



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI ROMA
II Sezione Lavoro e Previdenza

in persona del Giudice **dott. Ermanno CAMBRIA**, all'udienza dell'8 luglio 2024
(svoltasi in "trattazione scritta" ex art. 127 ter c.p.c.), ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n.13377 del Ruolo Lavoro e Previdenza dell'anno 2023,
promossa da:

██████████ ██████████ elettivamente domiciliata in Roma, via Sabiniano, 5,
presso lo studio dell'avv. M. SALVAGNI, che la rappresenta e difende, come da
procura in atti.

-PARTE RICORRENTE-

C O N T R O

██████████, in persona del l.r. p.t., elettivamente domiciliata in Roma, Foro
Traiano, 1/A, presso lo studio degli avv. G. COSMELLI e F. PULEJO, che la
rappresentano e difendono, anche disgiuntamente, con l'avv. S.C. ZANGHI, come
da procura in atti.

-PARTE CONVENUTA-



OGGETTO: nullità rapporto di lavoro a tempo determinato, riconoscimento diverso inquadramento e pagamento somma.

CONCLUSIONI

come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale di Roma, in persona dell'intestato Giudice, premesse:

-che [REDACTED] evocava in giudizio la convenuta, multinazionale farmaceutica e biomedicale, esponendo:

1) di essere stata dipendente della medesima per due distinti periodi, dal 14 settembre 2020 al 30 aprile 2021 e dal 31 maggio 2021 al 31 marzo 2022 con contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi degli artt. 19 e ss. d.lgs. 81\2015;

2) che, per il primo contratto, era stata inquadrata nel livello D3 C.C.N.L. industria chimico-farmaceutica, con qualifica di *Junior Human Resources Analyst* e indicazione della seguente causale: *“per sostituzione con scorrimento della dipendente Sig.ra [REDACTED], che si assenterà dal 30.08.2020”*;

3) che, per il secondo periodo, era stata inizialmente assunta fino al 31 marzo 2022 con lo stesso inquadramento e la stessa qualifica ed indicazione della seguente causale: *“per supportare le attività di preparazione e successivo controllo, relative al cambio del software di gestione delle retribuzioni e delle presenze, previsto per il 1 gennaio 2022”*, ma il rapporto era peraltro continuato senza soluzione di continuità fino al 31 agosto 2022, tramite proroga ed indicazione della seguente causale: *“per supportare il team impegnato nella stabilizzazione dei processi conseguenti al go-live del nuovo software*



payroll e nell'analisi dei trattamenti in essere presso la recente acquisizione Hillrom ai fini della relativa armonizzazione";

4) che, durante i rapporti di lavoro intrattenuti con la convenuta, ella aveva svolto mansioni in tutto o in parte diverse da quelle previste dalle causali dei contratti e, in particolare, le mansioni molto analiticamente indicate al punto 4 del ricorso, cui dovevano aggiungersi, per il periodo maggio-agosto 2022, anche quelle indicate ai punti 5 e 6 del ricorso;

5) che, in particolare:

-le mansioni descritte al punto 4 erano state svolte per un periodo superiore a sei mesi, con carattere di prevalenza (rispetto alle altre residualmente svolte dal maggio all'agosto 2022) e non in sostituzione di personale assente e/o con diritto alla conservazione del posto;

-specificamente, per quanto atteneva al periodo dal 14 settembre 2020 al 30 aprile 2021 la ricorrente non aveva in realtà sostituito la signora [REDACTED] (che si occupava infatti esclusivamente di *payroll*) né, per scorrimento, altro lavoratore, in quanto le mansioni di pertinenza della [REDACTED] nel periodo di sua assenza, erano state svolte da altri dipendenti che già se ne occupavano in via ordinaria;

-che le funzioni svolte dalla ricorrente per l'intero periodo di causa erano riferibili alla categoria C2 del C.C.N.L. applicato e, in particolare, al profilo di *assistente amministrazione personale* ed erano altresì non solo quantitativamente maggiori ma anche qualitativamente prevalenti rispetto alle altre marginalmente svolte (di cui ai punti 5 e 6);

-che, in subordine, potevano al più essere ricondotte alla categoria D1 ed al profilo di *addetto amministrazione personale*;



6)che l'apposizione del termine contratto a tempo determinato del 31 maggio 2021 ed alla successiva proroga del 28 marzo 2022 risultava nulla e/o illegittima in quanto le causali indicate erano inveritiere ed insussistenti, essendo del tutto inesistente il carattere di eccezionalità e temporaneità delle stesse prevista dalla normativa applicabile; in particolare:

6.1)le mansioni effettivamente svolte dalla ricorrente nell'intero periodo di causa riguardavano l'ordinaria attività aziendale del settore risorse umane e, in ogni caso, non erano connesse a incrementi temporanei, tantomeno significativi, della stessa;

6.2)per quanto specificamente riguarda l'attività inerente il "*cambio del software*" ella aveva svolto tale attività, indicata quale motivazione nel contratto a tempo determinato del 31 maggio 2021, solo nel periodo dal maggio 2021 al novembre 2021, essendo il portale ADP entrato in uso dall'1 dicembre 2021; già solo l'incongruenza temporale tra l'esigenza dichiarata, che avrebbe dovuto concludersi l'1 gennaio 2022 -e che, comunque, si era conclusa l'1 dicembre 2021- con la durata del contratto (inizialmente scadente al 31 marzo 2022), evidenziava la mancanza di nesso di causalità tra la stessa e l'assunzione a termine della ricorrente;

6.3) in ogni caso, le attività svolte dalla medesima in relazione al "*cambio del software*" occupavano la lavoratrice solo per il 25% circa del proprio orario di lavoro, quindi tale attività non era significativa ed era inoltre programmabile, essendo evidente come il cambio di un software gestionale non poteva che richiedere una certa pianificazione anticipata e prevedibilità dei flussi di lavoro;

6.4) era dunque evidente l'assenza di un nesso di causalità tra quanto riportato nella causale del c.t.d. e l'attività effettivamente espletata dalla ricorrente, in quanto la medesima, per l'intero periodo in cui aveva prestato attività lavorativa in favore della resistente, aveva svolto prevalentemente attività estranee a



quelle connesse con il cambio di *software*, nonché attività non connesse con il settore delle Risorse Umane e, tantomeno, con il profilo di *Junior Human Resources Analyst* di formale assegnazione;

7)che, inoltre, la clausola di apposizione del termine apposta al contratto di lavoro stipulato con parte ricorrente, era inefficace e/o nulla e/o illegittima in quanto la parte resistente non aveva effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, insistendo quindi nell'area di divieto prevista dall'art. 20, lett. d) del d.lgs. 81/2015;

-che, tutto ciò premesso, la ricorrente chiedeva:

A)accertare e dichiarare l'inefficacia e/o la nullità e, comunque, l'illegittimità della clausola di apposizione del termine contenuta nel contratto di lavoro a tempo determinato del 31 maggio 2021 e, ove occorra, nella relativa proroga con decorrenza dall'1 aprile 2022, per la violazione del d.lgs. 81/2015 (così come integrato e modificato dal d.l.87\2018, conv. in l. 96/2018), della normativa comunitaria e prevista dal CCNL di settore, nonché in quanto stipulato in frode alla legge *ex art. 1344 c.c.*;

B)accertare e dichiarare la trasformazione e/o conversione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato tra la convenuta e parte ricorrente a far data dal 31 maggio 2021, o da diversa data ritenuta di giustizia, con diritto della ricorrente all'inquadramento nella categoria C2 del CCNL per l'Industria Chimico-Farmaceutica, o altro livello ritenuto di giustizia;

C)ordinare alla società convenuta la riammissione in servizio della parte ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e/o il ripristino del corretto sinallagma contrattuale;



D)condannare la società convenuta al pagamento in favore di parte ricorrente ex art. 28, comma 2, d.lgs. 81/2015, di una indennità pari alla misura massima di dodici mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR pari a € 2.563,89 per un importo complessivo di € 30.766,68, ovvero ad una somma da determinarsi con i criteri di cui all'art. 8 della legge n. 604\1966 sulla base della retribuzione globale di fatto pari a € 2.563,89 o altra somma ritenuta di giustizia;

E)accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad essere inquadrata, dal 14 settembre 2020 al 30 aprile 2021 e dal 31 maggio 2021 al 31 agosto 2022 (o altre date ritenuta di giustizia) nella categoria C2 del CCNL per l'Industria Chimico-Farmaceutica o, in subordine nella categoria D1 del CCNL applicato;

F)condannare la società resistente al pagamento in favore della ricorrente della somma € 6.453,28, o altra somma ritenuta di giustizia, per le differenze retributive calcolate nell'allegato conteggio;

G) in via subordinata, in caso di riconoscimento, per i medesimi periodi, del diritto della ricorrente a essere inquadrata nella categoria D1 del CCNL per l'Industria Chimico-Farmaceutica, condannare la società resistente al pagamento delle differenze retributive dovute per il superiore inquadramento, con ogni incidenza su tutti gli emolumenti previsti e dovuti in base al CCNL applicato;

-che, costituendosi in giudizio, la convenuta, dopo aver sommariamente illustrato la propria attività imprenditoriale e, analiticamente, la struttura organizzativa dell'Ufficio Risorse Umane (H.R.) della sede di Roma (che svolgeva anche "centralmente" numerose funzioni degli Uffici H.R. delle altre sedi italiane) con specifica indicazione dei nominativi e degli inquadramenti dei singoli dipendenti addetti a tale Ufficio, esponeva e specificava:

I)che la precisazione di cui alla lettera di assunzione secondo cui la ricorrente sarebbe stata assunta per *scorrimento*, stava ad indicare che alla stessa non



sarebbe stato richiesto di svolgere le mansioni della collega assente (che aveva anzianità di venti anni ed era inquadrata al Livello B2) mentre tali mansioni e responsabilità avrebbero dovuto essere (ed in effetti erano state) ripartite tra gli altri colleghi mentre alla ricorrente, dopo un periodo di formazione di base, venivano assegnati i compiti più semplici per alleggerire il carico di lavoro dei colleghi e consentire loro di dedicarsi anche a quei compiti sino ad allora svolti dalla [REDACTED]. Per questo, alla ricorrente veniva assegnato il profilo di *Junior Analyst HR* con inquadramento al livello D3;

II) che, con riferimento al contenuto del secondo contratto a termine, occorreva evidenziare che il software di gestione del *payroll*, era il sistema che gestiva tutti i dati relativi all'amministrazione del personale, dalle presenze agli stipendi, agli straordinari ed altro, ed il passaggio dal vecchio al nuovo aveva comportato una notevole mole di lavoro per l'intero ufficio H.R., compiti che comprimevano i tempi di tutti gli addetti all'ufficio per lo svolgimento delle attività ordinarie. Il nuovo *software* avrebbe dovuto divenire operativo il 1° gennaio 2022 ma, considerando l'inevitabile periodo di rodaggio, al contratto della ricorrente veniva apposto il termine finale del 31 marzo 2022. Contrariamente alle aspettative, il rodaggio o *go-live*, secondo la terminologia informatica, al 31 marzo 2022 non poteva considerarsi terminato, in quanto il sistema non funzionava generando numerosi errori negli elaborati. A ciò doveva aggiungersi che, nel mese di settembre 2021, la casa madre di [REDACTED] aveva annunciato l'acquisizione a livello mondiale di una Società, la [REDACTED] presente anche in Italia, il che aveva comportato l'implementazione di un'ulteriore modifica al sistema per l'armonizzazione dei sistemi informatici della [REDACTED] con quelli della società in corso di acquisizione. La concorrenza di tali fattori, in parte nuovi e non prevedibili al momento della stipula del contratto decorrente dal 31 maggio 2021, induceva la [REDACTED] a prorogare il termine del contratto in essere con la ricorrente fino al 31 agosto 2022, dopodiché, ultimata la messa a punto del



nuovo sistema, con lettera del 22 luglio 2022, alla ricorrente veniva confermato che il contratto a termine, come sopra prorogato, sarebbe scaduto il 31 agosto 2022;

III) che le mansioni che la ricorrente affermava di aver svolto (punti 4-5-6 del ricorso), in disparte una censura di estrema genericità ed astrattezza della loro descrizione, tale da rendere impossibile ogni specifica contestazione in violazione dell'art. 416 c.p.c., venivano comunque in concreto contestate in modo analitico (*per quanto possibile*, secondo la terminologia della difesa convenuta) soprattutto quanto ad ampiezza e livello di responsabilità;

IV) che la valutazione dei rischi era stata più volte eseguita come dimostrato dal documento prodotto sub 1;

-che, per quanto osservato, i contratti a tempo determinato stipulati tra le parti (così come la proroga del secondo) dovevano ritenersi pienamente legittimi e validi ed altrettanto doveva ritenersi corretto l'inquadramento assegnato alla ricorrente poiché ella aveva sempre operato svolgendo i compiti che, di volta in volta, le venivano assegnati, per lo più in affiancamento o sotto il diretto controllo delle colleghe più esperte e per questo inquadrate a livelli superiori;

-che la convenuta concludeva quindi per l'integrale rigetto delle domande;

-che, sentite le parti, fallita la conciliazione, autorizzate note istruttorie, escussi alcuni testi (previa riduzione d'ufficio della capitolazione proposta dalle parti), lette le note difensive scritte autorizzate, dopo una prima udienza fissata per la discussione orale, la causa veniva infine decisa in modalità "trattazione scritta" come da presente motivazione e pedissequo dispositivo in calce;

OSSERVA

-che è opportuno esaminare, in primo luogo, i profili di nullità/illegittimità del contratto a tempo determinato (prospettati con riferimento al contratto



stipulato con decorrenza 31 maggio 2021 ed alla successiva proroga con scadenza 31 agosto 2022);

-che, al riguardo, è infondata l'eccezione di cui al punto 7) della premessa;

-che, infatti, il documento di valutazione dei rischi (DVR) prodotto dalla convenuta, pur risultando redatto in data successiva alla conclusione del rapporto della ricorrente, rappresenta semplicemente l'ultima delle (numerose) parziali revisioni delle precedenti versioni, la prima delle quali risale al 2011, come risulta espressamente indicato alle pagine da 6 ad 8 del documento stesso, risultanza contestata dalla ricorrente, ma in modo generico e non circostanziato;

-che, viceversa, il contratto in questione (e la successiva proroga) presentano profili di illegittimità in quanto non conformi ai dettami dell'art. 19 co. 1 d.lgs. 81/2015 (e successive modificazioni ed integrazioni *pro tempore* vigenti) che conviene riportare: *"Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

a) esigenze temporanee e oggettive, estranea all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria";

-che le emergenze istruttorie, pur avendo confermato che la società convenuta era effettivamente impegnata in un'attività volta all'introduzione di un nuovo software di gestione delle retribuzioni e delle presenze e che detta attività era durata, per diverse plausibili e comprovate ragioni, un tempo maggiore di quanto inizialmente previsto, hanno però allo stesso tempo disvelato che, contrariamente a quanto indicato nelle causali del contratto a termine e della successiva proroga riportate al punto 3) della premessa, la ricorrente era stata utilizzata del tutto marginalmente e per giunta per un periodo limitato nella suddetta attività, essendo stata viceversa impiegata in altre attività, quasi



completamente di pertinenza dell'ufficio risorse umane, ovvero, per un certo tempo, anche dell'ufficio denominato EHS;

-che ciò risulta, in primo luogo, dalla stessa memoria difensiva, che non contesta tanto la pertinenza all'ufficio HR delle mansioni indicate nel proprio ricorso dalla lavoratrice, quanto (a diversi fini, relativi all'inquadramento contrattuale, di cui ci si occuperà successivamente) l'ampiezza delle stesse ed il livello di autonomia rivendicato dalla ricorrente e risulta comunque comprovato dal quadro probatorio, anche testimoniale;

-che, al riguardo, sarà sufficiente riportare alcune dichiarazioni testimoniali particolarmente significative e così, in dettaglio:

a)la teste [REDACTED] (dirigente responsabile del personale) ha testualmente riferito quanto segue: ***al capitolo 4n)*** (capitolo nel quale la ricorrente chiedeva di provare contenuto ed entità della prestazione resa nell'ambito della rinnovazione del software: n.d.e.) ***vero che la ricorrente ha collaborato anche in tale attività, mi risulta sempre in modo molto operativo; il progetto era affidato alla gestione della manager [REDACTED] ed al suo team composto anche da diversi impiegati direttivi nonché un quadro a3 con mansioni di payroll manager;***

a.d.r: non sono perfettamente in grado di quantificare il tempo impiegato dalla ricorrente in tali attività, anche perché non ne ero la diretta responsabile; la percentuale del 25% che come lei mi dice è indicata dalla ricorrente mi sembra un po' eccessiva";

b)la teste [REDACTED] (responsabile della funzione EHS) ha testualmente riferito, fra l'altro: ***"è vero che la [REDACTED] ha lavorato presso la funzione da me diretta, io ricordo da fine giugno ad agosto 2022... nel medesimo periodo ha continuato peraltro a lavorare anche per la funzione risorse umane; potrei quantificare in un 30% presso la mia funzione e un 70 presso le risorse umane";***



-che, dunque, va ritenuto provato che, contrariamente a quanto indicato nel più volte richiamato contratto a tempo determinato e nella sua proroga, la ricorrente ha svolto le mansioni indicate in tale contratto in modo discontinuo e marginale, svolgendo quindi mansioni significativamente diverse da quelle ivi indicate;

-che, quand'anche si volesse ammettere (per ipotesi peraltro non particolarmente convincente) che, anche in caso di esigenze temporanee e straordinarie (oltre che nel classico caso di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto) si possa ritenere lecita l'assunzione di un lavoratore a termine che lavori "per scorrimento" in luogo di lavoratore a tempo indeterminato, temporaneamente distolto delle sue mansioni ordinarie, in quanto ritenuto più adatto a collaborare al soddisfacimento di tali esigenze temporanee e straordinarie, sta di fatto che, nel contratto della [REDACTED] e nella successiva proroga, non è mai menzionata una situazione di tal genere, ma, in modo, come detto, significativamente diverso dal reale, che alla stessa sarebbero state affidate mansioni in tutto o in parte diverse da quelle poi effettivamente svolte;

-che tale evidente discrasia tra contenuto del contratto ed effettiva situazione lavorativa si pone (anche) in violazione di quanto più volte stabilito dalla giurisprudenza della S.C. in ordine alla conformità tra mansioni assegnate e mansioni svolte (cfr., al riguardo, Cass., 15 gennaio 2019, n. 840, che ha statuito che la possibilità di ricorrere allo strumento -non ordinario- del contratto di lavoro a tempo determinato *"...impone al datore di lavoro l'onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze*



*produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché la utilizzazione del lavoratore assunto **esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa...***"; nello stesso

senso Cass., 11 dicembre 2023, n.34561; Cass., 12 settembre 2018, n. 22188);

-che, in conclusione, il contratto di lavoro a tempo determinato in questione deve ritenersi nullo, con la conseguenza che il rapporto dovrà essere immediatamente ripristinato a decorrere dal deposito della presente sentenza;

-che alla declaratoria di illegittimità consegue anche il risarcimento del danno ex art. 28 d.lgs. 81\2015 che, avuto riguardo ai criteri di riferimento (art. 8 l. 604\66) si stima equo liquidare in otto mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (indicata dalla ricorrente, senza contestazioni *ex adverso*, in euro 2563,89= mensili) oltre maggior danno a decorrere dal deposito della presente sentenza (non trattandosi di somma di natura retributiva, ma risarcitoria: cfr., *ex plurimis*: Cass., 17 febbraio 2016, n. 3062; Cass., 11 febbraio 2014, n.3027);

-che, viceversa, la domanda volta al riconoscimento di un superiore inquadramento (e delle relative differenze retributive) è solo parzialmente fondata;

-che conviene, in primo luogo, riportare le declaratorie contrattuali (come indicate in ricorso e non contestate *ex adverso*) :

a) livello D3 (addetto settore personale, livello assegnato alla lavoratrice nel primo contratto e confermato nel successivo e nella proroga del medesimo):

Area funzionale risorse umane e organizzazione

151) Addetto settore personale

- *Applica tutte le procedure necessarie ad assicurare la corretta applicazione delle leggi, dei contratti, degli accordi e regolamenti.*

- *Cura, nell'ambito delle sue competenze, l'aggiornamento degli archivi e delle pratiche dell'ufficio".*



- *Redige la corrispondenza relativa all'ufficio e svolge compiti di segreteria generale*";

b)livello C2 (rivendicato in via principale):

Declaratoria generale:

appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati che richiedono:

- *una conoscenza interspecialistica accompagnata da un'articolata capacità di svolgimento delle mansioni assegnate*
- *competenze specialistiche diversificate*
- *esperienze in più specializzazioni anche di diverse aree funzionali (ad esempio Amministrazione, Commerciale, Produzione, Tecnica)*
- *autonomia nell'ambito di metodi e procedure di tipo generale*
- *responsabilità per l'area funzionale di attività.*

Eventuale:

- *Coordinamento, Guida, Controllo di collaboratori*
- *Coordinamento/partecipazione attività gruppi di progetto.*

Area funzionale risorse umane e organizzazione

111) Assistente amministrazione personale

- *Segue ed espleta le operazioni relative all'amministrazione del personale, elaborando/verificando dati relativi a: conteggi ferie/presenze, provvedimenti meritocratici, buoni pasto, rimborsi trasferte, contributi previdenziali/assicurativi, calcolo liquidazioni.*
- *Fornisce chiarimenti sulle risultanze dello stipendio e contribuisce al perfezionamento del sistema di elaborazione.*
- *Collabora con il responsabile alla elaborazione dei dati preventivi, consuntivi e statistici sul costo del lavoro.*
- *Mantiene i contatti con gli enti pubblici (INPS Collocamento, ecc.) riguardo le pratiche amministrative ordinarie*";

c)livello D1 (rivendicato in via subordinata) (il livello D2 non è richiesto):



Area funzionale risorse umane e organizzazione

127) Addetto amministrazione personale

- Cura la raccolta delle informazioni statistiche relative all'amministrazione del personale.

- Inserisce nel sistema informativo i dati relativi al dipendente.

- Cura tutti gli aspetti contrattuali e le pratiche legate all'amministrazione del personale.

- Controlla le trasferte su territorio nazionale ed estero dei dipendenti nella piena osservanza della normativa interna all'impresa";

-che le risultanze dell'istruttoria testimoniale, unitamente all'ampia mole di documenti prodotti, hanno fornito la prova dello svolgimento da parte della ricorrente (come ormai si sa, prevalentemente nell'ufficio HR non nel rinnovamento del software payroll) di una parte delle mansioni indicate nei capitoli di prova testimoniale, ma con un grado di autonomia non sufficiente per l'inquadramento richiesto in via principale (livello C2) peraltro, ad un tempo, non meramente operativo e segretariale, tale da indurre a ritenere (nei termini che successivamente si diranno) non pienamente congruo l'inquadramento nel livello D3;

-che, in esito all'istruttoria, nelle sue note difensive correttamente la ricorrente ha messo in evidenza gli aspetti più significativi nel senso di cui al precedente capoverso;

-che, in particolare:

1)la teste [REDACTED] (responsabile dell'amministrazione del personale nella funzione Human resources) ha dichiarato: "vero che la ricorrente si è occupata anche di inviare le comunicazioni UNILAV attraverso il proprio spid personale. Preciso che il sistema opera nel modo seguente: il legale rappresentante attraverso il suo spid personale delega un dipendente ad operare su alcune funzioni per conto dell'azienda a sua volta utilizzando il proprio spid personale. Tutti i dipendenti che si occupano delle registrazioni obbligatorie in materia di assunzioni di personale



devono procedere attraverso l'utilizzo del proprio spid, autorizzati come sopra ho precisato. Non esiste uno spid aziendale";

2) la teste [REDACTED] (come già sopra evidenziato dirigente responsabile del personale) ha dichiarato: *"capitolo 4b): vero che prevalentemente anche se con la supervisione di altri colleghi si occupava delle attività che lei mi ha letto; si trattava per quanto a mia conoscenza di inserimento di dati attraverso lo SPID ...";*

3) la teste [REDACTED] (impiegata livello B2 addetta all'ufficio del personale) ha dichiarato: *"...alla teste viene data lettura del capitolo 4 lettera B) ed ella dichiara: ... per quanto riguarda le comunicazioni Unilav nonché le richieste al lavoratore di produrre la documentazione necessaria erano fatte sulla base di indicazioni date dalla sottoscritta; ero io a preparare normalmente delle cartelline contenenti i dettagli dell'attività da svolgere";*

ed ancora:

4) la teste [REDACTED] ha riferito: *"...al capitolo 4a): è vero che alla ricorrente veniva chiesto di predisporre lettere di impegno all'assunzione e contratti di lavoro ma sempre sulla base di moduli e prospetti già preparati quali quelli che lei mi mostra (si dà atto che si tratta dei documenti 12, 12 B e 12 C del fascicolo telematico di parte convenuta); preciso che tale attività la svolgeva con la supervisione di altri dipendenti maggiormente esperti come ad esempio [REDACTED] a.d.r: al capitolo 4 c) punti i-ii-iii (attività di coordinamento dei training formativi dei neoassunti: n.d.e.): a quanto mi risulta è vero che la ricorrente si occupasse, soprattutto da un punto di vista operativo, di tali attività; preciso che i neoassunti ricevono una formazione di circa una settimana detta on boarding in cui si spiegano le varie procedure che sono utilizzate in azienda, in modo piuttosto standardizzato...alla teste viene mostrato il doc. 13 di p.conv. ed ella dichiara: la compilazione di tale modulo poteva essere anche eseguita dalla ricorrente ma sulla base delle indicazioni a lei fornite dai formatori i quali poi dovevano sottoscrivere il documento e dare un giudizio sull'attività svolta dal neoassunto; per quanto riguarda le attività svolte nell'ambito della rinnovazione*



del payroll si è già dato conto (cfr. punto a) di pagina 12) di quanto riferito dalla teste;

5)la teste [REDACTED] ha riferito: *"...confermo il capitolo 4 della memoria; vero che la ricorrente compilava le lettere di assunzione sulla base delle indicazioni contenute in una specifica Mail a lei indirizzata dal responsabile della funzione, in particolare dalla dottoressa [REDACTED] o dal dottor [REDACTED] che erano i dirigenti che si occupavano specificamente delle assunzioni...confermo il capitolo 5 con la precisazione che io mi occupavo in misura minore di tale attività rispetto agli altri due dirigenti; vero che i dati relativi al trattamento economico venivano ripresi da una tabella (si dà atto che alla teste viene mostrato il documento 12b) di parte convenuta); l'unico dato non contenuto nella tabella è l'eventuale super minimo che la ricorrente o chi si occupava della pratica doveva desumere sottraendo dalla retribuzione annua lorda il minimo previsto dalla tabella stessa...al capitolo 6 (di parte convenuta: "vero che la preparazione delle lettere di assunzione veniva effettuata dalla Sig.a [REDACTED] in affiancamento con la Sig.a [REDACTED]": n.d.e.); mi risulta vera la circostanza anche se non conosco direttamente in che misura si dividessero eventualmente il lavoro la signora [REDACTED] e la ricorrente; preciso che la prima è stata assunta nel 1993... alla teste viene mostrato il documento 13 di parte convenuta e la stessa dichiara: si tratta del training plan previsto dalla procedura interna da almeno 10 anni che io ricordi e cioè da quando abbiamo iniziato a certificare il sistema di qualità; la ricorrente aveva il compito di consegnarlo ai singoli manager interessati, controllare che lo compilassero nelle parti di loro competenza ed infine che lo sottoscrivessero; non so dire se poteva capitare che la compilazione materiale avvenisse a cura della ricorrente sulla base di indicazioni ricevute dai manager...vero il capitolo 9 della memoria; sono stata io stessa ad insegnare la procedura alla ricorrente; la procedura consisteva nell'inserire la mail del dipendente che aveva richiesto lo sblocco del portale, premere sul bottone genera nuova password ed inviare la mail al dipendente...al capitolo 10: quanto mi viene*



letto corrisponde; preciso che la procedura è la seguente: il dipendente compila un modulo informatico cui accede tramite il link; successivamente la funzione risorse umane e quindi anche la ricorrente entrano nel programma cliccando su un'icona che scarica automaticamente le risposte su un foglio Excel; l'analisi delle risposte compete ai dirigenti della funzione...";

6) la teste [REDACTED] ha riferito: *"...personalmente mi sono sempre occupata delle lettere contenenti le proposte di assunzione, inizialmente non c'era uno schema preciso, ma poi è stato elaborato ed è quello che lei mi mostra (si dà atto che trattasi del documento 12 C del fascicolo di parte convenuta); la ricorrente collaborava con me nel predisporre tali offerte di assunzione...nel corso del 2020 ho avuto problemi personali di una certa gravità per i quali mi sono assentata alcuni giorni; non escludo che in tali giornate la ricorrente possa avere predisposto le lettere di assunzione ma sempre sulla base delle direttive provenienti dalla dottoressa [REDACTED] che consistevano nell'indicazione degli elementi essenziali della proposta, come risulta dal documento che lei mi mostra (si dà atto che trattasi del documento 12 a del fascicolo di parte convenuta)...il documento 12 B è un prospetto riepilogativo delle retribuzioni dovute in base ai livelli di inquadramento; io ho insegnato ai miei collaboratori, compresa la ricorrente, ad integrarle con un calcolo, ove ne sussistessero i presupposti, di eventuali super minimi assorbibili assegnati al lavoratore al quale era inviata la proposta di assunzione...per quanto riguarda la formazione dei neoassunti nel periodo in cui è stata presente la ricorrente si ricorreva ancora prevalentemente alle Conference call alle quali presenziavo io ed era presente anche la ricorrente; ero io a spiegare i punti essenziali in particolare la necessità di rispettare l'orario di lavoro e più in generale le procedure relative al rapporto di lavoro, in rapporto anche alle categorie di inquadramento, come ad esempio in materia di benefit, di welfare, di convenzioni; preciso che avevo l'abitudine di creare delle cartelle personalizzate contenenti numerosi documenti; la ricorrente in genere si occupava di spiegare i buoni pasto e comunque qualche volta interveniva anche nelle spiegazioni relative*



allo svolgimento del rapporto di lavoro...vero che la ricorrente conosceva la procedura amministrativa della quale sto parlando, anche perché era la stessa che le era stata consegnata quando era stata assunta, così come a tutti i neoassunti;

-che, sulla base di tali risultanze istruttorie, riferite nei punti più significativi, si ricava quanto segue:

I) non spetta l'inquadramento nel livello C, in quanto non sono presenti in modo significativo l'esperienza interspecialistica né le competenze specialistiche diversificate ed altresì il grado di autonomia e discrezionalità è fortemente limitato dalle istruzioni generali nonché, almeno per un certo tempo, dall'affiancamento/supervisione di altri dipendenti aventi maggiori competenze ed ampiezza di mansioni nonché, di conseguenza, inquadramenti superiori, non soltanto per i casi più impegnativi e/o extra routine; ciò si evince anche dalla comparazione con altri profili inseriti dal c.c.n.l. nel medesimo livello, i quali, ancorché non necessariamente debbano guidare o coordinare gruppi di lavoro, debbono operare con margini di autonomia più significativi di quelli posseduti dalla ricorrente ed avere responsabilità equivalenti;

II) non è peraltro confacente nemmeno il livello assegnato (per tutta la durata dei rapporti, complessivamente quasi due anni) in quanto, pur nei limiti sopra descritti, la ricorrente non svolgeva esclusivamente mansioni esecutivo-operative, avendo acquisito, anche grazie all'affiancamento con alcuni dipendenti di livello superiore, in breve tempo un'esperienza tale da consentirle un certo margine di autonomia all'interno di procedure preordinate, ma non sempre dettagliate anche nei minimi particolari;

III) è corretto invece l'inquadramento al livello D1, risultando svolte le mansioni descritte nella relativa declaratoria, con eccezione della materia relativa alle trasferte laddove peraltro le declaratorie, come è noto, sono esemplificative e, quindi, non necessariamente prevedono lo svolgimento di tutte le mansioni indicate (nel caso, viceversa, ne sono svolte altre quantomeno di pari livello,



quali la gestione in sostanziale autonomia delle comunicazioni UNILAV, di cui sopra si è dato ampio conto);

-che, quanto alla decorrenza del superiore inquadramento, deve riconoscersene la stessa in data coincidente con la prima assunzione a tempo determinato: invero, infatti, le mansioni sono sempre state le stesse e quindi non è luogo a parlare di mutamento di inquadramento per svolgimento di mansioni superiori, bensì di corretto inquadramento iniziale e non può avere alcun peso la fase (peraltro di durata imprecisata ed a cui nessuna delle parti ha annesso particolare importanza) volta al necessario apprendimento, tipico e connaturale rispetto a qualsiasi livello e tipo di inquadramento, apprendimento (fra l'altro) prodromico allo svolgimento di qualsiasi mansione, dalla più semplice alla più complessa e, come tale, non di per sé giustificante un inquadramento inferiore;

-che, infine, per quanto attiene alle spese di lite, si reputa equo compensarle per un terzo tra le parti, attesa l'obiettiva complessità della materia, nonché il solo parziale accoglimento delle domande, anche alla luce della pronuncia additiva 77/18 della Corte Costituzionale (cfr. dispositivo);

P.T.M.

-visto l'art. 429 c.p.c.;

-ogni diversa domanda, eccezione e deduzione respinta;

-dichiara la nullità del contratto a tempo determinato decorrente dal 31 maggio 2021 e condanna la convenuta all'immediato ripristino del rapporto in forma di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello D1 del C.C.N.L. industria chimico-farmaceutica;

-accerta e dichiara che [REDACTED] [REDACTED] ha diritto di essere inquadrata nel livello D1 del C.C.N.L. industria chimico-farmaceutica, applicato dalla [REDACTED] S.p.A. con decorrenza 14 settembre 2020 e condanna per l'effetto quest'ultima ad inquadrarla, ad ogni effetto di legge e contratto, in tale livello, con la suddetta



decorrenza, nonché a corrisponderle le competenti differenze retributive oltre accessori di legge, da quantificarsi in eventuale separato giudizio;

-dichiara compensate per un terzo tra le parti le spese del grado e condanna la ████████ S.p.A a rimborsare alla ricorrente -e per essa al suo difensore che si dichiara antistatario- i restanti due terzi, due terzi liquidati in complessivi euro5000,00=, oltre spese forfettarie al 15% ed oltre Iva e cpa.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio dell'8 luglio 2024.

Il Giudice

dott. Ermanno CAMBRIA

