

Ai fini dell'applicazione dell'art.14-bis, comma 9. Del CCNL del 6.7.1995, introdotto dall'art.3 del CCNL del 13.5.1996, come modificato dall'art.20 del CCNL del 14.9.2000, il diritto alla conservazione del posto da parte dell'ente di provenienza deve essere assicurato al dipendente dimissionario per la durata contrattuale del periodo di prova presso il nuovo ente come formalmente stabilita (due, quattro o sei mesi) oppure occorre tenere conto anche dell'eventuale prolungamento del suddetto periodo di prova conseguente al sopravvenire di cause di sospensione del rapporto di lavoro (e del periodo di prova) nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art. 14-bis, comma 9, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.20, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 dispone che “ *Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.....* ”.

Ad avviso della scrivente Agenzia, sulla base di una interpretazione secondo principi di correttezza e buona fede della suddetta clausola contrattuale, il diritto alla conservazione del posto sussiste a favore del lavoratore interessato, presso l'ente di provenienza, per tutta l'effettiva durata del periodo di prova e non solo per il tempo, teorico, contrattualmente previsto per il suddetto periodo di prova presso l'amministrazione di nuova assunzione.

Infatti, non si rinvencono specifiche motivazioni giuridiche idonee a giustificare diverse modalità di computo del periodo di prova in relazione alla circostanza che lo stesso sia prestato presso l'ente di provenienza oppure presso una diversa altra amministrazione.

Pertanto, la garanzia per il dipendente si protrae fino a che il periodo di prova presso la nuova amministrazione non si sia completamente ed effettivamente concluso.