

Mi chiamo Giusy Ferreri, sono oculista specialista ambulatoriale presso l' ASP di Messina, e nel corso degli anni sono stata specialista ambulatoriale in varie Aziende in Italia, tra cui Bologna e per molti anni Milano.

Ho sempre desiderato entrare nella specialistica ambulatoriale, era il mio obiettivo da appena specializzata, per cui non mi sono posta mai alcun problema del mio eventuale futuro di madre.

Pertanto, non ho mai badato al nostro accordo collettivo nazionale (ACN) o alle eventuali differenze con altri contratti. Non ho mai badato fino ad un anno addietro, momento in cui sono rimasta incinta.

In quella circostanza alcune mie colleghe più grandi, entrate nella specialistica ambulatoriale molti anni prima di me, mi raccontarono la loro esperienza durante il periodo della gravidanza. Mi misi, perciò, a leggere attentamente ogni minimo dettaglio del nostro accordo, mi confrontai con tantissimi Sindacati in Italia attraverso innumerevoli telefonate e, a distanza di 14 mesi dal parto, posso tirare le somme e affermare che la mia esperienza è stata positiva. Ho portato avanti molto serenamente la mia gravidanza e lo stesso vale per la maternità, e in tutti questi mesi mi sono sentita tutelata dal punto di vista lavorativo.

Molti punti del nostro contratto ACN rispetto agli anni passati sono cambiati e ad oggi sia la gravidanza che la gravidanza a rischio sono tutelate sia dall' Azienda di appartenenza che dall' Ente Previdenziale (ENPAM).

Infatti, in caso di gravidanza dal punto di vista economico l' Azienda di appartenenza corrisponde l'intero trattamento economico goduto in attività di servizio per le prime 14 settimane (circa 3 mesi e mezzo) ed i restanti periodi sono coperti, in caso di gravidanza a rischio, dall'Enpam. L' incarico in Azienda, durante la gravidanza, è mantenuto per 6 mesi continuativi (tali mesi non vengono conteggiati in caso di gravidanza a rischio).

La maternità è, invece, coperta totalmente dall' Ente Previdenziale. L'Enpam assicura un'indennità economica che copre i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi.

Pertanto, riassumendo, la specialista ha in totale 6 mesi di assenza dal servizio per gravidanza (è escluso l' eventuale periodo di gravidanza a rischio) di cui le prime 14 settimane sono pagate dall' Azienda di appartenenza, il resto dall' Enpam (gravidanza a rischio). La maternità invece viene pagata esclusivamente dall' Enpam secondo criteri reddituali. L'Enpam prevede inoltre un *Sussidio Bebè*, sussidio economico per le spese del primo anno di vita del bambino. Nell' ultimo ACN (triennio 2018-2021), approvato dalla Conferenza Stato-Regioni il 4 aprile 2024, sono state inserite interessanti e importanti novità per noi neomamme, che la sottoscritta ha avuto modo di seguire con grande interesse.

Tra le novità i punti fondamentali inseriti sono:

- Flessibilità oraria.

Per le lavoratrici madri di bambini fino a 3 anni di età l'Azienda deve tenere conto dell'esigenza e dell'eventuale flessibilità dell'orario di servizio. Lo specialista ambulatoriale spesso lavora in ambulatori lontani dalla residenza e difficili da raggiungere alle prime ore del mattino per una neomamma. Perciò la flessibilità oraria è un punto di essenziale importanza per noi neomamme.

- Permesso annuale retributivo.

Le mamme di bimbi fino ai 3 anni di età del figlio possono godere di una percentuale di permesso frazionata in ore aumentata del 30% (il permesso annuale per gli specialisti ambulatoriali può essere usufruito all'80% giornate intere e al 20% frazionate ad ore).

- Rimodulazione dell'orario di servizio.

L'azienda può valutare la possibilità, su richiesta della madre lavoratrice, di articolare l'orario di servizio per FAVORIRE l'allattamento dei figli fino al primo anno di età, nonché di *consentire alle stesse di usufruire di servizi già attivati per le madri dipendenti connessi sia alla maternità che alla prima infanzia dei figli.*

Questo punto non ha bisogno di ulteriori chiarimenti. È un punto importante per le neomamme lavoratrici poiché dà valore all'allattamento, fase delicata sia per la mamma che per la crescita del piccolo. E una donna, mamma e lavoratrice deve poter scegliere serenamente se allattare o non allattare il proprio figlio al seno. Questa sua scelta non deve essere assolutamente influenzata in alcun modo dall'attività lavorativa. E se la scelta è quella di allattare al seno la donna lavoratrice deve essere messa nelle condizioni lavorative di poterlo fare senza che ciò provochi disagi all'Azienda, a se stessa e soprattutto al neonato.

Tutto ciò è una questione non solo di tutela dei diritti che riguardano sia la mamma che il piccolo nato, ma anche di libertà di scelta che ogni neomamma dovrebbe avere e, soprattutto, di sostegno nella realizzazione dell'eventuale desiderio di allattare.

Dr.ssa Giuseppina Ferreri

Medico Oculista

Specialista Ambulatoriale

ferrerigiuseppina@gmail.com