

Capitolo 2 – Il mondo del lavoro e i diritti delle donne

Indice

2.1	L'Imprenditoria femminile <ul style="list-style-type: none"> • La Legge 215/92 	Pag. 17
2.2	Le forme contrattuali <ul style="list-style-type: none"> • Part time • Contratto a progetto • Contratto di inserimento • Lavoro ripartito – job sharing • Lavoro a chiamata – job on call • Lavoro occasionale o accessorio 	18
2.3	I diritti della mamma lavoratrice <ul style="list-style-type: none"> • Divieti in fase di assunzione • Divieto di licenziamento e dimissioni • Astensione obbligatoria • Divieto di lavoro notturno • Tutela della salute • Diritto alla riservatezza • Diritti delle lavoratrici disoccupate • Il sostegno alla maternità • Diritti delle lavoratrici autonome • Diritti delle libere professioniste • Diritti delle lavoratrici a progetto, coordinate e continuative, impegnate in lavori socialmente utili, impegnate in progetti formativi • Diritti delle lavoratrici domestiche • Congedi parentali 	21
2.4	La formazione professionale	25
2.5	Le molestie sul lavoro	26
2.6	Il Mobbing	27
2.7	Indirizzi utili	28

Capitolo 2 – Il mondo del lavoro e i diritti delle donne

2.1 L'Imprenditoria femminile

Nella legislazione italiana la **Legge 215/92** promuove l' **uguaglianza sostanziale** e le pari opportunità tra uomini e donne nelle attività economiche e imprenditoriali, offrendo numerose possibilità di finanziamento e di agevolazione alle donne che intendono iniziare un lavoro autonomo o imprenditoriale.

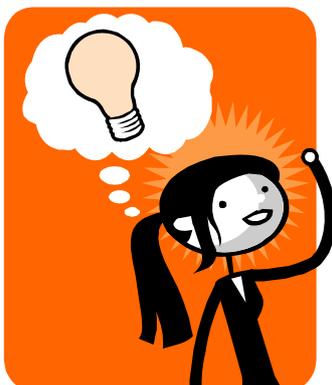
La componente femminile è considerata strategica per lo sviluppo economico del paese

➤ La Legge 215/92

- Favorisce la creazione e lo sviluppo di **imprese al femminile**: aziende individuali, la cui titolare è una donna; società di persone e imprese cooperative, costituite per non meno del 60% da donne; società di capitali costituite per i 2/3 da donne.
- Promuove la formazione e qualifica la professionalità delle donne imprenditrici.
- Migliora e agevola l' **accesso al credito** per le imprese al femminile.
- Favorisce la **gestione da parte delle donne** delle imprese famigliari.
- Promuovere la presenza delle imprese al femminile nei **comparti più innovativi** dei diversi settori produttivi.

Le donne, pertanto, **possono avviare nuove attività imprenditoriali** in ogni settore economico: industria, agricoltura, artigianato, commercio, turismo e servizi;

Le donne possono acquistare società preesistenti, realizzare progetti aziendali innovativi, acquisire servizi reali.



2.2 Le forme contrattuali

Di seguito vogliamo offrire una breve panoramica delle numerose **forme contrattuali** che regolano i rapporti di lavoro – delle donne e degli uomini - **diversi da un contratto di lavoro tipico**, che offre maggiori garanzie di stabilità e di tutela.

➤ Part - time

Il termine inglese significa **tempo parziale**.

Il part-time è un **lavoro subordinato** che viene svolto per un orario ridotto rispetto a quello ordinario e per periodi predeterminati scelti nel corso della settimana, del mese e dell'anno.

Tutte le lavoratrici subordinate possono svolgere lavoro part-time:

- le dirigenti
- le titolari di contratto a termine, d'inserimento e di apprendistato
- le socie di cooperative di produzione di lavoro

Il part time può essere stabilito nel contratto di lavoro al momento dell'assunzione e può essere richiesto anche quando il rapporto di lavoro è già in corso.

Si identificano come part-time **tre forme di lavoro con orario parziale**:

- part time **"orizzontale"**
il lavoro viene svolto tutti i giorni ma con orario ridotto
- part time **"verticale"**
l'orario di lavoro è distribuito in alcuni giorni della settimana o del mese
- part time **"ciclico"**
le lavoratrici lavorano solo in alcuni periodi dell'anno

Il Decreto Legislativo n. 276/2003 definisce che le parti (datore di lavoro e lavoratore subordinato) possono concordare clausole flessibili ed elastiche in merito alle variazioni temporali della prestazione di lavoro. Ciò significa che **l'orario part-time**, stabilito in precedenza, **può essere cambiato** anche per aumentare le ore di lavoro.

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono le condizioni e le modalità secondo le quali il datore di lavoro può modificare l'orario part-time.

In questo caso il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e, in caso di aumento delle ore lavorate, deve provvedere ad adeguare il compenso nella misura e nelle forme fissate dai contratti collettivi.

L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore ad aumentare il suo orario di lavoro non costituisce giusta causa per il licenziamento.

➤ Contratto a progetto

Il contratto a progetto prevede un tipo di **collaborazione** che si svolge **senza vincolo di subordinazione**.

La collaborazione avviene nell'ambito di progetti specifici o di programmi di lavoro, determinati dal datore di lavoro e gestiti in autonomia dal collaboratore.

Il collaboratore deve garantire un risultato indipendentemente dal tempo impiegato ma nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente.

Il "contratto a progetto" **sostituisce le vecchie collaborazioni coordinate** e continuative (co.co.co) che, tuttavia, sono ancora possibili nella Pubblica Amministrazione.

➤ **Contratto di inserimento**

Con il contratto di inserimento si persegue l'obiettivo di **realizzare**, mediante un progetto individuale, **l'inserimento** o il reinserimento **nel mercato del lavoro** di particolari categorie di lavoratori e di lavoratrici, con alcune agevolazioni contrattuali e contributive:

- giovani di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro
- donne che desiderano riprendere a lavorare
- disoccupati da almeno 2 anni
- donne residenti in particolari aree geografiche
- persone affette da grave disabilità fisica, mentale o psichica.

Le caratteristiche del progetto di inserimento sono fissate dalla contrattazione collettiva. Il contratto di inserimento sostituisce il vecchio contratto di Formazione-Lavoro.

➤ **Lavoro ripartito –Job sharing**

Il termine inglese job significa lavoro, mentre sharing deriva da share che significa quota, parte, porzione.

Il job sharing è dunque un **contratto speciale** di lavoro **di tipo subordinato** che prevede **la spartizione di uno stesso lavoro tra due persone.**

La responsabilità del lavoro è "in solido" che vuol dire, salvo accordi diversi, che ognuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intero compito lavorativo e che la dimissione o il licenziamento di uno dei due comporta, (salvo patti contrari) la cessazione dell'intero rapporto di lavoro.

La regolamentazione del job sharing dipende dalla contrattazione collettiva.

➤ **Lavoro a chiamata – Job on call**

Il termine inglese on call significa a chiamata.

Il job on call è un **contratto di lavoro di tipo subordinato** mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, che può chiamarlo per un periodo di tempo determinato o indeterminato e quando lo ritiene necessario, nel rispetto delle regole definite dalla contrattazione collettiva.

Il contratto job on call può essere di due tipi:

- **con garanzia di disponibilità** del lavoratore che comporta il diritto ad una indennità di disponibilità per i periodi di non occupazione
- **senza garanzia di disponibilità** e quindi senza nessuna indennità nei periodi di non occupazione.

➤ **Lavoro occasionale o accessorio**

Il contratto di lavoro occasionale o accessorio nasce con l'intenzione di **tutelare** anche **piccoli lavori** svolti con un **carattere** straordinario e **non continuativo** che di solito restano "sommersi":

- lavori domestici
- assistenza domiciliare

- lezioni private
- giardinaggio
- collaborazioni per realizzare manifestazioni sportive, culturali ecc..

Questi lavori sono svolti da particolari categorie di lavoratori:

- disoccupati di lunga durata
- casalinghe
- pensionati
- studenti
- disabili, ecc...

Chi vuole avvalersi di queste collaborazioni straordinarie può acquistare presso le Rivendite autorizzate "buoni" prepagati del valore di Euro 7,50.

Il Decreto ministeriale attuativo dovrà individuare sia gli enti e le società concessionarie autorizzate alla riscossione dei Buoni e sia i soggetti autorizzati alla vendita.



2.3 I diritti della mamma lavoratrice

➤ Divieti in fase di assunzione

Al momento dell'assunzione due sono i **divieti fondamentali**:

- è vietato sottoporre le donne al **test di gravidanza**
- è vietato assumere **informazioni** su aspetti relativi alla vita privata e che non riguardano il lavoro

➤ Divieto di licenziamento e dimissioni

L'articolo 37 della Costituzione e il Testo Unico (T.U.) sulla maternità 151/2001 stabilisce che il datore di lavoro non può licenziare una donna **dal momento in cui inizia la gravidanza** (o dall'inizio del congedo per paternità, o dal momento in cui nel nucleo familiare entra il figlio adottato o affidato) fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento è valido anche nei seguenti casi:

- se al momento del licenziamento la donna **non era al corrente della gravidanza**;
- se è una **lavoratrice in prova** e se può dimostrare che è stata licenziata perché in gravidanza;
- se ha richiesto e utilizzato un congedo parentale e per la **malattia del bambino**;
- e nei confronti delle procedure di **mobilità** in seguito ad un licenziamento collettivo.

In tutti questi casi il **licenziamento è considerato nullo** e le donne possono rivolgersi ad un rappresentante sindacale, alla Consigliera di Parità, oppure ad un legale per tutelare il diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, siano state presentate le dimissioni, queste devono essere convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

Se invece una donna è stata costretta a presentare le dimissioni, queste sono prive di effetto se non vengono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

➤ Astensione obbligatoria

La legge vieta di adibire la donna al lavoro per tutto il periodo che intercorre fra i due mesi precedenti la presunta data del parto e i tre mesi successivi. La mamma lavoratrice ha inoltre diritto a:

- prolungare oltre i due mesi l'astensione dal lavoro **quando il parto si verifichi dopo la data presunta**, cioè quella indicata dal medico sul certificato di gravidanza
- anticipare a tre mesi l'astensione pre-parto se sei adibita ad un **lavoro particolarmente gravoso o dannoso** rispetto allo stato di avanzata gravidanza.

Questi tipi di lavoro sono determinati e elencati con appositi decreti e decisi previa consultazione delle organizzazioni sindacali, presso le quali potrai informarti.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere prolungato nei seguenti casi:

- se hai una gravidanza con particolari **complicazioni**
- se sei affetta da una **malattia** che la gestazione può rendere più grave
- quando le condizioni o l'ambiente di lavoro sono considerati **dannosi per la salute** della madre e del bambino

➤ **Divieto di lavoro notturno**

Il Decreto Legislativo n. 532 del 1999 e il T.U. (art. 53 1c.), vietano di assegnare il lavoro notturno **dalle ore 24 alle 6 del mattino** alle lavoratrici di qualunque settore, dal momento in cui è stato accertato lo stato di **gravidenza** e fino al compimento di **un anno di età del figlio**. Il divieto di lavoro notturno è esteso anche a quei padri che sostituiscono la madre nel periodo di assenza obbligatoria, o che utilizzano il congedo di paternità.

Il lavoro notturno può essere rifiutato anche:

- da una lavoratrice subordinata con un figlio di età inferiore a 3 anni
- da una lavoratrice subordinata con un figlio di età inferiore a 12 anni, nel caso in cui la mamma sia l'unico genitore;
- da una lavoratrice subordinata con a carico una persona disabile.

➤ **Tutela della salute**

Il Decreto Legislativo n. 124 del 1998 e il T.U. (artt. 6-7), oltre all'ordinaria assistenza ospedaliera e sanitaria, stabilisce che ogni donna lavoratrice durante la gravidanza è esentata dal pagamento dalle spese sanitarie per le visite ginecologiche periodiche e per le prestazioni specialistiche finalizzate alla tutela della maternità.

Durante il periodo di gravidanza sono vietati:

- i lavori particolarmente faticosi
- i lavori pericolosi
- i lavori insalubri ed esposti ad agenti nocivi.

Se svolgi un lavoro di questo tipo, presentando al datore di lavoro il certificato di gravidanza, potrai occuparti di **altre mansioni** sempre all'interno dell'azienda in cui lavori.

Se le mansioni sono di livello inferiore mantieni comunque il diritto alla precedente retribuzione e qualifica.

Rivolgendosi all'Ispettorato del Lavoro, inoltre, lo spostamento in compiti e mansioni diverse, può essere protratto fino al settimo mese dopo il parto.

Il T.U. vieta anche di assegnare alle donne che allattano lavori che comportano il rischio di contaminazioni.

➤ **Diritto alla riservatezza**

La Legge n. 675 del 1996 sulla tutela della privacy riconosce **il diritto alla riservatezza** in merito ai dati riportati sul certificato di assistenza al parto, che deve essere trasmesso al datore di lavoro per godere dei diritti previsti dalla maternità.

Dal certificato, infatti, possono essere cancellati i dati personali riservati, tranne la data di nascita del figlio e le generalità della madre.

Si può anche non esibire al datore di lavoro lo stato di famiglia, sostituendolo con una dichiarazione di responsabilità con firma autenticata e nella quale risulti la nascita del figlio ed il legame di maternità.

Se l'Inps ti riconosce gli assegni famigliari, l'ente stesso è tenuto al rispetto della legge sulla privacy.

➤ **Diritti delle lavoratrici disoccupate**

Nel caso in cui il contratto di lavoro sia giunto a termine, o in caso di sospensione del lavoro o di disoccupazione, l'art 24 del T.U., riconosce il **diritto al congedo per maternità per tutta la durata**, se al momento della risoluzione o della scadenza, la lavoratrice sia già in congedo di

maternità, o se non sono ancora trascorsi più di 60 giorni tra la fine del lavoro e l'inizio della gravidanza.

➤ **Il sostegno alla maternità**

La legislazione italiana tutela e sostiene la maternità nei confronti delle lavoratrici, ma anche nei confronti di chi non ha ancora un lavoro regolare, oppure l'ha interrotto, e si trova in condizioni di bisogno.

Come previsto dagli articoli 74 e 75 del T.U., **la maternità è tutelata** mediante l'erogazione di **un'indennità** nei confronti delle cittadine residenti, sia italiane che comunitarie, o extracomunitarie purché in possesso della carta di soggiorno, per i figli nati o in affidamento pre- adottivo, oppure adottati dopo il 1° luglio 2000.

Il contributo è dovuto se:

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

Bisogna rivolgere la domanda all'INPS che accerterà se esistono i requisiti per ottenere il contributo.

➤ **Diritti delle lavoratrici autonome**

Se rientri nelle categorie delle lavoratrici autonome, lavoratrici artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, mezzadre o imprenditrici agricole, secondo l'art. 66 del T.U. hai diritto:

- a **2 mesi di indennità** durante il periodo di gravidanza e per i 3 mesi successivi al parto,
- **ai congedi parentali**, per i figli nati dopo il 1 gennaio 2000, e per 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

➤ **Diritti delle libere professioniste**

Se sei una libera professionista e sei iscritta ad una Cassa di Previdenza (o di Assistenza), nel caso di nascita di un figlio, o di adozione o di affidamento di un bambino di età non superiore a 6 anni, secondo l'articolo 70 del T.U., **hai diritto all'indennità di maternità** per 2 mesi prima e per 3 mesi dopo il parto.

L'indennità è calcolata nell'80% sui 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali.

Tieni presente che non è obbligatoria l'astensione effettiva dal lavoro per salvaguardare la continuità del reddito complessivo.

In caso di interruzione di gravidanza l'indennità viene corrisposta in misura ridotta.

➤ **Diritti delle lavoratrici a progetto, coordinate e continuative, impegnate in lavori socialmente utili, impegnate in progetti formativi**

Gli articoli 64 e 65 del T.U. prevedono la tutela della maternità per le lavoratrici a progetto, anche non scritte a forme obbligatorie di assistenza e di previdenza.

L'indennità è dovuta per il periodo di assistenza obbligatoria per maternità.

Le lavoratrici socialmente utili, al termine del congedo, hanno diritto a partecipare alle attività ancora in corso.

➤ Diritti delle lavoratrici domestiche

L'articolo 61 del T.U. prevede che le lavoratrici domestiche hanno diritto a **2 mesi di indennità di maternità** durante il periodo di gravidanza e a 3 mesi successivi al parto se hanno contributi versati per 26 settimane oppure per 52 settimane negli ultimi 2 anni.

➤ Congedi parentali

La Legge 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" approvata l'8 marzo 2000, con l'istituzione dei **congedi parentali** vuole promuovere l'equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura e di formazione e assicurare una serie di aiuti a madri e padri che vogliono seguire i figli nei primi anni di vita

In sostanza la Legge 53 stabilisce:

- **l'alternanza tra madre e padre** nell'utilizzo dei congedi parentali anche se uno dei genitori non è lavoratore dipendente;
- **la parità tra genitori naturali e adottivi o affidatari**;
- l'ampliamento del periodo di congedo e una maggiore **flessibilità** nella fruizione dei congedi.

L'art. 9 di questa Legge stanza oltre 20 milioni di euro l'anno a favore delle aziende che – in applicazione di accordi contrattuali che prevedono **azioni positive** – presentino progetti dedicati alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

I congedi parentali sono rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti del settore privato e pubblico e, con il Decreto legislativo n.151 del 2001 per la tutela della maternità, alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste e alle collaboratrici a progetto.

2.4 La formazione professionale

Secondo la **Legge n. 53** del 2000 (artt. 5-6-7) chi ha almeno **cinque anni di anzianità** presso la propria azienda o amministrazione può richiedere di sospendere il rapporto di lavoro, per non di più di 11 mesi, continuativi o frazionati per tutto l'arco della vita, per **dedicarsi alla propria formazione**:

- per ottenere il titolo di studio di secondo grado,
- il diploma universitario o di laurea,
- per partecipare ad attività formative diverse da quelle realizzate nel proprio posto di lavoro, oppure finanziate dal proprio datore di lavoro.

La **Legge n. 53** prevede:

- la conservazione del posto di lavoro
- non dà diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione.
- il congedo per formazione professionale non potrà essere calcolato nell'anzianità di servizio.



2.5 Le molestie sul lavoro

La legge tutela le donne che subiscono le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Le recenti direttive europee in materia di divieti e di discriminazione hanno sottolineato la gravità delle molestie sessuali e come queste siano lesive della dignità e della libertà individuale.

I comportamenti molesti, direttamente o indirettamente sessuali, non sono desiderati, né graditi da chi li subisce e possono causare disagi psicologici, ansia, panico, depressione e riflettersi negativamente sulla vita delle persone che le subiscono, sia lavorativa che personale.

Una donna molestata sul luogo di lavoro può e deve manifestare in modo chiaro che non gradisce tali comportamenti.

Le molestie, soprattutto se gravi o ripetute nel tempo, **devono essere denunciate alle figure preposte:**

- Consigliere di parità
- Sindacato o delegato sindacale
- Legale

I contratti collettivi, in alcuni settori, hanno istituito la figura del **Consigliere di fiducia** che, informato dei fatti, può trattare la questione e tentare di risolverla anche in via informale.

Chi subisce molestie si trova in una situazione molto delicata e per questo è consigliabile richiedere il rispetto della riservatezza.

La difficoltà maggiore che si incontra in queste situazioni è legata soprattutto all'accertamento dei fatti, per cui è consigliabile cercare di **avere prove** il più possibile **certe**.

Ricordati che il datore di lavoro è obbligato a garantire un ambiente di lavoro che salvaguardi non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica dei suoi dipendenti, ma anche la dignità di tutte le persone che lavorano per lui.

Le molestie possono verificarsi sia nei confronti delle donne che degli uomini da parte di colleghi o del datore di lavoro.

Per cui, se **il comportamento molesto è agito da un collega** si può chiedere di adottare il provvedimento più adatto a risolvere la situazione compreso anche il trasferimento del responsabile.

Se invece il **comportamento molesto dipende da un superiore o dal datore di lavoro** ed ha carattere ricattatorio in vista di assunzioni, di promozioni o di altri vantaggi, la molestia nei tuoi confronti rappresenta una vera e propria **discriminazione** e quindi puoi ricorrere davanti al Giudice.

Ricordati sempre di rendere note le molestie che subisci alle figure di riferimento

Può anche accadere che dopo le dovute segnalazioni la situazione non cambi. In questo caso è consigliabile rivolgersi ad un avvocato per **agire in giudizio**, se ritiene che le prove che hai siano sufficienti per tutelarti.

La tutela vuole ottenere la cessazione del comportamento molesto, ma si può anche pretendere, ed ottenere, il diritto al risarcimento del danno, qualora il Giudice riconosca le tue ragioni.

2.6 Il Mobbing

Mobbing deriva dal verbo inglese **to mob** che significa ledere, aggredire.
Mobbizzato nel linguaggio comune vuole intendere chi subisce il Mobbing.

Il Mobbing è considerato una forma di **persecuzione** o di **terrore psicologico** esercitata nei luoghi di lavoro, attraverso ripetuti attacchi personali da parte dei colleghi o dei datori di lavoro.

Il Mobbing può assumere molteplici forme, più o meno pesanti, che generalmente si manifestano con l'**emarginazione**, la sistematica persecuzione, l'assegnazione di **compiti dequalificanti**, o la denigrazione dell'immagine sociale nei confronti di clienti, colleghi e superiori.

L'obiettivo del Mobbing è quello di emarginare una persona che in qualche modo è, o è divenuta, scomoda, in modo da **indurla alle dimissioni dal lavoro o da provocarne il licenziamento**.



Oggigiorno, il Mobbing è considerato un fenomeno tipico della moderna organizzazione del lavoro ma è diventato anche un **grave problema sociale** con conseguenze enormi a causa dei problemi psicologici rilevabili nelle vittime, come disturbi psicosomatici e depressioni, e ai danni che subisce l'immagine dell'azienda stessa, e quelli prodotti come conseguenza all'intero sistema sociale.

Per queste ragioni il **Parlamento Europeo** ha recentemente sollecitato gli Stati comunitari a combattere il Mobbing con adeguati strumenti di prevenzione e di repressione.

Bisogna tener presente che **il datore di lavoro** ha l'obbligo di garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da non ledere la dignità dei suoi dipendenti e quindi **può essere considerato responsabile dei comportamenti di Mobbing** se non è intervenuto in modo adeguato e tempestivo.

Nel caso in cui sia il datore di lavoro il diretto responsabile dei comportamenti di Mobbing, il Mobbizzato può, **tramite un legale**, promuovere le azioni previste per accertare le sue responsabilità per i danni derivati dal Mobbing.

Si tratta di situazioni molto delicate che vanno però affrontate per evitare che producano ulteriori danni.

Se ti trovi in questa situazione devi reagire e non isolarti.

Il primo passo che puoi fare è quello di **rivolgerti al Sindacato**.

Se ritieni che il comportamento, molesto e illegittimo, tenuto dai tuoi colleghi o dal tuo datore di lavoro sia legato alla tua appartenenza di genere (perché sei donna), puoi **farlo presente alla Consigliera di parità**.

Insieme potrete decidere i passi successivi da compiere.

2.7 Indirizzi utili

CASTEL MAGGIORE

SPORTELLO LAVORO DI CASTEL MAGGIORE

Sportello Lavoro c/o CIOP
Piazza Amendola 1 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 6386727
e-mail: sportellolavoro@comune.castel-maggiore.bo.it

Orari di apertura al pubblico:
martedì dalle 9.00 alle 13.00

INCA – CGIL

Informazioni relative al settore previdenziale, pensionistico e del diritto al lavoro
c/o Casa del Popolo
Piazza Pace 9 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051711146

SPI – CGIL - SINDACATO PENSIONATI ITALIANI

Piazza della Pace 9 – 40013 Castel Maggiore
Telefono: 051 711146

BOLOGNA

INPS – DIREZIONE PROVINCIALE

Via Gramsci, 6 – 40121 Bologna
Telefono: 051 216111 – Numero Verde gratuito 803164

COMITATO IMPRESA DONNA

Viale Aldo Moro, 22 - 40127 Bologna
Telefono: 0516099473 – Fax: 051 6099474
e-mail: com.imp.donna@er.cna.it
sito internet: <http://www.cid.er.cna.it>

PROGETTO DONNA

Centro studi per la ricerca e sviluppo delle pari opportunità
Via Milazzo 5 - 40121 Bologna
Telefono e Fax: 051 4211856
e-mail: progdonna@progettodonna.net
sito internet: <http://www.progettodonna.net>

COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE DI SCIENZA

c/o Centro delle Donne - Palazzo Notai
Vicolo Pignattari, 1 - 40100 Bologna
Telefono: 051 233863 - 239788 - Fax 051 2263460
e-mail: cddbo@orlando.women.it

A.G.I. ASSOCIAZIONE GIURISTE ITALIANE

Via C. Battisti, 33 - 40123 Bologna (BO)
Telefono 051 333698 - Fax 051 585199

CIOP - SEDE CENTRALE PROVINCIA DI BOLOGNA

Via Todaro, 8/A – 40126 Bologna
Telefono: 051 218422
da lunedì a venerdì dalle ore 9.00 alle 12.00

CENTRO PER L'IMPIEGO DI BOLOGNA

Via Todaro 8/A 40126 Bologna

Telefono: 0516598999 - Fax: 051/6598989

e-mail: cimp.bologna@provincia.bologna.it

lunedì, martedì, mercoledì, venerdì: ore 09.00 - 13.00; giovedì ore 14.30 - 17.00

A.G.I. ASSOCIAZIONE GIURISTE ITALIANE

Via C. Battisti, 33 - 40123 Bologna

Telefono: 051 333698 - Fax 051 585199

SINDACATI

▪ **CGIL**

Via G. Marconi, 67/2 – 40122 Bologna

Telefono: 050 6087111

e-mail: info-cgil@cgilbo.it

sito internet: <http://www.cgilbo.it>

CGIL - NIDIL

Nuove Identità di Lavoro - Emilia Romagna

Rappresenta e tutela i lavoratori con contratti atipici o non standard

Via Marconi, 69 - 40122 BOLOGNA

Telefono: 051 294011

e-mail: er_nidil@er.cgil.it

CGIL - SPI

Sindacato Pensionati Italiani - Emilia Romagna

Via G. Marconi 69 - 40122 Bologna

Telefono: 051 294742 294799 - Fax 051251347

▪ **CISL**

Via Milazzo, 16 - 40121 Bologna

Telefono: 051 256611 - Fax 051 255896

e-mail: info@cislbologna.it

sito internet: <http://www.cislbologna.it>

▪ **UIL**

Sede della Camera Sindacale Prov. di Bologna:

Via Serena, 2/2 - 40127 Bologna

Telefono: 051 522298 - 051 520637 - Fax: 051 557447

e-mail: cspbologna@uil.it

sito internet: <http://www.uilbologna.it>

CAMERA DI COMMERCIO BOLOGNA

Piazza Mercanzia, 4 - 40125 Bologna

Telefono: 051 6093111 - Fax 051 6093451

Palazzo degli Affari

Piazza Costituzione, 8 - 40128 Bologna

Telefono: 051 6093111 - Fax 051 6093225

Interporto

Palazzina Doganale - 40010 Interporto BO

Telefono e Fax: 051 6650335

giovedì e venerdì ore 9 – 11 (chiusura estiva luglio e agosto)