

Disciplina privata sulla conversione

Il ricorso a contratti flessibili nelle Pa è previsto dal Dlgs 165/2001, articolo 36, comma 1.

Al comma 2 si stabilisce però che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. E l'articolo 97 della Costituzione prevede che l'accesso alla Pa avvenga via pubblico concorso. Queste norme combinate fra loro sono state poste dalla giurisprudenza (Corte costituzionale 13 marzo 2003, n. 89) alla base del divieto di conversione dei rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato, anche se stipulati contro legge.

La disciplina per i contratti a tempo determinato è dettata dal Dlgs 368/2001. Il decreto attua la direttiva europea 1999/70/CE e non fa distinzioni fra pubblico e privato. A causa dell'alto numero di precari si è posta la questione dell'applicabilità *tout court* del Dlgs 368/2001 anche alla Pa. Il decreto, infatti, è successivo al Dlgs 165/2001, ma la giurisprudenza ha ritenuto prevalente quest'ultimo. La Corte Ue, affrontando un caso greco, il 4 luglio scorso (sentenza C-212/04), si era espressa in senso aperturista soste-

nendo che non è corretto prevedere nella Pa un divieto assoluto di conversione di tali contratti. Con le due pronunce del 7 settembre scorso (C-53/04; C-180/04), però, la Corte affrontando un caso italiano ha statuito che l'articolo 36, comma 2, del Dlgs 165/2001, prevedendo norme imperative sulla durata e sul rinnovo dei contratti a tempo, nonché il diritto al risarcimento del danno per il lavoratore, "prima facie" sembra soddisfare i requisiti richiesti della direttiva Ue.

Tuttavia, per adeguare norme nazionali ed europee, sarebbe opportuno un divieto assoluto di proroga di contratti a termine per le medesime esigenze e con lo stesso ente. Prima ancora però il legislatore dovrebbe dare il buon esempio evitando di prorogare i contratti a tempo determinato. E il Governo dovrebbe ricordare di aver sollevato (con successo) la questione di costituzionalità per una legge regionale umbra che riservava dei posti a favore di chi aveva svolto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Fr. Ma. Gr.



www.ilsolito24ore.com/norme

Le sentenze europee sul tema

Resta aperto il nodo-rimborsi

di Massimiliano Atelli *

Anche i dati contenuti nel recente Rapporto dell'Osservatorio sull'attuazione della strategia di Lisbona (in Italia il rapporto fra pubblico impiego e popolazione attiva arriva al 20%), confermano che il dibattito in corso sul pubblico impiego non è un affare di (sola) politica interna.

I problemi sono soprattutto due: l'irrazionale distribuzione fra le amministrazioni pubbliche del personale già in servizio e, sul fronte del reclutamento, il ritardo accumulato nel dotare anche la Pa della possibilità di ricorrere alle forme di lavoro flessibile e poi il loro abuso.

Sul primo punto, è stata in particolare la stentata partenza della mobilità (solo di recente divenuta un istituto cogente) a lasciare finora insolta la questione; dal secondo punto di vista, varicordato che la delimitazione degli interessi gestiti dalle strutture pubbliche, se rende ancor oggi necessario lo strumento concorsuale di cui all'articolo 97 della Costituzione (che anzi denota tendenze

espansive: si veda Corte costituzionale, sentenza 29/2006), rende opportuno il ricorso, in via cumulativa, alle forme di lavoro flessibile, anche per soddisfare piccoli contingenti.

C'è poi, evidentemente, il problema della spesa. Secondo le statistiche, essa cresce per il personale già in servizio e finisce per rendere difficilmente sostenibile l'onere di nuove assunzioni. Di qui il "blocco delle assunzioni", che ha però finito con l'accentuare una tendenza ad abusare, talora, delle forme di lavoro flessibile, inclusi i rapporti a tempo determinato, consulenze eccetera. L'abuso, dove praticato, è sfociato in particolare nella serietà del rapporto a tempo determinato (spesso, senza corso), oppure nel "mascheramento" da incarichi di consulenza o di studio di comuni rapporti di lavoro dipendente.

Il fenomeno ha rapidamente assunto proporzioni preoccupanti, e la logica emergenziale ha condotto all'introduzione di norme che individuano con estrema precisione i casi in cui le forme di lavoro flessibile sono utilizzabili e introducono a

carico dei trasgressori forme di responsabilità perseguibili dinanzi alla Corte dei conti. È in questo articolato quadro che si inseriscono due recenti decisioni (del 7 settembre 2006) della Corte di giustizia che, in linea di principio, stabiliscono che una normativa nazionale (articolo 36 del Dlgs 165/2001) che escluda in caso di abuso dei contratti a termine la loro trasformazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non contrasta con il diritto comunitario (direttiva 1999/70/CE), sempre che tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata a evitare e, se del caso, a sanzionare detto utilizzo abusivo.

L'indirizzo fatto proprio «in linea di principio» dalla Corte non risolve però uno dei principali problemi: quale soglia quantitativa rende il «risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative», previsto dal citato articolo 36, la «misura effettiva» pretesa dai giudici di Lussemburgo a favore (in via alternativa) del precario di lungo corso?

* Magistrato della Corte dei conti