

Il TAR del Lazio dubita della compatibilità con il diritto comunitario della normativa nazionale che, nel caso dei ricercatori universitari, disciplinati dall'art. 24 comma 3, lettera a), della legge n. 240/2010, vieta la conversione del rapporto di lavoro di detti dipendenti da rapporto a tempo determinato a rapporto a tempo indeterminato. Con l'ordinanza del 3 aprile 2019, n. 4336, sono state rimesse alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea le questioni pregiudiziali indicate in motivazione, ai sensi dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

Si riportano di seguito alcune argomentazioni del Tar Lazio nella sopra citata ordinanza n. 4336 per rimettere la questione di cui al titolo alla corte di giustizia UE.

Nei casi di illegittimo ricorso al contratto a tempo determinato il legame tra il divieto di conversione ed il risarcimento del danno per violazione di norme imperative sulle assunzioni risulta condurre ad effetti tali da privare gli interessati di una tutela efficace, così come la previsione di nullità del rapporto di cui allo stesso articolo. Infatti, in applicazione dell'art. 36, d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente si trova privo del contratto di lavoro (che non viene convertito) e destinatario di un mero risarcimento.

Per tutto quanto su ricordato, la normativa interna riporta, all'evidenza, ad effetti assai lontani da quelli auspicati dalla clausola 5 dell'accordo quadro di cui alla direttiva 199970.

Persino la medesima sentenza della Corte di cassazione a Sezioni Unite su richiamata afferma che "la compatibilità comunitaria del regime differenziato per i dipendenti a termine delle pubbliche amministrazioni, quanto alla preclusione che non consente la conversione del rapporto da tempo determinato in tempo indeterminato deve comunque rispettare il PRINcipio dell'equivalenza e quello dell'effettività e dissuasività della reazione dell'ordinamento interno a situazioni di abuso nel ricorso al contratto a termine e quindi della tutela approntata in favore del dipendente pubblico".

Equivalenza, effettività e dissuasività rispetto alle quali, per quanto detto, l'art. 36 conduce in direzione diametralmente opposta.

L'art. 36, d.lgs. n. 165 del 2001, al comma 2, prima parte, prevede che le amministrazioni pubbliche possano stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui per esse ne sia prevista l'applicazione, come accade proprio per i ricercatori universitari di cui all'art. 24 comma 3 lettera a) della legge n. 240/2010; e soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35; il medesimo comma, poi, richiama il rispetto delle condizioni di cui all'art. 19 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015.

Il comma 5 dell'art. 36, invece, si palesa come norma altrettanto preclusiva della conversione, in quanto pone la tassativa prescrizione secondo cui in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni.

(In conclusione) Qualora non fossero state poste le preclusioni alla conversione del rapporto di cui alle norme appena citate, il ricercatore ..., avendo sottoscritto un contratto a tempo determinato di durata complessiva pari a cinque anni (comprensivo di durata di base triennale e di proroga biennale) in assenza delle comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (che l'Università ... non allega in giudizio) di cui parla l'art. 36 in questione, avrebbe diritto alla conversione del contratto, protrattosi per oltre trentasei mesi.

(Fonte: www.giustizia-amministrativa.it ; A. Massimo, www.quotidianogiuridico.it 12-04-19)

