

Tribunale di Siena, sez. lavoro,
sentenza del 13 gennaio 2012

Motivi della decisione

La presente controversia si inserisce nel contenzioso innescato dall'Università degli Studi di Siena a seguito della unilaterale sospensione, nei confronti sia di ex lettori (ex DPR 1980/n. 382, art. 28), che di collaboratori ed esperti linguistici (CEL) (ex l. 1995/n. 236), del trattamento economico integrativo riconosciuto dalla contrattazione di Ateneo e previsto a livello nazionale.

Fino al mese di 4/2010, i lavoratori opposti, ex lettori e Collaboratori ed Esperti Linguistici, hanno percepito dall'Università, oltre al trattamento economico fondamentale, previsto dal cenì relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, art. 68-Collaboratori Esperti Linguistici (art. 51 ccnl 21.05.96; art. 22 ccnl 13.05.2003; art. 32 ccnl 27.01.2005 e art.7 ccnl 28.03.2006: "1. il trattamento complessivo annuo lordo di cui all'art. 7 del ccnl del 28 marzo 2006 è rideterminato a decorrere dal 1 gennaio 2006 in 14.564,14 euro ed a decorrere dal 1 gennaio 2007 in 15.209,67 euro"), un trattamento integrativo.

E' lo stesso ccnl 21/5/96, a prevederlo, all'art 51 (Esperti e collaboratori linguistici): "I collaboratori ed esperti linguistici di cui all'art 4, d.l. 21/4/95 n. 120, conv. l. 21/6/95, n. 236, nell'ambito delle direttive impartite dai responsabili dei centri linguistici e/o dai responsabili della formazione linguistica, svolgono di collaborazione all'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, per attività di:

1. didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa ai funzionamento dei laboratori linguistici;
2. elaborazione e aggiornamento dei materiale didattico.

Il personale di cui al comma 1 può essere assunto, secondo le modalità previste dal citato art 4, d.l. 21/4/95 n. 120, conv. l. 21/6/95, n. 236 a tempo

indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, e a tempo determinato, per una durata massima di tre anni, per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale, ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea.

3. Il trattamento economico del personale di cui al presente articolo è costituito dal trattamento fondamentale di cui al successivo comma e dal trattamento integrativo di Ateneo. Gli incrementi previsti in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di comparto non riassorbono i trattamenti integrativi di Ateneo, salva diversa disposizione contrattuale.

4. Il trattamento fondamentale è definito in lire 22.000.000 complessivi annui lordi per 500 ore effettive annue, pari a lire 44.000 orarie. L'assunzione può avvenire anche per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue, fermo restando il valore della quota oraria. La eventuale partecipazione alle commissioni di esame è computata nel monte ore annuo.

5. Il trattamento di cui al comma precedente può essere incrementato dalla contrattazione collettiva di Ateneo, in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita.

6. I contratti collettivi di Ateneo di cui ai comma 5 hanno durata quadriennale e conservano la loro efficacia fino a quando non siano sostituiti dal nuovo contratto collettivo di Ateneo. I contratti collettivi di Ateneo già stipulati prima della stipulazione del presente contratto scadono secondo quanto previsto dai contratti stessi.

7. I compiti e la programmazione dell'orario sono stabiliti dai responsabili della formazione linguistica in relazione alle esigenze di apprendimento delle lingue straniere.

8. Al personale di cui al comma 1 è consentito, previa comunicazione all'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione stessa.

9. Le amministrazioni possono recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientra la riduzione

dell'attività di formazione linguistica, deliberata dai competenti consigli delle strutture didattiche.

10. Per ogni aspetto non disciplinato specificamente dai precedenti commi, al personale di cui al comma 1 si applica il trattamento normativo previsto dal presente contratto per il restante personale con rapporto a tempo parziale.

11. In attuazione di quanto disposto dall'art. 4, d.t. 21/4/95 n. 120, conv. l. 21/6/95, n. 236 le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai collaboratori ed esperti linguistici assunti dagli Atenei fino alla data di stipulazione del presente contratto. La differenza tra il trattamento di miglior favore in godimento comunque concordato a livello di Ateneo prima della data di stipulazione del presente contratto, e il trattamento di cui al comma 4, calcolati su base oraria, costituisce il trattamento integrativo di cui al precedente comma 5".

A mezzo di delibera n. 1 del 3/5/10, il Consiglio di amministrazione, "rilevato quanto emerge nella relazione tecnico-finanziaria inviata al Collegio dei Revisori dei Conti al fine del controllo della compatibilità dei costi previsti nell'ipotesi di contratto integrativo", "preso atto del verbale n. 180 del 3/5/10 del Collegio dei Revisori dei Conti e dei rilievi ivi contenuti", successivamente ratificato il 18/5/10, con verbale n. 181, disponeva di corrispondere agli ex Lettori e ai Collaboratori ed Esperti Linguistici, "a partire dal corrente mese di maggio e fino all'esistenza dei presupposti per la sottoscrizione di un nuovo Contratto Collettivo Integrativo", il solo trattamento fondamentale ex ccnl.

L'Università degli Studi di Siena afferma che il contratto collettivo integrativo, fonte del trattamento economico sospeso, è nullo per "mancanza di copertura", ex art. 40, co. 3, quinquies d.lgs. 2001/n. 165 (cfr. ad es. Cass. SU, 2009/n. 2946: 2(...) principio di diritto, assorbente ogni altra considerazione, secondo il quale la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, restando escluso che le pubbliche amministrazioni possano assumere obbligazioni in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione, con la conseguenza che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (D.Lgs. n. 165 del 2001, art 40, comma 3)", in fattispecie, peraltro, relativa a contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali).

Che il cci del 27/12/06, avente validità dall'1/1/06 al 31/12/09 si muova al di fuori del "rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale" dell'amministrazione, che lo stesso "comporti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione" (co. 3, art. 40, d.lgs 2001/n. 165) è circostanza incredibile, ma vera, che gli stessi lavoratori opposti, al di là di generiche espressioni non sono stati in grado di contestare specificamente.

I lavoratori opposti ritengono di confutare con ampiezza ed efficacemente la questione di nullità della contrattazione collettiva integrativa in questione in base al rilievo che il ed. decreto "Brunetta", il d.lgs. 2009/n. 150, che ha introdotto il co. 3-quinquies del d.lgs. 2001/n. 165, non sarebbe applicabile ai contratti collettivi integrativi vigenti, ma solo per il futuro, ex art. 65 d.lgs. 2009/n. 150.

Dispone la nuova normativa:

"3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all' articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri

non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

E' noto come si sia ritenuto di difficile interpretazione il diritto transitorio e, soprattutto, l'impatto della nuova normativa sui contratti collettivi del settore pubblico in vigore, e particolarmente complessa la ricostruzione sistematica dei termini inseriti nel d.lgs. 2009/n. 150, tanto che parte della giurisprudenza, che riteniamo condivisibile - cfr. anche decreto 10/11/10 del Tribunale di Siena, ex art 28 I. 1970/n. 300, su ricorso dell'Associazione Unitaria Psicologi Italiani contro l'Azienda Usi 7 di Siena - ha cominciato ad esprimersi per l'applicazione solo a partire dai prossimi cenzi in base ad una complessiva interpretazione del corpo normativo, percorrendo in tal modo una lettura costituzionalmente conforme oltre ad evitare una lacuna normativa (pur tra le critiche di buona parte della dottrina). Ulteriori interventi nella stessa direzione provengono dal Tribunale di Salerno decr. 18/7/10 e da quello di Trieste, decr. 5/10/10.

Il d.lgs. 2009/n. 150, in attuazione della l. 2009/n. 15, ha disciplinato all'art. 65 l'adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti, prevedendo;

"1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente ai 31 dicembre 2011 e ai 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 30, comma 4.

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso".

Il d.l. 2010/n. 78, conv. l. n. 122, ha poi disposto all'art. 9, co. 17, "no/7 si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. È fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010. In applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203".

Fino al 31/12/12, dunque, la contrattazione collettiva è stata "congelata", "bloccata", con il mantenimento in vigore della previgente.

Di modo che si è formato un ragionevole orientamento interpretativo, espresso anche da talune pronunce versate agli atti del contenzioso (ad es. Trib. Oristano, decr. 10/5/11; Trib. Lucca, decr. 14/7/11; Trib. Catania, decr. 15/9/11, tutte in materia di art. 28 I. 1970/n. 300) in forza del quale l'adeguamento della contrattazione integrativa indotto dalla l. 2009/n. 150 presuppone l'instaurazione della nuova cornice nazionale, peraltro attualmente sospesa.

Non ci pare, tuttavia, trattarsi della chiave di volta la cui eliminazione farebbe crollare l'arco dell'argomentazione della nullità della contrattazione integrativa oggetto di controversia, poiché sebbene l'Università degli Studi di Siena invochi il "co. 3 quinquies", dell'art. 40 del d.lgs. 2001/n. 165, ci parrebbe che già il co. 3 dell'art. 40, d.lgs. cit., avesse previsto espressamente la nullità, l'impossibilità di applicazione, delle clausole della contrattazione integrativa, che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata se comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Non si tratta, in altre parole, di regole del tutto nuove, ma di essenziale generale applicazione, dotata oggi di rafforzamento.

Questa, infatti, l'originaria normativa:

"3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".

Lo stesso Protocollo per le relazioni sindacali di Ateneo dei 25/5/07, prevede all'art. 3, che "1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie di cui al comma 2 del presente articolo. La contrattazione collettiva Integrativa non può in nessun caso essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e deve avvenire nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale d'Ateneo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (il Protocollo recepisce integralmente l'ipotesi di accordo già "sottoscritta dalle parti il 10/5/07. Per quanto attiene le clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della attuazione del protocollo, previste dall'art. 5, comma 4 del ceni 9/8/00, come sostituito dall'art. 3 del ccnl 27/1/05, si rimanda a quanto previsto dal protocollo per le relazioni sindacali dell'Ateneo).

Purtuttavia, il comportamento datoriale dell'Università degli Studi di Siena non può ritenersi legittimo.

Premesso versarsi nel caso concreto nell'ambito della problematica di ultrattività del contratto collettivo integrativo, espressamente prevista (ceni 21/5/96, art. 51, co. 6, v. sopra) conformemente all'insegnamento ribadito, ad es., da Cass. SL 2009/n. 14478, non può prescindersi da un corretto inquadramento sistematico della posizione del datore di lavoro pubblico, nella specie l'Università degli Studi di Siena, nell'ambito del rapporto di pubblico impiego c.d. privatizzato, con la conseguente natura delle situazioni soggettive tutelabili, e nella stessa "riforma Brunetta" il datore di lavoro pubblico continua a gestire con atti di diritto privato sino al confine della macroorganizzazione.

Nel rapporto di pubblico impiego riformato, la pubblica amministrazione non esercita più poteri di supremazia speciale, ma opera con la capacità del datore di lavoro privato e su un piano di parità contrattuale e, non configurandosi a favore dei dipendenti situazioni di interesse legittimo di diritto pubblico, la posizione degli stessi, integralmente riportabile alla categoria dei diritti soggettivi, o a fronte di specifici poteri discrezionali, a quella degli interessi legittimi di diritto privato, comunque riconducibile alla categoria dei diritti di cui all'art. 2907 c.c., non è degradabile per effetto di atti unilaterali del datore di lavoro, come in passato, in un diverso assetto del potere dell'amministratore pubblico.

La persistente rilevanza che assume l'interesse generale per il datore di lavoro pubblico, alla luce dei principi di buon andamento e imparzialità ex art. 97 Cost., non comporta che i propri atti di gestione e di organizzazione (estranei all'"alta" organizzazione tuttora attratta nell'orbita pubblicistica) siano sindacabili al pari di atti amministrativi, dovendo la loro validità ed efficacia essere valutata secondo l'ordinaria criteriologia patologica di diritto privato.

Simile reset dell'assetto dei poteri delle parti nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato, certo oggi da rivisitare sensibilmente con la "riforma Brunetta", fa sì che solo eccezionalmente può essere riconosciuto al datore di lavoro il potere di incidere unilateralmente sul vincolo contrattuale, tanto più su un vincolo contrattuale di matrice collettiva, mentre non risulta configurabile, in linea di principio, un potere di autotutela della pubblica amministrazione, che costituiva invece in precedenza espressione delle prerogative unilaterali delle quali la stessa era titolare anche nella regolamentazione del rapporto di impiego, riferendosi pertanto la persistente specialità del rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni alla modulazione di singole disposizioni che regolamentano in modo differenziato il rapporto, in funzione della tutela di interessi generali.

Nel caso concreto l'Amministrazione ha invece esercitato, illegittimamente, un potere di autotutela senza avere preventivamente suscitato l'accertamento giurisdizionale della nullità, che può ritenersi attivato solo alla data di proposizione dei ricorsi in opposizione ai decreti ingiuntivi ex art. 645 cpc.

Non rileva la natura della sanzione, la nullità assoluta, ex tunc, che deve in ogni caso essere accertata, in via principale o in via incidentale, in relazione alla sua fattispecie generatrice, e non autoritativamente imposta da un soggetto pubblico munito di poteri coercitivi, tanto più trattandosi di incidere su una espressione dell'autonomia collettiva, altresì attuata nel tempo.

Abbiamo argomentato in proprio precedente specifico: "ma, soprattutto, nel ridisegnato assetto del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sopra ricordato nei suoi lineamenti portanti, la disapplicazione del trattamento economico integrativo introdotto e attuato sin dal 2006, anche in regime di ultrattività contrattuale, benché inficiata di nullità, contrasta con fondamentali canoni di buona fede e di affidamento incolpevole del pubblico dipendente percettore di corrispettivi pur previsti da contratto

illecito, che si traduce ed estende, al di là delle somme già erogate, anche in forza dell'art. 2126 c.c., in un principio di generale irriducibilità del trattamento economico in godimento, principio ribadito ad es. da Cass. SI 2008/n. 20310, desumendolo dagli articoli 2103 c.c. e 36 Cost., ossia dal divieto di assegnazione a inferiori e dalla necessaria proporzione tra l'ammontare della retribuzione e la qualità e quantità del lavoro prestato, come da Cass. SL 2008/n. 4055 ("il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art 2103 cod. civ., implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto, salvo che, in caso di legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello "ius variandi", la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estenda alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa. Ne consegue che detto principio non impedisce che una delle voci della retribuzione (nella specie quella relativa all'Indennità di trasferta di un dipendente di una società privata con funzioni di contabile) possa essere ridotta o soppressa purché la retribuzione base complessiva del dipendente medesimo non venga a risentirne negativamente"), così da Cass SL 2007/n. 1421 ("il principio di irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art 2103 cod. civ., opera anche in relazione a fattispecie in cui il lavoratore percepisca una retribuzione superiore a quella prevista dal C.C.N.L rispetto alle in concreto svolte e rimaste invariate anche nelle modalità del loro espletamento, qualora il rapporto sia regolato anche dal contratto individuale, se più favorevole (come nella specie). Per ritenere annullabile quest'ultimo occorre che sia dedotto ed accertato, con relativo onere incombente sul datore di lavoro, che lo stesso sia stato determinato da errore e venga specificato l'oggetto dell'erronea rappresentazione dei fatti con i necessari connotati per renderla rilevante, con la conseguenza che, in difetto di tale rappresentazione, non può che valere la suddetta regola generale della irriducibilità della retribuzione"), etc.

Fatto tesoro delle critiche mosse nel presente contenzioso (dall'Università) al proprio precedente e alla luce dei consensi invece ad esso prestati (dalle

diverse difese dei lavoratori), riteniamo di dover ribadire quell'argomentazione centrale, pur cercando di esplicitarla meglio.

Il principio *quod nullum est nullum producit effectum* non è sistematicamente un principio assoluto. La semplificazione in tal senso è inaccettabile in termini sociali, ma, quel che conta, giuridici.

L'assolutezza di quel principio è destinata ad infrangersi nell'intero diritto civile in non pochi casi, anzitutto a protezione del canone, questo sì generale, di buona fede e chi agisce in buona fede, confidando nelle altrui manifestazioni, in questo caso pubbliche, merita protezione, ed è l'affidamento stesso a costituire fonte e giustificazione di effetti negoziali e, in ogni caso, assunzione di responsabilità, esposizione a rischio per chi ha causato l'altrui affidamento non colposo.

Ciò tanto più appare meritevole di protezione nel rapporto di lavoro, nei confronti del lavoratore.

Addirittura campeggia notoriamente nello specifico settore sostanziale una regola, un principio di portata opposta, in forza del quale la "nullità" dello stesso contratto di lavoro "non produce effetto" per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi da illiceità dell'oggetto o della causa (art. 2126 c.c.), per una evidente finalità di protezione del prestatore, che riemerge potentemente nel co. 2 della stessa disposizione, che prevede in ogni caso il diritto alla retribuzione se il lavoro è stato prestato in violazione di norme poste a tutela del prestatore.

Sinteticamente, i lavoratori interessati, hanno confidato in buona fede nella contrattazione integrativa stipulata ed attuata dalle parti sociali, e in specie da una parte pubblica, e sulla base di questo affidamento hanno presumibilmente adottato scelte di vita, assunto impegni, di modo che la nullità della medesima contrattazione, se certamente impone responsabilità personali e patrimoniali per i suoi artefici, non può semplicisticamente esaurirsi nella tralatica trasposizione applicativa di un brocardo grezzamente semplificatorio.

Ma, il diritto dei lavoratori interessati al mantenimento del trattamento integrativo promesso, non scaturisce soltanto dalla più corretta tutela dell'affidamento incolpevole durante il periodo di esecuzione del rapporto, se

vogliamo almeno a titolo risarcitorio, ma scaturisce essenzialmente a titolo retributivo, corrispettivo, ex art. 36 Cost.

E si tratta, a parità di condizioni lavorative nel tempo, che l'Università non ha contestato, di un trattamento irriducibile, al di là del nominalismo ("integrativo"), poiché erogato proprio "in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita", cioè, se qualche fattore di disturbo non ci fa velo, a quella retribuzione "proporzionata alla quantità e qualità" del lavoro, compreso il rilievo della professionalità specifica maturata, resa intangibile dalla norma costituzionale.

Se il trattamento integrativo, certamente disegnato dalla contrattazione collettiva nazionale come elemento naturale, ancorché in astratto non essenziale (art. 51, co. 3: "il trattamento economico del personale di cui al presente articolo è costituito dal trattamento fondamentale di cui al successivo comma e dal trattamento integrativo di Ateneo. Gli incrementi previsti in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di comparto non riassorbono i trattamenti integrativi di Ateneo, salva diversa disposizione contrattuale") è stato istituito e corrisposto nel tempo è giocoforza ritenere la sua corrispettività in una logica di proporzionalità secondo i lineamenti costituzionali, cioè essersi trattato e trattarsi del corrispettivo per la prestazione concretamente effettuata e per le attività concretamente svolte, di qui la sua naturale riconduzione ad una giusta retribuzione assistita dalla garanzia di irriducibilità, tanto che, contrattualmente, abbiamo appena rilevato, "gli incrementi previsti in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di comparto non riassorbono i trattamenti integrativi di Ateneo, salva diversa disposizione contrattuale".

L'Università non chiarisce, sul piano quantitativo e qualitativo, quale diminuzione prestazionale sia stata introdotta sul piano organizzativo dalla primavera del 2010 per giustificare la imponente decurtazione del trattamento retributivo in questione senza impattare nel baluardo dell'art. 36 Cost.

Il trattamento integrativo oggetto di controversia, viene variamente definito dall'Università degli Studi di Siena ("esorbitante", "eccessivo", "non giustificato", "ingiusto arricchimento", "un caso unico in Italia per entità", "un trattamento integrativo che si sostanzia in oltre il doppio del tabellare", sic!!!, etc.) quasi dimenticando se stessa, la sua qualità di datore di lavoro e di datore

di lavoro pubblico, la provenienza non da altri se non da sé di quell'impegno pattizio.

Ma nei confronti di alcun CEL (o ex lettore) interessato dall'accertamento l'Università è stata in grado di denunciare una verifica negativa dell'attività svolta rispetto agli obblighi contrattuali, ai sensi dell'art. 8, del CCI.

Cass. SL, 2005/n. 5909 conferma che "i lettori di madre lingua straniera delle Università degli studi divenuti collaboratori ed esperti linguistici, hanno diritto a norma del D.L. n. 2 del 2004 convertito con modifiche in legge n. 63 del 2004, proporzionalmente all'impegno orario assolto (tenendo conto che l'impegno pieno corrisponde a 500 ore) ad un trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito, con effetto dalla data della prima assunzione, fatta salva l'attribuzione di trattamenti più favorevoli proporzionati, ai sensi dell'art 36 Cost, alla quantità e qualità del lavoro prestato", che è appunto quanto veniamo affermando, la rispondenza cioè della contrattazione integrativa al caso concreto in ossequio al dettato costituzionale.

Specificamente le parti sociali nel protocollo accompagnatorio del contratto collettivo integrativo del 27/12/06, dichiaravano che la contrattazione procedeva "in ottemperanza a quanto disposto dall'art, 22 ccnl 27/1/05, costituendo applicazione della sent. della Corte Europea del 26/1/01, nella causa C-212/99, anche alla luce dei contenuti della successiva sentenza della medesima Corte del 18/7/06, nella causa C-I 19/04", riconoscendo in pratica la funzionalizzazione della contrattazione integrativa alla erogazione di un trattamento fondamentale sul piano retributivo e ricognitivo dell'esperienza acquisita per non incorrere in violazione dei precetti della Corte di Giustizia.

E all'art. 5 veniva definito il trattamento integrativo di Ateneo come "differenza tra la retribuzione complessiva annua lorda, derivante dal presente Contratto Collettivo Integrativo ed il trattamento fondamentale fissato dai Contratti Collettivi Nazionali", componendosi "ai sensi dell'art. 51 ccnl 21/5/96 la retribuzione dei CEL da due sole voci stipendiali", confermandosi, pertanto, il carattere di naturalità della voce integrativa.

Ulteriormente, i co. 5, 6 e 8, ribadivano come la retribuzione complessiva annua lorda, come detto composta da entrambe le voci stipendiali, e

parametrata sui costi della figura del ricercatore universitario confermato a tempo pieno, muovesse dalla applicazione delle menzionate pronunce comunitarie, adeguatamente valorizzando la specifica esperienza acquisita, procedendosi da specifica previsione introdotta dall'art. 22, co. 3, ccnl 13/5/03, che espressamente contemplava, "in sede di contrattazione integrativa di Ateneo verrà data applicazione alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26/1/01, nella causa C-212/99 (...) attraverso la definizione di una struttura retributiva per la categoria dei CEL che riconosca l'esperienza acquisita".

Conclusivamente, il trattamento integrativo è nella specie anch'esso trattamento fondamentale della struttura retributiva, necessario al fine di conformarla ai dettami comunitari e costituzionali.

L'anomalia di un contratto integrativo nullo che continua a produrre effetti, dunque, è una anomalia solo apparente, poiché - a parità di dimensione e qualità della prestazione richiesta dagli ex lettori e CEL - la contrattazione integrativa di Ateneo, lungi dall'elargire un trattamento facoltativo, opzionale di miglior favore, non ha fatto altro che attuare un principio di adeguatezza retributiva ai canoni legali, comunitari ed ai parametri costituzionali.

Non è pertanto una assurdità concepire una ultrattività contrattuale - il contratto oggetto di controversia è scaduto nei 12/2009 - secondo la esplicita previsione collettiva già segnalata (cui aggiungere la previsione del Protocollo per le relazioni sindacali di Ateneo, cit., art. 2, co. 11: "i contratti collettivi integrativi contenenti già accordi di contrattazione hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale di comparto successivo alla loro stipula. I contratti collettivi integrativi stipulati conservano comunque la loro efficacia giuridica e economica fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi (...)"

L'anomalia più grave, ancorché non infrequente, risiede invece nella mancata stipulazione del nuovo contratto integrativo, compatibile con le risorse dell'Ateneo.

Al riguardo le parti si scambiano reciproche accuse, ipotizzano opposte responsabilità.

Non può, tuttavia, non essere coito come sia l'Università stessa ad affermare "nel caso de quo non è dato sapere neppure se sarà possibile per le parti addivenire ad un nuovo accordo proprio a causa dei combinato disposto dell'art 40, co. 3, quinquies e 40-bis co. 1 d.lgs. 2001/n. 165, che prevedono l'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva all'accertato superamento dei limiti finanziari e potrebbero quindi portare per le prossime tornate contrattuali a non erogare alcun trattamento integrativo fino al totale ristoro del danno" (ricorso, p. 18).

La stessa comunicazione rettorale relativa al CDA del 14/4/11, prodotta in sede di discussione (ud. 13/1/12), illustra del resto eloquentemente le ragioni della mancata stipulazione del nuovo integrativo.

Per il giudice si tratta, tuttavia, di un mero dato, di una presa d'atto che la risultante delle relazioni tra le parti sociali, dinamica nella quale egli non può certo interferire, è entrata in stallo, si è arenata, peraltro con la conseguenza che il precedente contratto, per tutte le argomentazioni esposte, continua ad essere produttivo di effetti giuridico-economici.

Certo, compatibilmente con le risorse disponibili, un nuovo contratto integrativo potrà e dovrà essere stipulato a livello di Ateneo, e sia consentito, per evidenti ragioni di opportunità, non esprimere il proprio parere sulla questione se sia possibile conseguire al di fuori di logiche consensuali un risparmio retributivo per la categoria professionale a parità di dimensione e qualità della prestazione richiesta dagli ex lettori e CEL.

Le opposizioni proposte dall'Università degli Studi di Siena, pertanto, non possono trovare accoglimento.

La complessità della vicenda e delle questioni implicate continua a suggerire l'integrale compensazione delle spese processuali.

PQM

rigetta l'opposizione/le opposizioni proposta/e dall'Università degli Studi di Siena.

Compensa per intero tra le parti le spese del processo.

Siena, 13/1/12