



Pronto, avvocato?
rispondono i consulenti legali
Anaa Assomed

Ho intenzione di dimettermi dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono tenuto a dare un preavviso?

Per quanto riguarda le dimissioni, la disciplina contrattuale (art. 39, del CCNL 5.12.1996) stabilisce che il dirigente assunto a tempo indeterminato deve fornire un preavviso di tre mesi. Tale termine decorre dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese (art. 39, co. 3). La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per

il periodo di mancato preavviso. L'azienda, infatti, ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato (art. 39, co. 4). È invece rimessa alla volontà delle parti (azienda e dirigente) la definizione di un accordo per la rinuncia o per la riduzione del periodo di preavviso.

Sono un dirigente assunto a tempo indeterminato che sta espletando il periodo di prova. Posso richiedere un'aspettativa per incarico durante il periodo di prova?

In caso di assunzione con incarico a tempo determinato presso altra azienda ospedaliera, il dirigente di ruolo ha diritto ad ottenere un'aspettativa non retribuita per tutta la durata del rapporto a termine (art. 10, co. 8, lett. b), Ccnl integrativo 10.2.2004). La concessione di tale aspettativa prescinde dal superamento del periodo di prova in essere presso l'amministrazione di appartenenza, in quanto la normativa

contrattuale non prevede una esplicita limitazione in tal senso - al contrario di quanto avviene, ad esempio, per l'istituto della mobilità volontaria tra aziende (v. art. 20, Ccnl 8.6.2000). In tal caso, durante l'aspettativa, il periodo di prova resta sospeso e riprenderà a decorrere dal momento del rientro del dirigente a completamento del restante intervallo di valutazione.

Lavoro su cinque giorni settimanali: è possibile fruire del congedo parentale in modo frazionato ogni settimana dal lunedì al venerdì, senza computare le giornate di sabato e domenica?



Affinché non vengano computati nel periodo di congedo parentale i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Al riguardo, la disciplina contrattuale della dirigenza medica precisa che *"i periodi di assenza per congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice"*

(art. 15, comma 2, lett. e) del Ccnl 10.2.2004). In altri termini, la frazionabilità va intesa nel senso che tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di congedo parentale deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro, per cui le giornate del sabato (per l'orario su 5 giorni settimanali) e della domenica non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa, viceversa, i giorni festivi e i sabati non lavorativi ricompresi tra i due intervalli di congedo andranno conteggiati.