

N. R.G. 558/2016



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI TIVOLI
SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott. Roberta Mariscotti, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. r.g. 558/2016, pendente

tra

~~FRANCESCO~~ (C.F. ~~FRANCESCO~~) con il patrocinio dell'avv. AMERICO
FRANCESCO

ricorrente

e

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE - CNR (ISTITUTO DI BILOGIA CELLULARE
E NEUROBIOLOGIA DEL CNR
C.F. 80054330586) con il patrocinio dell'avv. BRIGNONE GIAMBATTISTA

resistente

OGGETTO: contratto a termine e di formazione e lavoro

Conclusioni delle parti come da rispettivi atti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 16 febbraio 2016 la ricorrente indicata in epigrafe premesso di essere stata assunta dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (di seguito denominato "CNR") dopo un periodo di lavoro a tempo determinato, affermava che il CNR non aveva tenuto conto, ai fini dell'anzianità di servizio da utilizzare per l'applicazione di vari istituti contrattuali, del periodo lavorativo durante il quale aveva svolto attività lavorativa in virtù di contratti a tempo determinato; affermava, ai sensi delle disposizioni



contenute nella direttiva 1999/70/CE di avere diritto al calcolo dell'anzianità maturata in virtù dei contratti a termine, non essendovi stata alcuna soluzione di continuità nei rapporti ed avendo sempre svolto le medesime mansioni con le medesime modalità. Conveniva davanti al giudice del lavoro di Tivoli il CNR chiedendo. *"1) Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente vedersi considerare, ai fini dell'anzianità lavorativa e della maturazione dei conseguenti aumenti stipendiali, l'intero periodo di lavoro prestato a tempo determinato presso l'Istituto di Biologia cellulare e neurobiologia del Consiglio Nazionale delle Ricerche, prima della sua assunzione a tempo indeterminato; 2) condannare l'Istituto di Biologia Cellulare e Neurobiologia ed il CNR a riconoscere alla ricorrente l'intera anzianità di servizio maturata in forza di contratti a tempo determinato stipulati con l'Istituto resistente precedentemente alla sua assunzione a tempo indeterminato e per l'effetto a ricostruire la carriera del ricorrente anche con riferimento alla fascia stipendiale da attribuire; 3) condannare il CNR a corrispondere le differenze retributive maturate e maturande oltre accessori in misura e con decorrenza di legge; 4) Con vittoria di spese e competenze legali, da distrarre a favore del sottoscritto procuratore antistatario"*.

Si costituiva il CNR affermando l'infondatezza della domanda e chiedendone il rigetto; in particolare, affermava che a seguito della stabilizzazione si era costituito un nuovo rapporto di lavoro e non vi era stata alcuna conversione del precedente contratto di lavoro a tempo determinato, per cui la richiesta di ancorare la data di decorrenza dell'anzianità di servizio non già al momento dell'assunzione, ma a quello della stipula del primo dei contratti a termine non troverebbe riscontro nell'attuale assetto normativo, con particolare riferimento al contratto collettivo nella parte in cui riconosce il periodo maturato con contratto a tempo determinato esclusivamente ai fini dell'assunzione e non anche dell'anzianità di servizio.

Sulle conclusioni indicate in epigrafe la causa veniva discussa e decisa come da sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 429, primo comma, c.p.c. come modificato dall'art. 53, secondo comma, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

Oggetto del presente giudizio è costituito dalla domanda con la quale la parte ricorrente chiede che il periodo precedente alla stabilizzazione, durante il quale ha lavorato con contratti a tempo determinato, venga computato nell'anzianità di servizio ai fini dell'inquadramento nella classe stipendiale e dell'applicazione di altri istituti contrattuali.

Non è contestato che prima di essere assunta con contratto a tempo indeterminato avesse svolto prestazioni lavorative in maniera continuativa, con la stessa qualifica e con le stesse mansioni, in virtù di contratto a termine.

Il ricorso è fondato e la domanda deve essere accolta nei limiti sotto specificati.

La ricorrente, in sostanza, chiede che il rapporto di lavoro costituitosi a tempo



indeterminato venga retrodatato a decorrere dalla data di stipula del contratto a tempo determinato, considerando così un unico rapporto a tempo indeterminato tutto il periodo in cui la stessa ha prestato attività lavorativa in favore dell'ente convenuto.

L'art. 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) ha previsto lo stanziamento di fondi finalizzati alla *"...stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge"*.

Con direttiva del 20 aprile 2007 il Ministero per le Riforme e le Innovazioni nelle Pubbliche amministrazioni ha indicato, quali *"presupposti per la stabilizzazione"*, l'accertamento della *"vacanza in organico rispetto alla qualifica da assumere, la quale dovrà risultare dalla dotazione organica vigente e dalla programmazione del fabbisogno appositamente aggiornata..."*.

L'art. 3 della legge 24 dicembre 2007 (legge finanziaria 2008) ha prorogato al 28 settembre 2007 il termine precedentemente previsto al 29 settembre 2006 entro il quale potevano essere stipulati contratti di assunzione a tempo determinato in relazione ai quali potesse derivare la stabilizzazione.

Con circolare n. 5 del 18 aprile 2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica sono state dettate le linee guida per l'applicazione dell'istituto della stabilizzazione, prevedendosi che *la disposizione in questione va intesa inderogabilmente nel senso che la maturazione del requisito temporale del triennio deve scaturire dal termine finale previsto nel contratto di lavoro o nella proroga dello stesso intervenuti prima del 28 settembre 2007. Non possono essere, quindi, considerati utili ai fini della maturazione del requisito periodi di proroga o contratti intervenuti successivamente ai termini sopra richiamati.*

Orbene in materia si condivide quanto sostenuto nella sentenza del Tribunale di Roma dott. Mimmo del 23 ottobre 2012 che si riporta di seguito quasi integralmente.

La normativa sopra esaminata è chiara nel distinguere nettamente le due diverse tipologie di rapporto, quella a tempo determinato che costituisce essenzialmente un requisito per la successiva stabilizzazione e quello a tempo indeterminato che consegue alla stabilizzazione medesima. Tra i due rapporti non vi è continuità, nel senso che le norme citate sono chiare nell'evidenziare che la stabilizzazione non costituisce una mera trasformazione del rapporto da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, quanto una nuova assunzione in relazione alla quale l'esistenza di un contratto a tempo determinato costituisce mero presupposto.

In primo luogo la conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato è nel pubblico impiego preclusa dall'art. 36, comma sesto, del d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165, per cui in assenza di una specifica normativa speciale che deroghi a tale



principio non può certamente operarsi in questa sede tale conversione.

In secondo luogo la normativa sopra citata qualifica espressamente la stabilizzazione quale assunzione e la ammette anche in relazione al personale che non sia attualmente in servizio, purché abbia maturato il requisito citato, con la conseguenza che la stabilizzazione non può essere considerata una mera prosecuzione del rapporto pregresso, ma costituisce una vera e propria assunzione *ex novo*.

Pertanto l'assunzione conseguente alla stabilizzazione deve essere ritenuta a tutti gli effetti quale nuova assunzione presso la pubblica amministrazione, la quale ha instaurato un nuovo contratto di lavoro con il soggetto "stabilizzato", mentre non può essere condivisa, per le ragioni sopra riportate, l'affermazione della parte ricorrente secondo il quale si tratterebbe di una mera trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Poiché la stabilizzazione costituisce una nuova assunzione in base alla quale il rapporto di lavoro si costituisce *ex nunc*, in assenza di una specifica disposizione normativa che lo preveda espressamente, il pregresso servizio, in qualunque arco temporale esso sia stato prestato, non può automaticamente essere considerato ai fini dell'anzianità di servizio. Ciò del resto è reso evidente dallo stesso meccanismo per la stabilizzazione, ove il legislatore l'ha ammessa anche in relazione a rapporti che fossero già cessati, ovvero in relazione a rapporti non continuativi, purché di durata complessiva non inferiore al triennio.

Poiché ogni singola assunzione a tempo determinato costituisce una nuova assunzione del lavoratore che non è in nulla collegata alle precedenti, salve espresse previsioni in tal senso, ogni singolo rapporto ha una sua distinta autonomia e questo anche nel caso in cui il lavoratore venga successivamente assunto dallo stesso ente con contratto a tempo indeterminato.

Fatte queste premesse di carattere generale si deve evidenziare che risponde a canoni di equità il principio in base al quale l'anzianità di servizio, quantomeno in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa, venga considerata ai fini degli aumenti periodici, pur in assenza di una esplicita disposizione contrattuale o normativa in tal senso, ovvero ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali che hanno quale presupposto la sussistenza di una pregressa attività lavorativa.

A tale risultato può pervenirsi, pur tenendo fermi gli effetti della stabilizzazione, la quale non consente di ricostruire un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipula del primo dei contratti a termine, attraverso l'analisi della normativa europea in relazione agli effetti della successione di una pluralità di contratti a termine, come interpretata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

In particolare, la direttiva n. 1999/70/CE prevede quale obiettivo (clausola n. 1) «a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato». La



clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dispone quanto segue: «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».

In un caso analogo a quello che costituisce oggetto del presente giudizio, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (seconda sezione) con sentenza del 13 settembre 2007, ricorrente Del Cerro, ha statuito che la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato, in quanto la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato. Tali principi sono stati ribaditi nella sentenza 23 aprile 2009, causa C-380/07, ricorrente Angelidaki e altri.

La Corte, peraltro, ha più volte statuito, a tal riguardo, che risulta tanto dalla formulazione della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, quanto dal loro sistema generale nonché dalla loro finalità, che le prescrizioni ivi enunciate possono applicarsi anche ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (sentenze 23 aprile 2009, causa C-380/07, Angelidaki e a., 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, e causa C-180/04, Vassallo, nonché, da ultimo, 18 ottobre 2012 causa Valenza ed altre).

Secondo la Corte, infatti, lo scopo della direttiva è non solo di stabilire un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, ma anche di garantire il rispetto del divieto di discriminazione per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato, come si evince dalla clausola 1, lett. a), dell'accordo quadro, secondo cui l'obiettivo di quest'ultimo è di «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione». Ne consegue che l'accordo quadro mira a dare applicazione al divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato, per cui non sarebbe corretto 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.

Peraltro, la Corte ha chiarito che la nozione di "ragioni oggettive" che secondo la clausola n. 4, punto 1, potrebbe giustificare un diverso trattamento, dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione. Dette circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro.

Orbene, alla luce della normativa comunitaria descritta e dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia europea seppure debba confermarsi la distinzione tra i singoli rapporti di lavoro stipulati a tempo determinato e il contratto di lavoro attuale stipulato a tempo indeterminato, nel senso che non si può affermare l'unicità del rapporto medesimo, la circostanza che l'odierna parte ricorrente abbia prestato in favore dello stesso ente e in relazione a identiche figure professionali attività lavorativa prima di essere definitivamente assunto, non può rimanere priva di effetti, in quanto la direttiva 1999/70/CE impone di considerare l'attività lavorativa del lavoratore a termine alla stessa stregua di quella svolta con contratto a tempo indeterminato e con applicazione dei relativi istituti contrattuali, vietando discriminazioni che possano conseguire dalla mera circostanza della stipula di contratti a termine. Così il lavoratore il quale abbia lavorato per una stessa amministrazione per un determinato arco temporale in esecuzione di uno o di una pluralità di contratti a termine non può essere trattato, sotto il profilo retributivo in maniera deteriore rispetto ad altro lavoratore che abbia lavorato per un tempo equivalente ma che sia assunto con contratto a tempo indeterminato.

Questi principi sono stati ribaditi in una recente sentenza della Corte di Giustizia che si è pronunciata proprio su un caso identico a quello in esame concernente talune lavoratrici italiane che dopo avere prestato servizio con contratti a termine presso l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ed essere state stabilizzate ai sensi dell'art. 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 avevano avuto il riconoscimento dell'anzianità di servizio solo a decorrere dall'assunzione nei ruoli, senza alcuna considerazione per i periodi lavorativi con contratti a termine (Corte di Giustizia, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza ed altre).

In particolare, la Corte ha escluso che la mera esistenza di un contratto temporaneo alle dipendenze di una pubblica amministrazione possa integrare la nozione di ragioni oggettive che possono giustificare un trattamento differenziato, precisando che è irrilevante la circostanza che la procedura di stabilizzazione instauri un nuovo rapporto di lavoro. Non



è conforme alla direttiva, pertanto, una normativa nazionale quale quella in esame, la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di una 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: tuttavia, si deve escludere che il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato possa configurare una ragione oggettiva di tal genere.

Nella fattispecie in esame non sussistono ragioni oggettive che possano portare ad un trattamento differenziato della lavoratrice che prima di essere assunta a seguito della procedura di stabilizzazione abbia svolto attività lavorativa a tempo determinato.

Se il contratto collettivo applicabile fa discendere dall'anzianità di servizio taluni effetti, gli stessi devono trovare applicazione sia che il contratto sia stato stipulato a termine sia a tempo indeterminato, ovvero anche nel caso in cui al contratto a tempo determinato sia succeduto (purché in relazione alle medesime mansioni) un contratto a tempo indeterminato.

Ne consegue il diritto della ricorrente a vedersi riconosciuta, ai fini connessi alla anzianità di servizio, l'attività lavorativa prestata con contratti a tempo determinato e la condanna solo eventuale al pagamento delle differenze retributive ove esistenti a seguito di ricalcolo.

Il CNR, soccombente, deve essere condannato al pagamento in favore della ricorrente delle spese del giudizio, liquidate in dispositivo sulla base dei parametri di cui al D.M. 20 luglio 2012 n. 140.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,

dichiara il diritto della ricorrente al computo ai fini dell'anzianità di servizio dell'attività lavorativa prestata presso il Consiglio nazionale delle Ricerche con contratti a tempo determinato decorrenti dal 1 marzo 1992 e, per l'effetto, condanna il convenuto al pagamento delle eventuali differenze retributive maturate oltre interessi dalla maturazione al saldo;

condanna il Consiglio Nazionale delle Ricerche al rimborso in favore dei ricorrenti dei compensi di avvocato liquidati in € 2.008,00, oltre spese generali IVA e CPA come per legge da distrarsi.

Tivoli, il 27/09/2017

Il giudice

dott.ssa Roberta Mariscotti

