

RGL 1/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 3/2025

APPROFONDIMENTI

I

CORTE DI GIUSTIZIA, 19.9.2024, C-439/23, S. Sesta

Contratto a termine – Università – Principio di non discriminazione.

L'art. 4, punto 1, dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/Ce sul lavoro a tempo determinato, che prevede l'equiparazione delle condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato si applica ai contratti di lavoro conclusi prima del recepimento della direttiva stessa da parte dello Stato italiano se non vi sono esplicite esclusioni. (1)

II

CASSAZIONE, 9.8.2024, n. 22603, ord.

Cassa Corte d'Appello di Bari, 15.4.2019.

Lavoro autonomo – Enti di ricerca – Irrilevanza del tipo di insegnamento.

I contratti di docenza stipulati dalle università con esperti e studiosi anche esterni sono contratti di lavoro autonomo e non mutano qualificazione giuridica a seconda del tipo di insegnamento che ne è oggetto. (2)

(1-2) IL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E IL CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO NELL'AMBITO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA: NOVITÀ E CONFERME GIURISPRUDENZIALI

1. — Le due pronunce in commento sono accumulate dal tema di fondo che le attraversa, e cioè quello dei contratti di lavoro con le università e gli enti di ricerca aventi a oggetto la docenza e/o la ricerca, che rimanda, invero, a un'area tematica ancora più ampia che potremmo genericamente definire «flessibilità del rapporto di lavoro».

ro nell'ambito della ricerca» che (s)confina, talvolta, nel precariato vero e proprio.

È evidente, perciò, che si tratta di profili che implicano delle criticità più strutturali dell'università e, più in generale, della ricerca che pongono per questo problemi sì tecnico-giuridici, ma anche di politica (del diritto).

Concentrandosi sul merito delle pronunce, al cui commento ci si limiterà nell'economia di questo contributo, si tratta di una sentenza della Corte di Giustizia e di una della Corte di Cassazione.

Analizzandole partitamente, nel primo caso, la Corte di Giustizia si pronuncia su una questione pregiudiziale sottoposta dal Tribunale civile di Padova (con ordinanza del 22.6.2023) sull'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18.3.1999, allegato alla Direttiva 1999/70/Ce del 28.6.1999 (Per l'ordinanza e il relativo commento, si legga Belmonte 2023, 1 ss.).

Questi i termini della questione: il ricorrente aveva adito il Tribunale di Padova per il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata a titolo di lavoro subordinato e dei conseguenti aumenti stipendiali in forza di tre contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il Cnr per le mansioni di tecnologo e ricercatore (dal 2 novembre 1993 al 31 marzo 1995, dal 1° agosto 1995 al 1° agosto 2000 e dal 4 settembre 2000 al 30 settembre 2001).

Infatti, dopo aver vinto un concorso pubblico, lo stesso ricorrente è stato assunto dal Cnr, a partire dal 10 ottobre 2001, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per svolgere le medesime mansioni, senza però che gli venisse riconosciuta l'anzianità di servizio relativamente ai periodi di lavoro svolto in virtù dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Il giudice, a questo punto, rinvia alla Corte di Giustizia la questione pregiudiziale dell'applicabilità o meno della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro ai rapporti di lavoro a tempo determinato, tutti conclusi (l'ultimo non del tutto) prima del recepimento della direttiva da parte dello Stato italiano.

Infatti, la disposizione appena richiamata, innanzitutto, stabilisce un generale principio di non discriminazione quanto al trattamento normativo economico tra lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato: «1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive». Continuando, la norma prende in considerazione, in particolare, un ulteriore riflesso dell'equiparazione dei lavoratori a tempo determinato relativo proprio all'oggetto della controversia; infatti, in essa viene stabilito che: «... 4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive».

Alla luce del quadro normativo di riferimento, il giudice remittente ha condivisibilmente posto l'attenzione sull'art. 4, cit., dal momento che, se i rapporti di lavoro si fossero svolti tutti in virtù di un unico contratto a tempo indeterminato, essi sarebbe-

ro stati presi in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio complessivamente maturata dal ricorrente nel procedimento principale; non così nel caso della sequenza dei contratti a tempo determinato.

Dunque, il nocciolo della questione è la retroattività del principio di equiparazione dei lavoratori a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato e, quindi, la rilevanza dei contratti a termine ai fini del calcolo dell'anzianità lavorativa del ricorrente.

Nel nostro ordinamento, sul punto, si registrano due orientamenti.

In base al primo orientamento, al quale aderisce il giudice remittente, il principio d'irretroattività del diritto dell'Unione, in base al quale le norme di diritto sostanziale si applicano esclusivamente alle situazioni sorte a partire dalla loro entrata in vigore, escluderebbe l'applicazione di questa clausola ai rapporti di lavoro a tempo determinato che si siano integralmente svolti prima della scadenza del termine di recepimento della Direttiva n. 1999/70 (Vd., *ex multis*: Cass. 7.11.2016, n. 22552, in *RIDL*, 2017, n. 2, II, 347 ss., con nota di Calafà, e in *FI*, 2016, n. 12, I, 3792 ss., con nota di Perrino; si veda pure: C. App. L'Aquila 4.7.2019, n. 507; C. App. Venezia 20.2.2018, n. 887; C. App. Bari 22.3.2017, n. 396, e T. Padova 17.5.2016, n. 321, tutte in *DeJure*).

Invece, secondo un altro orientamento giurisprudenziale, il principio secondo cui una nuova norma si applica immediatamente, salvo deroghe, agli effetti futuri delle situazioni sorte in vigenza della norma precedente consentirebbe di prendere in considerazione, ai fini del calcolo dell'anzianità complessiva del lavoratore assunto a tempo indeterminato, anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti e integralmente conclusi prima dell'entrata in vigore di tale direttiva (Cfr.: Cass. 22.3.2018, n. 7112; Cass. 1.3.2019, n. 6146; Cass. 16.7.2020, n. 15231 e n. 15232; Cass. 18.7.2023, n. 20856; Cass. 15.3.2023, n. 7463; Cass. 13.3.2023, n. 7277, tutte consultabili in https://www.cortedicassazione.it/it/ultime_sent_ord_e_questioni.page).

È evidente che, nell'iter argomentativo della giurisprudenza nazionale, il tema dell'irretroattività della norma unieuropea si salda con il merito del contenuto della stessa, connesso al principio di parità delle condizioni di lavoro.

In realtà, anche la stessa Corte di Giustizia si è espressa a questo proposito negli stessi termini, affermando che la clausola 4 dell'Accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa impedisce alle norme nazionali di escludere totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un ente pubblico siano presi in considerazione per determinare l'anzianità di un lavoratore al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, salvo il caso che tale esclusione sia giustificata da «ragioni oggettive» ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola stessa. Le ragioni oggettive appena richiamate – che determinano l'incomparabilità tra lavoratori e giustificano il loro trattamento differente – possono riguardare la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego. Se, invece, è dimostrato che, nell'ambito del loro impiego, i lavoratori a tempo determinato esercitano le medesime mansioni dei lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato oppure occupano il loro stesso posto, le situazioni di queste due categorie di lavoratori devono, in linea di principio, essere considerate comparabili (C. Giust. 30.11.2023, C-270/22, *Ministero dell'Istruzione e Inps*, in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>; C. Giust. 20.9.2018, C-466/17, *Motter c. Ministero dell'Istruzione e Inps*, in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

pa.eu/homepage.html, punti 62 e 63, nonché giurisprudenza ivi citata e ripresa; C. Giust. 17.10.2024, C-322/23, in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>. Se è così, non configura una siffatta ragione oggettiva la circostanza che il lavoratore abbia compiuto tali periodi di servizio sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato (Vd., in tal senso: C. Giust. 18.10.2012, da C-302/11 a C-305/11, *Valenza e a.*, punto 71; C. Giust. 15.4.2008, C-268/06, *Impact*; C. Giust. 13.9.2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*; C. Giust. 8.9.2011, C-177/10, *Rosado Santana*, disponibili in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

A ulteriore conferma di ciò, la Corte di Giustizia ritiene che nella nozione di «condizioni di impiego» che l'art. 4.1 vuole che siano assicurate in egual modo a tutti i lavoratori – a nulla rilevando l'apposizione del termine o meno al contratto di lavoro subordinato – rientri anche la regolazione dei periodi di servizio necessari per poter essere classificati in una categoria retributiva esattamente alla stregua di quelle utili al calcolo dell'anzianità di servizio (C. Giust. 30.11.2023, C-270/22, *Ministero dell'Istruzione e Inps*, in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

La Corte di Giustizia, nella sentenza in commento, facendo riferimento anche ai suoi precedenti, ritiene applicabile il principio di non discriminazione ai contratti a tempo determinato stipulati anteriormente al recepimento della direttiva, giustificando così il riconoscimento dei periodi di anzianità maturati proprio in virtù di quei contratti. Non solo, ma nella stessa pronuncia si ritiene che il principio di equiparazione delle condizioni di impiego tra lavoratori si accordi armonicamente con la retroattività dell'art. 4, cit., rispetto ai rapporti di lavoro che si siano effettivamente conclusi prima della sua entrata in vigore ma i cui effetti si esplicano nel futuro, e cioè ben oltre la scadenza degli stessi.

Quindi, per quanto riguarda l'applicabilità nel tempo di detta clausola 4, viene ribadito che, in linea di principio, una nuova norma giuridica si applica a partire dalla sua entrata in vigore; tuttavia, la stessa, sebbene non trovi applicazione alle situazioni giuridiche sorte e definitivamente acquisite in vigenza della legge precedente, si applica agli effetti futuri di una situazione già sorta ma i cui effetti si esplicano successivamente (C. Giust. 22.6.2022, C-267/20, *Volvo e Daf Trucks*, in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

Nel caso di specie, sebbene l'anzianità di servizio sia stata acquisita quasi del tutto prima della scadenza del termine di recepimento della Direttiva n. 1999/70, si riflette sulla determinazione futura della retribuzione che il ricorrente riceve in forza del suo contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato successivamente in piena vigenza della clausola 4 dell'Accordo quadro.

In sostanza, il caso di cui si discute è analogo a quello relativo al calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione (Cfr. C. Giust. 10.6.2010, C-395/08 e C-396/08, *Bruno e a.*, e C. Giust. 7.11.2018, C-432/17, *O'Brien*, entrambe in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

Insomma, se la sentenza in commento è meno analitica di quella del giudice remittente, che risulta oggettivamente molto articolata e dettagliata, essa ha in ogni caso il merito di ribadire l'importanza del principio di parità di trattamento tra lavoratori ritenendolo, evidentemente, assorbente rispetto a un'interpretazione rigidamente formalistica del principio di irretroattività della legge.

2. — Nella seconda pronuncia, invece, si prende in considerazione l'annosa questione della qualificazione giuridica della figura del docente «a contratto» presso le università (La si legga con commento di Ripepi 2024, 1 ss.).

Nella fattispecie, la ricorrente ha chiesto che le venisse riconosciuta (come è successo effettivamente in primo grado ma poi negato in appello) la natura subordinata dell'attività svolta presso un'università pubblica in virtù di plurimi incarichi di docenza; in particolare, la stessa ha prestato la propria attività di docente fin dal 1993/1994 e poi, anche dopo il prepensionamento dal servizio scolastico avvenuto nel 1995, ininterrottamente fino all'anno accademico 2006/2007.

Rispetto a questa successione di contratti, la ricostruzione del quadro normativo di riferimento è particolarmente difficoltosa, essendosi succedute nel tempo diverse norme.

Infatti, i primi decreti rettorali con i quali venivano conferiti gli incarichi di docenza si basano sul d.P.R. n. 382 del 1980, secondo il quale il rapporto «a contratto» ha di regola natura autonoma; esso, infatti, assume qualificazione giuridica subordinata allorché lo strumento contrattuale venga eccezionalmente usato per il conferimento dell'incarico di un insegnamento ufficiale, nei previsti casi di università non statali (art. 6, c. 3, l. n. 28 del 1980) o di nuova istituzione di facoltà o corsi di laurea (art. 100, c. 1, lett. d, d.P.R. n. 382 del 1980), o di attivazione di corsi vacanti, in attesa della prima tornata dei giudizi di idoneità per professore associato (art. 116 dello stesso d.P.R. n. 382 del 1980).

Tanto è stato affermato dalla giurisprudenza di legittimità sin dal 1993 che, prendendo in considerazione la figura del lettore di lingua straniera, ha concluso che «i professori a contratto, assunti per lo svolgimento di corsi integrativi, sono legati da rapporti di lavoro autonomo, mentre quelli, assunti per insegnamenti ufficiali, sono da ritenere legati da rapporto d'impiego di diritto privato, con conseguente diritto alla giusta retribuzione ed alla copertura assicurativo-previdenziale» (Cass. 24.11.1993, n. 11609, S.U., in <https://www.jstor.org/stable/23189685>, anche ribadito da Cass. 12.3.2001, n. 98, S.U., in <https://www.altalex.com/documents/news/2004/10/19/cassazione-civile-ss-un-sentenza-12-03-2001-n-98>).

Nel corso del tempo, la normativa è cambiata e, infatti, con l'art. 1, c. 32, della l. n. 549 del 1995 si è estesa la possibilità di stipulare questi contratti, sempre di natura autonoma, con studiosi o esperti di alta qualificazione scientifica o professionale, nei limiti della disponibilità di bilancio e per sopperire a particolari e motivate esigenze didattiche, anche per l'attivazione di corsi ufficiali non fondamentali o caratterizzanti nei casi e nei limiti stabiliti dallo Statuto. Dunque, con la docenza «a contratto», si potevano ricoprire anche i corsi «ufficiali», purché non fondamentali o caratterizzanti.

È evidente il salto che si compie con la nuova previsione normativa in virtù della quale gli incarichi di docenza non riguardano più soltanto la sola didattica integrativa, ma anche i corsi «ufficiali» (purché non fondamentali o caratterizzanti): questo comporta che la natura subordinata o autonoma non dipenda più dal tipo di insegnamento – se ufficiale o meno –, che rileva, invece, quale mera misura organizzativa.

Successivamente, è intervenuto il d.m. n. 242 del 1998, che ha superato ulteriormente queste disposizioni, prevedendo la possibilità di stipulare contratti di lavoro autonomo per insegnamento su corsi «ufficiali» (e non solo «integrativi») anche se fon-

damentali e caratterizzanti per sopperire a motivate esigenze didattiche.

Tanto è confermato dall'art. 1, c. 10, l. n. 30 del 2005 (poi abrogato dalla successiva l. n. 240 del 2010), che consente l'attribuzione di incarichi di insegnamento gratuiti o retribuiti, anche pluriennali a soggetti muniti di adeguati titoli o esperienza di ricerca.

In ultimo, l'art. 23, c. 2, della l. n. 240 del 2010 ha previsto che, «Fermo restando l'affidamento a titolo oneroso o gratuito di incarichi di insegnamento al personale docente e ricercatore universitario, le università possono, altresì, stipulare contratti a titolo oneroso, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, anche integrative, con soggetti in possesso di adeguati requisiti scientifici e professionali» (Cfr. Cass. 17.7.2023, n. 20504, in https://www.cortedicassazione.it/it/ultime_sent_ord_e_questioni.page).

La natura autonoma ribadita in tutte le norme citate prescinde dunque dal carattere dell'insegnamento, dal momento che la funzione assicurata da questi contratti è quella di acquisire l'opera di professionalità anche esterna all'università, e non già quella propria della figura del professore di ruolo (avente carattere di stabilità e con forte regime di esclusività sotto il profilo della ricerca e della didattica), per far fronte a specifiche esigenze didattiche.

Concludendo, sin dalla locuzione utilizzata per indicare i contratti di docenza quali contratti di diritto privato a distinguerli tanto dalle forme di lavoro in regime «privatizzato» (come i Cel), quanto dai docenti e ricercatori in senso stretto, si ha riguardo alle effettive modalità di espletamento della prestazione senza che, dunque, rilevi, ragionevolmente, la destinazione degli stessi (se nell'ambito, cioè, di corsi «ufficiali» o integrativi, fondamentali o caratterizzanti che siano).

Dunque, a meno che questi insegnamenti si svolgano con modalità «anomale» e diverse da quelle per le quali sono stati istituiti e con le quali fisiologicamente devono svolgersi, essi sono sussumibili nell'ambito dell'autonomia, a nulla, peraltro, rilevando che i titolari di questi contratti possano svolgere tutte le attività accessorie a quelle di insegnamento (esami, tesi di laurea, tirocini) o attività di studio o di pubblicazione.

3. — È evidente che la scelta del tipo contrattuale con il quale qualificare la docenza «a contratto» ancorata non già all'oggetto, ma alle effettive modalità di espletamento della prestazione, sia molto più convincente e sostenibile. E, tuttavia, non si possono escludere del tutto che effettivamente le attività di insegnamento, benché oggetto di contratti autonomi, si svolgano in forma subordinata; molto più generale e non trascurabile è poi la considerazione, che corre carsica rispetto al ragionamento fatto sin qui, concernente l'uso, o meglio l'abuso, laddove si verifica, della flessibilità nell'ambito della università e degli enti di ricerca sia per quanto riguarda i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sia, e ancor di più, proprio rispetto ai contratti di lavoro autonomo qualora su di essi si scarichi il peso della didattica e delle attività di ricerca altrimenti non assolvibile, alimentando forme di vero e proprio precariato universitario. Sarà da valutare, a questo proposito, il contratto di ricerca sul quale il 7 febbraio 2025 il Consiglio dei ministri ha autorizzato il Ministro competente a esprimere parere favorevole del Governo all'ipotesi di Ccnl relativo alla sequenza con-

trattuale sul Contratto di ricerca *ex* art. 22 della l. n. 240 del 2010, del comparto istruzione e ricerca, relativo al triennio 2019-2021, di cui all'art. 178, c. 1, lett. g, del Ccnl del 18 gennaio 2024.

Riferimenti bibliografici

Belmonte F. (2023), *L'applicazione ratione temporis del principio europeo di non discriminazione sul lavoro a termine*, in LDE, n. 3.

Calafà L. (2017), *Oltrepassato il limite di 36 mesi di rinnovo contrattuale bisogna stabilizzare il lavoratore e risarcirlo del danno*, in RIDL, n. 2, II, 347 ss.

Perrino A.M. (2016), *L'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per il risarcimento dei danni ulteriori*, in FI, n. 12, I, 3792 ss.

Ripepi A. (2024), *La Cassazione torna sulla vexata quaestio della natura giuridica del rapporto di lavoro dei professori universitari «a contratto» incaricati di insegnamenti su corsi «ufficiali»*, in <https://www.rivistalabor.it/17595-2/>.

Vingiani F.S., Santoro I. (2019), *L'ordinamento universitario*, V ed., Cacucci, Bari.

Stella Laforgia
*Professoressa associata di Diritto del lavoro
presso l'Università di Bari «Aldo Moro»*