

**VERTENZA RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO DELLE UNIVERSITA' E  
INIZIATIVA LEGALE PER GLI ASSEGNISTI DI RICERCA:**

a cura dell'Ufficio Legale Nazionale FLC CGIL

---

**BREVI PREMESSE**

La presente nota ha come finalità quella di fornire alcune informazioni rispetto alla vertenza che la FLC CGIL intende intraprendere a tutela dei ricercatori a tempo determinato delle università.

Il Tar Lazio, con apposita ordinanza n. 4336/2019 ha rimesso in Corte di Giustizia i seguenti quesiti:

- 1) *Se pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro di cui alla Direttiva 28 giugno 1999 "Direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato" intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", anche alla luce del principio di equivalenza, osti a che una normativa nazionale, quale quella di cui agli articoli 29 comma 2 lett. d) e comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e 36 comma 2 e comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, precluda per i ricercatori universitari assunti con contratto a tempo determinato di durata triennale, prorogabile per due anni, ai sensi dell'art. 24 comma 3 lett. a) della legge n. 240 del 2010, la successiva instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato;*
- 2) *se, pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro di cui alla Direttiva 28 giugno 1999....anche alla luce del principio di equivalenza, osti a che una normativa nazionale, quale quella di cui agli artt. 29 comma 2 lett. d) e comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e 36 comma 2 e comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sia applicata dai giudici nazionali dello Stato membro interessato in modo che il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro è accordato alle persone assunte dall'amministrazione pubblica mediante un contratto di lavoro flessibile soggetto a normativa del lavoro di natura privatistica, ma non è riconosciuto, in generale, al personale assunto a tempo determinato da tale amministrazione in regime di diritto pubblico, non sussistendo (per effetto delle su citate disposizioni nazionali) un'altra misura efficace nell'ordinamento giuridico nazionale per sanzionare tali abusi nei confronti dei lavoratori;*
- 3) *se, pur non sussistendo un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo*

*indeterminato, la clausola 5 dell'accordo quadro della Direttiva 28 giugno 1999 ..... osti a che una normativa nazionale, quale quella di cui all'art. 24, commi primo e terzo, della legge 30.12.2010 n. 240, che prevede la stipulazione e la proroga, per complessivi 5 anni (tre anni con eventuale proroga per due anni), di contratti a tempo determinato fra ricercatori ed università, subordinando la stipulazione a che essa avvenga "nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti", ed altresì subordinando la proroga alla "positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte", senza stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se la stipulazione e il rinnovo di siffatti contratti rispondano effettivamente ad un'esigenza reale, se essi siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tal fine, e comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti, non risultando così compatibile con lo scopo e l'effetto utile dell'accordo quadro.*

Si rappresenta, che la FLC CGIL ha ottenuto dal medesimo Tar il riconoscimento della legittimità ad intervenire nel suddetto procedimento e ciò consentirà di partecipare attivamente alla discussione della causa in Corte di Lussemburgo rispetto alla quale siamo in attesa di comunicazioni in merito alla data di udienza.

\*\*\*

## **INDICAZIONI OPERATIVE PER COLORO CHE INTENDONO PROSEGUIRE CON LA VERTENZA**

### ➤ **Quale tipo di ricorso**

Con il ricorso si provvederà ad impugnare tutti gli atti emanati dal Ministero e/o assunti dall'Università che non consentono di accedere alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Prima di avviare il ricorso, l'interessato dovrà spedire apposita istanza - che sarà messa a disposizione dalla FLC - alla propria Università di appartenenza.

### ➤ **Chi potrebbe aver interesse alla vertenza:**

Il ricorso sarà proposto soltanto per gli iscritti e riguarderà le seguenti tipologie di personale:

- Ricercatori che hanno superato 36 mesi di servizio con contratti di lavoro a tempo determinato;
- Ricercatori con un unico contratto di lavoro a tempo determinato di tipo A.
- Ricercatori che hanno superato 36 mesi di servizio avendo contratti a tempo determinato e altri contratti flessibili.

Il ricorso sarà proposto soltanto dopo attenta valutazione della documentazione che sarà inviata dall'interessato.

Al personale che invierà la manifestazione di interesse saranno inviate le istruzioni ed il materiale per avviare la vertenza.

- **I ricorsi potranno essere collettivi soltanto in presenza di identità di situazioni sostanziali e processuali. Diversamente, il ricorso sarà proposto individualmente.**
- **Modalità operative per chi ha manifestato interesse alla vertenza.**

Coloro che manifesteranno interesse alla vertenza dovranno compilare la scheda informativa da inviare al seguente indirizzo di posta elettronica: [restiamoincontratto@flcgil.it](mailto:restiamoincontratto@flcgil.it) e subito dopo l'invio riceveranno la documentazione utile per avviare la vertenza, ivi compresa l'istanza da inoltrare presso la propria università. Non appena l'ateneo risponde all'istanza il ricorrente dovrà fornire tale atto alla sede territoriale e universitaria dell'FLC CGIL e trasmessa via mail all'indirizzo di posta [restiamoincontratto@flcgil.it](mailto:restiamoincontratto@flcgil.it)

**La scheda informativa può essere compilata anche presso le sedi territoriali e universitarie dell'FLC CGIL.**

- **Scadenze**

La scheda di adesione dovrà essere inviata entro il **27 luglio 2019 alle ore 14.**

- **La documentazione richiesta:**

La documentazione da mettere a disposizione:

- 1) **Scheda di adesione compilata e sottoscritta;**
- 2) **Contratti di lavoro (contratti a tempo determinato, assegno di ricerca, ecc);**
- 3) **Copia dell'istanza che bisognerà inviare alla propria università con relativa ricevuta di ritorno (se la spedizione avviene a mezzo pec sarà sufficiente la ricevuta di consegna)**
- 4) **Documento di identità**
- 5) **Consenso al trattamento dei dati personali [documento da inviare agli interessati che dovranno restituire firmato].**

- **Costi**

Il ricorso sarà predisposto solo per gli iscritti al sindacato FLC CGIL. Il costo individuale per la presentazione del ricorso è di **€ 208,86 oltre iva e cpa per un totale di euro 265,00.**

**La sottoscrizione dell'iscrizione all'FLC CGIL può avvenire presso le sedi sindacali territoriali e universitarie.**

Tale importo dovrà essere versato alle coordinate indicate nella scheda informativa soltanto dopo la valutazione eseguita dal legale sulla fattibilità del ricorso.

A tale importo bisognerà aggiungere la quota di contributo unificato che il Tar Lazio richiede nella misura di euro 325,00 per ciascun ricorso. Saranno esonerati coloro che risultano in possesso di un reddito familiare inferiore ad euro 34.481,46.

Quindi, se il ricorso dovrà essere proposto individualmente, l'interessato non sarà tenuto al versamento del contributo unificato soltanto se in possesso di un reddito familiare inferiore alla somma sopra indicata e, a tal fine dovrà compilare un'autocertificazione utilizzando un modello che gli sarà fornito.

Nei ricorsi collettivi, la quota di contributo unificato pari ad euro 325,00 sarà divisa per ciascun aderente al ricorso non esente.

..ooOoo..

**Iniziativa legale per i titolari di assegno di ricerca.**

La FLC CGIL, riguardo alla questione inerente ai titolari di assegni di ricerca presso le università italiane che da diversi anni espletano la propria attività di ricerca, ha ritenuto di dover ricorrere al Comitato Europeo dei Diritti Sociali del Consiglio d'Europa il quale ha il compito di monitorare e assicurare la garanzia e il rispetto delle disposizioni della Carta Sociale Europea, che insieme alla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo completa il sistema di riconoscimento dei diritti dell'uomo. In particolare la Carta Sociale Europea riconosce e garantisce i diritti sociali ed economici le cui previsioni assumono diretta efficacia nell'ordinamento interno quale norma interposta idonea a integrare il parametro costituzionale dell'art. 117, primo comma, Cost..

Le decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali sono dichiarative e la Corte Costituzionale ne ha più volte riconosciuto l'autorevolezza in ordine alla violazione delle disposizioni della Carta.

Su queste basi, le autorità nazionali sono tenute ad adottare apposite misure per dare loro efficacia nell'ordinamento giuridico interno ed i tribunali nazionali possono dichiarare illegittima o disapplicare la normativa nazionale coinvolta se dichiarata non conforme alla Carta dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali.

➤ **Chi potrebbe aver interesse alla procedura legale**

Tutti coloro che abbiano avuto almeno un assegno di ricerca successivamente alla data del 28 agosto 2015 e che abbiano maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di assegno di ricerca, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni.

Possono altresì aderire coloro i quali abbiano maturato il triennio di anzianità lavorativa anche con contratti annuali di tipologia diversa (ad esempio, co.co.co.)

➤ **Modalità operative per chi ha manifestato interesse alla procedura legale e costi**

Coloro che intendono sostenere tale iniziativa possono aderire tramite mail all'indirizzo di posta [restiamoincontratto@flcgil.it](mailto:restiamoincontratto@flcgil.it) oppure rivolgendosi presso le sedi locali e universitarie dell'FLC CGIL. Sarà cura dell'FLC CGIL fornire la scheda informativa nella quale saranno indicate tutte le modalità, i termini e gli atti da predisporre.

La compilazione e l'invio della scheda informativa può essere trasmessa via mail all'indirizzo di posta elettronica [restiamoincontratto@flcgil.it](mailto:restiamoincontratto@flcgil.it) oppure compilata e consegnata presso le sedi locali e universitarie dell'FLC CGIL. Potranno aderire a tale azione gli iscritti al sindacato e la quota da versare corrisponderà ad euro 55,00, onnicomprensiva dell'iscrizione annuale al sindacato e il contributo per il ricorso.

La sottoscrizione dell'iscrizione all'FLC CGIL avviene presso le sedi sindacali territoriali e universitarie.

Il primo step è l'invio di una diffida per mancata stabilizzazione al proprio ateneo. Non appena l'ateneo risponde alla diffida il ricorrente dovrà fornire tale atto alla sede territoriale e universitaria dell'FLC CGIL e trasmessa via mail all'indirizzo di posta [restiamoincontratto@flcgil.it](mailto:restiamoincontratto@flcgil.it).