

Tribunale di Cassino – sez. lavoro
Sentenza 29 novembre 2013

Svolgimento del processo – motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 9.12.2008 M.D.C.R., premesso di avere lavorato prima con contratto a termine (e relative proroghe/rinnovi), quindi con contratto di somministrazione alle dipendenze dell'Università di Cassino come collaboratore ed esperto linguista della lingua spagnola, si rivolgeva all'adito Tribunale chiedendo dichiararsi - in applicazione del D.Lgs. n. 368 del 2001 - la nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro già in essere con l'ente convenuto, e per l'effetto accertare e dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro per 500 ore annue a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di efficacia iniziale del primo contratto (2.5.2005); chiedeva, altresì, accertarsi ai sensi dell'art. 36 Cost., l'insufficienza e inadeguatezza della retribuzione percepita, in applicazione dei parametri rivenienti dall'art. 38 D.P.R. n. 382 del 1980, così come previsto ex D.L. n. 2 del 2004, ovvero, in subordine, accertarsi l'assenza della contrattazione di Ateneo in tema di disciplina del trattamento economico dei collaboratori esperti linguisti, per effetto delle declaratorie comunitarie di illegittimità della pertinente normativa italiana, con conseguente riconoscimento del diritto della ricorrente alla retribuzione "a regime" con il trattamento economico del ricercatore confermato a tempo definito comprensivo della progressione biennale in classi e scatti di anzianità.

A sostegno delle domande, deduceva innanzitutto la illegittimità delle clausole appositive dei termini, ovvero delle relative procedure di rinnovo/proroga, perché carenti di esplicite e riscontrabili causali giustificatrici, nonché, più in generale, lesive dei principi ex D.Lgs. n. 368 del 2001; rivendicava altresì la costituzione ab initio di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato, stante la specialità della figura lavorativa dei c.d. CEL, estranea al canonico rapporto di pubblico impiego e ai divieti di stabilizzazione sanciti per tale ambito dall'art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001; sotto distinto profilo, previo dettagliato excursus della normativa italiana sui lettori universitari e delle evoluzioni legislative recanti adeguamento alle pronunce di illegittimità del giudice comunitario, lamentava

l'assoluta inadeguatezza della remunerazione percepita, in relazione alla qualità della didattica svolta, chiedendo applicarsi il parametro retributivo individuato nel D.L. n. 2 del 2004 (così come conv. in L. n. 63 del 2004).

Si costituiva in giudizio l'Università convenuta, che rispetto alla tematica dei contratti a termine, evidenziava la riconducibilità della relativa stipula alle contingenti carenze di personale CEL per la lingua spagnola ed alle connesse esigenze didattiche, coordinate e gestite da apposito Centro Linguistico di Ateneo, richiamando apposita delibera del C.d.A., che autorizzava l'avvio delle procedure sostitutive, esplicitando, a suo parere, le ragioni (organizzative o sostitutive, nonché tecnico-giuridiche) sia di ricorso al primo contratto, sia di relativa proroga; quanto al richiesto adeguamento stipendiale ex art. 36 Cost., valorizzava l'estraneità delle mansioni attoree a funzioni e finalità didattiche, nonché la mera valenza "collaborativa" e di supporto all'apprendimento delle lingue straniere, ex art. 51 CCNL Università 1994/1997 e in una cornice di puntuale predefinizione degli obiettivi e di supervisione del c.d. CLA e del Consiglio docenti del singolo corso di laurea.

Concludeva, quindi, per il rigetto delle avverse domande.

Integratosi il contraddittorio e definito il tema di lite, assunta la prova orale in ordine a contenuti e modalità di svolgimento del rapporto a termine, la causa è pervenuta all'odierna udienza per discussione, previa concessione di termine per note illustrative; all'esito, è stata pronunciata sentenza, di cui si è data pubblicazione nelle forme di legge.

1. Seguendo la stessa impostazione della ricorrente e per ragioni di ordine logico-sistematico, deve innanzitutto esaminarsi la questione di nullità/illegittimità del termine apposto al contratto del 2.5.2005 e del relativo rinnovo/proroga.

E' incontrovertito fra le parti, ed emerge in via documentale, che in data 2.5.2006 l'Università e la ricorrente sottoscrivevano un "contratto individuale di lavoro subordinato, di diritto privato, a tempo determinato".

Dalla disamina testuale dell'atto, si apprende (cfr. art. 1) che il contratto intendeva regolare un rapporto subordinato a tempo

determinato con le condizioni e le modalità indicate in premessa, che ne formano parte integrante, fermo restando le ulteriori norme dei CCNL vigenti, mentre le ulteriori disposizioni contrattuali disciplinano espressamente, ovvero per relationem, la durata del rapporto, la retribuzione, l'imputazione della spesa e l'oggetto della prestazione.

Quanto alle premesse, le stesse si limitano a dare atto del positivo superamento della selezione pubblica indetta "per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo dell'Università degli Studi di Cassino", e a richiamare gli estremi di alcune fonti normative o pattizie (in particolare, il D.Lgs. n. 165 del 2001; il CCNL del comparto università 1998-2001, sub art. 19; il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 ed in particolare l'art. 10 comma 7, lett. B) che esclude le limitazioni quantitative dei contratti a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo; da ultimo, l'estratto della Delibera del Consiglio del Centro Linguistico di Ateneo del 5.10.2004).

Ciò premesso, è noto come la disciplina generale sul contratto a termine (vigente *ratione temporis* ed applicabile alla specie) sia recata dal citato D.Lgs. n. 368 del 2001, attuati con la Direttiva 1999/70/CE sull'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato: tale fonte, espressamente abrogativa della L. 18 aprile 1962, n. 230 e delle ulteriori disposizioni di legge con esso incompatibili (cfr. art. 11), individua le ipotesi nelle quali può legittimamente apporsi un termine di durata al contratto di lavoro, stabilendo le modalità formali di apposizione del termine e i casi nei quali, invece, la stessa sia vietata, nonché disciplinando proroga ed effetti scaturenti dalla scadenza del termine, e regolando la successione di eventuali, plurimi rapporti a termine.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 368 del 2001 prevede, poi, le esclusioni e le normative specifiche, tra le quali non ricadono formalmente i rapporti di lavoro alle dipendenze di PP.AA. (quale pacificamente deve ritenersi, ex art. 1 D.Lgs. n. 165 del 2001, l'ente convenuto). Più precisamente, il comma 7, lett. b) della citata disposizione - l'unica espressamente richiamata nel contratto in esame - stabilisce che Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi: ... b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità.

La fattispecie può dunque ritenersi attratta nel campo operativo del D.Lgs. n. 368 del 2001. con la conseguenza che il controllo di legittimità di quel termine deve confrontarsi con le disposizioni e i principi di quella fonte normativa e, in primis, con la possibilità di ricorrere alla formula del tempo determinato ci fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, e con l'inefficacia di quel termine, laddove la sua apposizione non risulti direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 (cfr. art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001. rispettivam. commi 1 e 2 nella formulazione vigente *ratione temporis*).

Poiché, dunque, il ricorso a quella tipologia contrattuale, a pena di inefficacia, si legittima solo a fronte di specifiche ragioni da specificare per iscritto (salvo ipotesi marginali e residuali non ricorrenti nella specie), la giurisprudenza di legittimità è concorde nell'esigere dal datore di lavoro l'individuazione puntuale e circostanziata - al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto-, delle circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, si da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa (cfr. Cass. civ. lav. n. 10033/2011).

In altri termini, la previsione normativa che esige la specificazione delle ragioni giustificatrici del termine si traduce nell'onere, gravante sul datore di lavoro, di indicare in modo sufficientemente dettagliato (Cass. civ. lav. n. 1931/2011) le cause della "temporaneità" nelle sue componenti identificative essenziali (contenuto, portata spazio-temporale e ... circostanziale, Cass. civ. lav. n. 2279/2010), così da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata e il relativo controllo di effettività, dovendosi ritenere tale scelta in linea con la direttiva comunitaria 1999/70/CE e dell'accordo quadro in essa trasfuso (Cass. civ. lav. n. 1931/2011), dovendosi precisare - in linea con gli autorevoli chiarimenti del giudice di legittimità - che la "specificazione può

risultare anche indirettamente nel contratto di lavoro e da esso "per relationem" ad altri testi scritti accessibili alle parti" (v. Cass. 1-02-2011, n. 2279).

Ciò posto, dalla disamina letterale del contratto non è dato evincere alcuna specifica ragione giustificatrice del ricorso al termine, né in via diretta né per relationem ad altre fonti normative o collettive, di cui le parti si diano atto in sede negoziale: quel contratto, infatti, non esplicita le intrinseche causali dell'apposizione del termine, ma si limita laconicamente a riportare l'esito della selezione pubblica, bandita per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo, e a trascrivere gli estremi di alcune norme, incluso il D.Lgs. n. 368 del 2001 e il menzionato art. 10 comma 7 lett. b).

Elementi, questi, del tutto astratti e generici e inadatti a consentire sia al lavoratore in sede di stipula, sia in sede di vaglio giudiziale, le ragioni per le quali l'amministrazione dovesse avvalersi delle prestazioni lavorative di un dipendente a termine. Non deve invero dimenticarsi che, a mente del medesimo D.Lgs. n. 368 del 2001 (art. 1), di regola il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, integrando dunque questa tipologia contrattuale la regola, e il ricorso al termine l'eccezione.

Né è possibile risalire anche solo per relationem, all'individuazione di quella causale, perché a tanto non sopperisce l'indicazione (nelle "premesse" di quel testo contrattuale) di alcune fonti dell'autonomia collettiva o del D.Lgs. n. 368 del 2001, né il richiamo all'estratto di Delibera del c.d. CLA del 15.10.2004: quelle fonti e quei documenti, infatti, vengono semplicemente "elencati" nel corpo delle premesse senza valorizzare alcun più puntuale nesso con le vicende assuntive della R., rimanendo dunque "asettiche" rispetto alla fattispecie concreta, né potendo assolvere a quell'onere di rigorosa specificazione (restrittivamente inteso dalla giurisprudenza).

A ciò si aggiunga che la mera "trascrizione" di alcuni estremi normativi appartiene alla sezione "visto", a mo' di excursus normativo o sintesi delle fonti pattizie, mentre - già da un esame "sistematico" dell'atto e del suo articolato - non reca alcun elemento da cui desumere che in quei richiami normativi dovessero "compendiarsi" le ragioni di apposizione del termine; e in ogni caso, come visto, anche a voler ipotizzare che l'individuazione della causale del termine risiedesse in quelle "premesse", la stessa sarebbe

del tutto inidonea nella sua estrema genericità, equivalendo di fatto a mancata specificazione delle ragioni, ai fini del cit. art.1, comma 2.

Nemmeno può ritenersi che quell'onere sia stato assolto con il mero riferimento testuale alla delibera del CLA del 5.10.2004, poiché il contratto individuale di lavoro non estrapola o richiama alcuna previsione idonea a concretizzare le contingenti di ricorso al termine, e comunque non ne spiega la specifica attinenza all'assunzione della R.; né risulta altrimenti che quella delibera fosse allegata materialmente al contratto o da intendersi ivi integralmente "riportata" e trascritta, a fini di "motivazione".

Nulla di più preciso può trarsi dall'esame del contratto, che difetta già sul piano formale di un paragrafo o articolo dedicato alle sue causali giustificatrici, ma dà solo implicitamente atto - nel richiamare quel testo normativo - che la sua sottoscrizione avveniva ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001.

E' vero, poi, che le "premesse" sono richiamate nell'art. 1 come parte integrante del medesimo contratto, ma le stesse - al di là di fonti normative, richiamate in linea generale - fanno esclusivo riferimento all'indizione e superamento di quella procedura di selezione pubblica, per non meglio precisate "esigenze" del CLA.

Nemmeno in corso di causa la resistente ha del resto valorizzato quell'estratto di delibera del 5.10.2004 (cfr. le premesse dell'atto), prospettandone l'idoneità ad "integrare" il contratto e ad imprimergli - pur se indirettamente - la necessaria causale del termine.

A ben vedere, la resistente ha esclusivamente fatto leva su una delibera del Consiglio di Ateneo del 19.11.2004, per radicarvi un tacito richiamo alle ragioni organizzative e sostitutive richieste dal D.Lgs. n. 368 del 2001, e sostenere il corretto operato dell'amministrazione.

Ebbene, a tali rilievi è facile replicare che:

a) già su un piano meramente testuale e formale, nessun riferimento a quella Delibera ed alle sue giustificazioni si rinviene nel contratto a termine, né potrebbe compiersi un salto logico in tal senso, dal mero richiamo alla procedura di selezione pubblica, con la

conseguenza che nemmeno sotto tale profilo l'obbligo di motivazione può dirsi adempiuto per relationem;

b) la resistente non ha allegato, né comprovato o comunque chiesto di dimostrare, che la lavoratrice fosse altrimenti edotta delle ragioni di "reintegro" e sostituzione di un'unità di personale presso il Centro linguistico di Ateneo, fermo restando che in ogni caso - per pacifico approccio giurisprudenziale -, qualora già un vaglio "formale" sull'osservanza dei requisiti ex art. 1, D.Lgs. n. 368 del 2001 dia esito negativo, non consentendo il riscontro di una causale giustificatrice, resterebbe preclusa al giudice qualsiasi ulteriore indagine sul concreto andamento dei fatti (in particolare, sulla dinamica antecedente all'instaurazione del rapporto). Verrebbe pertanto a cadere, perché inconferente, qualsiasi rilievo sulla presunta conoscibilità o conoscenza aliunde, in capo al lavoratore, dei contingenti motivi sottesi all'assunzione a tempo determinato.

In altri termini, anche solo la mera possibilità di conoscenza di una simile circostanza, resterebbe superata, in via dirimente, da un dato formale, e cioè dalla sua mancata esplicitazione per iscritto, contestuale alla stipula del contratto. Nella specie, risulta che solo in memoria difensiva la resistente abbia precisato la ricorrenza di una ragione "sostitutiva" e di reintegro per contingente, ma indilazionabile carenza di organico.

Da ultimo, a fronte di quella presunta causale "sostitutiva", nemmeno potrebbe ritenersi che sopperisse all'onere di motivazione il mero richiamo all'art. 10, comma 7 lett. b), il quale si limita semplicemente ad esentare su un piano "quantitativo" la possibilità di ricorso al contratto a termine per ragioni sostitutive, ma nulla aggiunge in punto di "motivazioni" contingenti, dunque lascia del tutto fermo l'onere di puntuale e dettagliata esternazione delle ragioni che conducano ad una simile scelta contrattuale.

Ebbene, a fronte di una specifica doglianza sul punto della parte ricorrente - che oltre a lamentare il difetto di causale, ha evidenziato l'assoluta inidoneità, all'uopo, del richiamo formale al cit. art. 10, comma 7 lett. b), anche in relazione agli ulteriori contratti posti, in essere - sulla parte resistente incombeva l'onere di indicare e dimostrare compiutamente la concreta ricorrenza di quella ragione giustificatrice, e cioè di esplicitare i motivi di ricorso a quella tipologia contrattuale.

In giudizio, l'amministrazione resistente si è limitata ad evocare la richiamata Delibera del Consiglio d'Ateneo del 29.11.2004, enfatizzandone la conferenza alla fattispecie, o comunque a sottolineare la contingente "esigenza di sopperire alla carenza di personale CEL per la lingua spagnola - divenuta oltremodo grave", e la connessa "urgenza" di assumere altra unità di personale CEL a termine, urgenza che nel suo "permanere" avrebbe legittimato una proroga biennale del contratto ed infine - accompagnandosi alla "indifferibile esigenza di assicurare il completamento dei corsi di lingua" - un'ulteriore proroga sino al termine dell'anno accademico (31.10.2008).

Ebbene, la mera ragione "sostitutiva" valorizzata in corso di causa, e non meglio desumibile (nemmeno per relationem, come visto) dai contratti, nemmeno si è riempita di contenuto e credibilità alla luce della complessiva dinamica negoziale.

Anzi, già su un piano formale quella presunta temporaneità si scontra con il dato (documentale e pacifico) della reiterazione costante e ininterrotta delle assunzioni a termine della ricorrente (per la durata di oltre tre anni, cui faceva seguito, da ultimo, il ricorso al modulo della somministrazione per agenzia esterna), da cui emerge la natura tutt'altro che "transeunte" delle asserite ragioni sostitutive, e la grave persistenza di scoperture di personale CEL.

Pertanto, la ratio sostitutiva evidenziata nella Delib. 29 novembre 2004, quand'anche fosse stata effettivamente calzante alla fattispecie ed evocata nel contratto individuale di lavoro, scontrerebbe una contraddizione in termini, poiché quell'utilizzazione di manodopera a termine veniva disposta per far fronte non ad una situazione temporalmente circoscritta e contingente, bensì ad esigenze permanenti, radicate e "indifferibili" (come rappresenta la stessa resistente in memoria difensivi) di apprendimento della lingua e di supporto alla didattica (cfr. art. 5 del contratto del 2.5.2006).

In tal senso milita chiaramente lo stesso iter contrattuale posto in essere con la ricorrente, che ne denota una stabile utilizzazione per il realizzo di obiettivi didattici ordinali e pressoché persistenti: al riguardo, non s'ignora che l'attuale comma 1, art. 1 D.Lgs. n. 368 del 2001 (secondo cui Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato) è stato inserito dall'art. 1, comma 39 L. n. 244 del 2007 (dunque successivamente alla stipula del

contratto de quo), ma quella modifica è pur sempre sintomatica della ratio legis che in linea generale deve presiedere all'apposizione di un termine e, dunque, dell'intrinseco carattere di strumentalità o provvisorietà di quella tipologia di lavoro, rispetto alla "regola" sancita dal tempo indeterminato).

A supporto di tali rilievi appare oltremodo significativo che l'art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001 (recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, dunque astrattamente applicabile alla specie, in disparte le più approfondite e successive considerazioni sulla qualifica del rapporto) vigente *ratione temporis*, imponga alle pubbliche amministrazioni, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, di assumere personale esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35, laddove il ricorso a forme "contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" è ammesso soltanto per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali.

Fermi questi rilievi, che concordemente militano per l'inefficacia del ricorso al termine, la sequenza contrattuale posta in essere appare ulteriormente illegittima sotto il profilo della violazione dell'art. 4, cit. D.Lgs. n. 368 del 2001, posto che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; nel caso di specie, invece, la proroga (giunta effettivamente senza soluzione di continuità rispetto alla scadenza del primo contratto) è analogamente sprovvista di idonee e puntuali indicazioni in ordine alle ragioni oggettive prescritte dalla norma, salvo rinviare apoditticamente ad una nota del Presidente del CLA del 29.3.2006 (cfr. sezione "visto" del contratto del 2.5.2006) ed all'asserito permanere delle esigenze che hanno determinato il ricorso a quello specifico modulo contrattuale: nota, questa, di cui non emerge traccia documentale agli atti, e che in ogni caso nemmeno la resistente ha in qualche modo valorizzato per esplicitare le ragioni del suo operato.

Sul punto, è appena il caso di aggiungere che l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro (cfr. il predetto art. 4, comma 2), e che l'amministrazione anziché "recuperare" in corso di causa un livello di concretezza estraneo ai contratti, si è limitata ad invocare genericamente la grave persistenza delle necessità didattiche del CLA (il che in realtà viene implicitamente a confermare la permanenza, a distanza di anni, di un fabbisogno ordinario e indifferibile di analoga prestazione lavorativa, di regola sopperibile con lo schema del tempo indeterminato).

Da ultimo, il complessivo iter contrattuale contravviene - come denunciato dalla ricorrente - alla stessa disciplina tracciata in tema di contratti a termine dall'art. 5, D.Lgs. n. 368 del 2001, vigente *ratione temporis* (prima della novella della L. n. 92 del 2012) secondo cui: 3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Nella fattispecie, è invero documentato che al contratto prorogato e scaduto in data 2.5.2008 (dunque totalizzando l'esatta durata massima di 36 mesi prevista dal legislatore per il ricorso al termine), faceva seguito, in data 12.5.2008 - dunque prima dei 20 giorni previsti dalla citata disposizione - la stipula di ulteriore "proroga" (cfr. art. 1 del menzionato contratto), con termine al 31.10.2008.

Non colgono quindi nel segno le difese della resistente (cfr. in particolare pp. 13-14 della memoria) sull'applicabilità del regime transitorio di cui alla L. n. 244 del 2007, in quanto per ammissione dello stesso ente convenuto, l'eventuale deroga al limite dei 36 mesi (ex art. 1 comma 43 della predetta L. finanziaria) consentirebbe ai contratti a termine già pendenti di esplicare la propria efficacia sino alla naturale scadenza. Nello specifico, però, il contratto è effettivamente proseguito sino alla data del 2.5.2008, data in cui si è dunque totalizzato il raggiungimento dei 36 mesi, e solo in seguito è stata posta in essere una nuova fattispecie contrattuale.

In definitiva, il difetto formale di giustificazione del termine rinvenibile sin dal primo contratto (oltre agli ulteriori profili formali

di violazione sin qui rassegnati) induce a ritenere illegittima la clausola appositiva dello stesso, con la conseguenza che - in applicazione dei generali principi civilistici sull'invalidità parziale del contratto e di etero-integrazione della disciplina contrattuale - quella carenza travolge ogni successiva fattispecie negoziale posta in essere, e che fra le parti deve dichiararsi instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dal 2.5.2005, non trovando applicazione - per come meglio si vedrà in prosieguo - le preclusioni derivanti dall'art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001.

Anche il successivo contratto di somministrazione che vedeva l'Università come utilizzatrice deve intendersi caducato e nullo per difetto di causa, essendosi perfezionato in epoca in cui fra le parti già pendeva un rapporto di lavoro subordinato, perfettamente valido ed efficace e da ritenersi del tutto preminente e rispondente alle reali intenzioni negoziali della ricorrente, rispetto ad un espediente contrattuale a termine come l'utilizzazione temporanea di manodopera (cfr. doc. 6 fascicolo ricorrente).

A quella declaratoria di illegittimità consegue che, imprimendo il primo "contratto" la matrice di un rapporto lavorativo subordinato alla prestazione (in virtù della sua conversione), sul suo oggetto e previsioni deve modularsi tutta la successiva dinamica negoziale, in termini di orari e mansioni: ne deriva che quel rapporto deve intendersi incardinato non solo a tempo indeterminato, ma della durata di 500 ore annue e per l'espletamento di mansioni di collaboratore linguistico di madre-lingua spagnola.

A ciò si aggiunga che - se il ricorso al contratto a termine, nei rapporti "alle dipendenze" con la P.A. (sia in generale di "lavoro" che di "impiego" privatizzato in senso stretto, cfr. arti. 1 e 36 D.Lgs. n. 165 del 2001) si legittima a fronte di esigenze transeunti ed eccezionali, non potendo invece supplire a carenze sistematiche e "ordinarie", come quelle indiziate nella fattispecie dallo stesso, reiterato ricorso alla figura professionale della R. - non solo l'esternazione di tali "esigenze" esula dai contenuti del contratto, ma in giudizio l'amministrazione non ha fornito alcuna prova che, alla luce di quella specifica posizione lavorativa, sussistessero esigenze straordinarie o comunque temporanee, e tantomeno ha chiesto di offrirne evidenza, non avanzando alcuna richiesta istruttoria in tal senso.

I precedenti rilievi assorbirebbero ogni ulteriore livello di indagine, ma in questa sede la peculiarità delle vicende contrattuali pacificamente intercorse fra le parti e la reiterazione del ricorso alla manodopera della ricorrente non può esimere lo scrivente, per completezza, dal rilevare come lo stesso permanere delle ragioni "sostitutive" - quand'anche specificamente inserite o debitamente richiamate per relationem nel contratto - avrebbe smentito in termini quei requisiti di "temporaneità" a cui di regola sottende la sottoscrizione di un contratto di lavoro fra un'Università e un esperto collaboratore linguista, a mente del D.L. n. 120 del 1995.

Non può invero dubitarsi che quella fattispecie contrattuale, pur iscrivendosi nella disciplina del D.Lgs. n. 368 del 2001 relativamente ai requisiti formali del ricorso al termine, a livello sostanziale vedeva affidare alla R. una ben precisa attività lavorativa - sia pure di stampo integrativo ed accessorio-, strumentale alle "esigenze di apprendimento" della lingua spagnola e di ausilio/supporto alle connesse attività didattiche.

Pertanto, se è vero che spetta al potere officioso del giudice qualificare giuridicamente una domanda, a prescindere dalla prospettazione e dal nomen juris offertone dalla parte, per inquadrare correttamente la fattispecie non può prescindersi dall'"oggetto" di quella prestazione lavorativa, e dalla pacifica assegnazione alla R. di un "posto" di "collaboratore ed esperto linguistico di lingua spagnola, per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo dell'Università degli Studi di Cassino".

Pertanto, benché il contratto non faccia espressa menzione della più ampia cornice normativa a cui, ex D.L. n. 120 del 1995 deve improntarsi la gestione delle "esigenze di apprendimento delle lingue e di supporto alle attività didattiche, anche mediante apposite strutture d'ateneo, istituite secondo i propri ordinamenti", la ricostruzione dei rapporti negoziali inter partes e le conseguenze derivanti dall'illegittima apposizione del termine deve anche tener conto della pregnante qualifica "professionale" attribuita alla R. e delle coerenti mansioni di supporto didattico, calandosi nelle peculiarità del sistema normativo sulle figure dei c.d. ex lettori o collaboratori esperti linguisti.

Ebbene, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.L. n. 120 del 1995, in relazione alle menzionate esigenze di "apprendimento" delle lingue

straniere e supporto didattico, le Università possono assumere ... collaboratori ed esperti linguistici di lingua madre, in possesso di laurea o titolo universitario straniero ... e di idonea qualificazione e competenza, con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo indeterminato ovvero, per esigenze temporanee, a tempo determinato.

Dall'analisi della norma emerge, innanzitutto, che l'assunzione "a termine" di figure professionali identiche a quella della ricorrente costituisce l'eccezione ed è subordinata ad esigenze "temporanee", la cui obiettiva ricorrenza e concreta invocabilità al rapporto deve peraltro costituire secondo condivisibile giurisprudenza oggetto di specifica eccezione da parte dell'Università, con conseguente onere di prova a suo carico, ex art 2697 comma 2 c.c..

Nella specie, è la stessa reiterazione del ricorso alle energie lavorative della ricorrente, per più di tre anni e senza sostanziale soluzione di continuità (se si escludono dieci giorni nel maggio 2008). a configgere in termini con i requisiti di quello specifico schema contrattuale, denunciando delle esigenze sistematiche e continuative di insegnamento (definite indifferibili e gravi dalla stessa resistente) che avrebbero imposto, semmai, un'assunzione a tempo indeterminato.

Anche sotto tale profilo deve dunque ravvisarsi l'inefficacia ed illegittimità dei termini apposti, con conseguente "stabilizzazione" del rapporto e sua automatica conversione nei moduli del tempo indeterminato, non ostandovi il disposto dell'art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001.

E' noto come ai sensi della citata norma, 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", mentre sul fronte sanzionatorio la medesima norma sancisce il diritto del lavoratore "al risarcimento del danno derivante alla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", ed infatti costituisce *jus reception* che, in ossequio al disposto di cui all'art. 97 Cost., le disposizioni (v. art. 35 D.Lgs. n. 165 del 2001) che impongano l'assunzione dei pubblici dipendenti mediante concorso integrano norme di legge imperative.

Nello specifico dei rapporti sussistenti fra il D.Lgs. n. 165 del 2001 e il D.Lgs. n. 368 del 2001, la giurisprudenza di legittimità ha poi avuto modo di chiarire (cfr. da ultimo, ex multis, Cass. civ. 392/2012) che, integrando indubitabilmente il citato art. 36 una *lex specialis* destinata ad operare in un settore ben determinato, il divieto di conversione del rapporto non sia stato abrogato dalla seconda fonte legislativa, ancorché successiva.

Ebbene, è evidente come la ratio di quel divieto di conversione poggi sul principio di accesso e di conseguente instaurazione del rapporto di pubblico impiego per concorso, a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione (cfr. art. 97 Cost.), prospettiva questa nella quale la norma ha resistito allo stesso vaglio di legittimità costituzionale (cfr. Corte Cost. n. 89 del 27 marzo 2003).

Se a tale ratio s'ispira quella preclusione, è altrettanto evidente la stessa non potrà invocarsi rispetto a rapporti di lavoro stipulati - come quello di specie - non in esito all'espletamento di un pubblico concorso, bensì a seguito di mera "selezione", e perciò riconducibili nella sfera del diritto privato non solo nella fase "genetica" di costituzione, ma anche in quella successiva di attuazione, del rapporto, ancorché formalmente espliciti alle dipendenze di un'amministrazione.

Invero, il dato testuale dell'art. 4, D.L. n. 120 del 1995 consente di rilevare che l'assunzione dei c.d. CEL non soggiace al previo esperimento di un pubblico concorso, e ciò a prescindere dal fatto che venga posta in essere a termine, ovvero a tempo indeterminato, dovendo le Università esclusivamente procedere ad una "selezione" pubblica, volta all'individuazione dei candidati in possesso di precisi requisiti normativi (come è puntualmente e pacificamente avvenuto nel caso di specie, cfr. lo stesso contratto del 2.5.2005 che richiama l'esito di una "selezione pubblica").

Da quanto sinora esposto, discende che non solo la legge si limita ad esigere per la costituzione del rapporto una mera procedura selettiva e non strettamente "concorsuale", ma che tale procedura vale indifferentemente sia per le assunzioni a tempo indeterminato (integranti anzi la "regola" dei rapporti incardinati con i collaboratori linguisti), sia a tempo determinato.

Se dunque si confronta la raso di "stabilizzazione" ex art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001, con la stessa possibilità di assumere ab initio, senza "concorso" e a tempo indeterminato i c.d. CEL, deve concludersi per l'assoluto parallelismo e non interferenza dell'ambito soggettivo delle due norme, e per la conseguente inapplicabilità ai collaboratori linguistici delle ordinarie preclusioni in tema di conversione del rapporto lavorativo.

A rafforzare questi rilievi concorre del resto la stessa, peculiare natura del rapporto lavorativo del collaboratore linguistico (espressamente definito come di "diritto privato" dall'art. 4, comma 2 D.L. n. 120 del 1995 cit.), non assimilabile al rapporto canonico di pubblico impiego (ancorché privatizzato), poiché diversamente il legislatore avrebbe subordinato l'assunzione ad una procedura di matrice "concorsuale" in senso stretto, non anche meramente "selettiva".

Deve allora concludersi che nella specie, fra l'Università e la ricorrente, si sia perfezionato, in forza di quell'illegittima sequela di contratti a termine radicata in finalità di supporto didattico ex L. n. 236 del 1995, un rapporto di lavoro del tutto distinto tra quello che in via ordinaria s'instaurerebbe fra la medesima P.a. ed il vincitore di un pubblico concorso. Diversamente opinando (cfr., sul punto, le autorevoli e condivisibili considerazioni di C.d.A. Firenze 1486/2004, in atti nella produzione attorea), la legge avrebbe dovuto impostare su una matrice meramente selettiva l'iter finalizzato alla stipula di contratti a termine, e ricorrere invece al concorso per l'assunzione a tempo indeterminato.

In mancanza di una simile diversificazione, deve evincersi che un contratto a tempo indeterminato avviato con i c.e.l. (come visto, integrante la regola a fronte della mera residualità dell'assunzione a termine, nei rapporti con i collaboratori linguistici) incardini un rapporto distinto rispetto a quello di pubblico impiego.

Da questi rilievi discende, coerentemente, che il divieto di "conversione" ex art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001 in rassegna potrebbe trovare ingresso soltanto nelle distinte fattispecie di pubblico impiego privatizzato (regolate fin dalla fase genetica da norme di diritto pubblico), non anche in quei rapporti lavoristici che affondano le proprie radici, ex lege, in contratti di lavoro subordinato interamente regolati da norme privatistiche.

A chiosa di queste considerazioni, deve infine rammentarsi che - anche volendo ritenere estensibile il cit. art. 36 al rapporto in esame - il principio-cardine in tema di assunzioni "alle dipendenze" della pp.aa. (dunque, deve intendersi, anche in ipotesi di rapporti ab origine di diritto privato, sin dalla fase costitutiva, e non di "pubblico impiego privatizzato) sarebbe quello della costituzione del rapporto a tempo indeterminato, laddove solo la temporaneità o comunque l'eccezionalità di esigenze contingenti legittimerebbe il ricorso al termine (cfr. sempre art. 36, D.Lgs. n. 165 del 2001).

Peraltro la norma in questione, anche in seguito alle novelle della c.d. legge finanziaria 2008 (L. n. 244 del 2007) ha conservato immutato il divieto di trasformazione del contratto a termine illegittimo, dall'altro ha ulteriormente inasprito i limiti di ricorso a forme di lavoro flessibile, ancorandoli a mere esigenze stagionali e comunque per periodi non eccedenti i tre mesi.

Pertanto, il carattere meramente residuale di quella tipologia contrattuale e l'indimostrata sussistenza di ragioni "temporanee" alla base del contratto, non può che confermare, sotto altro profilo, la radicale illegittimità della clausola appositiva del termine.

2. Venendo all'ulteriore domanda di riconoscimento del diritto ad un maggiore trattamento economico (equiparato in ricorso a quello del ricercatore confermato a tempo definito), giova innanzitutto ripercorrere, in via sistematica, l'iter normativo e giurisprudenziale che ha interessato le vicende retributive degli ex "lettori" universitari, quindi dei collaboratori ed esperti linguistici.

L'art. 28 D.P.R. n. 382 del 1980 prevedeva la possibilità per i rettori degli atenei di assumere "lettori di madre lingua straniera di qualificata e riconosciuta competenza", "in relazione ad effettive esigenze di esercitazione degli studenti che frequentano i corsi di lingue", stipulando "contratti di diritto privato" che, secondo le direttive originariamente impartite dal Ministero della Pubblica Istruzione, erano qualificati come di lavoro autonomo e di prestazione di opera intellettuale ex art. 2222 c.c., ma che poi, da giurisprudenza costante, sono stati qualificati come di lavoro subordinato privato a termine, con conseguente condanna degli Atenei al pagamento delle differenze retributive e ai relativi versamenti contributivi.

In questo quadro normativo si è innestato il D.L. n. 120 del 1995 (convertito con modifiche nella L. n. 236 del 1995), il cui art. 4 - come anticipato - stabilisce che le Università provvedano "alte esigenze di apprendimento delle lingue ... mediante apposite strutture d'ateneo" e che a tal fine "poss(a)no assumere ... 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".

Il C.E.L., al pari del lettore, è dunque una figura chiamata a svolgere una funzione didattica, avente la finalità di agevolare l'apprendimento delle lingue, come conferma lo stesso focus posto dall'art. 4 D.L. n. 120 del 1995 sulle pregnanti "esigenze di apprendimento delle lingue e di supporto alle attività didattiche", in via dunque accentuativa rispetto alle mere "esigenze di esercitazione" degli studenti dei corsi di lingua, di cui all'art. 28, D.P.R. n. 382 del 1980.

Depone chiaramente per la natura didattica delle mansioni del CEL anche l'esame della contrattazione collettiva, e in particolare l'art. 51 CCNL del 21.5.1996, che inquadra la portata professionale di quella figura "nell'ambito di direttive impartite dai responsabili dei centri linguistici e/o dai responsabili della formazione linguistica", associandolo a mansioni di collaborazione nell'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti per attività di: didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici; elaborazione ed aggiornamento del materiale didattico".

Ai fini strettamente retributivi, i CEL risultano peraltro inquadrati non nell'ambito del personale addetto alla didattica, bensì nell'ambito "tecnico-amministrativo".

A fronte di questa cornice giuridica, in fatto deve puntualizzarsi che il contenuto "contrattuale" delle mansioni affidate alla ricorrente, come pure la sua formale qualifica di collaboratore ed esperto linguistico sono incontestati fra le parti, mentre le rispettive prospettazioni divergono in tema di relativa autonomia didattica e connessione o meno con attività di ricerca, ovvero di sostanziale

"professionalità" ascrivibile alla figura dei CEL: l'Università tende infatti ad escludere o comunque a ridimensionare quei risvolti professionalizzanti, riportandoli nell'ambito di un potere di direzione ed indirizzo del c.d. CLA, e di pervasiva predefinitone di obiettivi e metodiche d'insegnamento.

Nell'ottica di indagare l'effettiva portata delle mansioni affidate alla ricorrente, e di vagliarne la sostanziale rispondenza ai tratti "normativi" della figura del CEL, si colloca l'espletamento della prova orale.

Ebbene, il quadro istruttorio è uniforme e convincente nel restituire funzioni effettive di attività didattica, inerente alla formazione linguistica degli studenti del corso di lingua spagnola, dunque di agevolazione e supporto nell'apprendimento della lingua straniera, in linea con le stesse opportunità di istituzione di quella figura professionale e con la stessa definizione offertane dall'art. 4, D.L. n. 120 del 1995.

La ricorrente teneva infatti cicli di lezione di spagnolo, della durata sovrapponibile a quella di un anno accademico, si avvaleva di appositi laboratori e strumenti multimediali, sceglieva in autonomia e procurava gli strumenti didattici e il materiale (come confermato dallo stesso leste di parte resistente, L.), infine teneva test di verifica scritti e prove orali, presiedendo dunque alla valutazione dei suoi studenti (con esami scritti e orali) e formulando il relativo giudizio ai fini del conseguimento (o meno) della prescritta "idoneità".

Si trattava infatti di corsi di sintassi e grammatica, evidentemente strumentali e propedeutici al corso "tradizionale" di lingua e traduzione spagnola, al sostenimento del cui esame gli studenti potevano accedere solo previa valutazione di idoneità delle capacità linguistiche (cfr. in particolare i testi J.T. e G., che hanno chiaramente evidenziato la "propedeuticità" del corso e il diretto coinvolgimento della R. nel test di idoneità e nella distribuzione del materiale didattico, ma in senso analogo, anche il teste L. addotto dalla resistente, secondo cui l'obiettivo linguistico cui era preordinato il corso, dipendeva dal suo stesso essere propedeutico all'esame di lingua).

Deve inoltre evidenziarsi che le lezioni, "frontali", erano tenute esclusivamente dalla ricorrente, che interagiva con i suoi studenti

assegnando anche "compiti" per casa, prescrivendo l'utilizzo dell'opportuno materiale didattico e se del caso, nell'ambito del c.d. "tutorato", prestando ulteriore assistenza ed insegnamenti agli studenti che ne avessero bisogno (cfr. in particolare il l. 104/98).

Conforta questo quadro fattuale anche l'esame della documentazione di parte (mai formalmente impugnata dalla resistente), da cui può opportunamente ricostruirsi l'autonoma tenuta dei corsi, la gestione delle singole lezioni ("rendicontate" nei registri di classe) e degli esami relativi alla "idoneità lingua spagnola", nonché i susseguenti esiti.

In definitiva, la ricorrente svolgeva mansioni pienamente coerenti con quelle finalità di collaborazione nell'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti per attività di: didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici: elaborazione ed aggiornamento del materiale didattico (cfr. il cit. art. 51 CCNL) e, più in generale, con gli obiettivi didattici di apprendimento della lingua straniera (cfr. art. 4, D.L. n. 120 del 1995) a cui risponde canonicamente la funzione del c.d. CEL, attendendo in autonomia a variegati compiti di didattica, tutorato, valutazione.

Né varrebbe a sminuire quella dirimente impronta didattica il fatto che si trattasse di corsi "funzionali" ed accessori all'insegnamento della lingua straniera, poiché per definizione la funzione del c.e.l. è supportare l'iter universitario di apprendimento della lingua, compendiandosi la sua peculiarità proprio in una "ratio" collaborativa e d'impulso all'apprendimento.

Nemmeno varrebbe obiettare che il raggiungimento di quella "idoneità" linguistica soggiaceva pur sempre a "standard" imposti dal CLA sulla base dei rigorosi e predefiniti parametri del c.d. "quadro comune di riferimento europeo delle lingue", o che sugli stessi "obiettivi" formativi di quell'attività didattica il Centro linguistico manteneva un potere di indirizzo generale e supervisione; né potrebbe scalfire l'intrinseca valenza didattica di quelle mansioni e la sostanziale autonomia che ne caratterizzava la gestione, il fatto che le prestazioni contrattuali richieste alla R. differissero dalla "didattica ufficiale" inerente al singolo corso

"istituzionale" di lingua straniera, risultando propedeutiche e strumentali allo stesso.

Non può infatti negarsi che l'attività della R., pur astraendo dall'attività di "ricerca scientifica" in senso stretto e dalla specifica elaborazione di programmi e "obiettivi", sopperisse però a quelle "esigenze di apprendimento" della lingua e di "supporto alle relative attività didattiche" a cui si riferisce la normativa istitutiva dei CEL e che pedissequamente ha recepito lo stesso contratto in essere (cfr. art. 5), così rispecchiando appieno i contenuti e la ratio del profilo professionale concretamente assunto alle dipendenze dell'Università.

La pregnante natura "didattica" delle funzioni demandate alla ricorrente, in linea con i contenuti tipizzati dalla normativa di riferimento (cfr. supra), nel confermarne la stringente finalizzazione alla comprensione e "apprendimento" della lingua straniera, concorre anche a tracciarne il complessivo livello di professionalità, pertanto offre un insopprimibile ed obiettivo parametro in ordine alla effettiva correttezza, ex art. 36 Cost., della remunerazione percepita.

Ebbene, valutando che i CEL sono inquadrati a livello collettivo nell'area tecnico-amministrativa, senza alcuna valorizzazione dell'intrinseca valenza didattica delle loro mansioni, ed applicando il principio di non discriminazione, sancito dai Trattati UE ma estensibile al nostro ordinamento sia in virtù dell'art 117 Cost., sia dei numerosi pronunciamenti del giudice comunitario (specificamente vertenti sulle condizioni retributive e d'impiego dei lettori universitari di lingua straniera, poi CEL), deve concludersi per l'assoluta inadeguatezza della retribuzione riconosciuta dalla contrattazione collettiva.

Deve al riguardo premettersi che i lettori di madre lingua, ai sensi dell'art. 28 D.P.R. n. 382 del 1980, ricevevano un trattamento retributivo determinato assumendo come livello massimo di riferimento quello del professore associato a tempo definito.

Con l'introduzione della figura del C.E.L., la contrattazione collettiva più volte richiamata, avente efficacia dal maggio del 1996, ha introdotto un trattamento retributivo inferiore rispetto a quello goduto in precedenza dai lettori (v. minimi tabellari sopra

richiamati), laddove per gli ex lettori, assunti come C.E.L. ancora in servizio per l'anno accademico 1993-1994, nonché per quelli cessati dal servizio per scadenza del termine dell'incarico, l'art. 4, 3 comma, D.L. n. 120 del 1995 aveva espressamente previsto il mantenimento dei "diritti acquisiti in relazione ai precedenti rapporti".

Prendendo posizione su questa cornice normativa, la sentenza del 26 giugno 2001, conclusiva della causa C-212/99, la Corte di Giustizia ha dichiarato la violazione da parte dell'Italia degli obblighi su di lei incombenti in forza del Trattato CE, in quanto sei Atenei (Università della Basilicata, Università di Milano, Università di Palermo, Università di Pisa, Università di Roma "La sapienza" e Istituto Universitario Orientale di Napoli, cui appartenevano i ricorrenti) non avevano assicurato il riconoscimento dei diritti quesiti agli ex lettori, poi assunti in qualità di C.E.L.; con ciò realizzando un'ingiustificata discriminazione di trattamento rispetto alla generalità dei lavoratori nazionali.

In seguito a tale condanna è stato chiesto all'Italia di dare adempimento alla suddetta sentenza.

Peraltro, ancor prima dell'adozione di un provvedimento di legge che provvedesse a regolarizzare la posizione dell'Italia, il CCNL Comparto Università siglato il 13.5.2003 ha previsto (v. art. 22, comma 3), che "in sede di contrattazione integrativa di ateneo (sarebbe stata) data applicazione alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26.1.2001 nella causa C-212/99, relativa agli ex lettori di lingua straniera rientranti in tale sentenza, attraverso la definizione di un struttura retribui iva per la categoria dei C.E.L.

L'Università di Cassino non risulta avere provveduto all'adozione di tale contrattazione decentrata, nulla avendo specificamente evidenziato o documentato al riguardo, né avendo offerto evidenze istruttorie di segno contrario alle doglianze attoree.

Lo Stato Italiano ha successivamente emanato il D.L. n. 2 del 2004 (convertito in L. n. 63 del 2004). che all'art. 1, "in esecuzione della sentenza pronunciata dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee", ha attribuito "ai collaboratori linguistici, ex lettori di madre lingua straniera delle Università degli studi della Basilicata, di Milano, di Palermo, di Pisa, La Sapienza di Roma e de L'Orientale

di Napoli, già destinatari di contratti stipulata ai sensi dell'articolo 28 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382", "proporzionalmente all'impegno orario assolto, tenendo conto che l'impegno pieno corrisponde a 500 ore, un trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito, con effetto dalla data di prima assunzione, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli", specificando che "tale equiparazione è disposta ai soli fini economici ed esclude l'esercizio, da parte dei predetti collaboratori esperti linguistici, ex lettori di madre lingua straniera, di qualsiasi funzione di docente".

Tale trattamento economico è stato, quindi, ritenuto corretto da parte della Corte di Giustizia, che, con successiva sentenza del 18 luglio 2006, ha escluso il persistente inadempimento, da parte dell'Italia, valutando l'adeguatezza dei parametri previsti dal richiamato D.L. per la ricostruzione della carriera degli ex lettori nei sei atenei coinvolti dalla pronuncia.

A sua volta la Corte di Cassazione (cfr. sentenze n. 21856/2004, n. 5090/2005, n. 4147/2007, e 7864/2008), ha in via interpretativa esteso l'ambito di operatività del decreto legge, in particolare affermando che "la delimitazione del campo di applicazione di tale nuova normativa alle università specificamente indicate non (poteva) interferire sul valore di .. fonte di diritto comunitario, che (doveva) essere attribuito alle sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità Europee ed in particolare alla citata sentenza del 26 giugno 2001, in causa C-212/99, che la normativa stessa intende (va) eseguire", per concludere che "il trattamento spettante secondo questa disciplina (dovesse) essere riconosciuto a tutti gli appartenenti alla categoria dei collaboratori linguistici ex lettori di madre lingua straniera, ancorché dipendenti da università diverse da quelle contemplate".

In ossequio dunque al valore di "fonte ex se" delle pronunce della CGCE, efficaci erga omnes e direttamente applicabili nell'ordinamento interno dei singoli Stati membri, nonché all'obbligo costituzionale (ex art. 117 Cost.) di osservanza dei "vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario", i lavoratori appartenenti alla categoria in esame vantano quantomeno il diritto ad un trattamento economico equivalente a quello di ricercatore confermato a tempo definito, salvi eventuali trattamenti più favorevoli precedentemente goduti ovvero proporzionati, ex art. 36

Cost., alla qualità e quantità del lavoro prestato: trattamenti suppletivi, questi, che la ricorrente non ha peraltro sollecitato né chiesto di comprovare, limitandosi soltanto a invocare la riparametrazione delle proprie spettanze ai corretti criteri ex D.L. n. 2 del 2004.

Tornando alla fattispecie, la circostanza che la ricorrente - come ampiamente motivato - sia stata assunta in qualità di CEL, senza essere previamente "lettrice" (nulla potendosi desumere in tal senso dall'esame incrociato delle allegazioni di parte), nemmeno potrebbe intaccare il diritto al conseguimento di un trattamento economico "adeguato" e aderente ai principi costituzionali e comunitari di ragionevolezza e non discriminazione.

Come già rilevato dalla Corte di Giustizia, in relazione al mancato riconoscimento dei diritti acquisiti dagli ex lettori (di cui "soltanto il 25% aveva cittadinanza italiana", "con la conseguenza che un provvedimento adottato nei loro confronti riguardava essenzialmente lavoratori cittadini di altri Stati membri"), anche il mancato riconoscimento ai C.E.L. (del pari costituiti prevalentemente da cittadini di altri Stati membri) di un trattamento economico non equivalente rispetto a quello spettante a cittadini italiani, del pari svolgenti compiti didattici integrativi dei corsi di insegnamento, quali quelli assunti come ricercatori, costituisce, in assenza di alcuna giustificazione, una forma indiretta di discriminazione, in quanto tale vietata dal richiamato art. 48 del Trattato.

Ne consegue che la clausola retributiva del CCNL Comparto Università relativa ai C.E.L. traducendosi in una lesione del principio di parità di trattamento (stigmatizzato dalla Corte di Giustizia), oltre che dei principi costituzionali di sufficienza e proporzionalità della retribuzione ex art. 36 Cost., deve disapplicarsi, in favore di una remunerazione adeguata alla effettiva "professionalità" della prestazione, non risultando in essere - allo stato - pattuizioni collettive di segno migliorativo per i collaboratori linguisti, né la ridefinizione - ad opera dell'Ateneo convenuto - di un'adeguata struttura retributiva aderente agli indirizzi comunitari.

Da questo iter di considerazioni, s'impone la determinazione giudiziale della giusta retribuzione, ai sensi dell'art. 2099, 2 comma, c.c.; determinazione giudiziale che non può prescindere dal quadro

normativo sopra richiamato, relativo al trattamento retributivo riconosciuto ai C.E.L. ex lettori, stante l'assoluta identità di mansioni tra i C.E.L. di nuova assunzione e quelli assunti, ai sensi del 3 comma dell'art. 4 D.L. n. 120 del 1995, tra gli ex lettori.

Dunque, il riconoscimento alla ricorrente del medesimo trattamento retributivo spettante ai C.E.L. ex lettori, in virtù del D.L. n. 2 del 2004 (e del costante orientamento giurisprudenziale, che ne aveva esteso l'applicazione a tutti gli ex lettori), non discende dalla ritenuta sussistenza, nel nostro ordinamento, di un principio che imponga al datore di lavoro di garantire parità di retribuzione a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, bensì dalla rilevata nullità, per le ragioni sopra esposte, della clausola contrattuale disciplinante il trattamento retributivo dei C.E.L., nonché dalla successiva esigenza di trovare un parametro per determinare, in sede giudiziale, la retribuzione, ai sensi dell'art. 2099, 2 comma, c.c., in assenza di altri parametri di riferimento.

Ritenuto quindi congruo il criterio offerto da quella fonte normativa, facente riferimento ad "un trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito", e determinato sulla base di un "impegno pieno corrispondente a 500 ore" (pari al monte-ore su cui si è calibrato l'impegno professionale della ricorrente ed al quale deve improntarsi il contenuto del rapporto individuale di lavoro, in seguito alla dichiarata illegittimità dei termini), deve anche rilevarsi che la domanda attorea è formulata in via generica, non esplicitando il quantum di quell'adeguamento retributivo, ma limitandosi a sollecitarne il ricalcolo sulla base del trattamento economico proprio del ricercatore confermato a tempo definito (cfr. conclusioni di parte).

Pertanto, considerato il tenore "generico" della domanda attorea, semplicemente impostata sui criteri del D.L. n. 2 del 2004 senza ulteriore quantificazione delle spettanze differenziali, in ossequio all'art. 112 c.p.c. la presente statuizione riveste mera natura accertativa e dichiarativa dell'insufficienza della retribuzione già percepita e del diritto al conseguente riproporzionamento stipendiale, da operarsi ex art. 36 Cost. e D.L. n. 2 del 2004 alla stregua del livello retributivo del ricercatore confermato a tempo definito.

3. Le spese di lite seguono la soccombenza venendo liquidate, come da dispositivo, tenuto conto del valore e della natura della controversia, e bilanciando opportunamente la complessità e pluralità delle questioni trattate con la natura seriale del contenzioso avviato contro l'Università in materia analoga, alla stregua del D.M. n. 140 del 20 luglio 2012 (ai sensi dell'articolo 9 del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 marzo 2012, n. 27). le cui disposizioni sono applicabili *ratione temporis* ai sensi dell'art. 41 del citato decreto, configurandosi "liquidazioni successive alla sua entrata in vigore" (cfr. ex multis, Cass. civ. SS. UU.n. 17405 del 12 ottobre 2012).

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa eccezione, deduzione ed istanza, così provvede:

1. Accertata l'illegittimità dei termini apposti ai contratti di lavoro stipulati fra la ricorrente e l'Università convenuta, accerta e dichiara che fra le parti è in essere dal 2.5.2005 un rapporto di lavoro subordinato di 500 ore annue a tempo indeterminato,
2. Accertata l'inadeguatezza della retribuzione già percepita dalla ricorrente in forza dei contratti di collaboratore esperto linguista ai sensi dell'art. 36 Cost., e disapplicate le previsioni della contrattazione collettiva già applicate al rapporto in tema di inquadramento retributivo, accerta e dichiara il diritto della ricorrente di essere remunerata con il trattamento economico proprio del ricercatore confermato a tempo definito, e relativi criteri di progressione economica,
3. Condanna l'Università resistente, in persona del l.r. p.t., a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che sulla base dei criteri indicati in parte motiva, liquida in complessivi Euro 1.800,00, oltre il rimborso di Iva e Cpa, come per legge.

Così deciso in Cassino, il 29 novembre 2013.

Depositata in Cancelleria il 29 novembre 2013.