

Pubblico Impiego – Orario Sanità Pubblica

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI UDINE 10.11.2004
(estensore Benvegnù)

Impiego Pubblico – Sanità – Patto di prova – computo – servizio effettivamente prestato – non comprende soli i giorni lavorativi – giornate di effettivo lavoro – comprende i soli giorni lavorativi.
Articolo 15 CCNL SANITA' PUBBLICA

Un lavoratore, dopo aver partecipato ad un concorso pubblico, era assunto, in data 4.3.1998, da un'azienda ospedaliera in qualità di operatore professionale collaboratore (infermiere professionale). In base al contratto collettivo del comparto sanità pubblica, era stabilito un periodo di prova pari a sei mesi di servizio effettivamente prestato. Con delibera del 23.12.1998, notificata al lavoratore nei primi giorni di gennaio 1999, era deciso lo scioglimento del rapporto per mancato superamento del periodo di prova in base all'articolo 15 del citato CCNL del comparto sanità.

Il lavoratore impugnava il recesso, ritenendo che all'atto del licenziamento, il periodo di prova fosse già decorso. Si costituiva l'azienda ospedaliera sostenendo come in realtà, il periodo di prova non si fosse esaurito all'atto del licenziamento, in quanto avrebbero dovuto considerarsi a tal fine i soli giorni di effettivo lavoro. La posizione assunta dall'azienda ospedaliera si reggeva sul dato contrattuale dato dall'articolo 15 del CCNL che considerava testualmente ai fini del compimento del periodo di prova il solo servizio effettivamente prestato.

Il Tribunale di Udine in merito al problema generale del computo del periodo di prova, richiama l'univoco orientamento giurisprudenziale (da ultimo cassazione 24.12.1999 n. 14538) che stabilisce come l'espressione "effettivo servizio" non debba intendersi a differenza della diversa espressione "lavoro effettivo" come riferita alle sole giornate lavorative.

Per tale motivo, il Tribunale di Udine ha ritenuto che il patto di prova sia proseguito anche per il periodo nel corso del quale, il lavoratore era stato assente per motivi diversi dalla malattia (congedo ordinario, permessi, riposi compensativi di festività). Ne derivava pertanto la prosecuzione del rapporto oltre il periodo stabilito per l'espletamento del patto di prova e la possibilità di licenziare il dipendente, di cui era ordinata la reintegra, esclusivamente per giusta causa e giustificato motivo.