

D.Lgs. 368/99

I medici che accedono alle Scuole di Specializzazione beneficiano di un contratto di formazione specialistica, disciplinato dal D.Lgs. 368/99 e successive modificazioni. L'art. 40 comma 1 del D.Lgs. 368/99 recita "L'impegno richiesto per la formazione specialistica è pari a quello previsto per il personale medico del Servizio sanitario nazionale a tempo pieno, assicurando la facoltà dell'esercizio della libera professione intramuraria."

Ai medici specializzandi è corrisposto un trattamento economico composto da una quota fissa ed una variabile. La quota fissa è pari a 22.700,00 € lordi per ciascun anno. La quota variabile è pari a 2.300,00 € annui lordi per i primi due anni di corso, 3.300,00 € annui lordi per gli anni di corso successivi. Gli emolumenti percepiti attraverso il contratto sono esenti dall'Imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) e non imponibili Irap. La Finanziaria 2006 (art. 1, comma 300) ha disposto, a decorrere dall'anno accademico 2006/2007, l'iscrizione alla *Gestione Separata INPS*, dei medici con contratto di formazione specialistica.

La stessa normativa prevede la possibilità di periodi di sospensione delle attività formative, successivamente recuperabili, a mezzo di una proroga del contratto per un numero di giorni pari al numero di giorni di assenza da recuperare.

Secondo quanto disposto dall'art. 40 comma 5, durante i periodi di sospensione viene corrisposta la sola quota fissa del trattamento economico, mentre nei periodi di recupero viene corrisposto l'intero importo. Il periodo massimo di sospensione previsto durante tutto il corso di specializzazione è pari a 12 mesi.

Assenze dei medici in formazione specialistica

Assenze giustificate "ferie"

"Non determinano interruzione della formazione, e non devono essere recuperate, le assenze per motivi personali, preventivamente autorizzate salvo causa di forza maggiore, che non superino trenta giorni complessivi nell'anno accademico e non pregiudichino il raggiungimento degli obiettivi formativi". In tali casi non vi è sospensione del trattamento economico (D.Lgs. 368/99 art. 40 comma 4).

Sono quindi previsti 30 giorni di assenza giustificata durante l'anno accademico, impropriamente definiti giorni di ferie. Tutte le assenze diverse dalla malattia giustificata inferiore a 40 giorni (matrimonio, nascita figlio, lutto, permessi per gravi motivi, ecc.) rientrano in questa tipologia di assenza.

Sospensione del corso di studi

Le uniche sospensioni previste sono relative a periodi di malattia, maternità, congedo parentale. Per la sospensione relativa ad un periodo di prova previsto da eventuale contratto di assunzione vanno richiesti chiarimenti al MIUR.

Assenze per malattia

L'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 368/99 stabilisce che "Gli impedimenti temporanei superiori ai quaranta giorni lavorativi consecutivi per servizio militare, gravidanza e malattia, sospendono il periodo di formazione, fermo restando che l'intera sua durata non è ridotta a causa delle suddette sospensioni. Restano ferme le disposizioni in materia di tutela della gravidanza di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, nonché quelle sull'adempimento del servizio militare di cui alla legge 24 dicembre 1986, n. 958, e successive modificazioni".

Pertanto i periodi di sospensione per malattia superiori a 40 giorni, devono essere interamente recuperati. Secondo quanto disposto dall'art. 40 comma 5, durante i periodi di sospensione viene corrisposta la sola quota fissa del trattamento economico, mentre nei periodi di recupero viene corrisposto l'intero importo. Il periodo massimo di sospensione previsto durante tutto il corso di specializzazione è pari a 12 mesi.

Assenze per maternità

Per le specializzande in gravidanza si applica il D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni, pertanto sono previsti:

- il congedo per maternità obbligatorio di 5 mesi;
- il congedo parentale facoltativo di 6 mesi;
- riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore giornaliere per l'allattamento, fino al compimento dell'anno di età del nascituro

Il periodo di formazione non può essere inferiore a quello previsto dalla legge, pertanto i periodi di sospensione devono essere interamente recuperati a partire dal giorno successivo a quello di scadenza del contratto. Ciò comporta il naturale differimento del conseguimento del diploma per un numero di giorni pari all'assenza complessiva. Per il recupero del periodo di allattamento si dovrà considerare 1/3 del numero totale dei giorni.

Durante i periodi di assenza viene corrisposta la sola quota fissa del trattamento economico, mentre nei periodi di recupero viene corrisposto l'intero importo, come previsto dall'art. 40 comma 5 del D.Lgs. 368/99.

Non deve essere recuperato il periodo di congedo obbligatorio per maternità o la sospensione per malattia che ricade al di fuori della scadenza del rapporto di lavoro.

Il recupero dei periodi di sospensione

Poiché la formazione specialistica non può essere interrotta, il recupero dell'assenza complessiva non può differire dal giorno successivo alla scadenza del contratto, che viene dunque prorogato, pena la risoluzione dello stesso. E' pertanto necessaria l'attestazione del Direttore della Scuola/Presidente del Comitato Ordinatore, da presentare alla U.O., che comprovi la regolare continuità del periodo formativo dello specializzando.

Durante il periodo di recupero viene corrisposto l'intero importo del trattamento economico.

Non è possibile lavorare per più di 38 ore settimanali allo scopo di terminare in anticipo il periodo di recupero. Il contratto viene prorogato di un numero di giorni pari al numero di giorni di assenza da recuperare.

Cosa succede se si supera il periodo massimo di assenze da recuperare

Secondo quanto disposto dall'art. 37 comma 5 del D. Lgs. 368/99 il superamento del periodo massimo di comporto, pari a 12 mesi, è causa di risoluzione anticipata del contratto.

Cosa succede se, per una seconda maternità, si supera il periodo massimo di comporto di 12 mesi

In caso di gravidanza il superamento del periodo di assenza massimo non comporta la risoluzione anticipata del contratto, in quanto vale la legge sulla tutela della maternità (D.Lgs. 151/01) e tutti i diritti e gli obblighi che ne conseguono.

Il trattamento economico, pari alla sola quota fissa, è corrisposto solo per il periodo di assenza massimo di 12 mesi durante tutto il corso di specializzazione; le ulteriori assenze aggiuntive per gravidanza sono previste per quanto esposto sopra, ma non sono retribuite. Per assenze oltre l'anno subentra l'INPS.

Se ad esempio per la precedente gravidanza l'assenza è stata pari ad 11 mesi (5 mesi di congedo per maternità obbligatorio + 6 mesi di congedo parentale), per la seconda gravidanza il trattamento economico viene corrisposto solo per il primo mese di assenza dei 5 di maternità obbligatoria previsti per legge. Anche l'eventuale congedo parentale facoltativo, se usufruito, non è retribuito.

I periodi di assenza andranno però recuperati interamente, quindi nell'ipotesi di voler usufruire dei 6 mesi di congedo parentale facoltativo anche per la seconda gravidanza, si dovrà recuperare un periodo totale di 22 mesi per il raggiungimento della specializzazione.