

## ALCUNE PROPOSTE PER UN CONTRATTO “A MISURA DI DONNA” -

### MATERNITÀ

La sostituzione di Dirigenti Medici in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro per maternità è **obbligatoria** e avviene con le modalità di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. Per supplire alla ridotta attività durante il periodo di allattamento e di esonero dal lavoro notturno è parimenti obbligatorio provvedere ad una assunzione temporanea e ad orario ridotto.

Nel caso di malattia del figlio **fino a 14 anni** è concesso a richiesta permesso **retribuito** fino a 8 giorni l'anno. **Note:** Attualmente in caso di malattia del figlio oltre i 3 anni e fino agli 8 è possibile fruire di permesso non retribuito fino a 8 giorni l'anno. Si ritiene ingiustamente penalizzante l'assenza di retribuzione nei giorni di assenza per cure al figlio malato, e eccessivo il limite di 8 anni per la possibilità di fruire di tale permesso ( a 9 anni può essere lasciato solo a casa un bambino malato?)

### ORARIO DI LAVORO

Il fondo di risultato deve essere correlato al raggiungimento degli obiettivi e non ad un aumento di orario di lavoro.

L'orario negoziato o comunque ulteriore rispetto a quello istituzionale va effettuato su base volontaria, e retribuito ex art. 55.

**Note:** Sempre più spesso i Direttori Generali impongono una correlazione tra fondi di risultato e ore di lavoro ulteriori rispetto a quelle istituzionali. Le recentissime proposte a livello europeo di consentire accordi diretti con i lavoratori ( o i loro rappresentanti) onde portare l'orario di lavoro settimanale fino a 60-65 ore comporterebbe gravissimi problemi in particolare ai Dirigenti Medici donne che, oltre alla professione, si fanno carico più dei colleghi uomini degli impegni familiari. Deve essere chiaramente specificato sul Contratto che qualsiasi orario ulteriore va effettuato solo su base volontaria, non può essere correlato al fondi di risultato e va pagato a parte con risorse del bilancio, come libera professione richiesta dall'Azienda.

### FERIE

In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile nel corso dell'anno solare il godimento di tutte le ferie maturate, queste dovranno essere fruite preferibilmente entro il primo semestre dell'anno successivo o, laddove persistano le motivazioni ostative, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, anche attraverso piani di utilizzo obbligatori. **Note:** È già previsto dal D.Lgs. 66/2003 la possibilità di fruire delle ferie entro i 18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione, ma tale possibilità viene di norma contestata dai Direttori Generali per “motivi di bilancio” . E' però estremamente utile, in particolare per chi si fa cura di figli minori o anziani genitori, avere una

riserva di giorni di congedo ordinario cui eventualmente ricorrere in caso di necessità, senza dover per forza poi rinunciare al “normale” periodo di riposo preventivato con la famiglia, avendo già dovuto fruire dei giorni di ferie dell’anno.

## **FACILITAZIONI EX LEGGE 104**

Il Dirigente Medico che ha titolo a fruire dei benefici della legge n. 104/1992 può chiedere il trasferimento in altra ASL o ASO più vicina al proprio domicilio, in servizio o struttura compatibile con l’attività professionale fino ad allora svolta. Detto trasferimento viene obbligatoriamente concesso, anche in esubero rispetto alla dotazione organica di accettazione, entro 3 mesi dalla richiesta.

Per supplire alla ridotta attività dei Dirigenti che fruiscono dei benefici ex L. 104 è obbligatorio provvedere ad assunzioni per completare l’orario, anche eventualmente con attività interdipartimentale.

**Note:** Con le attuali carenze di organico l’eventuale trasferimento “anche in esubero” non dovrebbe causare alcun problema alle ASL/ASO, mentre faciliterebbe molto la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## **MOBILITÀ**

La mobilità all’interno dell’Azienda, compresa la mobilità d’urgenza, nei confronti del Dirigente Medico con figli fino ai 14 anni di età o avente titolo a fruire dei benefici di cui alla legge n. 104/ 1992, può avvenire solo in caso di domanda dello stesso.

I criteri di mobilità per la Dirigenza Medica devono obbligatoriamente essere oggetto di contrattazione decentrata

**Note:** La mobilità può creare dei gravi problemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare quando ci si deve far carico di minori o disabili. Inoltre spesso nelle Aziende i criteri per la mobilità, anche d’urgenza, non vengono concordati ma il Dirigente da mobilitare viene individuato direttamente dalla Direzione.

## **PART-TIME**

L’ Integrativo del CCNL del 21.12.2000, art. 2, prevede la possibilità di richiedere l’accesso al part-time per assistenza al figlio fino agli 8 anni o a parenti o per altri gravi motivi, avendo l’Azienda un tetto del 3% della dotazione organica, aumentabile al massimo di un ulteriore 2%. Si propone di aumentare tale tetto complessivo fino all’8%, e di portare a 14 anni l’età del figlio per il quale è possibile richiedere il part- time. Nella prevista % non dovrebbero essere compresi i Dirigenti Medici fruitori dei benefici della legge n. 104/1992 e richiedenti il part-time, che dovrebbe essere obbligatoriamente concesso entro 30 giorni dalla richiesta.

Per supplire alla limitata attività del Dirigente in part-time dovrebbe essere obbligatorio provvedere ad una assunzione di durata temporanea, corrispondente alla riduzione d’orario concessa.

## COMMISSIONI

Entro 180 giorni dalla pubblicazione del contratto obbligatorietà dell'istituzione delle commissioni, in particolare

- PARI OPPORTUNITÀ
- MOBBING
- RISK MANAGEMENT
- LIBERA PROFESSIONE
- ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

**Note:** Nonostante siano previste dal Contratto, spesso le Commissioni non vengono istituite (o quando lo sono comunque non vengono messe in condizione di essere efficaci). Sono strumento di partecipazione per la Dirigenza e di controllo verso le Direzioni, quindi è bene insistere...

## TELELAVORO E TELEMEDICINA

Da qualche anno a questa parte tale materia viene occasionalmente affrontata dal legislatore.

D.P.R. 70/99 (Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art.4, comma 3. della L. 16 giugno 1998, n.191) - art.2; CCNN Comparto, 7 aprile 1999) prevede l'utilizzo del telelavoro (Capo III- art.36 "Disciplina sperimentale del telelavoro")

Atto di indirizzo ARAN per la disciplina del telelavoro - 13 gennaio 1999

Accordo di programma 14 maggio 1999

Accordo Quadro Nazionale 23 marzo 2000 sul telelavoro nella P. A.

Il 16 luglio 2002 è stato sottoscritto, a Bruxelles, l'accordo quadro europeo sul telelavoro, primo accordo che per essere recepito nei singoli Stati dell'U. E. non richiede alcun intervento legislativo.

l'AUSL di Cesena nel 2006 ha avviato con finanziamento ministeriale uno studio di fattibilità per la sperimentazione di forme di telelavoro

Vista la specificità dell'argomento in campo medico, e la consapevolezza che la sua attivazione potrebbe rendere possibile al domicilio l'attività lavorativa contestualmente all'assistenza ai minori e ai disabili, si propone di inserire nel contratto un apposito articolo, individuando le modalità per una sperimentazione che garantisca sicurezza sia al medico che al paziente