CASSAZIONE.net

AULA 'B'

ESENTE

711 | 18

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 8815/2013

Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Presidente - Cron. 7112

Dott. AMELIA TORRICE - Consigliere - Rep.

Dott. LUCIA TRIA - Consigliere - Ud. 13/12/2017

Dott. DANIELA BLASUTTO - Rel. Consigliere - CC

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 8815-2013 proposto da:

C P.I.

X , in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore, domiciliato in ROMA, VIA DEI PORTOGHESI 12, presso L' AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO, che lo rappresenta e difende ope legis;

- ricorrente -

contro

2017

5003

BL , **GA** , elettivamente domiciliati in ROMA, VIA FLAMINIA 195, presso lo studio dell'avvocato SERGIO VACIRCA, che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIOVANNI VENTURA, giusta delega in atti;

CASSAZIONE.net

CASSAZIONE.net

- ***controricorrenti*** -

avverso la sentenza n. 335/2012 della CORTE D'APPELLO di TRIESTE, depositata il 30/11/2012 R.G.N. 195/2011.

CASSAZIONE.net

CASSAZIONE.net

RILEVATO CHE

1. La Corte di appello di Trieste ha confermato la pronuncia di primo grado che, in accoglimento della domanda proposta da **BL** e **GA**, dipendenti a tempo indeterminato in qualità di ricercatori del **C**, rispettivamente presso l'Istituto di cristallografia e l'Istituto Nazionale di fisica della materia, poi confluito nel **C**, aveva dichiarato il diritto dei ricorrenti al riconoscimento dell'anzianità maturata nei rapporti di lavoro a termine precedentemente intercorsi tra le parti.

2. Il Giudice del lavoro presso il Tribunale di Trieste aveva accertato tale diritto ai fini della progressione stipendiale dei ricorrenti **B** e **G** rispettivamente dal 3 febbraio 1997 al 1° settembre 2001 e dal 1° aprile 2002 al 14 aprile 2008 e condannato l'Amministrazione alla ricostruzione della posizione contributiva e retributiva, nonché al pagamento delle differenze retributive maturate a decorrere dal 23 agosto 2005, stante l'intervenuta prescrizione per il periodo anteriore.

2.1. Il primo giudice, pur ritenendo che l'assunzione conseguente al superamento del concorso ovvero alla stabilizzazione *ex lege* avesse dato origine ad un nuovo rapporto di lavoro e non costituisse mera trasformazione del pregresso rapporto a tempo determinato, aveva ritenuto applicabile il principio di non discriminazione previsto dall'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla direttiva 1999/70 CE, osservando che il dipendente che aveva lavorato per la stessa Amministrazione in un arco temporale con contratti a tempo determinato non poteva essere trattato in maniera deteriore, in carenza di ragioni oggettive (tra l'altro, non provate né ancor prima allegate), rispetto all'altro lavoratore che avesse lavorato nello stesso periodo in forza di un'assunzione a tempo indeterminato.

3. Nel respingere i motivi di gravame formulati dal **C** avverso tale pronuncia, la Corte di appello, richiamata la direttiva europea 1999/70/CE del 28 giugno 1999 e rilevato che secondo la giurisprudenza comunitaria le "ragioni oggettive" - che secondo la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro possono legittimare un trattamento diverso del lavoratore a tempo determinato rispetto al lavoratore a tempo indeterminato - si riferiscono a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e pertanto tali da giustificare, in un determinato contesto, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato, ha osservato che non era stata allegata alcuna ragione oggettiva "dal momento che identiche mansioni venivano conferite ad entrambe le categorie di lavoratori tra l'altro sottoposte medesimi obblighi e doveri" e che "l'invocata esistenza di norme interne che impedirebbe il riconoscimento di periodi di servizio prestati nel caso di successiva assunzione a tempo indeterminato, si tradurrebbe in ogni caso - alla stregua la citata giurisprudenza comunitaria...- in una ingiustificata discriminazione del lavoratore a tempo determinato".

CASSAZIONE.net

4. Per la cassazione di tale sentenza il C ha proposto ricorso affidato a quattro motivi . Resistono i lavoratori con controricorso, seguito da memoria nei termini di cui all'art.380-bis, comma 1, c.p.c., come introdotto dal d.l. n. 168 del 2016, conv., con modif., dalla l. n. 197 del 2016.

CONSIDERATO CHE

1. Il ricorso denuncia violazione e falsa applicazione della direttiva n. 1999/70/CE e dell'art. 36 d.lgs. n. 368 del 2001, in relazione all'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., per avere la sentenza:

1.1. omesso di considerare che detta direttiva è stata recepita nell'ordinamento nazionale con il D.Lgs. n. 368 del 2001 e non ci sono pronunce di infrazione a carico dell'Italia per l'adempimento non conforme alla direttiva in relazione alla clausola 4;

1.2. erroneamente adottato un'interpretazione estensiva della direttiva quanto ai soggetti destinatari della tutela, i quali sono esclusivamente i lavoratori a tempo determinato in quanto tali e non invece i lavoratori assunti a tempo indeterminato che intendano far valere diritti derivanti dal pregresso rapporto di lavoro di diversa natura;

1.3. omesso di motivare in ordine all'eccezione sollevata dal C secondo cui l'unificazione, ai fini dell'anzianità di servizio, in un unico vincolo obbligatorio dei periodi di lavoro prestati in ragione di plurimi contratti a termine prima della effettiva immissione in ruolo può essere riconosciuta solo se ciò sia previsto da un'apposita norma;

1.4. omesso di motivare in ordine alle eccezioni e deduzioni sollevate dal C volte a dimostrare l'esistenza di "ragioni oggettive", tali da escludere comunque l'applicabilità al caso di specie della normativa comunitaria, con particolare riferimento alle seguenti circostanze: a) l'instaurazione del rapporto di lavoro dei ricercatori a tempo indeterminato del C è sempre preceduta da un periodo, almeno triennale, di esperienza maturata con rapporti di lavoro a termine di vario genere e tali attività di ricerca post-laurea sono ontologicamente diverse, per loro natura, dalle attività svolte nel periodo di ruolo, in quanto tendono ad una fase formativa del ricercatore che, attraverso l'esperienza maturata con l'attività di ricerca svolta nel triennio di dottorato e/o attraverso altre forme di lavoro specificamente previste e puntualmente disciplinate dall'ordinamento, crea i presupposti per potere accedere ai ruoli; b) sono differenti le professionalità presupposte, le modalità di selezione e l'utilizzo del ricercatore all'interno della struttura organizzativa dell'ente; infatti, il lavoro svolto da un ricercatore in virtù di un contratto a termine è ancorato allo sviluppo di un determinato progetto scientifico e non può ritenersi identico e nemmeno simile a quello svolto ricercatore nell'ambito del rapporto a tempo indeterminato, in ragione delle diverse qualifiche e competenze richieste nei due casi dalla legge per poter accedere alle due diverse posizioni; c) sussistono concrete e precise ragioni oggettive, che sono rinvenibili nella natura stessa delle attività di ricerca per singoli programmi e con specifici requisiti professionali, come rinvenibili nell'assunzione ai sensi dell'art. 5, comma 2, L. n. 266 del 1997.

CASSAZIONE.net

2. I motivi di ricorso, che per la loro connessione possono essere trattati congiuntamente, sono infondati. In tal senso si è già espressa questa Corte in controversie analoghe (v la recente sentenza n.27950 del 2017).

3. La clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato oggetto della Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE stabilisce: *"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"*. Tale disposizione ha trovato attuazione nell'ordinamento interno, nell'art. 6 D.Lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta (tra l'altro) *"...ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili"* (intendendosi per tali quelli inquadrati *nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) "in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine"*. Nell'interpretazione della giurisprudenza della Corte di giustizia UE, la suddetta direttiva, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e l'accordo quadro ad essa allegato si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico ed esigono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro, per il solo motivo che questi ultimi lavorino a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell'accezione di cui alla clausola 4, punto 1 di detto accordo quadro (Corte giust. UE 8 settembre 2011, in causa C-177/10). E la nozione di "*ragioni oggettive*" richiede che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguano il rapporto di impiego in questione, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (Corte giust. UE 13 settembre 2007, in causa C-307/05).

3.1. Come più volte affermato da questa Corte, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale - CES, CEEP e UNICE - e recepito dalla Direttiva 99/70/CE), riguardante il principio di non discriminazione, va tenuta distinta dalla clausola 5 dell'Accordo, che riguarda il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine. Tale distinzione si rileva anche dagli obiettivi della direttiva, volta, da un lato a *"migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione"*; dall'altro a *"creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"*.

CASSAZIONE.net

3.2. L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "*condizioni di impiego*" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "*comparabile*", sussiste, quindi, a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32).

3.3. La clausola 4 dell'Accordo quadro, alla luce della quale questa Corte ha già risolto questioni interpretative dei CCNL del settore pubblico (Cass. 26.11.2015 n. 24173 e Cass. 11.1.2016 n. 196 sulla interpretazione del CCNL comparto enti pubblici non economici quanto al compenso incentivante; Cass. 17.2.2011 n. 3871 sulla spettanza dei permessi retribuiti anche agli assunti a tempo determinato del comparto ministeri), è stata più volte oggetto di esame da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

In particolare la Corte ha evidenziato 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 dalla 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 C-177/14, 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

CASSAZIONE.net

contraddistinguano 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 C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C-393/11, Bertazzi).

3.4. Segnatamente, con la sentenza emessa nelle cause riunite da C-302/11 a C-305/11 Valenza + altri, la CGUE ha escluso che la clausola 4 dell'accordo quadro si limiti a vietare qualsiasi differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori precari in costanza del rapporto di lavoro a termine, in quanto ciò significherebbe limitare – in spregio all'obiettivo assegnato a detta clausola 4 – l'ambito della protezione concessa ai lavoratori interessati contro le discriminazioni e porterebbe ad un'interpretazione indebitamente restrittiva di tale clausola, contraria alla giurisprudenza della Corte (sentenza Rosado Santana, cit., punto 44 e la giurisprudenza ivi citata). La CGUE ha affermato che la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale 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 o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere (sent. cit.; v. pure causa C-393/11, Bertazzi).

3.5. Questa Corte ha già affermato che l'interpretazione delle norme eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa. A tali sentenze, infatti, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto dell'Unione Europea, non nel senso che esse creino ex *novo* norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione (fra le più recenti in tal senso Cass. 8.2.2016 n. 2468).

4. Fatte tali premesse, occorre rilevare l'inammissibilità della questione - non specificamente trattata dalla sentenza impugnata ed introdotta per la prima volta con il ricorso per cassazione - della ritenuta necessità di periodi di formazione nell'ambito delle attività di ricerca.

5. Del pari, non ha formato oggetto di accertamento giudiziale - e quindi per gli stessi motivi, è da ritenere nuova e, come tale, inammissibile - la questione relativa alle specifiche tipologie (e alla relativa disciplina giuridica) dei contratti a termine intercorsi

CASSAZIONE.net

prima della assunzione in ruolo degli odierni controricorrenti. Sono quindi inammissibili tutte le questioni di diritto che muovono da assunti fattuali (es. pregresso svolgimento di un rapporto di dottorato) che non trovano riscontro nell'accertamento compiuto dai giudici di merito, tanto più che non è neppure prospettato un vizio processuale di omessa pronuncia su specifici motivi di appello (in ipotesi) formulati dal C avverso la sentenza di primo grado in ordine alla natura dei rapporti a termine intercorsi tra le parti prima dell'assunzione in ruolo.

6. E' invecce assorbente considerare che, secondo il medesimo accertamento di fatto (non suscettibile di riesame in questa sede), la Corte territoriale ha rilevato che identiche mansioni venivano conferite e svolte, durante il rapporto di lavoro a termine, dagli odierni resistenti rispetto agli altri lavoratori assunti a tempo indeterminato e che i primi erano sottoposti ai medesimi doveri ed obblighi dei secondi.

7. Per il resto, la Corte territoriale ha deciso in conformità ai principi del diritto dell'Unione laddove ha rilevato che la disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto, attraverso la norma legislativa o regolamentare il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato non costituirebbe la ragione oggettiva idonea a giustificare il trattamento differenziato in ordine al riconoscimento dell'anzianità di servizio.

8. Per tali assorbenti motivi, il ricorso va rigettato. L'onere delle spese del giudizio di legittimità resta a carico di parte ricorrente, in applicazione della regola generale della soccombenza.

9. Sussistono i presupposti processuali (nella specie, rigetto del ricorso) per il versamento, da parte del'Amministrazione ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dall'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. 30 maggio, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il C al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in € 4.500,00 per compensi e in € 200,00 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art.13 comma 1-quater del d.P.R. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma1-bis, dello stesso articolo 13.

Così deciso nella Adunanza camerale del 13 dicembre 2017

Il Presidente

Giuseppe Napoletano

IL CANCELLIERE
Paola Francesca CAMPOLI

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
oggi, 22 MAR. 2018
IL CANCELLIERE
Paola Francesca CAMPOLI