

CISL MEDICI POLITICHE DI GENERE SOSTENIBILITA' DI PROPOSTE DI CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	NOTE
1° Allargare tutele alla maternità (es. gravidanza a rischio per le Spec. Amb.) Obbligata Sostituzione della donna medico in maternità obbligatoria, in deroga a qualsiasi blocco normoeconomico, anche assumendo sostituto a orario ridotto	L'obbligo di estensione a tutte le categorie di lavoratrici delle tutele di maternità e garanzia gravidanza a rischio alle lavoratrici parasubordinate che non hanno versato contributi ad hoc è praticabile nell'ambito del D.L. 1428 job act. Possibilità di introdurre l' <u>esenzione</u> per la sostituzione di maternità dal blocco del turn over nelle varie norme che lo regolano; non percorribile l'obbligo.
2° Legge 104/92 attualmente la fruizione è negata ai convenzionati: guardia medica	Legge 104 prevista per i subordinati, no per i parasubordinati. Cambiare la norma richiede la modifica legislativa per i permessi con onere pagamento inps e quindi risulta poco praticabile
3° Modifica Art. 7 comma 5 della 133/2008 Attualmente le giornate di assenza per assistere i grandi disabili non vengono conteggiate ai fini dei compensi e della retribuzione di risultato	Assistenza ai disabili, attualmente diritto alle assenze del disabile ma non di chi assiste: la proposta si presenta realistica anche per imposizione del diritto comunitario alla luce della direttiva CE 2000/78 interpretata dalla sentenza della corte di giustizia "Coleman2008", secondo la quale costituisce violazione del divieto di discriminazione in ragione della disabilità. In più l'estensione della deroga di cui al comma 5 può rientrare nel citato DL 1428 job act
4° Congedi Parentali Ripartizione oraria dei congedi parentali	ripartizione oraria dei congedi, fruizione part-time frazionato: sono praticabili in via contrattuale
5° Estendere le tipologie prioritarie per la concessione del part time: figli in età prescolare, necessità di assistere anziani, disabili, malati, assistenza figli fra i 3 e i 10 anni. Attualmente fino a 3 anni	
6° Istituzione Part time di emergenza	
7° Istituzione Part time in uscita a fronte tutoraggio o "trasferimento di sapere" per un giovane assunto part time	
8° L'istituzione di una corsia d'accesso prioritario al part time ed alla mobilità per chi assiste disabili gravi	
9° Iniziative volte verso la conciliazione dei carichi di cura e di lavoro, configurabili come "servizi alla persona", es. nidi aziendali, baby parking az., baby-sitting a domicilio, servizi di sostegno per la cura di parenti anziani	non c'è problema giuridico, rientra nel punto 5 del DL 1428 job act
10° Flessibilità oraria con possibilità di diversificare i turni festivi e notturni, reperibilità e orari diurni, previa compatibilità organizzativa e senza oneri per l'azienda, es. co-working o lavoro ripartito dls 276 del 2003: 2 lavoratori assumono l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa	il co working ha una applicazione limitatissima, se la legge Biagi viene estesa alla PA allora potrebbe essere praticabile
11° Possibilità di fruizione ferie nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione già previsto dal Dlgs 66/2003, ma contestato dalle aziende per motivi di bilancio	l'annualità del godimento ferie è un principio costituzionale, la possibilità dei 18 mesi successivi è una facoltà del datore di lavoro ma come norma a proprio favore; si potrebbe renderla praticabile a favore del lavoratore in alcuni e giustificati casi di bisogni organizzativi di salute familiare