

ASPETTATIVA: l'esercizio del diritto va in ogni caso contemperato con l'esigenza del datore di lavoro pubblico

ORDINANZA DEL GIUDICE DEL LAVORO (Tribunale di Trapani) DEL 13/02/2017

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un medico di un'azienda sanitaria siciliana, che aveva già fruito di un periodo di aspettativa (ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 10.02.2004, così come modificato dall'art. 24 del CCNL 3.11.2005), per aver ottenuto un incarico a tempo determinato da altra azienda sanitaria, a seguito della proroga di quest'ultimo incarico ha chiesto un prolungamento della prima aspettativa non retribuita per motivi di lavoro.

Di fronte al diniego della sua richiesta il sanitario si è rivolto al Giudice del lavoro (Tribunale di Trapani) chiedendo di ordinare alla sua Asl di concedere l'aspettativa per tutta la durata dell'incarico conferitogli dall'altra azienda sanitaria.

Il Giudice del lavoro ha respinto il ricorso del sanitario, osservando che, le norme contrattuali, prevedendo che al dipendente a tempo indeterminato possa essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine, stipulato con la stessa o con altra Asl, attribuiscono all'amministrazione un potere discrezionale, il cui esercizio è subordinato all'insussistenza di ragioni aziendali incompatibili con l'assenza temporanea del lavoratore, di concedere l'aspettativa in tutti i casi in cui essa è consentita (a sostegno della decisione il Tribunale di Trapani ha richiamato la sentenza della Cassazione civile, Sezione lavoro, dell'11.3.2015, n. 4878).

Nella fattispecie il Giudice del lavoro, in relazione al provvedimento di rigetto dell'azienda sanitaria siciliana, ha rilevato che tale provvedimento appare motivato e idoneo ad individuare le specifiche ripercussioni sull'attività assistenziale derivanti dall'assenza del dirigente ove gli venisse concessa la proroga dell'aspettativa, motivazioni supportate dal parere negativo espresso dal responsabile della U.O. di appartenenza del ricorrente dal quale emerge la specifica copertura d'organico, nonché le ulteriori criticità determinate dalle concrete esigenze di gestione del personale in servizio presso la specifica U.O., anche in punto di organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto della normativa sull'orario di lavoro e di concessione di permessi e ferie arretrate, e conseguenti ripercussioni sui connessi servizi di assistenza erogati all'utenza.

In altri termini il Giudice del lavoro ha rilevato che l'amministrazione abbia adeguatamente spiegato come la temporanea assenza del ricorrente per fruire il proprio diritto di aspettativa inciderebbe in concreto sull'attività assistenziale e sui livelli essenziali di assistenza (Lea) dell'unità operativa cui è addetto.

Ribadito che l'esercizio del diritto di aspettativa va in ogni caso contemperato con l'esigenza del datore di lavoro pubblico, il quale può motivatamente negarlo per preminenti esigenze organizzative, il Giudice del lavoro ha quindi respinto il ricorso del sanitario.