilimento; avvio di nuove iniziative nelle aree individuate dall'Obiettivo 1.

Stakeholder. Individui, gruppi, organizzazioni che possono essere coinvolti nell'intervento e nella valutazione stessa. In particolare: le autorità che decidono e finanziano l'intervento; i gestori; gli operatori; i rappresentanti dei gruppi bersaglio dell'intervento.

Stage. È la permanenza in un luogo di lavoro di persone - studenti, docenti, lavoratori autorizzati - non dipendenti dall'azienda. Lo stage ha un carattere di esperienza/apprendimento diretto sul campo.

Statuto dei lavoratori. Così è meglio conosciuta la legge n. 300 del 20 maggio 1970, concernente "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, e norme sul collocamento". Si compone di 41 articoli.

Strategia. Selezione delle priorità d'azione in funzione dell'urgenza dei bisogni da soddisfare, della gravità dei problemi da risolvere e delle opportunità di successo delle azioni prese in considerazione.

Telelavoro. È il lavoro svolto a distanza, comunque fuori dall'azienda e dai luoghi "aziendali". I "telelavoristi", che in genere lavorano nella propria casa attraverso collegamenti telematici, sono a tutti gli effetti dipendenti aziendali.

Tirocini formativi e di Orientamento. Si tratta di uno strumento per inserirsi nel mondo del lavoro, conoscere direttamente la realtà lavorativa, farsi conoscere dagli imprenditori, realizzare momenti di alternanza tra studio e

lavoro. Tuttavia non dà diritto all'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Tirocini estivi di orientamento. Si tratta di tirocini promossi durante le vacanze estive, a favore di un adolescente o giovane regolarmente iscritto a un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fine orientativo e di addestramento pratico.

Tratta di esseri umani/donne e bambini. Tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento sessuale.

Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Il lavoratore, al termine del rapporto di lavoro non occasionale, ha diritto a quella che in passato veniva definita "indennità di anzianità", "liquidazione", "buonuscita". Questo trattamento si calcola, in genere, accantonando, al termine di ciascun anno di servizio, una quota pari all'importo della retribuzione percepita in quell'anno dal lavoratore, diviso per 13,5. I lavoratori, infatti, quando calcolano informalmente il TFR considerano uno stipendio per ogni anno di servizio.

Tutela della salute nell'ambiente di lavoro. Con numerose norme (Codice civile, DPR e Codice penale) la legislazione italiana cerca di tutelare la salute e la sicurezza del lavoro. In particolare il Decreto legislativo 626/94 vuole favorire un cambiamento di mentalità in tutti i cittadini, lavoratori e imprenditori, per passare dalla cultura del risarcimento alla cultura della prevenzione e della partecipazione. La disciplina posta dal decreto 626/94 si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati, a eccezione dei lavoratori autonomi e domestici.

Tutor. Persona che guida, consiglia e segue nel lavoro e nell'attività formativa (quindi anche nei tirocini) giovani e adulti che imparano un nuovo mestiere. Il tutor, dunque, deve conoscere il contesto normativo relativo all'alternanza scuola-lavoro; deve saper gestire l'accoglienza e l'inserimento dei giovani nell'azienda, pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa, valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento (Decreto Min. Lavoro e Previdenza Sociale del 28 febbraio 2000).

Violenza connessa al sesso o violenza sessuale. Qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva,

compresi lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e extra coniugali, le molestie sessuali, l'incesto e la pedofilia.

Violenza in ambito domestico/familiare. Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica che mette in pericolo la sicurezza o il benessere di un membro della famiglia e/o l'uso di violenza fisica o emozionale o la minaccia di violenza fisica, tra cui la violenza sessuale, all'interno della famiglia o del nucleo familiare (es. violenza sui bambini, incesto, violenza coniugale nei confronti delle donne, violenza sessuale e altre forme di maltrattamento di qualsiasi membro del nucleo familiare).

FONTI

Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie e dei fondi strutturali (FSE e FESR) del Ministero per le Pari Opportunità.

"Le parole del lavoro" del Sistema Informativo del Lavoro (SIL) della Sardegna

"100 parole per la parità" dell'Unione Europea



l'isola delle donne



L'indirizzo che proponiamo non è, ovviamente, esaustivo: rispecchia le tappe del percorso della guida ed è aggiornato a febbraio 2005.

mi preparo per il lavoro: la formazione

ASSESSORATO AL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Via XXVIII Febbraio, 5 - 09131 Cagliari

Tel: 070/6067003 - Fax 070/6065532

centri regionali di formazione professionale

CRFP di Cagliari

Via Caravaggio, snc - 09121 Cagliari Zona Mulinu Becciu

Tel. 070/6065101 - Fax: 070/6065410

CRFP di Oristano

Via Madrid - Zona industriale - 09170 Oristano

tel: 0783/773300 - Fax: 0783/350010

CRFP Carbonia (CA)

Via Costituente, 43 - 09013 Carbonia (CA)

Tel. 0781/669411 - Fax: 0781/671426

CRFP Sassari

Strada provinciale La Crucca 1/F - 07040 Sassari

Tel. 079/399967 - Fax: 079/395741

CRFP Sassari

Villaggio San Camillo - Zona Latte Dolce - 07040 Sassari

Tel. 079/2590020 - Fax: 079/252491

CRFP di Olbia (SS)
Via Piemonte, 27 - 07026 Olbia
Tel. 0789/21570 - Fax 0789/24189

CRFP di Nuoro
Via Ragazzi del 99, 60 - 08100 Nuoro
Tel.: 0784/201496 - Fax 0784/203230

CRFP di Tonara (NU)
Via Sant'Antonio, 5 - 08039 Tonara (NU)
Tel. 0784/63853 - Fax 0784/63336

CRFP di Bosa Marina (NU)
Via Don Sturzo - 08013 Bosa Marina
Tel. 0785/373255 - Fax 0785/375468

IFOLD (Istituto Formazione Lavoro Donne)
Via Peretti, 1 - 09134 Cagliari
Tel. 070/5489144/121 - Fax 070/5489152
www.ifold.it

CIF (Centro Italiano Femminile)
Via Lanusei, 23 - 09100 Cagliari
Tel. 070/663320 - Fax 070/663320

cercio lavoro

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO
Servizio di Orientamento
Via Is Mirrionis, 195 - 09122 Cagliari
Tel. 070/6067932 - Fax 070/6067917
www.regione.sardegna.it/agenziadellavoro

informagiovani

Agenzia provinciale Informagiovani
Via Salaris, 17 - 09100 Cagliari
Tel. 070/401352 - Fax 070/487252

Centro Informagiovani Comune di Sassari
Via dante, 48 - 07100 Sassari
Tel. 079/2830028-29-30 - Fax 079/2830034
www.comune.sassari.it

Informagiovani Lariso Comune di Nuoro
Via Mughina, 21 - 08100 Nuoro
Tel. 0784/31831 - Fax 078/431831

Sportello Città Consorzio Sol.Co. di Nuoro Comune di Nuoro
Via Tolmino, 2 c/o Scuola Media - 08100 Nuoro
Tel. 0784/241714 - Fax 0784/230596

Centro Informacittà Comune di Oristano
Piazza Eleonora, 24 - 09170 Oristano
Tel. 0783/791306 - Fax 0783/72460
www.comune.oristano.it/b/informacitta1.htm

agenzie di lavoro interinale

ADECCO
Via Sant'Alenixedda, 49/51 - 09128 Cagliari
Tel. 070/480926 - 4521059
cagliari.alenixedda@adecco.it
Via Copenaghen, 11 - 07100 Sassari

ALI
VIA Dalmazia, 4 - 09127 Cagliari
Tel. 070/457041 - 4560113
info.ca@alispa.it

Via Porto Romano, 41 - 09127 Olbia
Tel. 0789/609077 - 609106
info.olbia@alispa.it

E-WORK

Vicolo Regina Margherita, 4/6 - 09125 Cagliari
Tel. 070/6848870 - 6848902
welcome.cagliari@e-work.it

HORECCA

Via Aldo Moro snc - 07026 Olbia

IDEA LAVORO

Via Logudoro 1/B - 09100 Cagliari
Tel. 070/668802 - 664186
cagliari@idealavoro.it

INTEMPO

Via Riva di ponente, 1 - 09100 Cagliari
Tel. 070/6848048 - 6848050

INTERITALIA (Iscritta all'albo ministeriale delle Agenzie per il lavoro)

Viale Sant'Avendrace, 204 - 09100 CAGLIARI

Tel. 070/270977 - 2081509

Via Lamarmora, 107 - 09010 Pula

Tel. 070/9246038 - 9246378

pula@interitalia.it

Via Cagliari, 22 - 09010 Villaperuccio

0781/950222 - 950324

interitalia@tiscalinet.it

LLAVORO

Sesta str. ovest, Z. Ind. Macch. - 09010 Uta

Tel. 070/24662010 - 254507

MANPOWER

Via Bellini, 4/A - 09100 Cagliari
Tel. 070/4521088 - 4521024
Via Bellini, 2 - 07100 Sassari
Tel. 079/2006105 - 2005198

OBIETTIVO LAVORO S.p.A

Via Mameli, 126/C - 09123 Cagliari
Tel: 070/6848921 - 684742
cagliari@obiettivolavoro.it
Via del Tempio, 5 - 07100 Sassari
Tel. 079/2829012 - 2829060

SINTERIM

Via Campania, 23 - 09121 Cagliari
070/2080031- 2080032
cagliari@sinterim.it

START LAVORO TEMP.

C.so Vittorio Emanuele II, 48 - 09100 Cagliari

VEDIOR LAVORO TEMP.

Via A. Diaz, 20 - 09126 Cagliari
Tel. 070/6848859 - 656179

ISFOL - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
www.isfol.it/orientaonline
Banca dati per l'orientamento e la formazione professionale e la scelta della professione.

UFFICIO NAZIONALE PER IL SERVIZIO CIVILE

Ufficio per le relazioni con il pubblico URP
Via San Martino della Battaglia, 6 - 00185 Roma

Call center - Tel. 848/800715
www.serviziocivile.it

università

UNICA - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Via Università, 40 - 09124 Cagliari

Tel. 39/0706751 - Fax 070/658895

www.unica.it

Centro Orientamento d'Ateneo

Via Ospedale, 121 - 09124 Cagliari

Tel. 070/675.8404 - Fax 070/6758402

UNISS - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Piazza Università, 21 - 07100 Sassari

Tel. 079/228211 - Fax 079/229572

www.uniss.it

Centro Orientamento d'Ateneo

Presso ex Collegium Mazzotti - Piazza Duomo, 3 - 07100 Sassari

Numero verde: 800- 882994

Tel. 079/2010650 - Fax 079/2007001

CONSORZIO 1 SARDEGNA

Promozione Studi universitari

Via Carmine - Presso Chiostro del Carmine - 09170 Oristano

Tel. 0783/778005

**AILUN - ASSOCIAZIONE PER L'ISTITUZIONE DELLA LIBERA
UNIVERSITÀ NUORESE**

Via della Resistenza, 39 - 08100 NUORO

Tel. 0784/226225-226 - Fax 0784/203158

www.organizzazione.ailun.it

stages

CENTRO RISORSE NAZIONALE PER L'ORIENTAMENTO

www.centrorisorse.org

Il sito è il principale strumento d'informazione del Centro Risorse. Offre, in percorsi strutturati, tutti i contenuti dei prodotti informativi realizzati ed è rivolto sia agli operatori del settore interessati all'acquisizione d'informazioni sull'Italia sia alle persone che intendono realizzare un'esperienza di studio o lavoro all'estero.

Referenti per la Sardegna: Cooperativa Sociale Studio e Progetto 2

Corso Garibaldi 180,184 - 09071 Abbasanta

Tel. 0785/53696 - Fax 0785/54912

www.studioprogetto.com

KAP STAGES

www.kapstages.com

Banca dati esclusivamente dedicata agli stage, di ogni tipo, in Belgio, Francia, Paesi Bassi, Regno Unito, Spagna e Lussemburgo; in francese, inglese, tedesco, olandese e spagnolo. Possibilità di depositare CV on-line.

EUROSTAGE

www.eurostage.org/it/index.htm

offre informazioni sullo stage e sui sistemi educativi nei Paesi del Progetto Eurostage e le imprese on-line. Permette di accedere alle offerte di stage e di lasciare la propria candidatura per il Paese scelto.

EUROCULTURA

www.eurocultura.it

Informazioni utili per svolgere uno stage; in italiano.

SPORTELLO STAGE

www.sportellostage.it

Sportello Stage offre la possibilità ai giovani fino ai 32 anni di effettuare stage presso aziende italiane ed estere e pubblica settimanalmente le offerte di stage sul proprio sito.

lavoro!

uffici periferici del ministero del lavoro

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

Via Enrico Fermi,14 - 09100 Cagliari

Tel. 070/301679

www.sardinia.net/drl

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO CAGLIARI

Via Emilio Pirastu, 1 - 09125 Cagliari

Tel. 070/6058001 - Fax 070/6848908

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO SASSARI

Via Lelio Basso - 07100 Sassari

Tel. 079/28501 - 2850200 - Fax 070/2850215 - 2850289

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO NUORO

Via San Francesco - 08100 Nuoro

Tel. 0784/32281 - 32115 - Fax 0784/232920

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO NUORO

Via Oggiano, 37 /41 - 08100 Nuoro

Tel. 0784/30494 - Fax 0784/232920

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO ORISTANO

Via Carpaccio, 1 - 09170 Oristano

Tel. 0783/211122 - 211126 - Fax 0783/216043

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO ORISTANO

Viale repubblica, 4/A - 09170 Oristano

Tel. 0783/210122 - 210144 - Fax 0783/298033

centri per l'impiego provincia di cagliari

Centro per l'Impiego di Assemini.

Via Lisbona, 3/5 - 09032 Assemini
Tel. 070/942506/27 - Fax 070/940028

Centro per l'Impiego di Cagliari.
Via Calamattia,12 - 09100 Cagliari
Tel. 070/506468 - Fax 070/552017

Centro per l'Impiego di Carbonia
Via Dalmazia - 09013 Carbonia
Tel. 0781/62595

Centro per l'Impiego di Iglesias
Via Cattaneo,1 - 09016 Iglesias
Tel. 0781/30326

Centro per l'Impiego di Muravera.
Via Tirso - 09043 Muravera
Tel. 070/9931345 - Fax 070/9931018

Centro per l'Impiego di Quartu S. Elena.
Via Bizet - 09045 Quartu S. Elena
Tel. 070 888059/881442

Centro per l'Impiego di S. Gavino Monreale.
Via Palermo,1 - 09037 S. Gavino Monreale
Tel. 070/9338234 - 9338829

Centro per l'Impiego di Sanluri.
Via Umberto I, 58 - 09025 Sanluri
Tel. 070/9308019 - 9370282

Centro per l'Impiego di Senorbì.
Via Carlo Sanna, 12 - 09040 Senorbì
Tel. 070/9808743

centri per l'impiego provincia di sassari

Centro per l'Impiego di Alghero.
Via Sardegna - 07041 Alghero
Tel. 079/985555 - Fax 079/986619

Centro per l'Impiego di Bonorva
Via Giovanni XXIII - 07012 Bonorva
Tel. 079/867877 - Fax 079/866630.

Centro per l'Impiego di Castelsardo.
Via Vespucci, 14 - 07031 Castelsardo
Tel. 079/470003

Centro per l'Impiego di Olbia.
Via Torino, 32 - 07026 Olbia
Tel. 0789/21237 - Fax 0789 29247

Centro per l'Impiego di Ozieri.
Via Umberto I, 17 - 07014 Ozieri
Tel. 079/787001

Centro per l'Impiego di Sassari.
Via Bottego, 1 - 07100 Sassari
Tel. 079/2599600-1 - Fax 079/2599621

Centro per l'Impiego di Tempio Pausania.
Via Fosse Ardeatine - 07029 Tempio Pausania
Tel. 079/631346

centri per l'impiego provincia di nuoro

Centro per l'Impiego di Isili
Via Satta, 2 - 08033 Isili
Tel. 0782/802053

Centro per l'Impiego di Lanusei.
P.zza Vittorio Emanuele,9 - 08045 Lanusei
Tel. 0782/42203 - Fax 0782/214073

Centro per l'Impiego di Macomer.
C.so Umberto, 1 - 08015 Macomer
Tel. 0785/70014 Fax 0782/215628

Centro per l'Impiego di Nuoro.
Via S. Francesco, 1 - 08100 Nuoro
Tel. 0784/37698 - Fax 0784/256032

Centro per l'Impiego di Siniscola.
Via Olbia, 10 - 08029 Siniscola
Tel. 0784/878513 - Fax 0782/200282

Centro per l'Impiego di Sorgono.
Via Piemonte, 1 - 08038 Sorgono
Tel. 0784/60137 - Fax 0782/235128

centri per l'impiego provincia di oristano

Centro per l'Impiego di Ales.
Via Roma n°2 - 09091 Ales
Tel. 0783/91618

Centro per l'Impiego di Cuglieri.
V. Vittorio Emanuele, 60 - 09073 Cuglieri
Tel. 0785/39623 - Fax (Comune) 0785/368214

Centro per l'Impiego di Ghilarza.
Via Cagliari,24 - 09074 Ghilarza
Tel. 0785/54005

Centro per l'Impiego di Mogoro.

Via Spanu, 3 - 09095 Mogoro
Tel. 0783/991486

Centro per l'Impiego di Oristano.
Via Dorando Petri, 1 - 09170 Oristano
Tel. 0783/71021 - Fax 0783/775011

Centro per l'Impiego di Terralba.
Via Porcella, 117 - 09098 Terralba
Tel. 0783/81819

associazioni di categoria

AGC (Associazione Generale Coop. Italiane)
Via Paoli, 25 - 09100 Cagliari
Tel. 070/401324 - Fax 07041019
www.agcsardegna.com

CONFINDUSTRIA SARDEGNA
Viale Diaz, 29 - 09125 Cagliari
Tel. 070/650600 - Fax 070/651588

API SARDA
Via Nervi, Z.I. - 09100 Cagliari
Tel. 070/211501 - Fax 070/2115145
www.apisarda.com

CLAAI (confederazione Artigianato Sardo)
Via Deledda, 49 - 09100 Cagliari
Tel. 070/657851 - Fax 070/663520
www.it.claai.sardegna

CONFARTIGIANATO FRAS
Via Garavetti, 22 - 09127 Cagliari
Tel. 070/44891 - Fax 070/44893

www.sardegna.confartigianato.it

CONFCOOPERATIVE

Piazza salento, 5 09100 Cagliari
Tel. 070/402278 - Fax 070/485074

CASA (Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani)

Viale Trieste, 56 - 09100 Cagliari
Tel. 070/670489 - Fax 070/650363

CONFEDERAZIONE DEI PRODUTTORI AGRICOLI

Via Caprera, 23 - 09100 Cagliari
Tel. 070/657484

CIA (Confederazione Italiana Agricoltori)

Via Libeccio, 31 - 09100 Cagliari
Tel. 070/373730 - Fax 070/372028

CNA (Confederazione Nazionale Artigianato)

Viale Elmas, 33/35 ang. Via Semelio - 09100 Cagliari
Tel. 070/273731 - Fax 070/273726

CONFESERCENTI

Via Cavalcanti, 32 - 09128 Cagliari
Tel. 070/400991 - Fax 070/486832

CONFAGRICOLTURA

Via Bottega, 7 - 09100 Cagliari
Tel. 070/303486 - Fax 070/303485

CONFCOMMERCIO

Via Freud, 6 - 09126 Cagliari
Tel. 070/3481446 - Fax 070/3481708

LEGACOOOP

Via Loni angolo Via Montanari, Su Planu - 09047 Selargius - CA
Tel. 070/531355

COLDIRETTI

Viale Trieste, 124 - 09100 Cagliari
Tel. 070/2026030 - Fax 070/20260301

camere di commercio

UNIONCAMERE

Corso Vittorio Emanuele, 1 - 09124 Cagliari
Tel. 070/656952

CCIAA di Cagliari

Largo Carlo Felice, 72 - 09124 Cagliari
Tel. 070/605121 - Fax 070/60512435

CCIAA di Sassari

Via Roma, 74 - 07100 Sassari
Tel. 079/2080260 - Fax 079/2080308

CCIAA di Nuoro

Via Papandreu, 8 - 08100 Nuoro
Tel. 0784/242500 - Fax 0784/30142

CCIAA di Oristano

Via Calducci, 21 - 09170 Oristano
Tel. 0783/21431 - Fax 0783/73764

COMITATO PER L'IMPREDITORIA FEMMINILE CAGLIARI

Camera di commercio di Cagliari - Largo Carlo Felice, 72 - 09124 Cagliari
Tel. 070/34996318 - 605121- Fax 070/34996306 - 60512435

COMITATO PER L' IMPRENDITORIA FEMMINILE SASSARI

Camera di commercio di Sassari - Via Roma, 74 - 07100 Sassari

Tel. 079/2080225-2080.200 - Fax 079/274938-280749

inail

Numero unico gratuito INAIL - INPS 803.164

DIREZIONE REGIONALE SARDEGNA

Via Nuoro, 50 - 09125 Cagliari

Tel. 070/60521 - Fax 070/6052430

www.inail.it/Sardegna/regione.htm

E-mail sardegna@inail.it

Direttore: dott. Domenico MARINO

SEDE PROVINCIALE DI CAGLIARI

Via Sonnino, 96 - 09127 Cagliari

Tel 070/60521 - Fax 070/6052223 E-mail cagliari@inail.it

Orario sportello Azienda dal lun al ven 8,30 -12,00; mart e giov dalle 15,30 alle 17,00

Uffici di via Tempio, 30

Tel 070/6052521 - Fax 070/6052513

Orario Sportello Lavoratori dal lun al ven 8,30 -12,00; mart e giov 15,30 - 17,00

Uffici di Carbonia

Orario sportello Azienda dal lun al ven 8,30 - 12,00; mart e giov 15,30 - 17,00

Orario Sportello Lavoratori dal lun al ven 8,30 - 12,00; mart e giov 15,30 - 17,00

Tel. 0781/66991 - Fax 0781/660444

E-mail carbonia@inail.it

SEDE PROVINCIALE DI SASSARI

P.zza G. Marconi, 8 - 07100 Sassari

Tel. 079/2084200 - Fax 079/2084227

E-mail sassari@inail.it

Orario Sportello Lavoratori 8,15-12,15 da lun a ven;15-17 mart e merc

Orario Sportello Aziende 8,15-12,15 da lun a ven; 15-17 mart e merc

Uffici di Olbia

Via Caduti sul Lavoro, 35 - 07026 Olbia

Tel. 0789/64491 Fax 0789/44925

E-mail olbia@inail.it

Orario Sportello Lavoratori 8,30-12,00 da lun a ven;15,00 -17,00 mart e giov

Orario Sportello Aziende 8,30-12,00 mart. e giov.;15,00-17,00 mart

Agenzia di Ozieri

Via V. Veneto

Tel. 079/786964

SEDE PROVINCIALE DI NUORO

Via Pietro Mastino,72 - 08100 Nuoro

Tel. 0784/215200 - Fax 0784/215204

E-mail nuoro@inail.it

Orario Sportello Lavoratori 8,00-12,00 lun-ven;15,30-17,30 Mart-Giov

Orario Sportello Aziende 8,00-12,00 lun-ven;15,30-17,30 Mart-Giov

Agenzie: Macomer - Lanusei - Tortolì

SEDE PROVINCIALE DI ORISTANO (09170) (sede provinciale)

Via Emilio Lussu, 2 - 09170 Oristano

Tel. 0783/36721 - Fax 0783/367202

E-mail oristano@inail.it

Orario Sportello Lavoratori 8,00-12,00 lun-ven;15,00-17,00 mart.

Orario Sportello Aziende 8,00-11,30 lun-ven;15,00-17,00 mart

Agenzia: Ghilarza

ICE - ISTITUTO COMMERCIO ESTERO

Via Liszt, 21 - 00144 Roma

Tel. 06/59921 - Fax 06/59926899

www.ice.it

associazioni che si occupano di immigrazione

AIDOS Sardegna (Associazione Italiana Donne Per Lo Sviluppo)
Via Garavetti, 32 - 09129 Cagliari
Tel. 070/490330 - Fax 070/403224
www.aidos.it
aidossardegna@tiscali.it

ALASSA (Associazione di lavoratori stranieri)
Via del Collegio, 19 - 09100 Cagliari
Tel. 070/272897

ANOLF Sardegna (Associazione Nazionale Oltre Le Frontiera)
Via Ancona, 11 - 09125
Tel. 070/301653
www.anolf.it
anolfcagliari@tiscali.it

ARCOIRIS Onlus Sardegna (Associazione Multietnica e Multiculturale)
Via Genova, 36 - 09045 Quartu Sant'Elena
Tel. 070/814356
arcoirisonlus@tiscali.it

CO.SA.S. (Comitato Sardo di Solidarietà)
Viale Regina Margherita, 54 - 09100 Cagliari
Tel. 070/659880 - Fax 070/490322
www.cosas.it
segreteria@cosas.it

organizzo il mio tempo

consultori

AZIENDA U.S.L. N° 8

Cagliari - Via Sassari, 15
Tel. 070/6094104 - 6094114

Cagliari - Via Talete, 6
Tel. 070/6095008 - 6095005

Cagliari - Via Is Maglias, 124
Tel. 070/286261
Assemini - Via Monti
Tel. 070/947374

Capoterra - Via Amendola
Tel. 070/721477

Decimomannu - Via Is Bagantinus
Tel. 070/9660180

Dolianova - Piazza Europa, 1
Tel. 070/740973

Monserrato - Via argentina, 92
Tel. 070/571764 - 573333

Quartu Sant'Elena - Via Turati, 4D
Tel. 070/6097479 - 6097467

Muravera - Via Roma
Tel. 070/6097713 - 6097715

Selargius - Via Mazzini, 32
Tel. 070/6094007

Sestu - Via Lussu
Tel. 070/260669

Sinnai - Via E. D'Arborea, 1
Tel. 070/767065

AZIENDA U.S.L. N° 7

Carbonia - Via Brigata Sassari
Tel. 0781/674751 - 677546

Carloforte - Via Pagani
Tel. 0781/856155

Domusnovas - Via Pisacane
Tel. 0781/72120

Giba - Via E. D'Arborea
Tel. 0781/964265

Gonnesa - Via S.Andrea
Tel. 0781/45462

Iglesias
Tel. 0781/3922403 - 3922404

Narcao - Via Pesus, 39
Tel. 0781/959112

Portoscuso - Via Milano
Tel. 0781/507137

San Giovanni Suergiu - Via Bellini
Tel. 0781/68179

Santadi - Via Cuccaionis
Tel. 0781/955999

S. Antioco - Via Rinascita
Tel. 0781/85591

Teulada - Via Marconi
Tel. 0781/9270038

AZIENDA U.S.L. N° 6

Guspini - Via Mazzini, 46
Tel. 070/970033

Lunamatrona - Piazza R. Elena
Tel. 070/939000

Samassi - Via Montelattici
Tel. 070/9388160

S. Gavino - Viale Trieste
Tel. 070/9375004

Senorbì - Via C. Sanna
Tel. 070/9808939

Serramanna - Via Serra
Tel. 070/9139804

Villacidro - Via Cavour, 14
Tel. 070/9315790

Villamar - Viale Rinascita
Tel. 070/9309927

Villasor - C.so Veneto
070/9647024

AZIENDA U.S.L. N° 5

Oristano - Via Carducci
Tel. 0783/317714

Ales - Via 4 Novembre, 30
Tel. 0783/91733

Buschi - Via Satta
Tel. 0783/62144

Cabras - C.so Italia, 13
Tel. 0783/290326

Cuglieri - Via Littorio
Tel. 0785/39255

Ghilarza - Via S. Lucia, 54
Tel. 0785/560290

Logoro - Via Cagliari
Tel. 0783/990539

Santulussurgiu - Via Artigiani
Tel. 0783/55385

Terralba - Via S. Luina
Tel. 0783/81828

Villa S. Antonio - Via F. Cau
Tel. 0783/964075

AZIENDA U.S.L. N° 4

Galtellì - Via Nazionale
Tel. 0784/90565

Lanusei - Via Repubblica, 51
Tel. 0782/490280 - 490288

Tortolì - Via Caprera, 37
Tel. 0782/624350

AZIENDA U.S.L. N° 3

Nuoro - Via Lamarmora, 99
Tel. 0784/372227 - 36119

Bitti - Loc. Gurumuru
Tel. 0784/414315

Bosa - Via S. Caterina
Tel. 0785/375248

Desulo - Via Lamarmora
Tel. 0784/619184

Dorgali - Via Mare, 12
Tel. 0784/94632

Fonni - Via Mercato
Tel. 0784/58586

Gavoi - Via Dante
Tel. 0784/52091

Isili - Via Petrarca
Tel. 0782/820378

Macomer - Via Piemonte, 15
Tel. 0785/70500

Orgosolo - Via Logudoro, 5
Tel. 0784/403130

Siniscola - Vico 1° Barbagia
Tel. 0784/877500

Sorgono - Via 4 Novembre
Tel. 0784/60612

AZIENDA U.S.L. N° 2

Arzachena - C.so Garibaldi
Tel. 0789/81460 - 83150

La Maddalena - Via Magnaghi, 3
Tel. 0789/738268

Olbia - Via S. Simplicio
Tel. 0789/552208

Perfugas - Via Toti, 11
Tel. 079/564340

Santa Teresa di Gallura - Via Carlo
Alberto

Tel. 0789/755770
Tempio - Via Belluno
Tel. 079/678200

AZIENDA U.S.L. N° 1

Sassari - Via Nurra, 3
Tel. 079/246653
Sassari - Via Oriani, 2
Tel. 079/281169

Alghero - Via R. Sanzio, 1
Tel. 079/996620

Bono - V.le S. Francesco
Tel. 079/790835

Buddusò - P.zza Fumu
Tel. 079/714595

Castelsardo - V.le Colombo
Tel. 079/471043

Ittiri - C/o Ospedale
Tel. 079/440328

Nulvi - Via Sassari, 11
Tel. 079/576470

Ozieri - Via F.lli Rosselli
Tel. 079/788095

Ploaghe - Via Fais
Tel. 079/448385

Portotorres - Via Caravaggio
Tel. 079/503792

Sorso - Via Sennori, 9
Tel. 079/351824

Thiesi - V.le Seunis
Tel. 079/886069

Per conoscere il consultorio di riferimento ci si può rivolgere anche al proprio comune di residenza.

ASSESSORATO PROVINCIA CAGLIARI AI SERVIZI SOCIALI

Via Cadello, 9/b - 09121 Cagliari

Tel. 070/4092897-2899-2707 - Fax 070/521034

ASSESSORATO PROVINCIA SASSARI AI SERVIZI SOCIALI

Piazza D'Italia, 31 - 07100 Sassari

Tel. 079/2069608 - Fax 079/3760401

ASSESSORATO PROVINCIA NUORO AI SERVIZI SOCIALI

Piazza Italia, 22 - 08100 Nuoro

Tel. 0784/238650

ASSESSORATO PROVINCIA ORISTANO AI SERVIZI SOCIALI

Via Senatore Carboni, 09170 Oristano

Tel. 078/7931 - Fax 0783/793305

ASSESSORATI COMUNALI AI SERVIZI SOCIALI (presso ogni comune è presente un assessorato ai servizi sociali a cui ci si può rivolgere per avere delle indicazioni utili)

Sul sito www.sitos.regione.sardegna.it/pariopportunita/afscagliari.htm - è presente un elenco completo delle maggiori associazioni femminili presenti su tutto il territorio regionale.

vado in pensione

inps

Numero unico gratuito INAIL - INPS 803.164
Numero gratuito INPS 800 901020

DIREZIONE REGIONALE SARDEGNA
Via Dei Giudicati, 33 - 09100 Cagliari
Tel. 070/4094481 - Fax 070/4094478

DIREZIONE PROVINCIALE CAGLIARI
Viale Regina Margherita, 09125 Cagliari
Tel. 070/60091

DIREZIONE PROVINCIALE SASSARI
Via Rockefeller, 78 - 07100 Sassari
Tel. 079/215900

DIREZIONE PROVINCIALE NUORO
Via Leonardo Da Vinci, 26 - 08100 Nuoro
Tel. 0784/23770

DIREZIONE PROVINCIALE ORISTANO
Via Carducci, 42 - 09170 Oristano
Tel. 07837901

inpdap

UFFICIO PROVINCIALE CAGLIARI
Viale Diaz, 35 - 09100 Cagliari
Tel. 070/6033281 - Fax 070/6033241
CADirezione@inpdap.it

UFFICIO PROVINCIALE SASSARI
Via Sardegna, 25 - 07100 Sassari

Tel. 079/2081000 - Fax 079/2081024
SSDirezione@inpdap.it

UFFICIO PROVINCIALE NUORO
Via Lamarmora, 175 - 08100 Nuoro
Tel. 0784/399037 - 258003 - Fax 0784/257123
NUDirezione@inpdap.it

UFFICIO PROVINCIALE ORISTANO
Piazza Roma, 20 - 09170 Oristano
Tel. 0783/368201 - 368215 - Fax 0783/70696
ORDirezione@inpdap.it

patronati

ACAI (Associazione Cristiana Artigiani Italiani)
Via Stazione Vecchia, 5 - 09127 Cagliari
Via Solforino, 68 - 09170 Oristano

ACLI (Associazione Cristiana Lavoratori Italiani)
Via Roma, 173 - 09124 Cagliari
Via Roma, 130 - 07100 Sassari
Via Leonardo Da Vinci, 40 - 08100 Nuoro
Via Cagliari, 234 - 09170 Oristano

CLAAI (Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane)
Viale Trieste, 4 - 07100 Sassari
Corso Garibaldi, 85 - 08100 Nuoro

EASA (Ente Assistenza Sociale per gli Artigiani promosso dalla CASA))
Viale Trieste, 56 - 09100 Cagliari
Via Mazzini, 15 - 07100 Sassari
Via Badu' e Carros - 08100 Nuoro
Via D. Petri, 9/A - 09170 Oristano

ENAPA (Ente nazionale Assistenza e Patrocinio Agricoltori promosso dalla Confagricoltura)

Via Roma, 167 - 09100 Cagliari

Via Cavour, 55 - 07100 Sassari

V.le della Repubblica, 39 - 08100 Nuoro

Via XX Settembre, 41 - 09170 Oristano

ENAS (Ente Nazionale di Assistenza Sociale promosso dall'UGL)

Viale Trieste, 56 - 09100 Cagliari

Via Mons. Cogoni, 14 - 08100 Nuoro

ENASCO (Ente nazionale di Assistenza Sociale per gli Esercenti Attività Commerciale promosso dalla Confcommercio)

Via Santa Gilla, 6 - 09122 Cagliari

Corso G. Pascoli, 16/B - 07100 Sassari

Galleria Emanuela Loi, 28 - 08100 Sassari

Via Mattei, 46 - 09170 Oristano

EPACA (Ente di Patrocinio e Assistenza per i Cittadini e l'Agricoltura promosso dalla Coldiretti)

Via Sassari, 3 - 09100 Cagliari

Via Budapest, 10 - 07100 Sassari

Via De Gasperi, 18 - 08100 Nuoro

Via Cavour, 6 - 09170 Oristano

EPAS (Ente di Patronato e Assistenza Sociale)

Via Campania, 14 - 09121 Cagliari

Via Deffenu, 32 - 07100 Sassari

Via Aspromonte, 7 - 08100 Nuoro

Via Cagliari, 234 - Scala B - 09170 Oristano

EPASA (Ente di Patronato e di Assistenza Sociale per gli Artigiani promosso dalla CNA)

Viale Elmas, 33/35 - 09124 Cagliari

Via Palermo Ang. Via Napoli - 08100 Nuoro
Via Canalis, 29 - 09170 Oristano

INAC (Istituto Nazionale Assistenza Cittadini promosso dalla CIA)
Via XX Settembre, 9 - 09125 Cagliari
Via Emiciclo Garibaldi, 16 - 07100 Sassari
Via Lamarmora, 126 - 08100 Nuoro
Via Martiri di Belfiore, 20 - 09025 Oristano

INAPA (Istituto Nazionale di Assistenza e di Patronato per gli Artigiani
promosso dalla Confartigianato)
Corso Vittorio Emanuele, 1 - 09100 Cagliari
Via Alghero, 30 - 07100 Sassari
Casella Postale 51, - 08100 Nuoro
Via Cimarosa, 42 - 09170 Oristano

INAPI (Istituto Nazionale Assistenza Piccoli Imprenditori promosso dalla
FENAPI)
Via Ozieri, 63 - 09100 Cagliari
Piazza Mameli, 32 - 08100 Nuoro
Via Sardegna, 12 - 09170 Oristano

INAS (Istituto Nazionale di Assistenza Sociale promosso dalla CISL)
Via Ancona, 9/11 - 09100 Cagliari
Via IV Novembre, 53 - 07100 Sassari
Via Vitt. Emanuele, 34 - 08100 Nuoro
Piazza Roma - 0925 Oristano

INCA (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza promosso dalla CGIL)
Via Monastir, 15 - 09100 Cagliari
Via Rockefeller, 35 - 07100 Sassari
Via Oggiano, 41 - 08100 Nuoro
Corso Umberto, 16 - 09025 Oristano

INPAL (Istituto nazionale per l'Assistenza Lavoratori promosso dall'Associazione Italiana Coltivatori)
Via XX Settembre, 25 - 09125 Cagliari
Corso Vico, 5/B - 07100 Sassari

INPAS (Istituto Nazionale di Previdenza e Assistenza Sociale promosso dalla CONF.SAL.)
Via Ariosto, 8 - 09129 Cagliari
Via Quarto, 14 - 07100 Sassari
Viale Umberto, 106/E - 07100 Sassari
Via Lamarmora, 91 - 08100 Nuoro
Via Puccini, 43 - 09170 Oristano

ITACO (Istituto per la Tutela e l'Assistenza degli Esercenti Attività Commerciali, Turistiche e dei Servizi promosso dalla Confesercenti)
Via Cavalcanti, 30 - 09124 Cagliari
Via Bogino, 25 - 07100 Sassari
Via Leonardo Da Vinci, 131 - 08100 Nuoro

ITAL (Istituto di Tutela ed Assistenza Lavoratori)
Via Po, 1 Ang. Viale Elmas - 09122 Cagliari
Via Muroli, 5/C - 07100 Sassari
Vico Umberto I, 1 - 09170 Oristano

LABOR (Aderente alla Confeuro)
Via Cugia, 14 - 09100 Cagliari
Via Antonio Mereu, 26 - 08100 Nuoro

SeNAS (Servizio Nazionale per l'Assistenza Sociale promosso Federazione Nazionale USSPI Agricoltura e dalla Unione Artigiani Italiani)
Via Adua, 42 - 07100 Sassari

SIAS (Servizio Italiano Assistenza Sociale e per i Servizi Sociali dei Lavoratori)

Via Bellini, 67 - 09100 Cagliari
Via Campania, 14 - 09100 Cagliari
Via Cavour, 59 - 07100 Sassari
Via Leonardo Da Vinci, 40/D - 08100 Nuoro
Piazza Roma, 27 - 09170 Oristano

mi tutelo: le donne per le donne

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ

Effettiva Luisa Marilotti

Supplente Maria Basciu

Sede: Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale,
Cooperazione e Sicurezza Sociale

Via XXVIII Febbraio, n. 5 - 09131 Cagliari

Tel. 070/6065545 - 070/6065656

Fax 070/6067859

e-mail: luisa.marilotti@posta.regione.sardegna.it

CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI CAGLIARI

Effettiva Lucina Tolu

Supplente Luisa Marilotti

Sede: Via Monte Sabotino, n. 7 ex Palazzo OMNI - 09123 Cagliari

Tel.070/282131

CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI NUORO

Effettiva Gabriella Dionis

Supplente Antonietta Cossu

Sede: Palazzo della Provincia, Piazza Italia - 08100 Nuoro

Tel. 0784/238614

Fax 0784/33325

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

CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI ORISTANO

Effettiva Graziella Pinna
Supplente Giuseppa Domenica Bellu
Sede: Palazzo della Provincia ,Via Mattei - 09170 Oristano
Fax 0783/793336
e-mail : pim.provor@tin.it

COMMISSIONE REGIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Viale Trento, 69 - 09123 Cagliari
Tel. 070/6064512 - Fax 070/6064519
www.sitos.regione.sardegna.it/pariopportunita

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ PROVINCIA DI CAGLIARI

Via Giudice Guglielmo 46 - 09131 Cagliari
Tel. 070/4092614 - Fax 070/4092614
www.provincia.cagliari.it/oistituzionali/compari.html

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ PROVINCIA DI SASSARI

Piazza D'Italia - 07100 Sassari
Tel. 079/2069684 - Fax 079/230073

sindacati

CGIL (Confederazione Generale Italiana Lavoratori)
V.le Monastir, 35 - 09121 Cagliari
Tel. 070/279562 - Fax 070/272680
www.cgil.it.sardegna

CISL (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori)
Via Ancona, 1 - 09100 Cagliari
Tel. 070/349331 - Fax 070/304873
www.cislsardegna.it

UIL (Unione Italiana Lavoratori)
Via Po, 1 - 09100 Cagliari

Tel. 070/272893 - Fax 070/272897
www.uilsp.sardegna.it

UGL (Unione Generale del Lavoro)
V.le Trieste, 56 - 09123 Cagliari
Tel. 070/669209 - Fax 070/663211

CISAL (Confederazione Ital. Sind. Auton. Lavorat.)
Via S. Michele - 09100 Cagliari
Tel. 070/287911

CSS (Confederazione Sindacale Sarda)
Via Roma, 72 - 09100 Cagliari
Tel. 070/650379 - Fax 070/651257
www.confederazionesindacalesarda.it

CONFSAL (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori)
Via Brossi, 11 - 09125 Cagliari
Tel. 070/682184
www.confisal.it

CIDA (Confederazione Italiana Dirigenti)
Via Isola Tavolata, 1 - 09124 Cagliari
Tel. 070/667741 - Fax 070/667741
www.cida.it

SPORTELLLO INFORMA DONNA
Via Cadello, 9b - Cagliari
Tel. 070.4092728/ 06 / 90 - Fax 070.521034
e-mail: Informa_Donna_Sportello@provincia.cagliari.it



Coordinamento

Agenzia Regionale del Lavoro:

Laura Borioni, Paola Maria Laj

Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale:

Lorena Cordeddu, Daniela Pompei

Gruppo di lavoro dell'Agenzia Regionale del Lavoro:

Stefania Cau, Rossana Floris, Angela Guarino,

Roberta Massidda, Natascia Murgia, Francesca Pasini

Al capitolo "Cerco Lavoro",

curato dall'Orientamento dell'Agenzia Regionale del Lavoro, hanno collaborato:

Carla Cherchi, Maura Corda, Nunzia Flaminia Crisponi,

Cristina Massa, Emanuela Pilloni, Franca Stocchino e Susanna Maria Vidili

Contributi dell'Assessorato Regionale del Lavoro:

Fortunato Di Cesare, Renato Corda

Contributi esterni:

Felix Adandedjan - Associazione "GNO'NU"

Annamaria Aloi - Presidente Commissione Regionale per le Pari Opportunità RAS

Angela Maria Deidda - Consulente EURES Regione Sardegna

Maria Grazia Dessì - Segretario Provinciale CNA Cagliari

Silvia De Simone - Università degli Studi di Cagliari - Dipartimento di Psicologia

Luisa Marilotti e Maria Basciu - Consigliere di Parità RAS

Manuela Murru e Maria Pace - Task force del Dipartimento Pari Opportunità

Luciana Fancello e Simonetta Vinci - Servizio Psicosociale - Azienda U.S.L. 8

Giovanna Vicini Colombo - Autorità per le Politiche di genere del POR Sardegna

Altre collaborazioni istituzionali:

INPS - Direzione Regionale Sardegna - Team Comunicazione

INAIL - Direzione Regionale per la Sardegna - Funzione Comunicazione

Università degli Studi di Cagliari - Servizio di Orientamento

Progetto grafico: Laura Borioni

Fotografie: Francesco Bussalai

Impaginazione: Midigraf di Ivano Coco

Stampato nel marzo 2005



una guida pratica per le donne
dalla ricerca del lavoro alla pensione



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

 *genzia Regionale del Lavoro*

Via Is Mirrionis, 195 - 09122 Cagliari
Tel. 0706067918 - Fax 0706067917
www.regione.sardegna.it/agenziadellavoro
lavoro.agenzia.regionale@regione.sardegna.it