

N. R.G. 1435/2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G. n. **1435/2021** promossa da:

Rappresentata e difesa dall'Avv. CINGOLANI LORENZO e dall'Avv. GAUDIELLO
ANNALISA

PARTE RICORRENTE

contro

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (cf/PI: 02925701209)

Rappresentata e difesa dall'AVVOCATURA DELLO STATO

PARTE RESISTENTE

Avente ad oggetto: retribuzione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Parte ricorrente ha agito in giudizio per accertare e dichiarare che lo stesso «*ha svolto un servizio continuativo alle dipendenze del Ministero della Giustizia, dal 24/04/1996 al 31/12/2015 qualificabile in termini di "lavoro" nella concezione prevista ed accolta nell'ambito del diritto dell'Unione Europea*» e, per l'effetto, previo

accertamento del suo diritto «ad un trattamento economico non discriminatorio ed equivalente a quello assicurato ai lavoratori comparabili che svolgono funzioni di magistrato ordinario in base (Classe stipendiale HH03) o funzioni analoghe alle dipendenze del Ministero convenuto, ai sensi della normativa vigente (legge 111/2007 e n. 27 del 1981 con successive modifiche e integrazioni) e in ogni caso conformemente a quanto disposto dalla direttiva n. 1999/70/CE», ha chiesto la condanna del Ministero della Giustizia «al pagamento in favore del ricorrente dei trattamenti previsti per i magistrati ordinari, incluse ogni indennità e dunque ad una somma non inferiore ad € 95.634,13, ovvero ad ogni somma maggiore o minor somma che dovesse risultare di giustizia, anche ex anche ex artt. 2126 c.c. e art. 36 Cost.», nonché, sul presupposto di una illegittima reiterazione di contratti a termine, la condanna dell'Amministrazione «al risarcimento dei danni in misura non inferiore all'indennità risarcitoria prevista dall'art. 32 L. n. 180/2010 pari a 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, ovvero nella misura ritenuta di giustizia, da calcolarsi sullo stipendio di figura equiparabile come il magistrato di I° nomina (ovvero in via equitativa nella misura che verrà ritenuta di giustizia) oltre al risarcimento dell'eventuale maggior danno».

Secondo la ricostruzione del ricorrente, infatti, lo stesso, nominato Giudice di Pace in data 24 aprile 1996 in servizio presso l'Ufficio di Bologna (e per un periodo applicato anche alle sede di San Giovanni in Persiceto), avrebbe svolto un attività di tipo giurisdizionale, tenendo anche fino a cinque udienze settimanali (nel periodo di applicazione), redigendo mediamente 150 sentenze all'anno, oltre agli altri provvedimenti necessari e ciò, in forza di ben nove atti tra conferme e proroghe, fino al pensionamento nel dicembre 2015 senza soluzione di continuità.

Rileva, poi, che l'accesso alla funzione è avvenuto a seguito del superamento di un concorso per titoli, siccome previsto dalla normativa di settore e che la sua attività giurisdizionale fosse di gran lunga prevalente e principale rispetto a qualsiasi altra attività professionale autonoma e che, quale corrispettivo ha percepito le indennità previste dalla normativa di settore, ancorate al numero di udienze svolte e dei provvedimenti emessi.

Dopo aver ripercorso la storia delle questioni giuridiche sottese e la disciplina di legge prevista per la magistratura onoraria, ha evidenziato che ricorrerebbero tutti gli indici elaborati dalla giurisprudenza della CGUE con riguardo alla nozione di “lavoratore”, nella quale chiede di ricondurre il suo rapporto lavorativo.

Il Ministero della Giustizia si è costituito eccependo in via preliminare il difetto di giurisdizione del giudice ordinario, per essere radicato il potere di decidere in capo al giudice amministrativo; nel merito, in via pregiudiziale, ha eccepito la prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro e, in ogni modo, chiesto il rigetto del ricorso, considerando che anche per la giurisprudenza comunitaria, sarebbe sempre necessario valutare in concreto ogni aspetto del rapporto di servizio intercorso tra le parti, come evidenziato anche dalla giurisprudenza di legittimità.

Non necessitando istruttoria, la causa è stata discussa e decisa all’odierna udienza.

1. Per quanto concerne l’eccezione di difetto di giurisdizione, la stessa non può essere condivisa.

Infatti, le domande del ricorrente non tendono ad una pronuncia costitutiva di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell’Amministrazione, ma si limitano all’accertamento del diritto soggettivo al trattamento retributivo e al risarcimento del danno per abuso dei contratti di lavoro a termine.

Dunque, non si rientra in quelle ipotesi in cui, anche di recente, la Suprema Corte ha individuato il giudice amministrativo titolare del potere giurisdizionale (cfr., Ord. Corte di Cassazione SS.UU n. 21986/2021), che presuppongono che la controversia abbia *«ad oggetto la domanda di un giudice di pace, volta ad ottenere l’accertamento di un rapporto di lavoro subordinato con il Ministero della Giustizia»*.

2. Nel merito, come visto, il dr. _____ fonda le proprie domande sulla riconducibilità del Giudice di Pace nell’ambito della nozione di “lavoratore” di cui alla clausola 2 dell’accordo quadro di cui alla direttiva 1997/81/CE, in materia di “lavoro a

tempo parziale”, e della clausola 2 dell’accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70/CE, sul “lavoro a tempo determinato”.

Come ha precisato la Corte di Giustizia e come anche evidenziato dall’Amministrazione resistente, per verificare la possibilità di accoglimento delle domande, l’indagine deve essere condotta su tre piani interpretativi consequenziali.

È necessario, allora, valutare se la figura del magistrato onorario possa sussumersi nella nozione di “lavoratore”, elaborata dalla Corte di Giustizia, in caso di esito positivo, considerate le mansioni esercitate, stabilire il parametro di “lavoratore equiparabile”, da intendersi come pubblico dipendente contrattualizzato che svolge funzioni sovrapponibili a quelle esercitate dal ricorrente e, infine, in base a un giudizio comparativo tra le due categorie di lavoratori, determinare se il diverso trattamento previsto dal legislatore sia proporzionato rispetto alle modalità di lavoro poste a confronto.

3. Sul punto, la Corte di Cassazione ha costantemente sottolineato come la categoria dei funzionari onorari sia connotata dalla volontarietà del rapporto di servizio, con attribuzione di funzioni pubbliche, in assenza, quindi, degli elementi tipici della subordinazione.

Inoltre, una serie di differenze può essere riconosciuta nella selezione del funzionario, nel suo inserimento nell’apparato organizzativo dell’amministrazione, nel compenso e nella durata del rapporto (cfr., Cass. 04/11/2015, n. 22569: *«l’art. 54 Cost., costituendo l’unica fonte della disciplina costituzionale dell’attribuzione di funzioni pubbliche al cittadino al di fuori del rapporto di pubblico impiego, esclude qualsiasi connotato di sinallagmaticità tra esercizio delle funzioni e trattamento economico per tale esercizio, che è, invece, proprio di quel rapporto; mentre il termine “affidamento”, lungi dal configurarsi come un richiamo a quel connotato, vale, invece, a generalizzare il contenuto della norma, al fine di ricomprendere tutti i casi in cui sia affidata al cittadino - in qualunque modo - una funzione pubblica, imponendogli che essa sia assolta con disciplina ed onore»*, nonché Cass. 03/05/2005, n. 9155 e Cass. SS.UU. 31/05/2017 n. 13721).

In via di prima analisi, è opportuno rilevare come la nozione di lavoratore, nel diritto dell'Unione europea, sia priva di definizione legislativa, essendo sostanzialmente ispirata ad un approccio di tipo casistico, in modo tale da lasciare spazio all'applicabilità della particolare disciplina che, di volta in volta, viene in rilievo, ai soggetti che si ritiene debbano esserne inclusi in ragione delle finalità perseguite, sicché la *“nozione di lavoratore nel diritto comunitario non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato”* (CGUE sentenza 12/05/1998 C-85/96).

Inoltre, una simile opzione permette di lasciare spazio ai singoli Stati Membri di definire la portata di applicazione della disciplina comunitaria, evitando così meccanismi di armonizzazione massima, sempreché l'interpretazione fornita non si ponga in contrasto con il diritto dell'Unione.

Secondo la Corte di Giustizia, il lavoratore è dal punto di vista soggettivo *«ogni persona che svolga attività reali ed effettive, restando escluse quelle attività talmente ridotte da poter essere definite puramente marginali e accessorie»* (così, sentenza del 26 marzo 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200) e dal punto di vista oggettivo, viene in rilievo la *«circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione»* (cfr. CGUE, sentenza del 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanta e a., C-147/17, EU:C:2018:926).

Viene poi costantemente riaffermato che uno *«Stato membro non può escludere, a sua discrezione, in violazione dell'effetto utile della direttiva 97/81, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da questa direttiva e dall'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale»* (Corte giustizia UE sez. II, 01/03/2012, n.393), in quanto ciò frustrerebbe la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalle direttive.

È in questo quadro ricostruttivo che è intervenuta la recente pronuncia della CGUE (sez. II, 16/07/2020, n. 658), in merito proprio a questione sovrapponibile a quello oggetto del presente giudizio, seguita ancor più di recente da Corte giustizia UE, sez. I, 07/04/2022, n. 236.

In particolare, nella prima, la Corte è intervenuta a seguito di questione pregiudiziale avanzata da un giudice italiano, in merito alla compatibilità della legislazione nazionale con la clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 2003/88, che adotta taluni *"principi minimi in ordine all'orario di lavoro di e di riposo dei lavoratori"*.

Nello specifico la Corte di Giustizia ha affrontato proprio la questione relativa alla riconducibilità nella nozione eurounitaria di lavoratore a tempo determinato della magistratura onoraria.

4. Come segnalato anche dalla parte resistente, la Corte ha, comunque, ribadito che è riservata al giudice nazionale la valutazione in concreto della ricorrenza dei presupposti per il riconoscimento di tale condizione giuridica, fornendo tuttavia principi e criteri di cui tener conto nel percorso da seguire, in quanto *«per quanto riguarda la natura del rapporto giuridico di cui trattasi nel procedimento principale, nell'ambito del quale la ricorrente nel procedimento principale svolge le sue funzioni, che la Corte ha già dichiarato che la natura giuridica sui generis di un rapporto di lavoro riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione»*. Ha, inoltre, precisato che per riconoscere la sussistenza dell'elemento della retribuzione, occorre indagare se le somme percepite siano state versate come corrispettivo della sua attività professionale.

Scendendo, poi, a valutare le peculiarità dei Giudici di Pace, la pronuncia della Corte di Giustizia specifica che *«al pari di un magistrato ordinario, il giudice di pace è, in primo luogo, un giudice che appartiene all'ordine giudiziario italiano e che esercita la giurisdizione in materia civile e penale, nonché una funzione conciliativa in materia civile. In secondo luogo, ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 1, della legge n. 374/1991, il giudice di pace è tenuto all'osservanza dei doveri previsti per i magistrati ordinari. In terzo luogo, il giudice di pace, al pari di un magistrato ordinario, è tenuto a rispettare tabelle indicanti la composizione dell'ufficio di appartenenza, le quali disciplinano dettagliatamente ed in modo vincolante l'organizzazione del suo lavoro, compresi l'assegnazione dei fascicoli, le date e gli orari di udienza. In quarto luogo, sia il*

magistrato ordinario che il giudice di pace sono tenuti ad osservare gli ordini di servizio del Capo dell'Ufficio, nonché i provvedimenti organizzativi speciali e generali del CSM. In quinto luogo, il giudice di pace è tenuto, al pari di un magistrato ordinario, ad essere costantemente reperibile. In sesto luogo, in caso di inosservanza dei suoi doveri deontologici e d'ufficio, il giudice di pace è sottoposto, al pari di un magistrato ordinario, al potere disciplinare del CSM. In settimo luogo, il giudice di pace è sottoposto agli stessi rigorosi criteri applicabili per le valutazioni di professionalità del magistrato ordinario. In ottavo luogo, al giudice di pace vengono applicate le stesse norme in materia di responsabilità civile ed erariale previste dalla legge per il magistrato ordinario».

Quanto, poi, all'aspetto economico, la Corte rileva che *«i giudici di pace percepiscono indennità connesse alle prestazioni da essi effettuate, di importo pari a EUR 35 o EUR 55, soggette alla medesima tassazione della retribuzione di un lavoratore ordinario. In particolare, essi beneficiano di dette indennità per ciascuna udienza civile o penale, anche se non dibattimentale, e per l'attività di apposizione dei sigilli, nonché per ogni altro processo assegnato e comunque definito o cancellato dal ruolo. Inoltre, tali giudici percepiscono indennità per ciascun mese di effettivo servizio a titolo di spese per l'attività di formazione, aggiornamento e per l'espletamento dei servizi generali di istituto»*, specificando che *«resta il fatto che il volume di lavoro svolto dalla ricorrente nel procedimento principale e, di conseguenza, le somme percepite da quest'ultima per tale lavoro sono considerevoli. Pertanto, la sola circostanza che le funzioni del giudice di pace siano qualificate come "onorarie" dalla normativa nazionale non significa che le prestazioni finanziarie percepite da un giudice di pace debbano essere considerate prive di carattere remunerativo»*.

In conclusione il giudice europeo precisa che la clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE *«deve essere interpretata nel senso che la nozione di "lavoratore a tempo determinato", contenuta in tale disposizione, può includere un giudice di pace, nominato per un periodo limitato, il quale, nell'ambito delle sue funzioni, svolge prestazioni reali ed effettive, che non sono né puramente marginali né accessorie, e*

per le quali percepisce indennità aventi carattere remunerativo, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare».

5. dalle considerazioni esposte, allora, emerge necessariamente che una volta valutata la sussistenza del “lavoratore”, una eventuale previsione legislativa che applichi una determinata tutela ai soli pubblici dipendenti, con esclusione di chi riveste una mera carica onoraria, deve basarsi sulla sussistenza di elementi di distinzione oggettivi e rilevanti tra le due categorie.

Dunque, presupposte analoghe modalità organizzative del lavoro del giudice di pace rispetto a quelle del giudice ordinario, spetta al giudice nazionale verificare se, nel singolo caso concreto, una disparità di trattamento sia giustificata dall'eventuale differente grado di complessità che caratterizza le controversie devolute ai magistrati ordinari, non potendo, al contrario, farsi discendere effetti in tal senso attraverso il riferimento alla natura temporanea dell'impiego che confliggerebbe con la normativa comunitaria di settore.

Nel caso di specie, come visto, il di _____ è stato nominato, ai sensi della L. 374/1991, a seguito di una selezione per titoli, ha esercitato le funzioni di Giudice di Pace, a seguito di conferme e proroghe dell'incarico a tempo determinato della durata di quattro anni, senza soluzione di continuità, per circa vent'anni, tenendo circa tre udienze a settimana (in un periodo fino a cinque) e scrivendo una media di 150 sentenze all'anno.

È un quadro contestuale che conduce a ritenere che l'attività professionale svolta si presenti come reale ed effettiva e non certo accessoria ad una differente professione, pure astrattamente compatibile.

Al tempo stesso, le indennità economiche percepite nel corso degli anni (per una media di circa 30.000,00 euro l'anno, con punte di circa 45.000,00 euro e minimi di 20.000,00 euro circa), sono state soggette alla stessa tassazione della retribuzione di un lavoratore ordinario e non c'è dubbio che abbiano rappresentato per il ricorrente

quella «*garanzia per il sostentamento*» presa in considerazione dalla Corte di Giustizia per individuare il concetto di retribuzione.

Con riferimento agli indici di subordinazione, il Giudice di Pace appartiene all'ordine giudiziario italiano ed esercita la giurisdizione in materia civile e penale, nonché la funzione conciliativa in materia civile ed è tenuto ad osservare i doveri previsti per i magistrati ordinari e come questi ultimi è sottoposto alla medesima disciplina prevista in materia di responsabilità civile ed erariale.

Ma soprattutto, in ottica di subordinazione, è obbligato, come il magistrato ordinario a rispettare le tabelle elaborate per la composizione dell'ufficio di appartenenza, che rappresentano uno dei momenti più significativi del dovere di conformazione proprio del lavoratore dipendente, oltre a dover rispettare gli ordini di servizio del Capo dell'Ufficio e i provvedimenti organizzativi speciali e generali del CSM con obbligo di reperibilità.

Dalle considerazioni svolte risulta, allora, che il ricorrente abbia svolto dal 1996 al 2015 un'attività professionale come "lavoratore a tempo determinato", secondo i canoni enucleati dalla CGUE, in quanto ha effettuato «*prestazioni reali ed effettive, che non sono né puramente marginali né accessorie, e che comportano, come corrispettivo, indennità per ciascuna prestazione e indennità mensili, di cui non può dirsi che non abbiano carattere remunerativo*».

Deve, a questo punto, valutarsi se sussista una discriminazione nel trattamento rispetto alle condizioni economiche e normative stabilite per il lavoratore a tempo indeterminato equiparabile.

Come anticipato, un simile giudizio deve essere condotto verificando che sussistano elementi precisi e concreti, per accertare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria, anche in ragione della natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (cfr., in particolare, le sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punto 53, e del 22 dicembre 2010,

Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, punto 55, nonché del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 54).

Anche la Suprema Corte, pure recentemente, ha confermato che «la "comparabilità" (intesa come sussistenza di situazione analoga, ma trattata diversamente) e le "ragioni obiettive" (intese come motivi di difformità che giustificano un diverso trattamento) costituiscono inevitabilmente un duplice aspetto del medesimo fenomeno di raffronto giuridico; dunque, più semplicemente, la valutazione di "comparabilità" attiene agli aspetti che portano, al di là di irrilevanti situazioni di dettaglio, ad assimilare tra loro le posizioni da porre a confronto, mentre il giudizio sull'esistenza di "ragioni obiettive" ha riguardo all'apprezzamento rispetto alla rilevanza di ogni elemento che differenzi la situazione esaminata rispetto a quella comparata, al fine di verificarne l'idoneità alla giustificazione di un diverso trattamento tra rapporti a tempo determinato e rapporti a tempo indeterminato; tali elementi di assimilazione o distinzione attengono tutti alle connotazioni del lavoro svolto ed alle condizioni che lo caratterizzano (v. il riferimento alla "formazione" per esso necessaria e richiamate dai citati passaggi della Corte di Giustizia) e soltanto rispetto alle "ragioni obiettive" possono consistere anche in profili estranei a tali caratteristiche o fattori, purché afferenti, come affermato reiteratamente dalla Corte di Giustizia, ad una legittima "finalità di politica sociale di uno Stato membro» (così, Cassazione civile sez. lav., 23/06/2020, n.12361).

Nel caso del Giudice di Pace, secondo la difesa del Ministero resistente, il modello di riferimento dovrebbe essere quello del funzionario onorario.

Al netto delle analogie che l'Amministrazione individua, ma che sono derivanti in sostanza dalla natura onoraria della funzione, quello che pare mancare è il tratto distintivo inerente la funzione giurisdizionale, elemento troppo specifico e peculiare per essere relegato sullo sfondo.

A maggior ragione considerando che, come visto, le modalità organizzative della funzione sono le medesime sia che si tratti di magistrato ordinario che onorario.

Tale parallelo è ancora maggior con riferimento al Giudice Pace, che può decidere ogni processo e pronunciare qualsiasi sentenza per la quale non vi sia

espreso divieto di legge, con piena assimilazione dei suoi poteri a quelli dei magistrati togati.

Individuata nella figura del magistrato ordinario la tipologia di “lavoratore a tempo indeterminato comparabile”, occorre procedere all’esame gli elementi di diversità che caratterizzano la figura del Giudice di Pace.

Si è avuto modo di osservare come la Corte di Giustizia nella sentenza 6/07/2020, n. 658, affidi al giudice italiano (“*di ultima istanza*”) il compito di valutare se le diverse modalità selettive e il minor grado di complessità delle controversie di cognizione del Giudice di Pace giustificano un diverso trattamento economico e normativo.

Per quanto concerne le diverse modalità selettive, non c’è dubbio che rappresentino un serio elemento distintivo, che però si riflette sul diverso grado di valore e complessità delle controversie di competenza delle due categorie in comparazione.

La competenza dei Giudici di Pace è, infatti, più limitata rispetto a quella riservata ai magistrati ordinari, poiché circoscritta a materie di inferiore difficoltà giuridica e di minor valore; inoltre, in ragione della diversa garanzia di professionalità, è per i primi escluso l’accesso alle giurisdizioni di grado superiore.

Potrebbe, invece assumere un rilievo più incisivo il fatto che il magistrato ordinario ha il dovere di dedicarsi in via esclusiva alla sua attività giurisdizionale, mentre l’Ufficio del Giudice di Pace è compatibile con lo svolgimento dell’attività professionale forense.

Si tratta di un profilo che è idoneo a ritenere la misura dell’indennità ricevuta dal magistrato onorario congrua, tutte le volte in cui la sua prestazione, comparata con quella compatibile eventualmente esercitata, si ponga come accessoria o paritaria.

Quando invece, come nel caso di specie, il Giudice di Pace svolga pressoché esclusivamente, ovvero in modo largamente maggioritario, la funzione giurisdizionale, risulta davvero difficile ritenere che un diverso trattamento economico e normativo risponda a un’oggettiva e reale esigenza connessa alle condizioni di impegno, avuto

riguardo alla natura delle funzioni, alle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (v., in tal senso, sentenza del 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393).

In altre parole, per quanto concerne l'attività del dr. la diversità di trattamento, non trova adeguata giustificazione, violando così il canone della proporzionalità delineato dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia, non potendosi rinvenire, al di là di quelle strutturali che derivano dalle modalità di selezione così come enucleate precedentemente,

una differenza tale nell'esercizio della funzione da giustificare la negazione al lavoratore a tempo determinato della dovuta spettanza stipendiale, anche alla luce del canone costituzione dettato dall'art. 36 Cost.

Da ciò ne deriva la violazione della clausola 2, punti 1 e 4, della direttiva 1999/70/CE e il riconoscimento dell'applicazione diretta del principio di non discriminazione, con disapplicazione della normativa nazionale in oggetto.

6. Non resta, allora, che individuare il parametro retributivo di riferimento, rispetto al quale, è possibile aderire alle richieste di cui al ricorso, ritenendo che la classe stipendiale HH03, del magistrato ordinario di prima nomina, rappresenti la corretta quantificazione, tenendo conto del fatto che nessuna progressione di carriera, paragonabile a quella dei magistrati ordinari, è configurabile per i Giudici di Pace (cfr., Corte giustizia UE, sez. I, 07/04/2022, n. 236: *«Sebbene talune differenze di trattamento tra magistrati ordinari e magistrati onorari possono essere giustificate dalle differenze di qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui i magistrati ordinari devono assumere la responsabilità, l'esclusione dei giudici di pace da ogni diritto alle ferie retribuite e da ogni forma di tutela di tipo assistenziale e previdenziale è inammissibile alla luce della clausola 4 (allegato a Direttiva 1999/70/CE) o della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (allegato a Direttiva 1997/81/CE)»*).

Sotto questo aspetto, però, è fondata l'eccezione di prescrizione quinquennale del Ministero resistente, con la conseguenza che devono ritenersi prescritti tutti gli importi antecedenti al quinquennio decorrente dalla messa in mora del 21 ottobre 2020 (cfr., doc. 12, fasc. ricorrente) e, dunque, fino al 21 ottobre 2015 (cfr., Tribunale Napoli, 11/01/2021, n. 6015: «*I ricorrenti, per le funzioni di Giudice di pace svolte, rientrano nella nozione di "lavoratore" secondo il diritto eurounitario. I ricorrenti hanno diritto ad un trattamento economico e normativo equivalente a quello assicurato ai lavoratori comparabili che svolgono funzioni analoghe alle dipendenze del Ministero convenuto, con conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive, nei limiti della prescrizione quinquennale*»).

7. Parte ricorrente, poi, ha anche domandato l'accertamento dell'illegittima reiterazione di contratti a termine.

Sul punto, è incontestato che il ricorrente abbia prestato servizio come Giudice di Pace dall'aprile 1996 fino al dicembre 2015, senza soluzione di continuità, in forza di conferme e poste in essere rispetto all'incarico quadriennale in origine assegnato.

Un simile reiterato ricorso a rapporti a tempo determinato, non può che ritenersi in contrasto con il disposto della clausola 5 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE, ove è previsto che «*per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti*».

Non prevedendo la direttiva alcun tipo di sanzione specifica, la Corte di Giustizia ha riconosciuto in capo ai singoli Stati il dovere di adottare misure proporzionate ed efficaci, in modo tale che, ove si verifichi un ricorso abusivo a una successione di

contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, venga applicata una conseguenza che presenti garanzie effettive al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione.

Nel nostro Ordinamento la tutela è stata adottata attraverso il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, volto all'attuazione della direttiva 1999/70/CE, che ha dettato la nuova disciplina del contratto a termine.

Inoltre, in materia di pubblico impiego, riveste particolare importanza la sentenza delle Sezioni Unite della Suprema Corte n. 5072/2016, che, in conformità alla giurisprudenza della CGUE, ha affermato che, in presenza di abusiva reiterazione dei contratti a termine, il pregiudizio economico non può essere collegato alla mancata conversione del rapporto, stante l'espresso divieto previsto dalla legge e che l'esigenza è soddisfatta dalla disciplina prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, fermo restando il diritto di provare di aver subito danni ulteriori.

Nel caso di specie, il limite normativo all'uso legittimo dei contratti a tempo determinato, costituito dalla ricorrenza di "*esigenze temporanee ed eccezionali*" delle pubbliche amministrazioni, così come previsto dall'art. 36 d. lgs. n. 165/2001, appare manifestamente violato, anche solo considerando che il dr. _____ ha svolto la sua funzione per circa vent'anni, con ciò rappresentando evidentemente una esigenza non certo temporanea dell'Amministrazione della giustizia.

Deve allora essere riconosciuto al ricorrente il risarcimento del danno nei limiti di cui alla l. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5 e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità del trattamento economico, da individuarsi nel parametro retributivo indicato in precedenza.

Tanto premesso, tenuto conto dell'originaria durata del rapporto, dalla natura pubblica dell'ente datoriale, si ritiene equa un'indennità pari a sei mensilità, oltre interessi legali dalla data di maturazione del titolo al saldo.

8. Le spese di lite, al contrario, possono essere interamente compensate, sussistendone eccezionali motivi, tenendo conto che l'accoglimento dell'eccezione di prescrizione nel caso di specie incide fortemente sulla soccombenza effettiva, nonché la presenza di orientamenti difformi

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'articolo 429 C.p.c.,

I) dichiara il diritto del ricorrente di percepire un trattamento economico corrispondente a quello previsto dall'art. 2 della l. n. 111\2007 stabilito per il "magistrato ordinario" con funzioni giurisdizionali (classe stipendiale HH03), nei limiti della prescrizione quinquennale, decorrente dal 21 ottobre 2020;

II) condanna, per l'effetto, il Ministero resistente al pagamento delle somme di cui al capo precedente, detratto quanto già corrisposto alla ricorrente nel periodo considerato per le funzioni esercitate, oltre agli interessi di legge sulle differenze maturate;

III) condanna il Ministero resistente al risarcimento del danno in favore del ricorrente, per l'illegittima reiterazione dei rapporti a tempo determinato, determinato in sei mensilità corrispondenti al trattamento economico determinato sulla base dei parametri di cui al capo I), oltre agli interessi di legge dalla data della domanda al soddisfo;

IV) compensa integralmente le spese di lite nei rapporti tra tutte le parti del giudizio

Bologna il 18/04/2023

Il Giudice

Leonardo Pucci