



Roma, 13 Giugno 2018

*Al Dottor Alberto Oliveti  
Presidente Fondazione ENPAM*

*Al Dottor Giovanni Pietro Malagnino  
Vicepresidente Vicario Fondazione ENPAM*

*Ai Membri del Consiglio di Amministrazione  
Della Fondazione Enpam*

## **LE PROPOSTE DEI GIOVANI MEDICI PER UNA MAGGIORE TUTELA DEL DIRITTO DI GENITORIALITA'**

L'Associazione Italiana Giovani Medici ha iniziato un percorso di analisi, studio e formulazione di proposte, volto al superamento dei numerosi vulnus previdenziali che gravano quotidianamente sui Giovani Medici. Una professione sempre più a maggioranza femminile, accanto ad una crescente precarietà anche tra i medici, necessita di una maggiore attenzione verso tutto ciò che riguarda la genitorialità, per tutelare tutti quei giovani medici che si apprestano a diventare mamma e papà.

Molto si è fatto nel nostro Paese, sotto il profilo legislativo, per tutelare la salute dei lavoratori e, recentemente, per garantire il diritto alla maternità / paternità del lavoratore. Ma per quanto riguarda la popolazione medica, anche in considerazione della molteplicità dei profili contrattuali, si assiste ancora a numerosi colleghi che godono delle necessarie tutele.

Da ciò la scelta di sviluppare per primo la tematica attinente al Diritto alla Maternità ed alla Paternità, divisa su due punti:

- 1) Estensione del periodo di gravidanza a rischio da 6 mesi alla durata che si rende necessaria per i medici in formazione specialistica
- 2) Diritto alla Paternità per i giovani medici

### **GRAVIDANZA A RISCHIO**

*Estensione dell'indennità di gravidanza a rischio per le colleghe in formazione specialistica da sei mesi al periodo che si renda necessario*

La gravidanza costituisce un impedimento temporaneo superiore ai quaranta giorni lavorativi consecutivi per il quale si sospende il periodo di formazione specialistica che non è ridotto nella sua intera durata. (D.Lgs. n. 368/99, art 40 comma 3).

Per le colleghe in formazione specialistica le disposizioni in materia di tutela della gravidanza sono regolamentate anche dalla legge del 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni, in base alle quali la specializzanda può disporre di un congedo per maternità obbligatorio di 5 mesi (2 mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi dopo il parto) ed un congedo parentale facoltativo di 6 mesi per ogni gravidanza.

Per quanto concerne il trattamento economico, pari alla sola quota fissa, esso è corrisposto durante la maternità fino ad un periodo massimo di 12 mesi durante l'intero corso di specializzazione. Ulteriori assenze sono regolamentate dell'INPS e non sono retribuite.



Una specifica è costituita dall'indennità per gravidanza a rischio. Essa è disciplinata dall'art. 8 del Regolamento Enpam a tutela della genitorialità entrato in vigore il 14/02/2017 e può essere chiesta anche dalle specializzande che, per i periodi non retribuiti, hanno dovuto sospendere qualsiasi attività lavorativa a causa della stessa e per lo stesso periodo non hanno beneficiato dell'assegno di inabilità temporanea del Fondo della Libera Professione.

Essa spetta dal primo giorno in cui viene diagnosticata la gravidanza a rischio per un periodo massimo di 180 giorni, e comunque fino ai 60 giorni precedenti la data del parto per un assegno di 33,50 Euro al giorno (lordi e indicizzati).

Tuttavia l'indennità di gravidanza a rischio non può essere cumulata con altre prestazioni a cui si ha diritto ad altro titolo (per esempio inabilità temporanea o indennità di maternità stessa) e ciò pone una criticità fondamentale.

La lavoratrice in formazione specialistica in congedo obbligatorio per gravidanza a rischio potrebbe trovarsi nella condizione di inabilità per un periodo ben superiore ai 6 mesi. Si prenda il caso della lavoratrice con gravidanza a rischio (astensione obbligatoria di 7 mesi in base al singolo Ateneo) esposta a rischio lavorativo biologico (astensione di ulteriore 7 mesi). Questa dovrebbe usufruire di 14 mesi totali di congedo. Qualora si avvalsesse totalmente dei 12 mesi disponibili durante il corso di specializzazione non potrebbe beneficiare degli stessi né per una seconda gravidanza né nel caso si ammalasse nel periodo successivo alla gravidanza stessa (nel cui computo il D.Lgs. n. 368/99 include qualunque causa di sospensione lavorativa superiore ai quaranta giorni, quindi anche il congedo per malattia). Attingere ai solo sei mesi di indennità specifica regolamentati dall'ENPAM non sarebbe né possibile, percependo in ogni caso la quota fissa del compenso, salvo non fosse licenziata, né sufficiente (essendo solo sei mesi a fronte dei 14 necessari).

Si aprirebbe allora la possibilità di calcoli pindarici di spartizione ed integrazione dei mesi fra quelli tutelati dall'Ateneo a quelli regolamentati dall'ENPAM, con casi di misinterpretazione da parte delle singole Università.

A questo rischio reale di mancata copertura assicurativa da parte dell'Ateneo si aggiungerebbe il rischio di risoluzione anticipata di contratto per superamento del periodo massimo di comporta stabilito dall'articolo 37 comma 5 del D.Lgs. n. 368/99.

Ciò mette in luce una situazione di discriminazione fra la gestante in buone condizioni di salute e quella in condizione di malattia e rischio di aborto. Pertanto si chiede

***l'estensione del periodo di indennità di gravidanza a rischio da 6 mesi alla durata necessaria, debitamente documentata. Lo si chiede senza la necessità dello status di mancata retribuzione che impirebbe la risoluzione anticipata del contratto di formazione specialistica.***

## **DIRITTO ALLA PATERNITÀ'**

*Tempestiva applicazione del diritto al congedo di paternità per tutti i Giovani Medici (Specializzandi; Corsisti in Medicina Generale, Neolavoratori assunti con partita I.V.A.; dipendenti e liberi professionisti).*

Con la riforma "Fornero", nell'ottica di favorire la parità di genere e la cultura della condivisione dei compiti di cura dei figli, è riconosciuto il diritto ai lavoratori padri di richiedere quattro giorni consecutivi di assenza dal lavoro senza decurtazione dello stipendio e di richiedere il congedo di paternità anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma (D.Lgs. n. 80/2015).

Il congedo di paternità è un periodo di astensione lavorativa da parte del padre nei casi di morte o grave infermità della madre e nei casi in cui il figlio sia stato abbandonato dalla madre o affidato esclusivamente al padre. Il padre ha diritto a tale congedo anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma (D.Lgs. 80/2015).

La durata complessiva del congedo di paternità è pari a quello di maternità o pari alla sua parte residua, nel caso in cui la madre ne abbia già usufruito.

La c.d. Legge Fornero (L. n. 92/2012) stabiliva che anche il papà ha diritto a quattro giorni di congedo fruibili entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. I primi due giorni risultavano obbligatori e si aggiungevano al



congedo materno; il terzo ed il quarto giorno erano invece alternativi al congedo della madre (se il padre ne usufruiva la madre avrebbe dovuto ridurre di due giorni i cinque mesi di congedo).

Nel 2018 il “bonus papà” è passato da 2 a 5 giorni (4 obbligatori più 1 facoltativo) ed è stato ulteriormente chiarito che l’agevolazione spetta ai neo-padri anche adottivi e affidatari.

Il congedo di paternità va computato nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti (ivi compresi tredicesima mensilità, ferie ecc.); va considerato come periodo lavorativo ai fini della progressione di carriera; dà diritto ad un’indennità pari all’80% della retribuzione per tutta la durata del congedo (salvo nei casi di contrattazione collettiva del comparto di appartenenza che prevedono trattamenti più favorevoli).

Essendo la disciplina rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, ai privati dipendenti, ai lavoratori parasubordinati, nonché a quelli con contratto di apprendistato ed ai soci di società cooperative; in relazione alle numerose sentenze ed ai recenti orientamenti, soprattutto europei, che equiparano la figura del Medico Specializzando a quella del Dirigente Medico per quanto riguarda i trattamenti di natura non economica (orario di lavoro, copertura assicurativa, etc), si chiede

***l'immediata applicazione del diritto al congedo di paternità per tutti i Medici Specializzandi, Corsisti in Medicina Generale, Neolavoratori assunti con partita I.V.A. presso qualsivoglia struttura sanitaria e liberi professionisti.***

Partendo da tali aspetti, che saremmo lieti poter approfondire anche personalmente nelle prossime settimane, auspichiamo pertanto di poter avviare un dialogo produttivo al fine di poter tutelare la salute e i diritti di maternità / paternità dei Giovani Medici.

Il Segretariato Italiano Giovani Medici  
(S.I.G.M.)