

# Tribunale Roma, Sez. lavoro, Sent., 11/11/2021, n. 9364

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Categoria, qualifica, mansioni

## Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI ROMA  
2^ SEZIONE LAVORO

Il Giudice designato dr.ssa Maria Teresa Consiglio, in data 11/11/2021, all'esito di trattazione scritta ex art. 83, comma 7, lett. h), D.L. 17 marzo 2020, n. 18, conv. In L. n. 27 del 2020, ha emesso la seguente

## SENTENZA

nella causa iscritta al numero 27964 del ruolo generale dell'anno 2020 (cui sono state riunite le cause RG n. 30770/2020 e n. 8736/2021), vertente tra:

V.M., T.V., S.F., rappresentati e difesi dall'Avv. Francesco Americo come da procura in atti

RICORRENTI

E

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE - CNR, rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dagli Avv. Barbara Cardani e Maria Savino

RESISTENTE

## Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con distinti ricorsi successivamente riuniti, i ricorrenti indicati in epigrafe hanno esposto: di essere dipendenti a tempo indeterminato del CNR con qualifica di tecnologo III livello (V.) e di ricercatore III livello (T. e S.); che prima dell'assunzione a tempo indeterminato, hanno lavorato presso il medesimo ente in virtù di contratti a tempo determinato, nell'ambito del medesimo profilo professionale e con le medesime mansioni, analiticamente descritte nei rispettivi ricorsi; che al momento dell'assunzione a tempo indeterminato non è stata riconosciuta loro l'anzianità di servizio prestata con contratti a tempo determinato; che la condotta del datore di lavoro è in contrasto con la normativa comunitaria, in particolare con le prescrizioni contenute nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato; che essi hanno pertanto diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio relativa al periodo di lavoro prestato con contratto a tempo determinato, con conseguente ricostruzione della carriera anche ai fini della determinazione della fascia stipendiale prevista dal CCNL di settore. Tanto esposto, hanno rassegnato, ciascuno nel proprio atto introduttivo, le

seguenti conclusioni:

- "1) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a vedersi considerare, ai fini dell'anzianità lavorativa e della maturazione dei conseguenti aumenti stipendiali, l'intero periodo di lavoro prestato a tempo determinato presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche o per il diverso periodo ritenuto di giustizia;
- 2) condannare il CNR a riconoscere al ricorrente l'anzianità di servizio maturata in forza di contratti a tempo determinato e rispettive proroghe stipulati con l'Istituto resistente precedentemente alla sua assunzione a tempo indeterminato e per l'effetto 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 in favore del sottoscritto procuratore antistatario".

Si è costituito in ciascun procedimento il Consiglio Nazionale delle Ricerche contestando il ricorso e chiedendone il rigetto, affermando la sussistenza di plurime ragioni oggettive a sostegno del mancato riconoscimento della pregressa anzianità di servizio, in particolare la diversità della posizione dei ricorrenti, prima di essere assunti a tempo indeterminato, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato; ha evidenziato la diversità delle mansioni svolte, dei requisiti e delle modalità di accesso all'attività lavorativa, del grado di professionalità ed esperienza richiesti; ha altresì affermato che il rapporto di lavoro a tempo determinato e il successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato non costituiscono un rapporto unitario, bensì distinti rapporti contrattuali; che l'attività lavorativa pregressa svolta dai ricorrenti è già stata considerata come requisito essenziale ai fini dell'assunzione in ruolo; ha sostenuto il difetto di allegazione, da parte dei ricorrenti, di una situazione comparabile tra il rapporto di lavoro a tempo determinato e quello indeterminato; ha contestato i ricorsi anche in ordine al quantum, evidenziando che il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore per effetto della maturata anzianità di servizio è subordinato all'esito della verifica complessiva della regolarità dell'attività lavorativa prestata, come previsto dall'art. 4 sez. II del CCNL 5 marzo 1998; ha infine richiesto, in caso di accoglimento anche parziale della domanda, di limitare la stessa al solo accertamento dell'anzianità giuridica, in virtù del blocco contrattuale e delle consequenziali progressioni economiche a partire dal 2011, ai sensi dell'[art. 9 del D.L. n. 78 del 2010](#), relativa al servizio prestato nel contratto di lavoro a tempo determinato.

Solo nella memoria di costituzione avverso il ricorso proposto da S.F., il CNR ha eccepito la prescrizione estintiva dell'azione e delle pretese economiche, affermando che il termine di decorrenza della prescrizione va individuato nel momento in cui l'amministrazione, in seguito alla stipula del contratto a tempo indeterminato, non ha tenuto conto dell'anzianità maturata, attribuendo il livello di retribuzione iniziale del profilo di appartenenza; in via subordinata e limitatamente alle pretese economiche, ha eccepito le prescrizioni delle rivendicazioni economiche del ricorrente nel quinquennio anteriore alla notifica del ricorso.

L'eccezione di prescrizione della pretesa relativa al trattamento economico sollevata da parte convenuta nei confronti del ricorrente S. è fondata. Il termine di prescrizione - pacificamente quinquennale - ha iniziato a decorrere al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, avvenuta in data 31.12.2013; poiché nessuna richiesta risulta avanzata dal S. prima della data di notifica del ricorso introduttivo del giudizio, devono dichiararsi prescritte le differenze retributive maturate nel quinquennio antecedente.

Non appare invece fondata l'eccezione di "prescrizione estintiva dell'azione"; a prescindere da ogni altra

considerazione, l'inadempimento datoriale all'obbligo di "ricostruire" la carriera della ricorrente ha natura permanente e quindi il termine prescrizione decorre semmai dalla sua cessazione (Cass. n. 3314/2020). L'anzianità di servizio è un fatto costitutivo di diritti e non un diritto, sicchè il suo verificarsi non attiva alcun termine prescrizione distinto dai diritti che ne derivino, quale quello alla cd. ricostruzione di carriera (Cass. n. 2232/2020).

Nel merito, le domande attoree appaiono fondate e meritano accoglimento, per le motivazioni già esposte da questo Tribunale (sentenza n. 609/2021, dott. C.) in fattispecie assolutamente sovrapponibile alla presente, motivazioni che si condividono e si richiamano in questa sede anche ai sensi dell'[art. 118](#) disp. att. c.p.c.:

La clausola 4 dell'accordo quadro recepito nella direttiva n.99/70, che non consente disparità di trattamento tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato comparabili che non siano giustificate da ragioni oggettive è "self executing" sicchè va applicata dal giudice interno anche disapplicando, se necessario, le fonti interne (CGUE 15/4/2008, Impact; 13/9/2007, D.C.A.; 8/9/2011, R.S.).

La diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (CGUE 18/12/2012, Valenza; 7/372013, B.).

Il principio opera anche nel caso il lavoratore a termine sia stato poi assunto in ruolo perché la discriminazione può continuare ad operare in ragione del mancato computo dell'anzianità di servizio del lavoro pregresso (CGUE 8/11/2011, R.S.; 18/12/2012, Valenza).

Le sentenze della CGUE vincolano gli Stati membri, stante il principio del primato, ed avendo la CGUE il monopolio interpretativo delle fonti comunitarie (Cass. 5381/2017, 2468/2016, 22577/2012). La S.C. ha da tempo aderito a tali principi dando ad essi applicazione anche per i rapporti a termine della CNR ([Cass. 27950/2017](#), 7112/2018, 6146/2019, 15231/2020).

Gli altri argomenti difensivi sollevati dal convenuto non appaiono fondati.

I principi sopra illustrati, a partire dalla sentenza CGUE Valenza cit., s'applicano malgrado il rapporto a tempo indeterminato sia giuridicamente distinto dal precedente rapporto a termine, fatto che già si era verificato in quel caso, ed era stato specificato dal Consiglio di Stato nell'ordinanza di rimessione, e quindi ad onta del principio generale proprio del nostro ordinamento interno, secondo il quale l'anzianità opera solo dentro un singolo rapporto, sia esso a tempo determinato o indeterminato, ed anche in caso di successione di rapporti a tempo indeterminato. Di tale problema (potenzialmente atto a porre in dubbio la stessa disparità di trattamento prima della sua giustificazione) non si è mai (a quanto consta al giudicante) parlato, ma è impossibile che le Corti Superiori non l'abbiano capito o considerato nell'assumere quelle decisioni.

Consta in atti ed all'incontroverso che anche nel rapporto a termine la ricorrente venne inquadrata come ricercatore di 3 livello, sicchè si deve presumere le mansioni fossero identiche o simili. Poiché secondo la direttiva l'esistenza di ragioni oggettive è fatto impeditivo del diritto alla parità di trattamento, spettava al convenuto, ex [art. 2697](#), c.2, c.c., provarne l'esistenza.

Il solo fatto addotto è che a differenza del ricercatore a tempo indeterminato, che può essere chiamato a svolgere le più varie ricerche, il ricercatore a termine è chiamato a fare ricerca su uno specifico progetto; e tanto era avvenuto per la

ricorrente.

Tale circostanza ad avviso del giudicante non integra una ragione oggettiva idonea ad impedire l'operatività del principio, perchè ai sensi dell'[art. 36](#) della [L. n. 70 del 1975](#) l'assunzione "a contratto" (a termine) di ricercatori era consentita proprio alla condizione di avvenire "in relazione a singoli programmi di ricerca".

La particolarità addotta, quindi, valeva a legittimare l'apposizione della clausola del termine, sicchè addurla anche a "ragione oggettiva" per la deroga al principio di non discriminazione significherebbe legittimare la discriminazione per il mero fatto che la pattuizione a termine sia stata lecita, ciò che non sembra poter essere ammesso senza vanificare lo scopo della Direttiva, essendo tale caratteristica direttamente connessa al mero fatto di trattarsi di lavoro a termine (arg. ex CGUE Valenza, cit., punto 42; CGUE 20/9/2018, M., punto 38).

D'altronde si è già osservato che secondo il diritto vivente la ragione oggettiva deve sostanziarsi di "elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate", e l'elemento di differenziazione addotto non attiene a tali caratteristiche tipicamente qualitative, ma solo al più vasto ambito di esperienza peraltro solo potenzialmente acquisibile da un lavoratore a tempo indeterminato.

D'altronde secondo la CGUE basta che le mansioni siano simili, e non necessariamente identiche (CGUE 20/9/2018, M., punto 29).

L'argomento di differenziazione dato dal fatto che ai sensi dell'[art. 20](#) del [D.Lgs. n. 127 del 2003](#) per essere assunti in ruolo come ricercatori occorre aver vinto un concorso per partecipare al quale occorre aver maturato almeno tre anni di esperienza di ricerca qualificata o essere dottori di ricerca non vale, ad avviso del giudicante, a giustificare la disparità di trattamento.

Da quanto sopra rilevato segue infatti che la ricorrente, che non aveva un dottorato di ricerca, intanto ha potuto partecipare al concorso per l'assunzione in ruolo e vincerlo, in quanto aveva reso prima 5 anni di lavoro a termine nello stesso Ente. Sotto tal profilo, la situazione appare equiparabile a quella verificatasi nei casi già esaminati dalla CGUE, relativi a lavoratori ex precari poi assunti dallo stesso Ente in ruolo a seguito di procedura di stabilizzazione. Orbene la CGUE ha ripetutamente giudicato che proprio il fatto che l'esperienza pregressa nello stesso Ente sia stata rilevante per l'assunzione in ruolo permette di equiparare la posizione dell'ex precario a quella di un dipendente di ruolo a prescindere dal previo superamento di un concorso (CGUE Valenza, cit. punto 45; M., cit. punto 33; in tal senso anche Cass. 27959/2017, 4195/2020, [24201/2020](#)). La S.C. ha peraltro avuto anche occasione di affermare che gli stessi principi si applicano anche nel caso in cui l'ex precario, per essere assunto in ruolo, oltre all'anzianità pregressa, abbia dovuto affrontare un percorso selettivo uguale a quello previsto per i lavoratori direttamente assunti a tempo indeterminato, posto che, altrimenti si verificherebbe ugualmente una discriminazione legata al mero fatto che l'esperienza iniziale fosse stata a termine ([Cass. 24201/2020](#), punto 3.5.). (...) L'argomento difensivo che si basa sull'assunto che nel sistema del Comparto Ricerca il passaggio alla fascia retribuzione superiore non è automatico, ma condizionato da una verifica positiva sull'attività prestata, non appare fondato (...) vista l'estrema genericità della verifica prevista ed il fatto che essa andasse svolta in base ad una mera autorelazione ("Il passaggio...potrà essere acquisito...sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di

apposite relazioni dei soggetti interessati"), sicchè il passaggio di fascia non risulta dipendere affatto da valutazioni discrezionali né da presupposti particolari, che non consistano nella mera verifica dell'effettività del servizio prestato, in presenza della quale il passaggio di fascia è comunque dovuto.

Quanto infine al cd. blocco stipendiale e delle procedure contrattuali verificatosi nel pubblico impiego, in sequenza, in forza dell'[art.9 del D.L. n. 78 del 2010](#), dell'[art. 16 del D.L. n. 98 del 2011](#), dal [D.P.R. n. 122 del 2013](#), dalla [L. n. 147 del 2013](#), ed infine dalla [L. n. 190 del 2014](#), dal 2011 (2010 per la contrattazione) al 2015 (30 luglio, a seguito di Cost. Cost. n.178/2015), non occorre qui occuparsene, perché la domanda di accertamento del computo dell'anzianità pregressa ne prescinde, e quella di condanna è generica. Solo in una eventuale successiva causa sul "quantum debeatur" si potrà eventualmente porre il problema di stabilire se ed in quale misura le differenze retributive scaturenti dalla ricostruzione della carriera della ricorrente, fatta considerando anche l'anzianità pregressa, siano rimaste pregiudicate dal "blocco".

Richiamate tali motivazioni, osserva altresì il Tribunale che la contrattazione collettiva successiva a quella richiamata da parte resistente (applicabile al rapporto di lavoro dei ricorrenti e richiamata dagli stessi) prevede l'attribuzione di incrementi stipendiali per ogni livello e fascia retributiva, nonché l'accesso a successive fasce stipendiali decorsi gli intervalli temporali e le scadenze previste dalla medesima contrattazione collettiva (art. 17 ccnl 2002-2005, art. 72 ccnl 1998-2001, art. 13 ccnl 2006-2009); nell'ambito di un medesimo livello e profilo, cioè, esiste comunque una progressione stipendiale determinata dalla mera anzianità lavorativa, per cui l'omesso computo dell'anzianità maturata nel periodo di servizio a tempo determinato determina un danno economico in termini di ritardato accesso alle successive fasce stipendiali (in tal senso, Corte di Appello di Roma n. 2950/2021 prodotta da parte ricorrente unitamente alle note di trattazione scritta).

Nel caso in esame, in presenza dei medesimi presupposti di fatto non specificamente contestati (prestazione di attività lavorativa con contratto a tempo determinato prima dell'immissione in ruolo nel medesimo livello), per le motivazioni sopra esposte deve essere accolta la domanda dei ricorrenti di computo dell'anzianità di servizio prestata a tempo determinato e di condanna (generica) al pagamento delle conseguenti differenze retributive (per il ricorrente S., nei limiti della prescrizione come sopra evidenziato).

Le spese, liquidate come da dispositivo in base al [D.M. n. 55 del 2014](#) e s.m., seguono la soccombenza e sono distratte per dichiarazione di antistatarietà ex [art. 93 c.p.c.](#).

### ***P.Q.M.***

Disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, il Tribunale:

- dichiara il diritto dei ricorrenti al computo, anche ai fini di cui agli aumenti stipendiali di cui CCNL di settore, dell'anzianità di servizio prestato a tempo determinato, prima dell'assunzione in ruolo;
- condanna parte resistente al pagamento, in favore dei ricorrenti, delle differenze retributive conseguentemente maturate, oltre alla maggior somma tra rivalutazione istat ed agli interessi legali dalle singole scadenze al soddisfo, nei limiti della prescrizione quinquennale per il ricorrente S.F., come precisato in motivazione;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese processuali, che liquida complessivamente in €3.500,00 oltre spese generali, IVA e CPA come per legge, da distrarsi.

## ***Conclusione***

Così deciso in Roma 11 novembre 2021.

Depositata in Cancelleria 11 novembre 2021.