

E' possibile la sospensione del contratto di lavoro a tempo determinato per motivi di famiglia (aspettativa) avanzata da due ricercatori sanitari?

L'art. 1, comma 4, del CCNL in oggetto prevede che a tale personale, "...per gli istituti non espressamente richiamati, fatte salve le esclusioni di cui all'art. 7, si applicano le disposizioni del CCNL comparto sanità del 21.5.2018 nonché le altre disposizioni contrattuali ancora applicabili ai sensi dell'art. 99 dello stesso CCNL.”.

Pertanto, in merito all'aspettativa per motivi di famiglia, che non è oggetto di specifica esclusione, richiesta da ricercatori sanitari assunti a tempo determinato, si applica il tutt'ora vigente art. 12 del CCNL integrativo del 20.9.2001 del personale comparto sanità il quale fa riferimento solo al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale norme contrattuali si possono ritenere del tutto conformi al principio di non discriminazione il quale secondo la Direttiva europea e, conseguentemente, secondo la legislazione nazionale di recepimento è applicabile “sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine” (art.6 del D.Lgs. 368/2001).

E ciò è proprio il caso dell'istituto dell'aspettativa. Infatti, nel settore pubblico, il ricorso alla tipologia lavorativa del tempo determinato consente di assumere personale per “esigenze temporanee ed eccezionali”. Pertanto, la fruizione di periodi di aspettativa, anche senza retribuzione, si porrebbe in evidente contrasto con tali esigenze potendo comportare il mancato o molto ridotto utilizzo della prestazione lavorativa del dipendente assunto a tempo determinato.