



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome Del Popolo Italiano

LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA- IV^ UNITA'

composta dai Magistrati:

Dott. Gennaro Iacone

Presidente Relatore

Dott.ssa Carmen Lombardi

Consigliere

Dott.ssa Milena Cortigiano

Consigliere

riunita in camera di consiglio all'udienza del 24.01.2023 ha pronunciato in grado di appello la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 3320/2021 di Ruolo Generale della Sezione Lavoro, vertente

TRA

....., in
persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in Napoli alla Via Diaz n. 11,
presso gli uffici dell'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Napoli, dalla quale è rappresentato e difeso,

APPELLANTE

E

..... elettivamente domiciliata in Roma alla Via Portuense n. 708, presso lo studio legale
dell'Avv. Emanuele De Lucia, che la rappresenta e difende, giusta procura a margine del ricorso di primo
grado,

APPELLATA

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 23.09.2020 nel giudizio di primo grado, iscritto al n. di Ruolo
Generale, l'odierna appellata esponeva: di essere stata assunta dall'Amministrazione resistente,
inizialmente con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e poi a tempo determinato, presso il
....., sede della Campania, con la qualifica di Tecnologo di III° livello

professionale, quasi sempre in I^a Fascia; di avere successivamente sottoscritto, con la suddetta Amministrazione, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica dal 02/11/2015; che, con il contratto a tempo indeterminato, riceveva il medesimo profilo di inquadramento e veniva addetta agli stessi compiti all'epoca già assegnati con i contratti a tempo determinato; quanto al luogo di lavoro, di avere svolto la prestazione lavorativa in favore della convenuta sempre presso il _____, sede della Campania; che, all'atto dell'immissione in servizio a tempo indeterminato, non le veniva riconosciuta l'anzianità giuridica e professionale maturata con i precedenti rapporti a tempo determinato che, nel caso di specie, risultavano riconducibili al periodo dal 01/09/1998 al 01/11/2015, nonostante lo svolgimento di mansioni equivalenti; che, non essendo stata riconosciuta l'anzianità di servizio maturata con la sottoscrizione dei contratti di collaborazione e a tempo determinato, non aveva potuto fruire degli stessi benefici economici e professionali dei suoi colleghi assunti con contratto a tempo indeterminato.

Aveva, dunque, adito il Tribunale di Napoli per l'accertamento e la declaratoria del proprio diritto a vedersi considerare, ai fini dell'anzianità lavorativa e della maturazione dei conseguenti aumenti stipendiali, l'intero periodo di lavoro prestato a tempo determinato e/o con contratti di co.co.co. specificati in premessa, con eventuale declaratoria di illegittimità degli stessi, dal 01/09/1998 al 01/11/2015, prima della sua assunzione a tempo indeterminato; per la condanna del _____ a riconoscerle l'intera anzianità di servizio maturata in forza dei contratti a tempo determinato e di co.co.co. stipulati con la resistente precedentemente alla sua assunzione a tempo indeterminato e per la conseguente ricostruzione della sua carriera anche con riferimento alla fascia stipendiale da attribuire; per la condanna del _____ a corrisponderle le differenze retributive maturate e maturande, oltre accessori in misura e con decorrenza di legge, da liquidarsi in separato giudizio, con vittoria di spese, con distrazione.

Si era costituito tempestivamente il _____, concludendo per il rigetto della domanda, con vittoria di spese.

All'udienza del 23.09.2021, lette le note di udienza scritte, la causa veniva decisa dal Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del Lavoro, all'esito della camera di consiglio, con la sentenza n. 5073/2021, pubblicata il 23.09.2021, con la quale veniva accertato il diritto della ricorrente al riconoscimento, ai fini dell'anzianità di servizio valida per l'acquisizione delle fasce stipendiali, dei periodi lavorativi alle dipendenze del (_____ con contratti a tempo determinato decorrenti dal 01.09.1998, con effetto anche dopo l'assunzione avvenuta in data 02.11.2015 ed in continuità con la stessa; veniva condannato il (_____ al pagamento, in favore della ricorrente, delle connesse differenze retributive conseguenti al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturate dal 01.09.1998 all'attualità, oltre i soli interessi legali dalla maturazione al saldo effettivo, da quantificarsi in separata sede; nonché al pagamento, in favore della ricorrente, delle spese di lite che venivano liquidate in € _____ oltre accessori di legge e contributo unificato, con attribuzione.

Con ricorso in appello depositato il 22.11.2021, l'appellante chiedeva l'accoglimento dell'appello e la conseguente integrale riforma della sentenza impugnata, previa concessione dell'istanza di sospensiva, con condanna della controparte al pagamento di competenze ed onorari di entrambi i gradi di giudizio. Censurava la suindicata sentenza per avere **il Tribunale erroneamente rigettato l'eccezione di prescrizione dell'amministrazione resistente, ritenendo documentato l'invio di un rituale atto interruttivo della stessa entro il termine di cinque anni decorrente dalla data di assunzione a tempo** indeterminato.

Rilevava, a tal riguardo, che il termine di prescrizione dei crediti retributivi inizia a decorrere, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo, dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento; che, ai fini della decorrenza della prescrizione, i crediti scaturenti da ciascun contratto devono considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri, non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività dell'elencazione delle cause sospensive di cui agli artt. 2941 e 2942 c.c. e l'impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie previste da queste norme; che ogni diritto si estingue allorché il titolare non lo eserciti per il tempo determinato dalla legge; che, con riguardo alle differenze retributive, il termine di prescrizione è quinquennale e le avverse pretese devono intendersi prescritte nel limite dei cinque anni antecedenti la diffida.

Chiedeva, dunque, l'accertamento e la declaratoria di prescrizione dei diritti vantati dalla ricorrente in relazione ad ogni eventuale differenza retributiva che sia maturata nel periodo antecedente ai 5 anni prima del deposito del ricorso.

Censurava, ancora, la suindicata sentenza per avere il Tribunale erroneamente accolto la domanda di accertamento del diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio, maturata in corrispondenza dei contratti di collaborazione co.co.co. e a termine ai fini della progressione stipendiale prevista dalla contrattazione collettiva vigente, nonché del diritto alle conseguenti differenze retributive.

Deduceva, a tal riguardo, la violazione di legge, sub specie della clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato (Direttiva 1999/70/CE).

Rileva che l'impugnata sentenza avrebbe illegittimamente riconosciuto, ai fini dell'anzianità, gli anni dal 1998 al 2001, in cui la ricorrente ha prestato servizio in forza di contratti di co.co.co.; che non rientrerebbero nel perimetro della clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE i contratti di co.co.co. sottoscritti dalla ricorrente con l'Amministrazione convenuta relativi ai seguenti periodi: 01.09.98-28.02.99; 01.03.99-29.02.2000; 01.03.2000-28.02.2001; che il Tribunale avrebbe illogicamente riconosciuto l'anzianità della ricorrente anche relativamente ai periodi in cui ha lavorato in forza di co.co.co., affermando che

l'Amministrazione avrebbe violato la normativa comunitaria in materia di divieto di disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato.

Deduceva, ancora, che il riconoscimento dell'anzianità pre-ruolo riguarda coloro che siano stati assunti nel medesimo profilo professionale rivestito durante il periodo di lavoro a tempo determinato e non anche nel periodo in cui hanno svolto incarichi di collaborazione co.co.co.; che, quindi, non possono essere computati nel calcolo dell'anzianità i periodi in cui la ricorrente ha lavorato per l'ex in forza di contratti di co.co.co.; che, pur avendo la ricorrente chiesto il riconoscimento del vincolo di subordinazione relativamente al periodo in cui aveva prestato la propria attività in forza di co.co.co., il Giudice non ha pronunciato una relativa sentenza di accertamento.

Rilevava, poi, che le collaborazioni coordinate e continuative sono specifiche e ben diverse dai contratti di tipo subordinato; che tali contratti venivano stipulati, come previsto da un Regolamento interno all'ex senza il preventivo espletamento di una procedura concorsuale pubblica, venendo gli esperti reperiti da un'apposita banca dati dell'Istituto, tra coloro, in possesso della professionalità richiesta, che avevano manifestato la disponibilità ad accettare l'incarico; che la possibile tipologia dell'incarico era attività di consulenza ad organi, partecipazione all'esecuzione di uno studio con messa a punto di un prodotto e stesura di rapporti intermedi e/o finali, illustrazione in un seminario, convegno di studi e simili; che, quindi, si tratta di attività che nulla avrebbero a che vedere con un rapporto di lavoro subordinato, sia per le mansioni, che per le modalità di espletamento delle attività, prive di orario di servizio, di vincolo gerarchico, etc.; che, secondo la giurisprudenza, i principi di cui all'art. 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato non possono trovare applicazione per quanto concerne i rapporti di lavoro, antecedente a quello a tempo indeterminato, attivati in forza di co.co.co. o altri contratti di lavoro autonomo.

Deduceva, poi, che la definizione di contratto di lavoro a termine di cui alla clausola 1 dell'Accordo Quadro non conterrebbe elementi in base ai quali potere ricondurre nel suo ambito applicativo anche i suddetti contratti; che la direttiva che ha recepito tale accordo lascia, però, spazio ai singoli Stati membri di definire i termini utilizzati nell'accordo secondo le legislazioni nazionali e il D.lgs. n. 368 del 2001, che ha provveduto a recepire tale direttiva, ha limitato il campo applicativo delle disposizioni da esso introdotte al lavoro subordinato a termine, e non anche al lavoro parasubordinato o autonomo; che, in base alla recente allegata sentenza del Tribunale di Roma n. 6307/2021, in analogo giudizio sarebbero stati correttamente esclusi dal computo dell'anzianità i periodi di lavoro prestati in virtù di co.co.co..

Chiedeva, dunque, la modifica della sentenza appellata nella parte in cui riconosce alla ricorrente, ai fini dell'anzianità, i periodi in cui ha svolto incarichi di co.co.co..

Censurava, poi, la suindicata sentenza per avere il Tribunale erroneamente ritenuto accertata l'illegittimità di azzeramento dell'anzianità della ricorrente ai fini economici, per la pregressa esperienza occupazionale alle dipendenze del medesimo soggetto con contratti di co.co.co. ed a termine, statuendo il diritto alla progressione stipendiale, con riconoscimento dell'intero periodo di lavoro prestato prima dell'assunzione a tempo indeterminato, e la condanna del a riconoscere l'intera anzianità di servizio maturata e a ricostruire in tal modo la carriera della ricorrente anche con riferimento alla fascia stipendiale da attribuire.

Deduceva che, nella ricostruzione dei fatti, il Giudice aveva considerato scontato che il passaggio di fascia nel profilo di ricercatore/tecnologo EPR avvenga automaticamente per anzianità e che sarebbe, pertanto, automatico il riconoscimento degli aumenti stipendiali derivanti dal suddetto passaggio di fascia verificando la sussistenza del requisito dell'anzianità; che il passaggio di fascia negli enti pubblici di ricerca avviene previo invio all'Ente di appartenenza di una relazione da parte del ricercatore/tecnologo per consentire la verifica complessiva dell'attività prestata e un accertamento positivo sull'attività da parte dell'Amministrazione; che il personale appartenente al profilo professionale di ricercatore e tecnologo, per acquisire il passaggio alla fascia stipendiale superiore per l'anzianità maturata, è sottoposto alla verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata e all'accertamento positivo da parte di un organismo istituito presso l'Ente, il cui risultato è propedeutico all'acquisizione del passaggio di fascia; che, di conseguenza, le pretese differenze economiche calcolate dalla ricorrente sarebbero astratte e non potrebbe riconoscersi aprioristicamente il passaggio di fascia.

Rilevava, inoltre, che, la procedura con cui l'Ente resistente procede al riconoscimento del passaggio di fascia del personale con profilo di tecnologo, come la ricorrente, si svolge secondo le modalità di cui all'art. 4, co. 6, del C.C.N.L. EPR del 05.03.98; che, in particolare, entro aprile di ogni anno, i tecnologi aventi diritto presentano una relazione illustrativa dell'attività svolta nel periodo di riferimento all'Organismo scientifico, preposto alla verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata dall'interessato; che la controparte non avrebbe provato le attività svolte, ad esempio con la produzione delle relazioni, da valutare utilmente ai fini dell'inquadramento nella fascia stipendiale rivendicata; che, diversamente opinando, verrebbero meno i principi di buon andamento, imparzialità ed economicità cui deve ispirarsi la Pubblica Amministrazione e si concretizzerebbe un ingiustificato *favor* per la ricorrente a discapito di quei ricercatori e tecnologi che, per ottenere il passaggio di fascia, devono stilare una relazione ed ottenere la valutazione positiva del datore di lavoro.

Censurava, infine, la suindicata sentenza per avere il Tribunale erroneamente condannato l'odierno appellante alle spese del giudizio.

Si costituiva l'appellata che concludeva per l'inammissibilità e/o infondatezza dell'appello e per la conferma della sentenza impugnata, con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite, con distrazione, reiterando, se necessario, le istanze istruttorie formulate in primo grado.

Deduceva l'appellata che il Tribunale ha correttamente tenuto conto dell'atto interruttivo della prescrizione, decorrente dall'assunzione a tempo indeterminato, ex art. 2935 c.c. per il quale la prescrizione decorre dal momento in cui il diritto può essere fatto valere; che, quindi, la decorrenza del termine di prescrizione andava individuata nel momento in cui, per l'altrui condotta, si verifica la lesione concreta della sfera giuridica (*Cass. Civ., Sez. III, sentenza n. 2287 del 06.02.2004*); che, solo dopo l'immissione in ruolo, il era tenuto a riconoscere e a ricostruire l'intera anzianità di servizio pre-ruolo, in quanto solo con l'assunzione a tempo indeterminato è sorto il diritto, poi leso, al riconoscimento della corrispondente fascia retributiva ed al relativo credito maturato; che, per la quantificazione dei crediti economici e per l'esercizio del diritto al loro riconoscimento, non opera la prescrizione durante i periodi di precariato, non potendo la ricorrente vantare, rivendicare e vedersi riconosciuti tali crediti, decorrendo la relativa prescrizione dalla sua immissione in ruolo, come riconosciuto dalla giurisprudenza di merito.

Rilevava, ancora, l'appellata che, in base al suddetto principio, l'eccezione di prescrizione quinquennale è stata rigettata in analoghi giudizi (molti dei quali nei confronti del) , in cui tale prescrizione era stata interrotta entro il termine di 5 anni dalla stipula del contratto a tempo indeterminato (Tribunale di Roma, sentenze n. 3893/2016, n. 4247/2017, n. 542/2017, n. 10663/2019, n. 9034/2019, 10664/2019, n. 10376/2019, n. 1334/2020) o accolta nei casi in cui erano trascorsi 5 anni a partire dal suddetto dies de quo (Tribunale di Cosenza, sentenza n. 826/2022); che, secondo il Tribunale di Roma, deve respingersi l'eccezione di prescrizione quinquennale, ex art. 2935 c.c., in quanto il diritto rivendicato non poteva essere fatto valere prima dell'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alla quale il termine prescrizionale risulta interrotto dalla notifica del ricorso (Tribunale di Roma, sentenza n. 4247/2017); che anche il Tribunale di Modena ha ribadito tale principio, stabilendo che, poiché ex art. 2935 c.c. il termine di prescrizione decorre da quando il diritto può essere fatto valere, deve ritenersi che sia iniziato a decorrere dalla stipula dei contratti a tempo indeterminato (Trib. di Modena del 17.04.15, est. Bettini); che, nel caso in questione, l'appellata ha richiesto più volte all'amministrazione il riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, del servizio prestato con contratti a termine presso l'ex , poi , ed il conseguente pagamento delle differenze retributive, rivendicando, da ultimo, tali diritti con lettera P.E.C. del 16/04/2019, ossia entro 5 anni dalla data di assunzione a tempo indeterminato, avvenuta il 02/11/2015; che, pertanto, la sentenza impugnata è corretta e merita di essere confermata.

All'udienza odierna di discussione la causa veniva decisa come da dispositivo in atti.

L'appello è solo in parte fondato e come tale deve essere accolto.

Osserva il Collegio che la problematica della non decorrenza nel corso del rapporto di lavoro della prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori è divenuta, appannaggio esclusivo della giurisprudenza della Corte Suprema di Cassazione, che ha recepito l'integrazione della norma introdotta dalla sentenza nr.63 del 1966 operata dalla pronuncia nr.174 del 1972 della Corte Costituzionale, rendendola diritto vivente. La Suprema Corte ha chiarito che la stabilità o la resistenza del rapporto di lavoro capace di giustificare la decorrenza immediata della prescrizione si ha in presenza di una disciplina "che indipendentemente dal carattere pubblico o privato del datore di lavoro, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e la efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo. Il che, se per la generalità dei casi coincide attualmente con l'ambito di operatività della legge 20 maggio 1970 nr. 300 (dati gli effetti attribuiti, all'epoca, dall'art.18 all'ordine di assunzione, ben più incisivi di quelli previsti dall'art.8 della legge 15 luglio 1966 nr. 604), può anche realizzarsi ogni qual volta siano applicabili le norme del pubblico impiego o leggi speciali o specifiche pattuizioni che diano al prestatore d'opera una tutela di pari intensità (cfr. Cass. sez. 2, nr.1256 dell'11.05.1973 e soprattutto Cass. Sezioni Unite nr. 1268 del 12 aprile 1976). La Corte di Cassazione ha pure affermato che il principio della non decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera con riferimento alla durata di un unico rapporto: esso, pertanto, non è applicabile rispetto ad un arco di tempo comprendente rapporti plurimi stagionali intercorsi tra le stesse parti, ciascuno dei quali si sia esaurito col compimento dell'attività lavorativa per la quale era stato instaurato, con la conseguenza che, durante lo svolgimento di ognuno di tali rapporti decorre la prescrizione relativa ai diritti derivanti dai precedenti e già cessati rapporti di lavoro (cfr. Cass. sez. lav. nr.3530 del 12 luglio 1978).

In seguito la Cassazione, a Sezioni Unite, con sentenza nr.575 del 16 gennaio 2003 ha definitivamente sancito il principio così massimato: << Nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti di lavoro a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizionale dei crediti retributivi, di cui agli artt.2948, numero 4, 2955,, numero 2, e 2956, numero 1, cod.civ., inizia a decorrere, per i crediti che sorgano nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza e, per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto, a partire da tale momento, dovendo- ai fini della decorrenza della prescrizione- i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione gli intervalli di tempo correnti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la tassatività della elencazione della cause previste dagli artt.2941 e 2942 cod. civ. e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest'ultime norme espressamente previste>>. La citata pronuncia delle Sezioni Unite si fonda quindi sulla condivisione della motivazione della sentenza della Corte Costituzionale nr. 143 del 1969, la quale ha escluso l'applicabilità dei principi di cui alla sua sentenza nr.

63 del 1966 al rapporto di lavoro di pubblico impiego” per la particolare forza di resistenza” che lo caratterizza e perché ,avendo le assunzioni temporanee carattere precario, “la rinnovazione del relativo rapporto non presenta caratteri di normalità”, con l’effetto che, nel contratto a termine , posto che il lavoratore ha diritto solo a che il rapporto sia mantenuto in vita sino alla scadenza concordata, non è configurabile un *metus* del lavoratore che giustifichi una decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi come quella prevista per il lavoro a tempo indeterminato non assistito dal regime di stabilità reale.

Questo indirizzo giurisprudenziale è stato poi costantemente seguito dalla giurisprudenza di legittimità. Di recente, con la sentenza della Cassazione , sezione lavoro, nr. 10219 del 28 maggio 2020, si è stabilito che, nell’impiego pubblico contrattualizzato, la domanda con cui il dipendente assunto a tempo indeterminato, invocando il principio di non discriminazione nelle condizioni di impiego , rivendichi il medesimo trattamento retributivo previsto per l’assunto a tempo indeterminato soggiace al termine quinquennale di prescrizione previsto dall’art.2948 nn. 4 e 5 c.c., il quale decorre , anche in caso di illegittimità del termine apposto ai contratti, per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza, e per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto a partire da tale momento. E’ una decisione che, in primo luogo, esclude l’applicabilità al pubblico impiego contrattualizzato della disciplina speciale dettata dall’art.2 del r.d.l. nr.295 del 1939, nel testo modificato dall’art.2 della legge nr. 428 del 1985 e tuttora vigente per il personale in regime di diritto pubblico, proprio in ragione della natura speciale della norma. Quindi riviene la sua *ratio decidendi* nella sentenza delle Sezioni Unite nr. 575 del 2003 e nell’affermazione che, nell’ambito dell’impiego pubblico contrattualizzato, nel quale opera il divieto posto dall’art.36 del d.lgs. nr.165 del 2001, anche nell’ipotesi di contratti a termine affetti da nullità debba valere la medesima regola fissata per i contratti validi ed efficaci , perché , essendo impedita per legge la conversione in un unico rapporto a tempo indeterminato, non è riscontrabile la condizione , valorizzata dalla Corte Costituzionale ai fini della parziale dichiarazione di incostituzionalità e ritenuta imprescindibile dalle Sezioni Unite, ossia “il timore del recesso, cioè del licenziamento , che spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia ad una parte dei propri diritti”.

Ne consegue che, in base al diritto vivente, il decorso della prescrizione dei crediti lavorativi è iniziato ai sensi dell’art.2935 c.c. dalla stipulazione di ciascuno di essi; nel caso di specie, essendo stata eccepita la prescrizione quinquennale ai sensi dell’art.2948 nn. 4 e 5 cod. civ. , risultano prescritti tutti i crediti relativi ai contratti a tempo determinato conclusi sino al 15.04.2014, atteso che la prima PEC , contenente istanza, di ricostruzione della carriera è del 16.04.2019 .

Tale conclusione vale per i contratti a tempo determinato conclusi tra le parti in regime di subordinazione.

In relazione ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, pure sottoscritti dalle parti, occorre effettuare un necessario e preliminare accertamento in fatto. L’istante ha dedotto che , durante l’intero

periodo di lavoro a termine e con contratti di c.d. co.co.co. , nonché dopo la sua immissione in ruolo, ha sempre svolto le medesime mansioni e/ mansioni equivalenti riconducibili al profilo professionale di Tecnologo di III livello, nel campo delle politiche per l'agricoltura, lo sviluppo rurale e la pesca/ agricoltura. In particolare la ricorrente in primo grado si è specializzata nel monitorare e nel qualificare gli interventi delle politiche sul sistema dei servizi di Sviluppo Agricolo, oggi correttamente definito Sistema della Conoscenza e dell'innovazione in Agricoltura; la ha poi descritto le sue attività dal capo 7) al capo 20) del ricorso introduttivo del giudizio; ha poi specificato che tutte queste attività sono state espletate sotto la direzione dei Direttori, succedutisi nel tempo, della Unità Organica o Servizio 3 della struttura organizzativa centrale dell'ente convenuto sito in Roma; l'istante ha utilizzato mezzi e strumenti di lavoro dell'ente convenuto quali computer, risorse informatiche, attrezzature scientifiche , uffici , biblioteca, accesso a riviste scientifiche , risorse finanziarie per missioni in Italia ed all'estero per riunioni e/o conferenze; la ha dovuto giustificare le assenze dall'ufficio e non avendo potuto assumere altri incarichi al di fuori di quelli conferiti dall'ente; ha dovuto rispettare un predeterminato orario di lavoro settimanale di 36 ore e di 8 ore giornaliere ; la ricorrente ha solo rappresentato l'ente all'estero ed anche in Italia nelle riunioni e/o conferenze; il frutto del suo lavoro è stato in ogni caso di proprietà e di esclusivo utilizzo da parte dell'ente datore di lavoro. Giova ribadire che la ricorrente ha dedotto in più capi che durante tutto il periodo oggetto del presente giudizio, e cioè dal dall'01.09.1998 al 31.10.2015 (in data 02.11.2015 è stato sottoscritto un contratto di lavoro a tempo indeterminato), le caratteristiche del suo lavoro sono rimaste in ogni caso le stesse sopra descritte.

L'ente pubblico convenuto in giudizio aveva un preciso onere di contestazione ai sensi dell'art.416 comma terzo c.p.c. In primo luogo avrebbe dovuto contestare l'espletamento di tali mansioni; avrebbe dovuto contestare le modalità dell'inserimento della nella struttura del datore di lavoro, come analiticamente riportate al capo 21) del ricorso; ma soprattutto avrebbe dovuto contestare specificamente che le modalità del lavoro espletato sono variate in ragione del tipo di contratto stipulato tra le parti. Tali allegazioni, necessariamente specifiche quanto sono specifiche quelle dell'istante, mancano nella memoria difensiva di primo grado. Per cui il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, ha fatto applicazione anche implicitamente della regola della non contestazione, come esplicitata dalle sentenze delle Sezioni Unite della Corte Suprema di Cassazione , la nr.3353/2004 e la nr.8202/2005 . Si deve ritenere quindi provato il vincolo della subordinazione del lavoro prestato della per tutta la durata dei contratti di lavoro conclusi dalle parti. Siamo quindi in presenza solo di plurimi contratti di lavoro subordinato a tempo determinato conclusi dalle parti tra il 1998 ed il 2014, senza che l'istante abbia proposto una domanda di illegittima reiterazione degli stessi con fini fraudolenti.

Tanto accertato in fatto, rileva il Collegio che per i contratti solo formalmente autonomi, ma effettivamente di natura subordinata, le conclusioni sono differenti rispetto a quelli conclusi con la esatta qualificazione

giuridica. Per questi ultimi la decorrenza della prescrizione non può essere ancorata dalla data di conclusione degli stessi, bensì alla loro scadenza.

Occorre in primo luogo fare riferimento alla sentenza della sezione lavoro della Corte Suprema di Cassazione, la nr. 26246 del 6 settembre 2022, resa nell'ambito del lavoro subordinato privato; in questa pronuncia la Suprema Corte ha ritenuto non poter fissare la data di decorrenza della prescrizione dalla data della conclusione degli stessi, né tanto meno dall'accertamento giudiziale; difatti si legge: «< Infatti, l'individuazione del regime di stabilità (o meno) del rapporto lavorativo, ai fini qui d'interesse, in base alla qualificazione ad esso attribuita dal giudice, con un giudizio necessariamente *ex post*, contraddice radicalmente quei requisiti di chiara e predeterminata conoscibilità *ex ante*, coerente con l'esigenza di certezza sopra illustrata, per l'affidamento di una tale selezione, delicata e fondamentale, al pernicioso criterio «< caso per caso>>, rimesso di volta in volta al singolo accertamento giudiziale, fonte di massima incertezza e di destabilizzazione del sistema>>. Per i secondi, la Corte Suprema di Cassazione ha individuato la decorrenza della prescrizione dalla data di scadenza degli stessi.

La reiterazione dei contratti a termine, soprattutto se simulati relativamente con contratti di lavoro autonomo, anche ove sia succeduta una stabilizzazione (*id est*: un'assunzione a tempo indeterminato), non può ad avviso del Collegio essere compatibile, in base ad una valutazione *ex ante*, con il decorso della prescrizione dei crediti retributivi in costanza di rapporto. Ciò in quanto, ed in primo luogo, essa comporta *ab initio* o, almeno, dal tempo della sua illegittimità, la nascita di un *metus* oggettivo del lavoratore in ordine all'esercizio di siffatti crediti, atteso che la detta reiterazione crea, un assoggettamento del dipendente alla pubblica amministrazione che ben potrebbe cessare di stipulare contratti di lavoro solo formalmente autonomi senza alcuna stabilizzazione. Inoltre, poiché, in questa maniera, è istituzionalizzata una condizione di strutturale inferiorità del medesimo lavoratore, che esegua una prestazione sperando di beneficiare di una procedura di stabilizzazione, rispetto al datore di lavoro, condizione, condizione che va ben oltre il *metus* ed è incompatibile con l'applicazione dei contratti *de quibus* delle comuni regole civilistiche anche sulla prescrizione, basate sulla parità fra le parti negoziali. Non è obiettivamente ragionevole che i lavoratori, consapevoli da anni di dipendere dalla volontà della pubblica amministrazione di impiegarli per un ulteriore periodo limitato e non avere di fatto valide tutele, considerato che già la loro reiterata conferma avviene spesso in violazione della vigente normativa, agiscano contro la pubblica amministrazione per domandare differenze retributive, trovandosi il lavoratore in una situazione di incertezza sulla stabilità occupazionale definita con la definizione " danno da precarizzazione" (cfr. Cass. sez. lav. sentenza nr. 10999 del 09.06.2020 e Cass. sez. lav. sentenza nr. 36851 del 15.12.2022 e Cass. sez. lav. sentenza nr. 25594 del 21.09.2021).

Queste considerazioni si ricollegano alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, la quale ha affermato che la prescrizione non decorre, pendente il rapporto, ogniqualvolta il datore di lavoro

non abbia assicurato al dipendente la possibilità di esercitare il suo diritto (nella specie il diritto alle ferie). Infatti la sentenza della CGUE del 22 settembre 2022, in causa C-120/21, ha affermato che “L’articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro e l’articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea devono essere interpretati nel senso che: ostano a una normativa nazionale in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza del termine di tre anni comincia a decorrere alla fine dell’anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il diritto summenzionato”. Infatti ammettere che il datore di lavoro possa invocare la prescrizione dei diritti del lavoratore, senza averlo effettivamente posto in grado di esercitarli, equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro medesimo a danno dell’obiettivo stesso del rispetto della salute del lavoratore di cui all’art.31 par.2 della Carta. Si tratta di conclusioni che concernono il diritto alle ferie, ma che nel potrebbero estendersi alla materia dei crediti retributivi , atteso che la *ratio decidendi* della pronuncia citata è che il termine di prescrizione non può decorrere se il lavoratore non ha potuto adeguatamente avvalersi del diritto a lui spettante, per ragioni riconducibili alla condotta del datore di lavoro, che, così agendo, si è procurato un arricchimento illegittimo.

In fatto tali conclusioni però non sortiscono effetto, perché l’ultimo contratto di collaborazione formalmente autonomo è scaduto il 30.11.2006 ed i crediti si sono prescritti il 30.11.2011.

Il terzo capo di impugnazione deve invece essere respinto. L’ente pubblico sostiene che il passaggio di fascia del personale inquadrato nel profilo di tecnologo , come la , e rivendicato dall’istante, non potrebbe che essere riconosciuto in quanto vi è la procedura di cui all’art.4 comma sesto del CCNL EPR del 05.03.1998; in secondo luogo, l’odierna appellata non avrebbe provato la regolarità dell’attività prestata. Osserva il Collegio che la conclusione di singoli contratti, anche solo formalmente autonomi, ha impedito la valutazione dell’apposito organismo contrattuale; in secondo luogo, la ampia documentazione depositata in primo grado dimostra ampiamente la regolarità e l’ampiezza dell’attività prestata in favore dell’ente pubblico appellante.

L’esito complessivo della lite costituisce motivo di legge per compensare per un terzo le spese di lite, mentre i restanti due terzi delle spese stesse seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

la Corte così decide: a) in parziale accoglimento dell’appello, ed in riforma dell’impugnata sentenza, dichiara la prescrizione dei crediti per ricostruzione della carriera per i soli contratti di lavoro a tempo determinato conclusi tra le parti sino al 15.04.2014; b) rigetta per il resto il proposto

appello; c) compensa per un terzo le spese di lite del doppio grado del giudizio e condanna l'appellante ente pubblico alla refusione dei restanti due terzi delle spese stesse, pari ad euro per il primo grado ed euro per il secondo grado, più rimborso forfettario al 15%, Iva e Cpa, con distrazione; d) fissa il termine massimo di legge per il deposito della motivazione.

Così deciso in Napoli, addì 24.01.2023

Il Presidente est.

Dott. Gennaro Iacone