

Tribunale di Bologna

Sezione Lavoro

Sentenza 27 maggio 2021

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Luisa Pugliese

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 2016/2020 promossa da:

X con il patrocinio dell'avv. AMERICO FRANCESCO

RICORRENTE

Contro

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE - CNR con il patrocinio dell'avv. AVVOCATURA DELLO STATO DI BOLOGNA

RESISTENTE

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 17.10.2020 la ricorrente indicata in epigrafe conveniva in giudizio il CNR. La ricorrente esponeva di essere attualmente dipendente del CNR- con contratto di lavoro a tempo indeterminato avente decorrenza dal 30.11.2018, presso l'Istituto di Scienze Marine di Bologna, e con inquadramento nel 3 livello, profilo di ricercatore, prima fascia stipendiale. Affermava di aver stipulato con parte convenuta CNR due contratti a tempo determinato, in particolare: 1) contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 171 del 1991 su fondi esterni, nell'ambito del P.S. S.p.A. avente per oggetto: "Processi Biogeochimici e Inquinamento di Ambienti Marini e di transizione" con il compito di svolgere attività di ricerca relativa alla: "Contaminazione dei Sedimenti nei Siti di Interesse Nazionale dei contratti S. S.p.A. di Porto T. e P." nel profilo di Ricercatore III Liv dal 27/10/2008 al 26/10/2009 prorogato fino al 10/1/2016; 2) contratto a tempo determinato stipulato 21 mesi dopo ossia il 19/10/2017, ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 171 del 1991 part time al 60% nell'ambito del progetto di R.N. per la tematica: "Parametri sedimentari e contaminanti ambientali" nel profilo di Ricercatore III. La ricorrente affermava di avere diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata nel corso dello svolgimento del primo rapporto a tempo determinato dal 27/10/2008 al 26/10/2009 prorogato fino al 10/1/2016, che non era stato considerato dall'amministrazione resistente quando, a seguito del superamento del concorso pubblico bandito dal CNR, aveva proceduto all'assunzione con contratto a tempo indeterminato, continuando a svolgere le stesse mansioni. Tutto ciò premesso, la ricorrente chiedeva di accertare e dichiarare il suo diritto al riconoscimento dell'intera anzianità di servizio maturata in forza di contratti a tempo determinato sin dal 27.10.2008 e quindi alla ricostruzione della sua carriera; di condannare la parte convenuta a riconoscere 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 assumendo tutti i provvedimenti necessari per il riconoscimento della superiore fascia stipendiale ivi compresi quelli relativi alle differenze retributive maturate e non pagate; in ogni caso condannare il CNR a corrispondere le differenze retributive maturate e non pagate, oltre accessori in misura e con decorrenza di legge, con vittoria delle spese da distrarsi in favore del difensore dichiaratosi antistatario. Dopo aver descritto le mansioni espletate come sopra richiamate, sosteneva che il mancato riconoscimento della anzianità di servizio si poneva in contrasto con la normativa comunitaria ed in particolare con la clausola 1 e con la clausola 4 punto I dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato il cui testo richiamava, che imponeva il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato, come affermato anche dalla sentenza della Corte di Giustizia pronunciata sul punto. Precisava che nel settore della ricerca, diversamente da quello di altre amministrazioni, la contrattazione collettiva prevede un sistema di inquadramento automatico del personale sulla base dell'anzianità di servizio maturata dal dipendente in ciascuna fascia. Dal mancato riconoscimento della pregressa anzianità di servizio era conseguito, pertanto, un danno economico in capo alla ricorrente; affermava, in ultimo, che alcun elemento ostativo a tale interpretazione derivava dalle disposizioni del CCNL del Comparto Ricerca. Instauratosi il contraddittorio si costituiva la parte convenuta che, con articolata memoria difensiva, contestava puntualmente le pretese attoree, ritenute infondate e ne chiedeva il rigetto; affermava, in particolare, il CNR di avere riconosciuto alla ricorrente l'anzianità di servizio relativa all'ultimo contratto a tempo determinato, ossia 13 mesi come si evinceva dal contratto a tempo indeterminato, in ottemperanza all'art. 84 punto 7 del CCNL 2016/2018, il quale stabilisce: "In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali". Affermava, inoltre, che durante il primo contratto a tempo determinato la ricorrente, aveva lavorato con mansioni non identiche, ma differenti ed ulteriori rispetto a quelle svolte in qualità di lavoratore a tempo indeterminato. Affermava in ultimo che l'attività lavorativa svolta negli anni di vigenza del contratto a termine, anche se ascrivibile alla qualifica di ricercatore, è legata ad uno specifico P. di R., mentre, durante il tempo indeterminato, il ricercatore svolge una serie di differenti attività progettuali, occupandosi di plurimi argomenti di studio.

Concludeva pertanto per il rigetto del ricorso.

All'udienza del 12.5.2021 la causa, istruita con l'esame della documentazione prodotta dalle parti, lette le note autorizzate, veniva discussa e decisa come da dispositivo, riservato il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione della decisione.

Motivi della decisione

Si osserva che risulta incontestato e documentato che la ricorrente, dopo aver stipulato un primo contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 171 del 1991 su fondi esterni, nell'ambito del P.S. S.p.A. avente per oggetto: "Processi Biogeochimici e Inquinamento di Ambienti Marini e di transizione" con il compito di svolgere attività di ricerca relativa alla "Contaminazione dei Sedimenti nei Siti di Interesse Nazionale dei contratti S. S.p.A. di Porto T. e P." nel profilo di Ricercatore III Liv dal 27/10/2008 al 26/10/2009, prorogato fino al 10/1/2016 e un ulteriore contratto a tempo determinato stipulato 21 mesi dopo, il 19/10/2017, ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 171 del 1991 part-time al 60% nell'ambito del P. di R.N. per la tematica: "Parametri sedimentari e contaminanti ambientali" nel profilo di Ricercatore III (all. B-C conv.), è stata assunta a tempo indeterminato a seguito di superamento di pubblico concorso dal 30.11.2018, presso l'Istituto di Scienze Marine di Bologna, e con inquadramento nel 3 livello, profilo di ricercatore, prima fascia stipendiale.

Quanto alla dedotta violazione della normativa comunitaria parte ricorrente richiama la clausola I e 4 punto I dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18/3/1999 in allegato alla direttiva

28\6\1999 n. 1999\70\CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato; in particolare, quest'ultima clausola dispone che: "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 un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato a meno che non sussistono ragioni oggettive". Scopo della direttiva è non solo quello di prevenire abusi nell'utilizzazione del contratto a termine mediante successioni di contratti o di rapporti a termine, ma anche quello di evitare discriminazioni per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo determinato. La pronuncia espressamente richiamata in ricorso della Corte di Giustizia (Del Cerro Alonso del 13\9\2007 n. proc. C 307-05) afferma il principio di diritto secondo cui detta clausola deve 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 rappresentanti sindacali del personale del datore di lavoro; statuisce che, invece, la ragione oggettiva che può giustificare un diversificato trattamento deve 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" (con analogo ragionamento di quanto previsto dalla clausola 5.1 lettera a) dell'accordo quadro); tale clausola deve 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".

Ciò posto, osserva il Tribunale, richiamate ai sensi dell'art. 118 d. att. c.p.c. le sentenze che hanno deciso casi analoghi (Tribunale di Napoli n. 857/2020, Tribunale Brescia n. 916/2017, Corte d'Appello Bologna n. 1163/2015), che il caso in esame è diverso dalle situazioni esaminate dalle pronunce della CGUE richiamate dalla ricorrente, essendo pacifico che il dispositivo di stabilizzazione previsto dalla L. n. 296 del 2006 non configura una procedura concorsuale (Cass., SS.UU., ordinanza del 7 luglio 2010 n.16041); tale profilo di differenziazione non consente neppure di utilizzare, nel caso in esame, i medesimi criteri adottati dall'altra recente pronuncia della Corte di Cassazione in una controversia in cui era convenuto il CNR, ma i ricorrenti erano stati stabilizzati con la L. n. 296 del 2006 (Cass. sez. lav. 23 novembre 2017 n.27950). Infatti, come già evidenziato dall'amministrazione resistente e dai precedenti di merito citati, "(...) l'ultimo periodo del comma 4 prevede, proprio in relazione all'anzianità di servizio, che il generale principio di non discriminazione possa subire eccezione qualora criteri diversi siano giustificati da "ragioni oggettive".

Queste ultime integrano, come affermato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività. La stessa Corte di Giustizia ha infatti osservato come la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che esclude che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a termine alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore allorquando lo stesso venga stabilizzato, dalla medesima autorità, con contratto a tempo indeterminato, salvo, appunto, che l'esclusione sia giustificata dalle richiamate "ragioni oggettive". Dunque, il principio di non discriminazione impone che situazioni comparabili tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato siano trattate in modo identico e che situazioni differenti siano trattate in modo differente. Nel caso in esame il trattamento differenziato di cui è stata destinataria la ricorrente risulta giustificato sulla base di alcune ragioni che oggettivamente rendono la situazione della parte ricorrente - e dei lavoratori a tempo determinato in genere - non equiparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato. La prima attiene alla obiettiva differenza tra la prestazione costituente oggetto del contratto a tempo determinato e quella prevista nel contratto a tempo indeterminato. Ed inverso, i contratti a termine vengono stipulati dal CNR in relazione a singoli e specifici progetti, che sono diretti essenzialmente alla realizzazione di un determinato obiettivo. Al contrario, ai lavoratori assunti alle

dipendenze del CNR come ricercatori a tempo indeterminato vengono assegnate attività professionali, progettuali e di ricerca caratterizzate da più ampia estensione, i cui compiti non possono essere predeterminati, né in alcun modo limitati ad uno specifico argomento. In secondo luogo, e proprio correlativamente alle differenti prestazioni a cui rispettivamente devono dedicarsi i lavoratori a termine e quelli a tempo indeterminato, ai medesimi sono richieste diverse professionalità di base per accedere all'una ovvero all'altra forma contrattuale. Così, se per poter partecipare al concorso finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato è necessario avere maturato esperienza professionale, presso lo stesso ente o presso centri qualificati, di almeno tre anni, ovvero, in alternativa, avere conseguito il dottorato di ricerca attinente l'attività richiesta dal bando, tale prerequisite non è richiesto per l'assunzione a tempo determinato (art. 20 D.Lgs. n. 127 del 2003). Infine, occorre considerare che l'art. 20 D.Lgs. n. 127 del 2003 prevede per l'assunzione di ricercatori a tempo indeterminato l'espletamento di concorsi pubblici per aree scientifiche o settori tecnologici, idonei a valutare competenze e attitudini finalizzate all'attività richiesta, mentre invece non contiene analoga previsione per le assunzioni a tempo determinato. Tale circostanza costituisce, di per sé, un elemento "discriminante", idoneo a legittimare un diverso trattamento, in quanto la preliminare selezione dei lavoratori sulla base di specifici requisiti e delle esigenze del datore di lavoro è in grado di garantire una più elevata professionalità dei dipendenti così assunti. Alla luce di quanto rilevato, attesa la diversità della posizione lavorativa, dell'esperienza e della preparazione professionale dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quella dei lavoratori a tempo indeterminato, si ritiene che la mancata valorizzazione del servizio prestato prima dell'assunzione a tempo indeterminato ai fini giuridici ed economici non violi il principio di non discriminazione posto a tutela dei lavoratori a termine e che quindi la condotta di parte convenuta non sia censurabile" (cfr. Tribunale Brescia n. 916/2017). Sulla base delle considerazioni svolte, il ricorso proposto da X viene respinto. Attesa la non univoca giurisprudenza formatasi su casi analoghi, vengono integralmente compensate le spese di lite.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE,

nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa Pugliese, definitivamente decidendo, così giudica:

- respinge il ricorso proposto da X il 17.10.2020;**
- compensa le spese della presente fase processuale.**

Assegna il termine di 60 giorni per il deposito della motivazione.

Così deciso in Bologna, il 12 maggio 2021.

Depositata in Cancelleria il 27 maggio 2021.