



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

nella persona del dott. Paolo Scognamiglio, all'udienza del 27 gennaio 2021 celebrata con il modello della trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n.

TRA

nata a _____ rappresentata e difesa dall'avv.
Emanuele De Lucia ed elettivamente domiciliata in Roma alla via Portuense 708 presso lo studio del difensore

RICORRENTE

E

CNR- CONSIGLIO NAZIONALE delle RICERCHE, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Napoli, domiciliato ex lege in Napoli alla via Diaz 11

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 19 febbraio 2020 parte ricorrente chiedeva che fosse accertato il proprio diritto soggettivo al riconoscimento dell'anzianità di servizio pre ruolo a tutti i fini giuridici (inquadramento di fascia) ed economici, con conseguente obbligo del CNR e di procedere alla ricostruzione di carriera.

Chiedeva altresì la condanna del Cnr a corrisponderle le differenze retributive maturate e maturande, da quantificarsi in separato giudizio.

A sostegno delle domande sin qui sintetizzate ha sostenuto di essere dipendente del CNR con mansioni di ricercatore di III livello e di aver svolto, prima dell'assunzione, le stesse mansioni in ragione di una serie di contratti a termine che elencava ed allegava.

Ha quindi affermato che al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non le era stata riconosciuta l'anzianità di lavoro pregressa né a fini giuridici, né economici.

Ha quindi rilevato di essere stata assunta in virtù di successivi contratti a termine a decorrere dal 1.6.2012 e fino al 29.11.2018 e di aver svolto in via continuativa le identiche mansioni sempre con la qualifica di ricercatore di III livello.



La ricorrente ha sostenuto che il contenuto delle mansioni in tutto il periodo in questione, prima e dopo la sua assunzione a tempo indeterminato, era rimasto immutato; ha elencato le attività e le cariche ricoperte deducendo in maniera analitica che si trattava di attività svolte sia sotto la vigenza dei contratti a termine che dopo la stabilizzazione a tempo indeterminato. Parte resistente, costituitasi tardivamente, ha chiesto il rigetto della domanda.

All'udienza del 27 gennaio 2021, celebrata con il modello della trattazione scritta, come da decreto comunicato alle parti, il giudice decideva la causa.

Il ricorso merita accoglimento.

L'allegazione attorea dello svolgimento in via continuativa di mansioni equivalenti, durante il rapporto a tempo determinato, nell'ambito del medesimo profilo professionale di ricercatore non risulta confutata da una contestazione specifica da parte del CNR (nella memoria si legge "L'attività lavorativa svolta negli anni di vigenza del contratto a termine anche se ascrivibile alla qualifica di

ricercatore..."). L'ente valorizza, tuttavia, un'obiettiva differenza tra la prestazione costituente oggetto del contratto a tempo determinato e quella prevista nel contratto a tempo indeterminato, fondata esclusivamente sull'oggetto dell'attività svolta. La tesi è erronea, essendo evidente che i singoli e specifici progetti, diretti essenzialmente alla realizzazione di un determinato obiettivo, non assurgono ad elementi qualificanti, sul piano soggettivo e oggettivo, le mansioni bensì i loro risultati, ossia la finalità delle attività disimpegnate. E' quindi immeritevole di condivisione la circostanza che 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. Parimenti non sortisce conseguenze rilevanti la modalità concorsuale di accesso del ricorrente nei ruoli del CNR giacché in tale evenienza si instaura un nuovo rapporto alle dipendenze dell'Ente, come anche nel caso della stabilizzazione, la cui procedura di stabilizzazione è contenuta nella legge 296/2006. È corretto ritenere che il legislatore, in tal modo è intervenuto con la finalità di sanare situazioni che si protraggono da lungo tempo, che hanno disatteso le norme che regolano il sistema di provvista di personale nelle pubbliche amministrazioni e creato diffuse aspettative nei dipendenti così assunti, anche in violazione dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Anche la suprema Corte (cfr sentenza sez. lav., 11/06/2015 n. 12117), ha osservato che " *la L. 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 519 è una disposizione a carattere eccezionale diretta a promuovere la stabilizzazione di personale non di ruolo presso le pubbliche amministrazioni per l'anno 2007, in controtendenza rispetto al blocco delle assunzioni prevista, in una precedente legge finanziaria, dalla L. 30 dicembre 2004, n. 311, art. 1, commi 95 e 96, che prescriveva appunto che per gli anni 2005, 2006 e 2007 nel comparto pubblico (amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie, incluse le agenzie fiscali, enti pubblici non economici,*



enti di ricerca e enti D.Lgs. n. 165 del 2001, ex art. 70, comma 4) era fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato. Solo per fronteggiare indifferibili esigenze di servizio di particolare rilevanza ed urgenza - e comunque previa autorizzazione ad assumere L. n. 449 del 1997, ex art. 39, comma 3-ter, e nei limiti delle risorse allocate in un apposito fondo costituito a tal fine con stanziamenti crescenti per gli anni suddetti (2005, 2006 e 2007) ed uno stanziamento stabile a partire dal 2008 - era possibile derogare a tale divieto. Divieto che quindi si applicava anche alla Croce Rossa Italiana in quanto ente pubblico esercente istituzionalmente attività sanitaria e socio-assistenziale senza scopo di lucro. Tale blocco delle assunzioni a tempo indeterminato ha creato, nel comparto pubblico, un precariato che ha assunto dimensioni vistose soprattutto nel settore della sanità. Il legislatore del 2006 ha inteso avviare un processo virtuoso di graduale riassorbimento di tale precariato con instaurazione di stabili rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in ciò consisteva la stabilizzazione del personale precario”.

La legge individua due categorie di personale, ossia quello non dirigenziale in servizio a tempo determinato e quello di cui al comma 1156, lettera f), purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. I lavoratori precari rientrano nella prima categoria. Per costoro è previsto testualmente che la stabilizzazione avvenga mediante l'assunzione del personale. La locuzione, lungi dall'essere atecnica, individua le modalità di reclutamento del personale cd precario che, in deroga alla procedura di accesso nei ruoli pubblici mediante concorso, è assunto direttamente mediante la sottoscrizione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, valorizzando il requisito della triennialità dei rapporti a tempo determinato (nell'ambito delle tre ipotesi di cui al comma 519).

La possibilità di stabilizzare anche quei rapporti già risolti alla data della stipula del contratto a tempo indeterminato, purché rientranti nel triennio, rafforza la convinzione che 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.

Pertanto, le due ipotesi di reclutamento del personale a tempo indeterminato, di tipo concorsuale e per effetto della stabilizzazione, realizzano un risultato identico, ossia l'immissione del dipendente nei ruoli della P.A. mediante la sua assunzione in servizio. Sulla scorta di tale considerazione, la possibilità di considerare il riconoscimento dell'anzianità pregressa del dipendente va esaminata in modo assolutamente identico, a prescindere dall'una o dall'altra modalità di ingresso e l'identità delle loro situazioni va esaminata alla stregua del diritto interno e della normativa comunitaria.

La soluzione della controversia è giuridica. La progressione del personale dipendente, a fini giuridici ed economici è regolata dall'art. 6, sezione II (ricercatori e tecnologi) del CCNL Comparto Ricerca biennio economico 2000-2001, il quale ha previsto che le retribuzioni dei



ricercatori e tecnologi siano incrementate per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi indicati nella tabella I ed alle scadenze stabilite dalle tabelle L1 e L2 che prevedono sette fasce stipendiali, le prime due da 0 a 4 e da 5 a 8 anni di servizio; dall'art. 17 del successivo CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, il quale prevede in particolare al comma 3 che a decorrere dal 01.01.2003 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fascia stipendiale successiva sono rimodulati secondo quanto previsto nella tabella D, la quale prevede sette fasce stipendiali le cui prime due sono da 0 a 3 e da 4 a 7 anni di servizio. Inoltre, il successivo CCNL comparto ricerca quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 ha confermato nelle tabelle E ed F, richiamate dall'art. 13, che la prima e la seconda fascia stipendiale dei ricercatori e tecnologi sono da 0 a 3 e da 4 a 7 anni di servizio; il CCNL comparto ricerca biennio economico 2008-2009 ha previsto all'art. 7 gli incrementi retributivi delle retribuzioni per i ricercatori e tecnologi prevedendo nell'ambito della tabella E, che dal 01.01.2009 per i ricercatori e tecnologi la prima e la seconda fascia stipendiale sono rispettivamente da 0 a 2 e da 3 a 7 anni di servizio; tale misura trova conferma nel CCNL comparto istruzione e ricerca triennio 2016 – 2018 nella tabella B3.2; da ultimo, l'art. 84 co. 7 del c.c.n.l. relativo al personale

del comparto Istruzione e ricerca vigente prevede che, 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.

Orbene, la decisione del CNR di attribuire al ricorrente, con il contratto di assunzione a tempo indeterminato l'inquadramento nel profilo professionale di ricercatore di III livello, previsto dal vigente CCNI di comparto, con il conferimento della posizione stipendiale iniziale, senza alcun riconoscimento dell'anzianità per il servizio prestato a tempo determinato nel periodo dal è censurabile.

In proposito, va richiamato, ai sensi dell'art. 118 disp.att c.p.c., l'orientamento della Giurisprudenza di legittimità che di recente, occupandosi della fattispecie per cui è causa in un contenzioso nei confronti del CNR, ha affermato che *“vanno, infatti, richiamati i principi già espressi da questa Corte nelle numerose pronunce in materia di contratti a tempo determinato nel settore scolastico (ex plurimis, Cass. n. 22558/2016) oltre che di contratti a tempo determinato stipulati con gli Enti di Ricerca Cass. 2795/2017; Cass. n. 7112/2018, Cass. n. 3473/2019; Cass. n. 6146/2019); 3.2. con le indicate pronunce si è premesso che la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CE, nella parte in cui stabilisce 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 di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a*



meno che non sussistano condizioni oggettive", è stata più volte interpretata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la quale 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 C307/05, 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 dall'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 contraddistinguono 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); 3.3. la stessa Corte di Giustizia, chiamata a pronunciare in fattispecie nelle quali veniva in rilievo il mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in epoca antecedente alla procedura di stabilizzazione prevista dalla L. n. 296 del 2006, ha evidenziato che la clausola 4 "osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nei procedimenti principali, 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 di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere" (Corte di Giustizia 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C-305/11, Valenza e negli stessi termini Corte di Giustizia 4.9.2014 in causa C 152/14 Bertazzi); 3.4. i richiamati principi sono stati ribaditi dalla Corte di Giustizia nella recente sentenza 20 settembre 2018 in causa C-466/17, Motter, con la quale si è, in sintesi, osservato che al fine di "raggiungere un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato" e di evitare "discriminazioni alla rovescia" è consentito, nel rispetto del principio del pro rata temporis, tener conto dei periodi di servizio prestati in misura non integrale, fermo però restando che al momento dell'assunzione come dipendente pubblico di ruolo deve essere valorizzata ai fini dell'anzianità anche la carriera pregressa del lavoratore a tempo determinato; in tale pronuncia, peraltro, il ricorso al principio del pro rata temporis trova giustificazione nella ritenuta necessità di "(...) rispecchiare le differenze



tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti" (così, Corte di Giustizia, 20/09/2018, causa C-466/17, Motter); 3.5. l'interpretazione delle norme Eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale perché a tali sentenze, 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 (cfr. Cass. n. 22558/2016); 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 - relativa alle specifiche tipologie (e alla relativa disciplina giuridica) dei contratti a termine intercorsi prima della assunzione in ruolo delle odierne controricorrenti, contratti che sarebbero stati ancorati allo sviluppo di un determinato progetto scientifico in settori ed ambiti del tutto circoscritti e particolari (così che lo svolgimento di un certo programma o ricerca non possa fornire un'esperienza spendibile in una ricerca diversa) e quella relativa alla diversità delle qualifiche e competenze richieste dalla legge per poter accedere a tali contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato; sono, quindi, inammissibili tutte le questioni di diritto che muovono da assunti fattuali 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 CNR avverso la sentenza di primo grado in ordine alla natura dei rapporti a termine intercorsi tra le parti prima dell'assunzione in ruolo; peraltro in ricorso si fa riferimento ad atti (contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti) che non sono trascritti nel loro contenuto né depositati in questa sede e non è neppure specificato dove, quando e da chi gli stessi siano stati prodotti nel giudizio di merito; va, al riguardo, ribadito il principio ripetutamente affermato da questa Corte, condiviso dal Collegio, secondo cui, ove vengano in rilievo atti processuali ovvero documenti o prove orali la cui valutazione debba essere fatta ai fini dello scrutinio di un vizio di violazione di legge, ex art. 360 c.p.c., n. 3, di carenze motivazionali, ex art. 360 c.p.c., n. 5, o anche di un "error in procedendo", è necessario non solo che il contenuto dell'atto o della prova orale o documentale sia riprodotto in ricorso, ma anche che ne venga indicata l'esatta allocazione nel fascicolo d'ufficio o in quello di parte, rispettivamente acquisito o prodotto in sede di giudizio di legittimità, senza che possa attribuirsi rilievo al fatto che nell'indice si indicano come allegati i fascicoli di parte di primo e secondo grado (Cass., SS.UU., nn. 8077/2012 e 22726/2011; Cass. n. 13713/2015; Cass. n. 19157/2012; Cass. n. 6937/2010); 5. per il resto la Corte territoriale si è correttamente attenuta ai principi sopra richiamati laddove, come evidenziato nello storico di lite, ha affermato (sulla base di un accertamento in fatto non suscettibile di riesame in questa sede) che nel passaggio dal precariato alla stabilizzazione non vi era stato alcun mutamento delle condizioni lavorative delle lavoratrici (odierne controricorrenti), sicché l'unico elemento differenziazione era costituito dalla natura, a termine e non a tempo indeterminato, del rapporto; 6. anche in questa sede l'Ente ricorrente, al netto delle questioni nuove di cui sopra si è detto, pur affermando l'esistenza di ragioni oggettive a suo dire idonee a giustificare la diversità di trattamento, fa leva su circostanze che prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni, le quali sole avrebbero potuto legittimare la disparità, insiste 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 ossia su circostanze che, alla luce della richiamata giurisprudenza della Corte di Giustizia, non sono idonee a giustificare la totale



esclusione dei periodi di lavoro a tempo determinato ai fini del calcolo dell'anzianità attenendo, invece, le "ragioni oggettive" richiamate nella clausola 4 alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione" (cfr. Cassazione civile sez. lav., ordinanza del 06/04/2020 n.7705).

Di segno analogo risulta l'ulteriore pronuncia dei Giudici di legittimità n. 15231 del 16.07.2020 che ha esaminato la possibilità di considerare l'anzianità maturata in forza di rapporti a termine stipulati con il CNR prima dell'entrata in vigore della direttiva e ha affermato che *"La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone al datore di lavoro pubblico di riconoscere, ai fini della progressione stipendiale e degli sviluppi di carriera successivi al 10 luglio 2001, l'anzianità di servizio maturata sulla base di contratti a tempo determinato, nella medesima misura prevista per il dipendente comparabile assunto ab origine a tempo indeterminato, fatta salva la ricorrenza di ragioni oggettive che giustifichino la diversità di trattamento. Il principio è applicabile anche nell'ipotesi in cui il rapporto a termine sia antecedente alla data sopra indicata, di entrata in vigore della direttiva, perché, in assenza di espressa deroga, il diritto - dell'Unione si applica agli effetti futuri delle situazioni sorte nella vigenza della precedente disciplina."*

Il CNR nella delibera del 23.11.2020 in atti, ha disposto di autorizzare il riconoscimento dell'anzianità maturata a tempo determinato del personale assunto a tempo indeterminato a far data dal 1.1.2016 in ottemperanza dell'art. 84 del CCNL in riferimento al periodo di applicazione dello stesso (biennio 2016-2018), ma tale delibera non fa venir meno l'interesse della ricorrente alla decisione.

Alla stregua di quanto argomentato e dell'assenza di alcuna plausibile ragione oggettiva per negare il riconoscimento dell'anzianità pregressa all'immissione in ruolo della ricorrente, è possibile accogliere le conclusioni formulate ai capi 1 e 2 del ricorso con il riconoscimento in suo favore, ai fini dell'anzianità lavorativa e della maturazione dei conseguenti aumenti stipendiali, dell'intero periodo di lavoro prestato a tempo determinato dal 01/06/2012 al 29/11/2018 alle dipendenze del Consiglio Nazionale delle Ricerche, prima dell'assunzione a tempo indeterminato e la condanna del CNR a riconoscere l'intera anzianità di servizio maturata e a ricostruire in tal modo la carriera del ricorrente anche con riferimento alla fascia stipendiale da attribuire. A tale riguardo, essendo reclamata la valorizzazione dell'anzianità di servizio maturata durante il vigenza dei rapporti a tempo determinato, a fini sia giuridici che economici, non è revocabile in dubbio che non viene in rilievo alcun diritto ad un nuovo inquadramento e ai conseguenti effetti economici per i quali il CNR ha dedotto la sussistenza di una procedura di verifica implicante un'attività valutativa e discrezionale dell'Amministrazione che può, tra l'altro, avere anche esito negativo per cui è inconferente la



deduzione dell'ente che il riconoscimento dell'esperienza scientifico-professionale, acquisita nel corso del rapporto di lavoro, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, è subordinato ad un procedimento formale di verifica sull'attività svolta dal dipendente.

Inoltre, il CNR va condannato al pagamento delle differenze economiche conseguenti a tale riconoscimento, da quantificarsi in separata sede, a decorrere dalla stipula del primo contratto a tempo determinato (01/06/2012).

Sulla sorta maturano i soli interessi legali dalla maturazione al saldo, ex art. 22,36° comma legge 724/94 (come modificata dalla pronuncia di incostituzionalità n.459/00).

Il ricorso va quindi accolto nei termini anzidetti, assorbite tutte le ulteriori argomentazioni delle parti in quanto non rilevanti e/o non conferenti.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- a) in accoglimento del ricorso, dichiara il diritto di _____ al riconoscimento a fini giuridici ed economici dell'anzianità del servizio prestato alle dipendenze del CNR prima della stipula del contratto a tempo indeterminato, con decorrenza dal 01/06/2012, e per l'effetto, condanna il CNR alla ricostruzione di carriera del ricorrente considerando ai fini giuridici ed economici tutti i periodi di servizio svolti in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato a far data dal 01/06/2012;
- b) condanna il CNR al pagamento delle differenze retributive conseguenti al riconoscimento dell'anzianità di servizio, maturate dal 01/06/2012 all'attualità, maggiorate con gli interessi legali dalle scadenze al saldo, da quantificarsi in separata sede;
- c) condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 6.300,00 oltre accessori con attribuzione.

Così deciso in Napoli il 27-1-2021

Il Giudice
dott. Paolo Scognamiglio

