

N. R.G. /2023



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. /2023

tra

RICORRENTE

e

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

RESISTENTE

Oggi **11 gennaio 2024** ad ore **11,07** innanzi al dott. Tommaso Maria Gualano, sono comparsi:

Per l'avv. DE LUCIA EMANUELE
Per CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE la dott.ssa in
sostituzione dell'avv. -----

L'avv. De Lucia discute la causa insistendo per l'accoglimento del ricorso; si riporta alle difese in atti e richiama Cass. 15231/2020, contesta le difese ed eccezioni avversarie e rileva che l'anzianità di servizio può essere sempre accertata ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione; rileva che il principio di parità di trattamento può riferirsi a contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della direttiva, purchè il rapporto a tempo indeterminato sia stato stipulato dopo la direttiva.

La dott.ssa ribadisce l'eccezione di prescrizione estintiva sollevata in memoria difensiva e per la irretroattività della direttiva; evidenzia che non risultano comparabili le mansioni svolte con contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato, in quanto i primi sono finalizzati ad effettuare specifici progetti e i secondi attengono a dipendenti che hanno ruoli e responsabilità più ampi; per il resto si riporta alla memoria difensiva ed insiste per il rigetto delle domande del ricorso.

Il Giudice

si ritira in Camera di Consiglio.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

Il Giudice

alle ore 17,02 terminata la camera di consiglio, assenti le parti, emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

pregresso periodo di lavoro (dal 2.2.1998 al 31.12.2001) prestato, presso lo stesso ente convenuto, mediante lo svolgimento di medesime mansioni ed in forza di una serie continuativa di contratti a tempo determinato (contratto dal 1.2.1998 al 1.2.1999, prorogato sino al 1.2.2000 e poi sino al 31.12.2000; contratto dal 3.1.2001 al 31.12.2001); per l'effetto, ha rivendicato il diritto all'inquadramento nella fascia stipendiale maturata nel profilo professionale di appartenenza in ragione del periodo di lavoro a tempo determinato precedente alla stabilizzazione, con conseguente condanna del CNR al pagamento delle differenze retributive, da liquidarsi in separato giudizio.

Costitutosi in giudizio, il CNR ha eccepito preliminarmente la prescrizione estintiva dell'azione e delle pretese economiche e l'irretroattività della disciplina comunitaria richiamata in ricorso (direttiva 1999/70/CE), entrata in vigore il 10.7.1999 e recepita in Italia con il D.Lgs. 368/2001, entrato in vigore il 24.10.2001; ha comunque contestato la fondatezza del ricorso, ed ha domandato in via subordinata di accertare e dichiarare la non spettanza di incrementi economici, ai fini della ricostruzione della carriera, per il periodo di operatività del blocco delle progressioni economiche riferite ai contratti del pubblico impiego (2010-2020), con esclusione di qualsivoglia meccanismo di cumulo tra interessi e rivalutazione monetaria, *ex lege* vietato per i contratti dei pubblici dipendenti.

La causa, istruita documentalmente, è stata decisa all'esito della odierna udienza di discussione mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il ricorrente ha dedotto la violazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che alla clausola 4 contiene il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato¹.

È da ritenere che i principi espressi da tale direttiva, di immediata applicazione nell'ordinamento interno (cfr., tra le tante Cass., 27950/2017), trovino applicazione anche per la questione che qui interessa, come recentemente espresso dalla Suprema Corte:

“4. questa Corte si è già pronunciata sulla questione, che qui viene in rilievo, del riconoscimento dell'anzianità maturata sulla base di contratti a termine dai dipendenti del C.N.R. e di altri enti di ricerca, successivamente stabilizzati ai sensi della legge n. 296/2006, ed ha affermato che in tal caso al

¹ Vd. in particolare:

Clausola 4, punto 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”*.

Clausola 4, punto 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”*.

lavoratore «deve essere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata precedentemente all'acquisizione dello status di lavoratore a tempo indeterminato, allorché le funzioni svolte siano identiche a quelle precedentemente esercitate nell'ambito del contratto a termine, non potendo ritenersi, in applicazione del principio di non discriminazione, che lo stesso si trovasse in una situazione differente a causa del mancato superamento del concorso pubblico per l'accesso ai ruoli della P.A., mirando le condizioni di stabilizzazione fissate dal legislatore proprio a consentire l'assunzione dei soli lavoratori a tempo determinato la cui situazione poteva essere assimilata a quella dei dipendenti di ruolo» (Cass. n. 27950/2017; negli stessi termini Cass. n. 7118/2018 e Cass. nn. 3473 e 6146 del 2019 queste ultime in tema di personale stabilizzato alle dipendenze dell'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica);

5. il principio di diritto è stato affermato valorizzando la giurisprudenza della Corte di Giustizia, la quale, nelle pronunce successive agli arresti di questa Corte (Corte di Giustizia 20.6.2019, causa C-72/18 Ustariz Arostegui; 11.4.2019, causa C- 29/18, Cobra Servicios Auxiliares; 21.11.2018, causa C-619/17, De Diego Porras; 5.6.2018, causa C - 677/16, Montero Mateos), ha dato continuità alla propria interpretazione della clausola 4 dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE ribadendo che:

a) la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana);

b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata);

d) a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi);

6. la stessa Corte di Giustizia, chiamata a pronunciare in fattispecie nelle quali veniva in rilievo il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in epoca antecedente alla procedura di stabilizzazione prevista dalla legge n. 296/2006, ha evidenziato che la clausola 4 «osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nei procedimenti principali, la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui

sopra. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere» (Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C-305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di Giustizia 4.9.2014 in causa C - 152/14 Bertazzi)”

(così, in motivazione Cass., 4195/2020 per un caso di riconoscimento dell'anzianità maturata sulla base di contratti a termine intercorsi tra il lavoratore e l'Istituto Nazionale per la Fisica della Materia, ente poi confluito nel C.N.R.).

Nel caso di specie, è pacifico e documentato che il ricorrente abbia lavorato alle dipendenze del CNR in forza di due contratti a tempo determinato (il primo dei quali prorogato), nel periodo dal 2.2.1998 al 31.12.2001 (docc. 1-4 fasc. ric.) e che, quindi, sia stato assunto a tempo indeterminato in qualità di ricercatore di II livello, I fascia stipendiale, con decorrenza dal 20.12.2001 a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami (doc. 5 fasc. ric.), a cui è seguito in data 18.11.2019 il transito nel profilo di primo ricercatore di II livello, III fascia stipendiale ed in data 10.5.2022 il transito nel profilo di Dirigente di ricerca di I livello, IV fascia stipendiale (docc. 6 e 7 fasc. ric.).

A fronte delle puntuali allegazioni del ricorrente circa lo svolgimento di medesime mansioni durante l'intero periodo di assunzione presso il CNR (a tempo determinato e poi indeterminato: cfr., elenco di mansioni a pagg. 3 e 4 ricorso), parte resistente ha fondato l'esistenza di ragioni oggettive idonee a giustificare la diversità di trattamento sotto profili in realtà esulanti dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni, come tali insuscettibili di legittimare un trattamento differenziato tra assunti a tempo determinato ed assunti a tempo indeterminato. In particolare:

a) il fatto che, durante il precariato, il ricorrente abbia operato in relazione a singoli e specifici progetti, svolgendo al contrario le sue attività in maniera non predeterminata e con più ampia estensione dopo la stabilizzazione (stante la generica messa a disposizione della propria capacità di ricerca nell'area scientifica di competenza), è inidoneo di configurare mansioni oggettivamente diverse, per natura e complessità, essendo ininfluenza la mera predeterminazione del progetto (ovvero la sua variabilità) a connotare diversamente le mansioni di ricercatore. Tale deduzione, peraltro generica, conferma, anzi, che il contenuto professionale e le competenze richieste al ricercatore sono identici, indipendentemente dal tipo di contratto utilizzato (a termine o no); cosicché manca, nella specie, l'allegazione di circostanze idonee a legittimare un trattamento difforme (cfr., Cass. 27950/17).

b) Irrilevanti sono le diverse modalità di reclutamento del personale, a seconda che sia a tempo determinato o indeterminato (trattandosi di pubblici dipendenti, per la partecipazione al concorso di ricercatore è necessaria *ex lege* una pregressa attività professionale di ricerca almeno triennale, mentre per il contratto a termine non sia richiesta alcuna pregressa attività di ricerca professionale; ancora, il ricercatore a tempo indeterminato deve risultare vincitore di concorso, mentre il contratto a termine può

essere stipulato su chiamata diretta o a seguito di selezione semplificata): trattasi di profili del tutto inconferenti, in quanto le diverse modalità di selezione finalizzate all'assunzione, così come la diversa formazione presupposta alle medesime, costituiscono elementi esterni rispetto alla prestazione lavorativa ed alle sue caratteristiche, gli unici elementi rispetto ai quali – per consolidata giurisprudenza comunitaria – possono individuarsi ragioni oggettive che giustifichino una diversità di trattamento.

c) Parimenti irrilevante è che il ricorrente sia stato assunto a seguito di concorso e non della procedura di stabilizzazione *ex lege* 296/2006, in quanto i principi espressi in relazione ad una ipotesi di stabilizzazione del rapporto valgono *a fortiori* nel caso che occupa, in cui il ricorrente è stato assunto a tempo indeterminato in seguito al positivo superamento di pubblico concorso.

Concludendo sul punto, deve quindi affermarsi l'insussistenza nel caso di specie di quelle "ragioni oggettive" che consentono di ritenere inapplicabile la normativa comunitaria sulla parità di trattamento e, dunque, legittimo il mancato riconoscimento degli scatti di anzianità ai lavoratori a tempo determinato.

Nel consegue che il mancato riconoscimento dei periodi di servizio a tempo determinato, al fine di determinare l'anzianità di servizio, abbia costituito un trattamento discriminatorio ai danni del ricorrente.

Rispetto a tale statuizione non osta l'eccezione di prescrizione sollevata: "*L'anzianità di servizio del lavoratore subordinato configura un mero fatto giuridico, insuscettibile di autonoma prescrizione, e, pertanto, può sempre costituire oggetto di accertamento giudiziale, purchè sussista nel ricorrente l'interesse ad agire, da valutare in riferimento alla azionabilità dei diritti dei quali essa costituisca presupposto, e che, quindi, può essere esclusa soltanto dalla eventuale prescrizione di siffatti diritti*" (Cass., 9060/2004; vd. anche Cass., 12756/2003); nel caso di specie, l'accertamento giudiziale è rilevante ai fini del riconoscimento degli scatti di anzianità non ancora prescritti e, quindi, al riconoscimento delle relative differenze retributive.

In conclusione, spetta al ricorrente il diritto al riconoscimento, ai fini della progressione stipendiale prevista dalla contrattazione di comparto, dell'anzianità di servizio maturata durante tutti i rapporti di lavoro subordinato a termine, compresi quelli antecedenti al 10.7.2001 (data che rappresenta il termine ultimo assegnato agli Stati membri per l'attuazione della direttiva 99/70, essendo l'assunzione a tempo indeterminato del 20.12.2001 successiva a tale data (vd. Cass., 15231/2020).

Peraltro, il riconoscimento in parola può avvenire solo nell'ambito dei seguenti limiti, inerenti il diritto qui rivendicato, secondo i quali la progressione:

- discende dalla contrattazione di comparto per tempo applicabile: presuppone una anzianità di servizio ottenuta sommando i soli periodi lavorati oggetto dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, e non anche le pause non lavorate fra un contratto e l'altro;
- deve tenere conto dei limiti generalmente posti dalla legge alle progressioni economiche dei lavoratori del settore pubblico anche a tempo indeterminato (c.d. blocco stipendiale);
- deve tener conto della prescrizione dei crediti maturati fino al 9.6.2018 (stante la notifica del ricorso in data 9.6.2023);
- non spetta la rivalutazione monetaria, trattandosi di pubblico impiego.

Deve quindi pronunciarsi in dispositivo relativa condanna generica (come chiesta in ricorso).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) accerta e dichiara che il ricorrente ha diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata per i periodi lavorati in esecuzione dei contratti di lavoro subordinato a termine stipulati *inter partes*;
- 2) condanna il Consiglio Nazionale delle Ricerche – CNR – al pagamento in favore del ricorrente delle differenze retributive conseguenti al predetto riconoscimento, al netto del c.d. blocco stipendiale e della prescrizione quinquennale, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
- 3) condanna il Consiglio Nazionale delle Ricerche – CNR – ad inquadrare il ricorrente nella fascia stipendiale corrispondente alla anzianità maturata per i periodi lavorati in esecuzione dei contratti a termine stipulati;

Sentenza resa *ex* articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 11 gennaio 2024

Il Giudice
dott. Tommaso Maria Gualano