

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

Il presente contributo trae spunto da una recentissima sentenza del Tribunale di Venezia, sezione Lavoro (Sent. n. 3/2017)^[1], relativa alle pretese di alcuni collaboratori ed esperti linguistici (CEL), che avevano stipulato vari contratti a tempo determinato col medesimo Ateneo (poi assunti a tempo indeterminato), e rivendicavano alcuni diritti, essenzialmente patrimoniali, asseritamente lesi dal susseguirsi di contratti a tempo determinato e una disparità nel trattamento economico. Trattandosi di una sentenza di primo grado, la decisione non può considerarsi definitiva.

Superata l'eccezione formale iniziale, correttamente posta dall'Ateneo, la decisione affronta due aspetti interessanti: la discriminazione nella progressione economica a causa dei contratti a tempo determinato; la non adeguatezza del trattamento economico dei CEL rispetto alla prestazione svolta che, secondo i ricorrenti, avrebbe dovuto portare a ricevere il trattamento economico dei professori associati a tempo definito o, in subordine, ai ricercatori universitari a tempo pieno o, in subordine, ai ricercatori universitari a tempo definito.

1. Riguardo al primo punto, il Giudice ha ritenuto non evidente alcuna discriminazione atteso che nell'ordinamento italiano non vi è un diritto del lavoratore (privato) ad accedere a incrementi stipendiali legati all'anzianità di servizio. Comunque, dalle risultanze istruttorie, era emersa l'insussistenza della discriminazione poiché nel CCI del 2011 per i CEL era previsto un trattamento accessorio legato all'esperienza maturata sia con contratti a tempo indeterminato e sia con contratti a tempo determinato. Del resto, diversamente dai lettori di madre lingua, per i CEL la retribuzione (era ed) è rimessa alla contrattazione collettiva^[2] cosicché una corretta contrattazione di ateneo ha consentito il rispetto dei principi comunitari in materia.

2. Riguardo al secondo punto, nella controversia sono state affrontate le tematiche tipiche di qualificazione della prestazione lavorativa dei CEL. Secondo il Giudice, nel caso in esame i CEL hanno svolto mansioni proprie e non mansioni riconducibili a quelle dei professori/ricercatori universitari. Tra l'altro, il Regolamento di ateneo specificava che ai CEL erano assegnate attività di "esercitazione frontale" oltre che di elaborazione e aggiornamento del materiale didattico, partecipando anche alle prove d'esame e provvedendo al rilascio delle attestazioni/certificazioni. ICEL svolgono funzioni accessorie e complementari nell'insegnamento delle lingue straniere, non sono titolari di corsi e poi non svolgono attività di ricerca scientifica (essenziale nella prestazione di docenti e ricercatori). Il Giudice rimarca il fatto che l'attività dei CEL sia un'attività di insegnamento, per la quale è necessario un bagaglio di conoscenze e competenze, ma specifica che tale attività non è simile a quella prevista dall'ordinamento per i docenti/ricercatori universitari.

Nella sentenza viene dato risalto all'orientamento giurisprudenziale che ritiene non sussistere – nel lavoro privato (e dunque anche in quello pubblico privatizzato) – il diritto alla parità di trattamento ([Sent. Cass. civ. Sez. lavoro, n. 16015/2007](#))^[3] ma sussistere il mero divieto di assegnare trattamenti economici non previsti dalla contrattazione collettiva (V. art. 45 del Dlgs. n. 165/2001 e smi^[4]). Sul punto, è il caso di dire che la Corte di Cassazione ha variamente interpretato l'articolo 45 citato e, in altre occasioni, non ha ritenuto del tutto assente il principio di parità di trattamento (V. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. n. 9738/2016^[5]) o ne ha dato una lettura parzialmente diversa (V. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. n. 4971/2012^[6]).

[1] Si ricorda che questo Ufficio studi ha già trattato una questione molto simile nel 2016 con uno specifico [documento](#).

[2] V. il [D.L. 21 aprile 1995, n. 120](#), convertito con modificazioni nella [L. 21 giugno 1995, n. 236](#) (con la quale è stata conservata la validità degli atti e provvedimenti adottati e sono stati fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base dei D.L. non convertiti). Con questa disciplina si è stabilito che le Università possono assumere, compatibilmente con le risorse disponibili nei propri bilanci, collaboratori ed esperti linguistici di madre lingua in possesso di laurea o titolo universitario straniero adeguato alla funzione da svolgere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovvero, per esigenze temporanee, con contratto a termine. In particolare, l'art. 4 ha così disposto:

1. *A decorrere dal 1 gennaio 1994, le università provvedono alle esigenze di apprendimento delle lingue e di supporto alle attività didattiche, anche mediante apposite strutture d'ateneo, istituite secondo i propri ordinamenti.*

2. *In relazione alle esigenze di cui al comma 1, le università possono assumere, compatibilmente con le risorse disponibili nei propri bilanci, collaboratori ed esperti linguistici di lingua madre in possesso di laurea o titolo universitario straniero adeguato alle funzioni da svolgere, e di idonea qualificazione e competenza, con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo indeterminato ovvero, per esigenze temporanee, a tempo determinato. Fino alla stipulazione del primo contratto collettivo l'entità della retribuzione, il regime di impegno e gli eventuali obblighi di esclusività sono stabiliti dal consiglio di amministrazione delle università, attraverso la contrattazione decentrata con le rappresentanze sindacali rappresentative dei collaboratori ed esperti linguistici.*

3. *L'assunzione avviene per selezione pubblica, le cui modalità sono disciplinate dalle università secondo i rispettivi ordinamenti. Le università, nel caso in cui si avvalgano della facoltà di stipulare i contratti di cui al comma 2, hanno l'obbligo di assumere " prioritariamente i titolari dei contratti di cui al [D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382](#), art. 28 in servizio nell'anno accademico 1993-1994, nonché quelli cessati dal servizio per scadenza del termine dell'incarico, salvo che la mancata rinnovazione sia dipesa da inidoneità o da soppressione del posto. Il personale predetto, ove assunto ai sensi del presente comma, conserva i diritti acquisiti in relazione ai precedenti rapporti.*

4. *Le università procedono annualmente, sulla base di criteri predeterminati dagli organi competenti secondo i rispettivi ordinamenti, alla verifica dell'attività svolta. La continuità del rapporto di lavoro è subordinata al giudizio sulla verifica dell'attività svolta con riguardo agli obblighi contrattuali. Resta fermo che la riduzione del servizio deliberata dai competenti organi accademici costituisce per l'università giustificato motivo di recesso.*

5. *Il D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, art. 28 è abrogato.*

[3] Massima: Non esiste nel nostro ordinamento un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito dei rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, posto che l'art. 36 Cost. si limita a stabilire il principio di sufficienza ed adeguatezza della retribuzione prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva e che l'art. 3 Cost. impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, non anche nei rapporti interprivati; sicché, la mera circostanza (priva di ulteriori specificazioni) che determinate mansioni siano state in precedenza affidate a dipendenti cui il datore di lavoro riconosceva una qualifica superiore, è del tutto irrilevante per il dipendente al quale, con diversa e inferiore qualifica, siano state affidate le stesse mansioni (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva escluso potesse riconoscersi la qualifica di dirigente ad un impiegato di primo livello, correttamente inquadrato, in base alla contrattazione collettiva di settore, nella proprio qualifica, pur avendo ommesso di considerare la circostanza - ribadita a fondamento del (rigettato) motivo di ricorso per cassazione - che all'ufficio affidato alla responsabilità dell'impiegato era stato in precedenza preposto personale con la qualifica dirigenziale). (Rigetta, Trib. Roma, 30 Settembre 2003).

[4] *Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.*

2. *Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.*

3. *I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

a) *alla performance individuale;*

b) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*

c) *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

3-bis. *Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.*

4. *I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.*

5. *Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del DPR 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.*

[5] Massima: Nell'ambito del rapporto di pubblico impiego in caso di passaggio del personale da un'amministrazione all'altra, il mantenimento del trattamento economico collegato al complessivo status posseduto dal dipendente prima del trasferimento opera nell'ambito e nei limiti della regola del riassorbimento in occasione dei miglioramenti di inquadramento e di trattamento economico riconosciuti dalle normative applicabili per effetto del trasferimento, dovendosi contemperare, in assenza di una specifica previsione normativa, il principio di irriducibilità della retribuzione, con quello di parità di trattamento dei dipendenti pubblici stabilità dall'art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

[6] Massima: Il principio secondo il quale le amministrazioni pubbliche devono garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale opera nell'ambito del sistema d'inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva, di guisa che, vietando trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli ivi previsti, non vieta ogni trattamento differenziato nei confronti di singole categorie di lavoratori, ma soltanto trattamenti contrastanti con singole previsioni normative.