

Civile Ord. Sez. L Num. 27950 Anno 2017

Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE

Relatore: MIGLIO FRANCESCA

Data pubblicazione: 23/11/2017

ORDINANZA

sul ricorso 19245/2012 proposto da:

C.N.R. - CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE, in
persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentato e difeso dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO
STATO presso i cui Uffici domicilia in ROMA ALLA VIA
DEI PORTOGHESI 12;

- **ricorrente** -

contro

DE SIMONE MONICA, elettivamente domiciliata in ROMA,
VIA FLAMINIA 195, presso lo studio dell'avvocato
SERGIO VACIRCA, che la rappresenta e difende
unitamente all'avvocato GIOVANNI VENTURA, giusta
delega in atti;

2017

3240

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 131/2012 della CORTE D'APPELLO
di TRIESTE, depositata il 27/04/2012 R.G.N. 140/11;





Camera di consiglio del 12 luglio 2017 - n.28 del ruolo
RG n. 19245/12
Presidente: Napoletano - Relatore: Miglio

RG. 19245/2012

RILEVATO

che con sentenza in data 27.4.2012 la Corte di Appello di Trieste ha confermato la sentenza del Tribunale della medesima città che, applicato il principio di non discriminazione, ha accertato il diritto di Monica De Simone, dipendente del CNR assunta a seguito di procedura di stabilizzazione, al riconoscimento della anzianità maturata nel precedente quinquennio in cui il rapporto di lavoro si era svolto a tempo determinato;

che avverso tale sentenza ha proposto ricorso il CNR affidato a quattro motivi, al quale ha opposto difese la De Simone con controricorso;

che è stata depositata memoria ex art. 380 bis c.p.c. da Monica De Simone;

CONSIDERATO CHE

1. 2. con il primo ed il secondo motivo di ricorso, il CNR denuncia la violazione e falsa applicazione della direttiva n. 1999/70/CEE e dell'art. 36 del d.lgs. 6.9.2001 n. 368, ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c., affermando l'erroneità della decisione del giudice di merito, che avrebbe omesso di considerare la mancanza di presupposti per il riconoscimento di effetti diretti alla direttiva in esame ed erroneamente interpretato la direttiva medesima in punto di divieto di discriminazione, applicabile, ad avviso del ricorrente, solo ai lavoratori a tempo determinato e non anche ai lavoratori a tempo indeterminato, in precedenza impiegati a tempo determinato;

3. 4. con il terzo e quarto motivo di ricorso, il CNR deduce l'omessa o comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia, non avendo i giudici di merito tenuto alcun conto delle deduzioni dell'ente, volte a dimostrare la esistenza di ragioni oggettive, rinvenibili nella natura della attività di ricerca per specifici programmi e con specifici requisiti professionali, ex art. 5 , comma 2, della legge 7 agosto 1997 n. 266, tali da escludere l'applicabilità al caso di specie della normativa comunitaria. Le suddette ragioni, ad avviso del ricorrente, avrebbero consentito di escludere la sussistenza di discriminazione nella mancata considerazione dell'anzianità di servizio maturata nel servizio pre-ruolo, in un successivo e diverso rapporto di lavoro con lo stesso ente, non costituente né proroga né prosecuzione del primo;

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

1.1. 2.1. 3.1. e 4.1. i motivi di ricorso, in virtù della loro connessione, possono essere trattati congiuntamente. Il collegio ritiene infondate le censure in esame, in quanto l'immediata applicabilità della clausola 4 della direttiva europea 1999/70/CE, riguardante il principio di non discriminazione, è stata ripetutamente affermata dalla Corte di Giustizia ed, ultimamente, tale principio è stato chiaramente espresso da questa Corte nelle numerose pronunce in materia di contratti a tempo determinato nel settore scolastico (ex plurimis, Cass.n. 22558 del 2016) secondo le quali "la 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 della 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.

Sul principio di non discriminazione, la Corte di Giustizia 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 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 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 C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi);



la sentenza del 18.10.2012 della Corte nelle cause riunite da C-302/11 a C-305/11 Valenza + 4, con riguardo al mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata precedentemente al collocamento in ruolo a seguito della procedura di stabilizzazione prevista dalla legge n. 296 del 2006, ha affermato:

- non risulta dal testo della clausola 4 dell'accordo quadro, né dal contesto in cui si colloca che essa cessi di essere applicabile una volta che il lavoratore interessato abbia acquistato lo status di lavoratore a tempo indeterminato, infatti gli obbiettivi perseguiti dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, diretti sia a vietare le discriminazioni, sia a prevenire gli abusi risultanti da contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione depongono in senso contrario (sentenza Rosado Santana);
- la verifica della comparabilità delle situazioni al fine di evitare la discriminazione, spettante all'autorità giudiziaria dello Stato membro, va effettuata con riguardo alla natura delle funzioni - se esse, successivamente alla immissione in ruolo, siano identiche a quelle precedentemente esercitate nell'ambito dei contratti a termine - non potendo ritenersi che le lavoratrici si trovino in una situazione differente a causa del mancato superamento del concorso pubblico per l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione, dal momento che le condizioni per la stabilizzazione fissate dal legislatore nazionale nella normativa controversa, le quali concernono rispettivamente la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e il requisito di essere stati assunti a tale scopo mediante una selezione concorsuale o comunque prevista dalla legge, mirano appunto a consentire la stabilizzazione dei soli lavoratori a tempo determinato la cui situazione può essere assimilata a quella dei dipendenti di ruolo;

sulla base di tali principi il collegio osserva che in questa sede il CNR, pur affermando l'esistenza di ragioni oggettive a suo dire idonee a giustificare la diversità di trattamento, ha fatto leva su circostanze che prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni, le quali sole avrebbero potuto legittimare la disparità. Ha insistito, infatti, sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego e sulla novità del contratto a tempo indeterminato rispetto al precedente nonché sulle modalità di reclutamento del personale nel settore della ricerca e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare;

le "ragioni oggettive" richiamate nella clausola 4, attengono, invece, alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione, in ordine alle quali il ricorrente ha affermato (quarto motivo di ricorso) che *"le attività di ricerca presuppongono una lunga maturazione dei ricercatori attraverso esperienze effettuate con attività di ricerca necessariamente svolta nell'ambito di rapporti a tempo determinato, tanto che l'esperienza specifica almeno triennale costituisce requisito per l'accesso al concorso per l'inquadramento nel profilo di Ricercatore di III livello... ne consegue che l'instaurazione di rapporti di lavoro dei ricercatori a tempo*

indeterminato del CNR (come negli altri enti del comparto) è sempre preceduta da un periodo almeno triennale di esperienza maturata con rapporti di lavoro a termine". Dalle stesse deduzioni del ricorrente risulta, dunque, che le mansioni, sia nel corso del rapporto a tempo determinato, sia nel corso del rapporto a tempo indeterminato sono quelle di ricercatore, pur essendo le prime svolte in una fase formativa del lavoratore, sicchè manca, nella specie, l'allegazione di circostanze idonee a legittimare un trattamento difforme;

5. per le esposte motivazioni il ricorso deve essere respinto;

6. le spese vengono liquidate come da dispositivo;

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso ;

condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 3.500,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, oltre al 15% sui compensi professionali ed accessori di legge.

Così deciso nella Adunanza camerale del 12 luglio 2017

Il Presidente

Giuseppe Napoletano

Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUSSO
Giovanni Russo



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
IV Sezione *LAUREA*