

La Corte di giustizia UE, nel decidere una questione pregiudiziale che era stata sollevata nel 2018 dal Giudice di pace di Bologna, statuisce sullo *status* lavorativo del giudice di pace, quale magistrato onorario, affermando che esso – oltre ad integrare la nozione di “*organo giurisdizionale*” ai fini della legittimazione a sollevare rinvio pregiudiziale dinnanzi alla Corte stessa – deve essere inteso, a determinate condizioni, quale “*lavoratore*” a tempo determinato secondo le rilevanti norme del diritto UE. In tale veste, ha aggiunto la Corte, il giudice di pace ha diritto di fruire delle ferie annuali retribuite in misura non inferiore a quelle di cui beneficiano i magistrati c.d. togati, a meno che la differenza di trattamento sia giustificata dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui detti magistrati devono assumere la responsabilità, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Corte di giustizia dell’Unione Europea, sezione II, sentenza 16 luglio 2020, C-658/18 – U.X. contro Governo della Repubblica italiana

Unione europea – Domanda di pronuncia pregiudiziale – Nozione di “*organo giurisdizionale di uno Stato membro*” (art. 267, par. 2, TFUE) – Giudice di pace italiano – Vi rientra.

Ordinamento giudiziario – Giudice di pace – Nozione di “*lavoratore*” ai sensi della direttiva n. 2003/88/CE – Corrispondenza – Condizioni.

Ordinamento giudiziario – Giudice di pace – Nozione di “*lavoratore a tempo determinato*” ai sensi della clausola n. 2, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva n. 1999/70/CE – Corrispondenza – Condizioni.

Ordinamento giudiziario – Giudice di pace – Diritto alle ferie annuali – Differenza di trattamento rispetto ai magistrati togati – Contrasto con clausola n. 4, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva n. 1999/70/CE – Sussistenza – Condizioni.

L’articolo 267 TFUE deve essere interpretato nel senso che il Giudice di pace (Italia) rientra nella nozione di “giurisdizione di uno degli Stati membri”, ai sensi di tale articolo (1).

L’articolo 7, paragrafo 1, della direttiva n. 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 un giudice di pace che, 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, può rientrare nella nozione di “lavoratore”, ai sensi di tali disposizioni, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare (2).

La clausola 2, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato della direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, 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 (3).

La clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato della direttiva n. 1999/70/CE, deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale che non prevede il diritto per un giudice di pace di beneficiare di ferie annuali retribuite di 30 giorni, come quello previsto per i magistrati ordinari, nell’ipotesi in cui tale giudice di pace rientri nella nozione di “lavoratore a tempo determinato”, ai sensi della clausola 2, punto 1, di tale accordo quadro, e in cui si trovi in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario, a meno che tale differenza di trattamento sia giustificata dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui detti magistrati devono assumere la responsabilità, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare (4).

(1-4) I. – Con la pronuncia in rassegna, la Corte di giustizia UE ha statuito sullo *status* lavorativo dei giudici di pace italiani e sulle condizioni in presenza delle quali tali magistrati onorari devono essere equiparati – in particolare, quanto al godimento delle ferie annuali retribuite – ai giudici c.d. togati.

La domanda pregiudiziale era stata sollevata da un giudice di pace di Bologna, con ordinanza del 16 ottobre 2018, nell’ambito di una controversia azionata da un altro giudice di pace che, nominato nel 2001, ha svolto tale funzione ininterrottamente per 17 anni (redigendo, in tale periodo, n. 478 sentenze in qualità di giudice di pace penale, oltre a svariati decreti di archiviazione in qualità di giudice delle indagini preliminari, e tenendo “due udienze alla settimana, tranne nel periodo feriale non retribuito di agosto, durante il quale i termini processuali sono sospesi”).

In tale veste, il ricorrente – previo artificioso frazionamento del *quantum* domandato, in modo da radicare la competenza per valore del Giudice di pace – aveva chiesto l’emissione di un decreto ingiuntivo volto ad ottenere la condanna del Governo della Repubblica italiana al pagamento di un importo pari ad euro 4.500,00, corrispondente, a suo avviso, alla retribuzione per il mese di agosto 2018 che spetterebbe ad un magistrato ordinario con la sua stessa anzianità di servizio. La domanda era stata presentata, in via

principale, a titolo di risarcimento dei danni derivanti dalla asserita violazione, da parte dello Stato italiano, sia della clausola n. 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 (che figura nell'allegato della direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato), sia dell'art. 7 della direttiva n. 2003/88/CE (in materia di ferie annuali retribuite), nonché dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), che estende ad ogni "lavoratore" il diritto di beneficiare di ferie annuali retribuite.

II. – Questi, in sintesi, i passaggi più rilevanti della decisione della Corte di Lussemburgo:

- a) in primo luogo, in punto di ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale, viene affrontato il nodo della natura da riconoscere al giudice di pace italiano, ai sensi dell'art. 267, par. n. 2, TFUE; ossia, se tale giudice possa considerarsi un "organo giurisdizionale" abilitato, come tale, a sollevare questioni pregiudiziali. La risposta della Corte è positiva, in base al seguente ragionamento:
- b) in base alla costante giurisprudenza comunitaria, per valutare se l'organismo di rinvio costituisca una "giurisdizione" ai sensi dell'art. 267 TFUE deve tenersi conto di un insieme di elementi, quali l'origine legale di tale organismo, il suo carattere permanente, l'obbligatorietà della sua giurisdizione, lo svolgimento in contraddittorio dei procedimenti dinanzi ad esso, l'applicazione, da parte dell'organo, di norme giuridiche, nonché la sua indipendenza (cfr. Corte di giustizia UE, sentenza 21 gennaio 2020, C-274/14, *Banco de Santander*, punti 51 ss., in *Foro amm.*, 2020, 1);
- c) la Corte si sofferma, quindi, sul requisito dell'indipendenza, che "è essenziale per il buon funzionamento del sistema di cooperazione giudiziaria costituito dal meccanismo di rinvio pregiudiziale"; tale requisito, in particolare, comporta che le funzioni siano esercitate "senza soggiacere a vincoli gerarchici o di subordinazione nei confronti di alcuno e senza ricevere ordini o istruzioni di qualsivoglia origine" e si traduce:
 - c1) lungo un versante "esterno", nella "inamovibilità", principio in base al quale i giudici possono continuare ad esercitare le proprie funzioni "finché non abbiano raggiunto l'età obbligatoria per il collocamento a riposo o fino alla scadenza del loro mandato, qualora quest'ultimo abbia una durata determinata", salve le eccezioni giustificate "da motivi legittimi e imperativi, nel rispetto del principio di proporzionalità", come ad esempio nel caso di rimozione discendente da illeciti disciplinari e nel rigoroso rispetto del principio di legalità;
 - c2) lungo un versante "interno", nella "imparzialità", intesa come equidistanza rispetto alle parti della controversia ed ai loro rispettivi interessi in rapporto all'oggetto di quest'ultima. Questo aspetto, precisa la Corte, "impone il

rispetto dell'obiettività e l'assenza di qualsivoglia interesse nella soluzione della controversia all'infuori della stretta applicazione della norma giuridica";

d) nel caso di specie, secondo la Corte, ricorrono entrambi i requisiti di indipendenza, posto che:

d1) quanto all'inamovibilità, appaiono nella specie rilevanti le modalità di nomina dei giudici di pace, la durata delle loro funzioni, le modalità di revoca dall'incarico (previste dalla legge) e la piena autonomia che connota l'esercizio delle loro funzioni (*"senza pressioni esterne"*);

d2) quanto all'imparzialità, *"è sufficiente constatare che la Corte ha già risposto, a più riprese, a questioni pregiudiziali riguardanti lo status dei giudici, senza esprimere dubbi in merito all'indipendenza dei giudici del rinvio che avevano sollevato tali questioni"* (sono qui richiamati, come precedenti della Corte: sentenze 13 giugno 2017, C-258/14, *Florescu*; sentenza 27 febbraio 2018, C-64/16, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, in *Foro amm.*, 2018, 163, solo massima; sentenza 7 febbraio 2019, C-49/18, *Escribano Vindel*; sentenza 19 novembre 2019, C-585/18, C-624/18 e C-625/18, *A.K.*, in *Foro amm.*, 2019, 1772);

e) ancora in punto di ricevibilità della domanda pregiudiziale, la Corte supera anche l'ulteriore scoglio costituito dalla necessaria *"obbligatorietà della giurisdizione"* del giudice del rinvio, evidenziando che:

e1) nel caso di specie, si tratta di causa vertente in materia non di lavoro ma di risarcimento dei danni, con conseguente corretto radicarsi – a norma del Codice di procedura civile – della competenza per valore del giudice di pace;

e2) quanto, poi, al frazionamento del credito operato dalla parte ricorrente (elemento dal quale la Repubblica italiana e la Commissione avevano sollevato dubbi circa il corretto radicarsi della competenza del giudice *a quo*), la Corte osserva che si tratta di elemento non rilevante, non spettando alla Corte stessa *"né rimettere in discussione la valutazione del giudice del rinvio relativa alla ricevibilità del ricorso principale, che rientra, nell'ambito del procedimento pregiudiziale, nella competenza del giudice nazionale, né verificare se la decisione di rinvio sia stata adottata conformemente alle norme nazionali disciplinanti l'organizzazione giudiziaria e le procedure"* (si richiamano, qui, come precedenti: sentenza 10 dicembre 2018, C-621/18, *Wightman*, punto 30, in *Riv. dir. internaz.*, 2019, 235; ordinanza 17 gennaio 2019, C-626/17, *Rossi*, punto 22), e dovendo piuttosto la Corte *"attenersi al provvedimento di rinvio emesso da un giudice di uno Stato membro, fintantoché questo provvedimento non sia stato revocato a seguito dell'esperimento di rimedi giurisdizionali"*

eventualmente previsti dal diritto nazionale” (sentenza 7 luglio 2016, C-567/14, *Genentech*, punto 23, in *Foro it.*, 2017, IV, 91, con nota di GRANIERI; sentenza 11 luglio 1996, C-39/94, *SFEI*, punto 24, in *Giorn. dir. amm.*, 1996, 1125, con note di MANZELLA e NIZZO);

- e3) diverso sarebbe, invece, l'esito nell'ipotesi in cui lo stesso giudice del rinvio riconosca chiaramente di non essere competente a statuire sulla domanda dinanzi ad esso proposta (come, di recente, accaduto nel caso delle ordinanze 6 settembre 2018, C-472/17, e 17 dicembre 2019, C-618/18, entrambe *Di Girolamo*);
- f) più in generale, ancora in punto di ricevibilità della questione, la Corte ricorda che, secondo la propria giurisprudenza, il rifiuto di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale *“è possibile soltanto qualora risulti in modo manifesto che l'interpretazione richiesta relativamente ad una norma dell'Unione non ha alcun rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto della controversia nel procedimento principale, oppure qualora il problema sia di natura ipotetica, o anche quando la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per rispondere utilmente alle questioni che le vengono sottoposte”* (sono qui richiamate: sentenza 19 novembre 2019, *A.K.*, cit., punto 98; sentenza 19 ottobre 2017, C-101/16, *Paper Consult*, punto 29);
- g) dal canto suo, comunque, il giudice del rinvio deve chiarire, ai sensi dell'art. 94 del regolamento di procedura, *“il contesto di fatto e di diritto nel quale si inserisce la controversia principale”* e deve fornire *“un minimo di spiegazioni sulle ragioni della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione, nonché sul nesso a suo avviso intercorrente tra tali disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui è investito”* (cfr., sul punto: sentenza 9 marzo 2017, C-406/15, *Milkova*, punto 73, in *Lavoro giur.*, 2017, 771, con nota di LIMENA, ed in *Arg. dir. lav.*, 2017, 1100, con nota di PASQUALETTO; ordinanza 16 gennaio 2020, C-368/19, *Telecom Italia*, punto 37); adempimenti che, nel caso di specie, risultano essere soddisfatti;
- h) venendo, allora, al merito delle questioni sollevate, relative all'inquadramento giuridico (sotto il versante lavoristico) del giudice di pace italiano ed alla presunta disparità di trattamento, quanto al diritto alle ferie retribuite, rispetto ai magistrati c.d. togati, la Corte di Lussemburgo si sofferma, anzitutto, sulla nozione di *“lavoratore”* ai sensi dell'art. 7, par. 1, della direttiva n. 2003/88/CE e dell'art. 31, par. 2, della CDFUE; al riguardo la Corte afferma quanto segue:
- h1) la direttiva n. 2003/88/CE risulta applicabile al caso di specie, venendo in considerazione un settore del pubblico impiego (un *“settore di attività pubblico”*) cui la medesima direttiva implicitamente si estende e non

sussistendo alcuna ragione – secondo le indicazioni di cui alla sentenza 20 novembre 2018, C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța*, punto 55 (in *Guida al lav.*, 2019, 20, 30, solo massima) – atta a derogare, per motivi di “*efficace tutela della collettività*” connessi alla peculiarità del settore pubblico considerato, alle norme in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- h2) la nozione di “*lavoratore*” non può essere interpretata in modo da variare a seconda degli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma, propria del diritto dell’Unione (cfr. sentenza 26 marzo 2015, C-316/13, *Fenoll*, punto 25, in *Guida al dir.*, 2015, 17, 104, con nota di CASTELLANETA; sentenza 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța*, cit., punto 41) e, ai fini di assicurare l’uniformità dell’ambito di applicazione *ratione personae* del diritto dei lavoratori alle ferie retribuite, “*deve essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate*”;
- h3) il giudice nazionale, nel procedere alla qualificazione relativa alla nozione di “*lavoratore*”, è chiamato ad applicare “*criteri obiettivi*” ed a “*valutare nel loro complesso tutte le circostanze del caso di cui è investito, riguardanti la natura sia delle attività interessate sia del rapporto tra le parti in causa*” (cfr. sentenza 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punto 29, in *Foro it.*, 2011, IV, 391, con nota di RICCI, ed in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 1262, con nota di FALSONE), pur dovendo seguire “*i principi e criteri*” indicati dalla stessa Corte di Lussemburgo;
- h4) secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia UE, deve considerarsi “*lavoratore*” ogni persona che svolga attività reali ed effettive, restando escluse quelle attività talmente ridotte da poter essere definite puramente marginali e accessorie (cfr. sentenza 26 marzo 2015, *Fenoll*, cit., punto 27), fermo restando che “*la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è data dalla 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*” (così sentenza 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța*, cit., punto 41);
- i) nell’ambito di tali coordinate, emerge che, nel caso di specie, le prestazioni svolte dal ricorrente nel procedimento principale in qualità di giudice di pace “*sono reali ed effettive*” e sono state prestate “*in via principale*”, senza cioè apparire marginali ed accessorie; in proposito, la Corte afferma che:

- i1) 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 (sentenza 26 marzo 2015, *Fenoll*, cit., punto 31);
- i2) le somme percepite a titolo di retribuzione (si tratta, nel caso, della indennità percepita dal giudice di pace, anche come rimborso spese) risultano essere “*considerevoli*”, in considerazione della mole di lavoro svolta, e quindi, pur se qualificate come “*onorarie*” dalla normativa nazionale, esse hanno carattere remunerativo; in ogni caso, precisa la Corte, “*né il livello limitato di tale retribuzione né l’origine delle risorse per quest’ultima possono avere alcuna conseguenza sulla qualità di ‘lavoratore’ ai sensi del diritto dell’Unione*” (in tal senso: sentenza 30 marzo 2006, C-10/05, *Mattern e Cikotic*, punto 22, in *Guida al dir.*, 2006, 25, 107, con nota di NOCI; sentenza 4 giugno 2009, C-22/08 e C-23/08, *Vatsouras e Koupatantze*, punto 27, in *Orient. giur. lav.*, 2009, III, 79);
- i3) spetta al giudice nazionale, in sede di valutazione dei fatti, per la quale è il solo competente, verificare, in ultima analisi, se gli importi percepiti nell’ambito dell’attività professionale di giudice di pace, presentino un carattere remunerativo idoneo a procurare un beneficio materiale e garantiscano il sostentamento del lavoratore;
- j) nel valutare, poi, l’esistenza di un vincolo di subordinazione (elemento che caratterizza il rapporto di lavoro), il particolare *status* di indipendenza tipico del giudice “*non impedisce di qualificare i giudici di pace come ‘lavoratori’*”, posto che la sottoposizione dei giudici a determinate “*condizioni di servizio*” (e la loro stessa qualificazione come “*lavoratori*”) “*non pregiudica minimamente il principio di indipendenza del potere giudiziario e la facoltà degli Stati membri di prevedere l’esistenza di uno statuto particolare che disciplini l’ordine della magistratura*” (sentenza 1° marzo 2012, C-393/10, *O’Brien*, punto 47, in *Foro it.*, 2012, IV, 247, ed in *Riv. dir. sicurezza sociale*, 2013, 427, con nota di DI FRANCESCO); in tale contesto la Corte nota che:
 - j1) il fatto che i giudici di pace siano sottoposti al potere disciplinare esercitato dal CSM non è di per sé sufficiente a farli considerare vincolati ad un datore di lavoro in base ad un rapporto giuridico di subordinazione (cfr. sentenza 26 marzo 1987, C-235/85, *Commissione c. Paesi Bassi*, punto 14);
 - j2) i giudici di pace italiani sono tenuti a rispettare tabelle che indicano la composizione del loro ufficio di appartenenza e che disciplinano nel dettaglio (e in modo vincolante) l’organizzazione del loro lavoro, compresi l’assegnazione dei fascicoli, le date e gli orari di udienza;
 - j3) essi sono tenuti ad osservare gli ordini di servizio del Capo dell’Ufficio, insieme ai provvedimenti organizzativi, speciali e generali, del CSM;

inoltre, devono essere costantemente reperibili e sono soggetti, sotto il profilo disciplinare, ad obblighi analoghi a quelli dei magistrati professionali;

- j4) di conseguenza, può concludersi che i giudici di pace *“svolgono le loro funzioni nell’ambito di un rapporto giuridico di subordinazione sul piano amministrativo”*, il quale tuttavia *“non incide sulla loro indipendenza nella funzione giudicante, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”*;
- j5) si giunge così alla conclusione per cui essi, nell’ambito delle loro funzioni, effettuano *“prestazioni reali ed effettive, che non sono né puramente marginali né accessorie”*, per le quali percepiscono *“indennità aventi carattere remunerativo”*, potendo quindi rientrare nella nozione di *“lavoratore”*, ai sensi di tali disposizioni, *“circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”*;
- k) così esaurita la prima questione, la Corte passa quindi ad occuparsi della nozione di *“lavoratore a tempo determinato”*, ai sensi dell’Accordo quadro; in proposito osserva che:
 - k1) tale nozione deve essere intesa in senso ampio, poiché ricomprende, in via generale, i *“lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro”* e si riferisce a *“tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del loro contratto in diritto interno”* (sentenza 19 marzo 2020, C-103/18 e C-429/18, *Sánchez Ruiz*, punto 108, in *Foro it.*, 2020, IV, 242);
 - k2) l’accordo quadro si applica all’insieme dei lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell’ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al loro datore di lavoro, purché questi siano vincolati da un contratto o da un rapporto di lavoro ai sensi del diritto nazionale, e fatta salva soltanto la discrezionalità conferita agli Stati membri dalla clausola 2, punto 2, dell’accordo quadro per quanto attiene all’applicazione di quest’ultimo a talune categorie di contratti o di rapporti di lavoro nonché l’esclusione, conformemente al quarto comma del preambolo dell’accordo quadro, dei lavoratori interinali (cfr. sentenza 19 marzo 2020, *Sánchez Ruiz*, cit., punto 109);
 - k3) il potere discrezionale conferito agli Stati membri per definire le nozioni di *“contratto di assunzione”* e di *“rapporto di lavoro”* non è illimitato, dovendo il legislatore nazionale preoccuparsi di rispettare l’effetto utile della direttiva n. 1999/70/CE e i principi generali del diritto dell’Unione (cfr. sentenza 1° marzo 2012, *O’Brien*, cit., punto 34);

- k4) in tale contesto, la qualificazione come “onoraria” di un’attività professionale, in base al diritto nazionale, “è priva di rilevanza, ai fini dell’applicabilità dell’accordo quadro, pena il mettere seriamente in questione l’effetto utile della direttiva 1999/70 e quello dell’accordo quadro, nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti” (sono richiamate: sentenza 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, punto 29, in *Foro it.*, 2007, IV, 617, con nota di G. RICCI, in *Dir. relaz. ind.*, 2008, 233, con nota di COSIO, in *Orient. giur. lav.*, 2007, II, 71, con nota di GULOTTA, ed in *Dir. comunitario scambi internaz.*, 2008, 735, con nota di VALENTINI; sentenza 1° marzo 2012, *O’Brien*, cit., punto 36);
- k5) secondo la giurisprudenza della Corte di Lussemburgo, inoltre, l’Accordo quadro non esclude alcun settore particolare e le sue prescrizioni “sono applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico” (ordinanza 19 marzo 2019, C-293/18, *CCOO*, punto 30);
- l) alla luce di queste premesse, la Corte conclude che “spetta al giudice del rinvio esaminare, in ultima analisi, in qual misura il rapporto che lega i giudici di pace al Ministero della Giustizia sia, di per sé, sostanzialmente differente dal rapporto di lavoro esistente tra un datore di lavoro ed un lavoratore”, non esimendosi, comunque, dal fornire al giudice del rinvio “taluni principi e criteri di cui quest’ultimo dovrà tener conto nell’ambito del suo esame”; in proposito:
- l1) il giudice del rinvio dovrà prendere in considerazione, conformemente alla *ratio* e alla finalità dell’accordo quadro, la distinzione tra la categoria dei “lavoratori” secondo il diritto nazionale e quella delle professioni autonome;
- l2) ciò, in particolare, dovrà fare tenendo conto “delle modalità di designazione e di revoca dei giudici di pace, ma anche di quelle di organizzazione del loro lavoro”; in proposito, non appare determinante, secondo la Corte, che tali rapporti di lavoro siano costituiti mediante decreti del Presidente della Repubblica (ai sensi dell’art. 4 della legge n. 374 del 1991), “a causa della natura pubblica del datore di lavoro” (in tal senso, sentenza 19 marzo 2020, *Sánchez Ruiz*, cit., punto 115);
- l3) quanto alla revoca dei giudici di pace, che è stabilita da disposizioni nazionali espresse, spetterà al giudice del rinvio “verificare se le modalità di revoca dei giudici di pace stabilite a livello nazionale rendano il rapporto che lega i

giudici di pace al Ministero della Giustizia sostanzialmente differente dal rapporto di lavoro esistente tra un datore di lavoro ed un lavoratore”;

- l4) ancora, spetterà pur sempre al giudice del rinvio verificare anche l’aspetto relativo alle modalità di organizzazione del lavoro dei giudici di pace, con particolare riferimento alla questione se tali giudici svolgano le loro funzioni nell’ambito di un rapporto giuridico di subordinazione;
- m) considerato, poi, che il rapporto di lavoro dei giudici di pace ha durata determinata (quattro anni, rinnovabile), la Corte giunge infine alla conclusione che *“la clausola 2, punto 1, dell’accordo quadro 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”;*
- n) passando, infine, alla terza parte della questione, quella relativa al principio di non discriminazione nel godimento di ferie annuali retribuite, la Corte afferma quanto segue:
 - n1) la clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro vieta che, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di svolgere un’attività in forza di un contratto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive;
 - n2) tale disposizione mira a dare applicazione al principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di lavoro di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti che sono riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenza 22 gennaio 2020, C-177/18, *Baldonado Martín*, punto 35);
 - n3) alla luce degli obiettivi perseguiti dall’Accordo quadro, la clausola 4 “deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell’Unione che non può essere interpretato in modo restrittivo” (sentenza 5 giugno 2018, C-677/16, *Montero Mateos*, punto 41, in *Foro it.*, 2018, IV, 339);
 - n4) secondo la giurisprudenza costante della Corte, *“il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro costituisce un’espressione specifica, richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato”* (sentenza 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit., punto 49);

- n5) nel caso di specie, il ricorrente nel procedimento principale, in quanto giudice di pace, ha una posizione comparabile a quella di *“un giudice togato (magistrato ordinario) che ha superato la terza valutazione di idoneità professionale e ha maturato un’anzianità di servizio di almeno quattordici anni”*, avendo svolto un’attività giurisdizionale equivalente a quella di un siffatto magistrato ordinario, con le medesime responsabilità sul piano amministrativo, disciplinare e fiscale, ed essendo stato continuativamente inserito nell’organico degli uffici presso i quali ha lavorato, percependo le prestazioni finanziarie di cui all’articolo 11 della legge n. 374 del 1991;
- n6) tuttavia, pur a fronte delle somiglianze tra la posizione del giudice di pace e la posizione dei magistrati ordinari (e qui – par. n. 146 della decisione – la Corte di Lussemburgo si dilunga in un elenco, volto a dimostrare tale somiglianza), emerge che le funzioni di giudice di pace *“non hanno gli aspetti di complessità che caratterizzano le controversie devolute ai magistrati ordinari”*, trattando essi *“cause di minore importanza”* ed essendo chiamati a *“svolgere soltanto le funzioni attribuite a giudici singoli e non possono quindi far parte di organi collegiali”*;
- n7) in tali circostanze, spetta allora al giudice del rinvio, *“che è il solo competente a valutare i fatti, determinare, in ultima analisi, se un giudice di pace come la ricorrente nel procedimento principale si trovi in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario che, nel corso del medesimo periodo, abbia superato la terza valutazione di idoneità professionale e maturato un’anzianità di servizio di almeno quattordici anni”*;
- o) qualora, in applicazione di tali coordinate, il giudice del rinvio accerti la *“comparabilità”* tra i giudici di pace e i magistrati ordinari, dovrà quindi verificare *“se esista una ragione oggettiva che giustifichi una differenza di trattamento come quella di cui trattasi nel procedimento principale”*; a tale riguardo:
- o1) la nozione di *“ragioni oggettive”*, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro, *“dev’essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma generale o astratta, quale una legge o un contratto collettivo”* (sentenza 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit., punto 56);
- o2) la disparità di trattamento constatata deve risultare *“giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale*

necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria";

- o3) tali elementi possono risultare, segnatamente, *"dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro"* (cfr. sentenza 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit., punto 57);
- o4) la mera natura temporanea dell'impiego *"non è conforme a tali requisiti e non può dunque configurare una 'ragione oggettiva' ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'Accordo quadro"*, pena, altrimenti, lo svuotamento di ogni sostanza della direttiva n. 1999/70/CE nonché dell'Accordo quadro stesso, continuandosi *"a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato"* (sentenza 20 settembre 2018, C-466/17, *Motter*, punto 38, in *Labor*, 2018, 661, con nota di PERUZZI, in *Guida al lav.*, 2018, 39, 15, con nota di MONTEMARANO, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, 92, con nota di RAIMONDI, in *Riv. giur. lav.*, 2019, II, 196, con nota di GIACONI, ed in *Lavoro nelle p. a.*, 2018, fasc. 4, con nota di PERUZZI);
- o5) sebbene le differenze tra le procedure di assunzione dei giudici di pace e dei magistrati ordinari (questi ultimi, assunti per concorso) non impongano necessariamente di privare i giudici di pace di ferie annuali retribuite corrispondenti a quelle previste per i magistrati ordinari, resta comunque il fatto – afferma la Corte – che *"tali differenze e, segnatamente, la particolare importanza attribuita dall'ordinamento giuridico nazionale e, più specificamente, dall'articolo 106, paragrafo 1, della Costituzione italiana, ai concorsi appositamente concepiti per l'assunzione dei magistrati ordinari, sembrano indicare una particolare natura delle mansioni di cui questi ultimi devono assumere la responsabilità e un diverso livello delle qualifiche richieste ai fini dell'assolvimento di tali mansioni"*;
- o6) in ogni caso, conclude la Corte, *"spetta al giudice del rinvio valutare, a tal fine, gli elementi qualitativi e quantitativi disponibili riguardanti le funzioni svolte dai giudici di pace e dai magistrati professionali, i vincoli di orario e le sanzioni cui sono soggetti nonché, in generale, l'insieme delle circostanze e dei fatti pertinenti"*;
- o7) in definitiva, e fatte salve le verifiche suddette, *"emerge che gli obiettivi invocati dal governo italiano nel caso di specie, vale a dire rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra i giudici di pace e i magistrati professionali, potrebbero essere idonei a rispondere ad una reale necessità e che le differenze di trattamento*

esistenti tra tali due categorie, anche in materia di ferie annuali retribuite, potrebbero essere considerate proporzionate agli obiettivi da esse perseguiti”.

III. – Per completezza, si segnala quanto segue:

- p) di recente il T.a.r. per l'Emilia-Romagna, sezione I, con ordinanza 1° giugno 2020, n. 363 (oggetto della News US n. 68 del 22 giugno 2020, cui si rinvia per ampi riferimenti di dottrina e di giurisprudenza) ha rimesso alla Corte di giustizia UE i seguenti quesiti interpretativi:
- p1) se gli artt. 20, 21, 31, 33 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), le direttive n. 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato (clausole 2 e 4), n. 1997/81/CE sul lavoro a tempo parziale (clausola 4), n. 2003/88/CE sull'orario di lavoro (art. 7), e n. 2000/78/CE (artt. 1 e 2, comma 2, lett. a), in tema di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ostino all'applicazione di una normativa nazionale, quale quella italiana di cui alla legge n. 374 del 1991 ed al d.lgs. n. 92 del 2016, come costantemente interpretata dalla giurisprudenza, secondo cui i giudici di pace, quali giudici onorari, risultano – oltre che non assimilati, quanto a trattamento economico, assistenziale e previdenziale, ai giudici togati – completamente esclusi da ogni forma di tutela assistenziale e previdenziale garantita al lavoratore subordinato pubblico;
 - p2) se i principi comunitari in tema autonomia e indipendenza della funzione giurisdizionale, e segnatamente l'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, ostino all'applicazione di una normativa nazionale, quale quella italiana, secondo cui i giudici di pace, quali giudici onorari, risultano – oltre che non assimilati, quanto a trattamento economico assistenziale e previdenziale, ai giudici togati – completamente esclusi da ogni forma di tutela assistenziale e previdenziale garantita al lavoratore subordinato pubblico;
 - p3) se la clausola 5 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva n. 1999/70/CE, osti all'applicazione di una normativa nazionale, quale quella italiana, secondo cui l'incarico a tempo determinato dei giudici di pace quali giudici onorari, originariamente fissato in 8 anni (quattro più quattro), possa essere sistematicamente prorogato di ulteriori 4 anni senza la previsione, in alternativa alla trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, di alcuna sanzione effettiva e dissuasiva;
- q) secondo la giurisprudenza della Corte di Lussemburgo, l'esercizio delle funzioni giudiziarie e l'ordinamento della magistratura nazionale rientrano nella nozione

di impiego nella pubblica amministrazione, per cui le relative disposizioni sono sottratte alla disciplina applicabile ai rapporti di lavoro privato, non rientrando invero l'ambito di specie tra le attribuzioni normative dell'Unione europea, caratterizzate dalla tassatività (artt. 4 e 5 TUE); in proposito:

- q1) in conformità con quanto previsto dall'art. 5 TUE, il principio di attribuzione disciplina la delimitazione delle competenze dell'Unione (cfr. Corte di giustizia UE, parere del 7 febbraio 2006, n. 1/03, punto 124, in *Riv. dir. internaz. privato e proc.*, 2006, 514, nonché sentenza 4 settembre 2014, causa C-114/12, *Commissione contro Consiglio*, punto 74, in *Riv. dir. internaz.*, 2014, 1209);
- q2) di conseguenza, l'Unione agisce esclusivamente nei limiti delle competenze che le sono attribuite dagli Stati membri nei trattati, per realizzare gli obiettivi da questi stabiliti, mentre qualsiasi competenza non attribuita all'Unione nei trattati appartiene agli Stati membri;
- r) la sentenza della Corte di giustizia UE del 1° marzo 2012, *O'Brien*, cit. (menzionata anche dalla sentenza qui in rassegna), ha affermato i seguenti principi di diritto:
 - r1) *“Il diritto dell’Unione europea deve essere interpretato nel senso che spetta agli Stati membri definire la nozione - contenuta nella clausola 2, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell’allegato alla direttiva 1997/81/Ce del consiglio, del 15 dicembre 1997, concernente l’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’Unice, dal Ceep e dalla Ces, come modificata dalla direttiva 1998/23/Ce del consiglio, del 7 aprile 1998 - di «lavoratori (...) che hanno un contratto o un rapporto di lavoro» e, segnatamente, determinare se i giudici rientrano in tale nozione, a condizione che ciò non porti ad escludere arbitrariamente detta categoria di persone dal beneficio della tutela offerta dalla direttiva 97/81, come modificata dalla direttiva 98/23, e da detto accordo quadro, esclusione invero ammissibile solo nel caso in cui il rapporto che lega i giudici al Ministry of Justice sia, per sua propria natura, sostanzialmente diverso da quello che vincola ai loro datori di lavoro i dipendenti rientranti, secondo il diritto nazionale, nella categoria dei lavoratori”;*
 - r2) *“L’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, concluso il 6 giugno 1997, che figura nell’allegato alla direttiva 1997/81, come modificata dalla direttiva 1998/23, va interpretato nel senso che osta a che, ai fini dell’accesso al regime della pensione di vecchiaia, il diritto nazionale operi una distinzione tra i giudici a tempo pieno e i giudici a tempo parziale retribuiti in base a tariffe giornaliere, a meno che tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive, che spetta al giudice del rinvio valutare”;*

- s) la sentenza della Corte di giustizia UE del 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, cit. (menzionata nella pronuncia qui in epigrafe) ha statuito che *“I titolari di contratti quali i contratti di assistenza educativa controversi nella causa principale, che esercitano attività occasionali e stagionali in centri di vacanza e ricreativi, rientrano nell’ambito di applicazione della deroga di cui all’art. 17, n. 3, lett. b) e/o lett. c), della direttiva 2003/88/CE; una normativa nazionale che limiti a ottanta giorni lavorativi annui l’attività dei titolari di tali contratti non soddisfa le condizioni stabilite all’art. 17, n. 2, di tale direttiva ai fini dell’applicazione di detta deroga, secondo le quali devono essere concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo, oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, deve essere loro concessa una protezione appropriata”*;
- t) in materia di orario di lavoro e di riposi settimanali da riconoscere ai lavoratori, la giurisprudenza della Corte di giustizia UE – pur ammettendo la teorica possibilità che, nei singoli Stati membri, la contrattazione collettiva regoli le modalità di deroga al principio del riposo con cadenza settimanale (legittimando in particolare il lavoro su sette giorni consecutivi, salvo fruizione di un riposo compensativo: cfr. artt. 5 e 17 della direttiva n. 1993/104/CE) – ha precisato che l’esistenza e la validità di contratti collettivi di tal genere costituisce materia di accertamento da parte del giudice nazionale; in particolare:
- t1) per quanto concerne la praticabilità *“comunitaria”* della deroga, la Corte ha precisato che essa non può essere invocata dal datore di lavoro in termini di applicazione diretta, sì da confutare il diritto dei singoli lavoratori a godere di un riposo settimanale. Infatti, la deroga, pur contemplata dalla direttiva, va implementata dalle fonti di diritto interno espressamente abilitate in tal senso (cfr., da ultimo, sentenza 21 ottobre 2010, C-227/09, *Accardo*, in *Europa e dir. privato*, 2011, 811, con nota di OCCHINO, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 480, con nota di CHAPELLU, in *Riv. giur. lav.*, 2011, II, 384, con nota di VALENTE, ed in *Giur. it.*, 2011, 2599, con nota di ZILLI);
- u) la sentenza della Corte di giustizia UE del 19 marzo 2020, *Sánchez Ruiz*, cit. (anch’essa menzionata dalla decisione qui in rassegna), nel pronunciarsi in materia di successione di contratti a tempo determinato, ha affermato quanto segue:
- u1) *“La clausola 5 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, dev’essere interpretata nel senso che gli Stati membri e/o le parti*

sociali non possono escludere dalla nozione di «successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato», ai sensi di tale disposizione, una situazione in cui un lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, ossia fino alla copertura in via definitiva del posto vacante sul quale è stato assunto, ha occupato, sulla base di più nomine, il medesimo posto di lavoro ininterrottamente per più anni e ha svolto, in modo costante e continuativo, le medesime funzioni, laddove il mantenimento continuato di tale lavoratore su detto posto vacante è conseguenza del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di legge ad esso incombente di organizzare entro il termine impartito un procedimento di selezione al fine di coprire tale posto vacante in via definitiva e il rapporto di lavoro di detto lavoratore è stato in tal modo implicitamente prorogato di anno in anno”;

- u2) *“La clausola 5 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, dev’essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa e a una giurisprudenza nazionali in forza delle quali il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi è considerato giustificato da «ragioni obiettive» ai sensi del punto 1, lett. a), di tale clausola, per il solo motivo che tale rinnovo risponde ai motivi di assunzione previsti da tale normativa, ossia motivi di necessità, di urgenza o relativi allo svolgimento di programmi di natura temporanea, congiunturale o straordinaria, nei limiti in cui tale normativa e giurisprudenza nazionali non vietano al datore di lavoro di utilizzare tali rinnovi per soddisfare, in pratica, esigenze permanenti e durevoli in materia di personale”;*
- u3) *“La clausola 5 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, dev’essere interpretata nel senso che spetta al giudice nazionale valutare, sulla base dell’insieme delle norme del suo diritto nazionale applicabili, se l’organizzazione di procedimenti di selezione volti a coprire in via definitiva i posti occupati provvisoriamente da lavoratori impiegati con rapporti di lavoro a tempo determinato, la trasformazione dello status di tali lavoratori in quello di «personale a tempo indeterminato non permanente» e la concessione a detti lavoratori di un’indennità equivalente a quella versata in caso di licenziamento abusivo, costituiscano misure adeguate al fine di prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, o misure normative equivalenti, ai sensi di detta disposizione”;*
- u4) *“La clausola 2, la clausola 3, punto 1), e la clausola 5 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, devono essere interpretate nel senso che nel caso di ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, a una successione*

di rapporti di lavoro a tempo determinato, il consenso prestato dal lavoratore interessato alla costituzione e/o al rinnovo di detti rapporti di lavoro non è tale da far venir meno, sotto tale profilo, il carattere abusivo del comportamento di detto datore di lavoro, di modo che tale accordo quadro non sarebbe applicabile alla situazione del lavoratore di cui trattasi”;

u5) *“Il diritto dell’Unione dev’essere interpretato nel senso che non impone a un giudice nazionale investito di una controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro pubblico di disapplicare una normativa nazionale non conforme alla clausola 5, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio”;*

v) in tema di discriminazioni derivanti dalla distinzione tra rapporto di lavoro a tempo indeterminato e rapporti di lavoro a tempo determinato, cfr., nella giurisprudenza comunitaria, la sentenza del 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, cit. (ricordata anche dalla pronuncia qui in rassegna), la quale ha affermato quanto segue:

v1) *“La nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999 n. 1999/70/CE, relativa all’accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all’attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l’ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”;*

v2) *“La clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa osta all’introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato”;*

w) sempre in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato, e di divieto di discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, con la recente sentenza 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit. (ricordata, anch’essa, dalla decisione qui in rassegna), la Corte di giustizia UE ha affermato che *“La clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non prevede la corresponsione di alcuna*

indennità, ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto, come il contratto di interinidad di cui trattasi nel procedimento principale, alla scadenza del termine per il quale tali contratti sono stati conclusi, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo";

- x) nella giurisprudenza della Corte costituzionale, per l'affermazione dell'ontologica differenza tra i magistrati c.d. togati ed i magistrati onorari, alla luce dei principi costituzionali che disegnano un'univoca tradizione giuridica nazionale, e sulle relative conseguenze (specie in punto di remunerazione dell'attività svolta), cfr.:
- x1) Corte cost., sentenza 16 febbraio 2006, n. 60 (in *Foro it.*, 2006, I, 961, ed in *Dir. e giustizia*, 2006, 11, 15, con nota di AGHINA), la quale ha affermato che *"la posizione dei magistrati che svolgono professionalmente ed in via esclusiva funzioni giurisdizionali non è raffrontabile a quella di coloro che svolgono funzioni onorarie, ai fini della valutazione del rispetto del principio di eguaglianza invocato dal giudice rimettente"*, dovendosi disciplinare in modo diverso situazioni diverse *"per evitare che un giudizio di forzata parificazione possa produrre, a sua volta, nuove e più gravi disparità di trattamento giuridico"*; ha, inoltre, aggiunto la Corte: *"Per tale ragione, non è possibile procedere ad una comparazione tra le cause di incompatibilità dettate dalla legge sull'ordinamento giudiziario per i magistrati ordinari e quelle previste dalla normativa speciale per i giudici di pace. In particolare, e con riferimento alla fattispecie oggetto del presente giudizio, non è produttivo rilevare l'inesistenza, per i magistrati ordinari, di cause di incompatibilità parentale, riferite a specifiche attività professionali extragiudiziarie. Ciò per la potenziale onnicomprensività della giurisdizione ordinaria, che renderebbe arbitraria qualunque indicazione specifica di attività professionali o economiche di parenti o affini del magistrato come causa di incompatibilità per lo stesso"*, non mancando, peraltro, di rimarcare che *"Lo status del magistrato ordinario comprende [...] una serie di guarentigie che rende meno stringente l'esigenza di tutelare la sua indipendenza con lo strumento delle incompatibilità"*;
- x2) Corte cost., sentenza 8 giugno 2005, n. 220 (in *Foro it.*, 2005, I, 2252, nonché in *Guida al dir.*, 2005, 25, 16, con nota di SACCHETTINI), la quale – nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 8, comma 3, della legge n. 276 del 1997, nella parte in cui prevedeva che l'indennità fissa è ridotta del cinquanta per cento qualora il giudice onorario aggregato sia titolare di un reddito da lavoro autonomo, da lavoro subordinato o da pensione superiore a lire cinque milioni lordi mensili, anziché considerare allo stesso fine

l'intera situazione reddituale risultante dalla dichiarazione dei redditi – ha affermato, in motivazione, tra l'altro, quanto segue: *“Muovendo dalla premessa – pacifica sia nella giurisprudenza di questa Corte sia nella giurisprudenza ordinaria – della natura non retributiva della indennità eventualmente spettante ai giudici onorari, può certamente riconoscersi al legislatore la facoltà di ancorare siffatta indennità, entro i limiti della non irragionevolezza, a parametri indipendenti da quelli, propri della retribuzione, connessi alla qualità e quantità del lavoro svolto”*;

- x3) Corte cost., ordinanza 8 novembre 2000, n. 479 (in *Giur. cost.*, 2000, 3721), secondo cui *“la posizione dei magistrati che svolgono professionalmente e in via esclusiva funzioni giurisdizionali e quella dei magistrati onorari non sono fra loro raffrontabili ai fini della valutazione della lesione del principio di eguaglianza”*; in tale sede, peraltro, la Consulta ha negato la possibilità di effettuare alcun raffronto *“tra le posizioni delle varie categorie di magistrati onorari”* che operano *“a diverso titolo e in diversi uffici [...], trattandosi di una pluralità di situazioni, differenti tra loro, per le quali il legislatore nella sua discrezionalità ben può stabilire trattamenti economici differenziati”*, giungendo, quindi, alla conclusione che *“rientra [...] nella discrezionalità del legislatore stabilire se e quale indennità sia dovuta ai funzionari onorari per l'opera da essi prestata”* e che *“dalla situazione denunciata [...] nessuna lesione può derivare al buon andamento ed all'imparzialità dell'amministrazione della giustizia”*;
- x4) Corte cost., ordinanza 30 giugno 1999, n. 272 (in *Corriere trib.*, 1999, 2223, con nota di GENOVESE), che ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del combinato disposto tra l'art. 3 della legge n. 27 del 1981 e gli artt. 1 e 2 della legge n. 425 del 1984, laddove i componenti delle Commissioni tributarie sono esclusi dal beneficio dell'indennità *“perché i compensi dei giudici tributari - stabiliti già in misura fissa e aggiuntiva - non sono retribuzione, ma semplici emolumenti, la cui misura - riservata al magistero del legislatore - non incide sull'indipendenza del giudice; né la loro posizione è raffrontabile con quella dei magistrati che svolgono professionalmente e in via esclusiva le funzioni giurisdizionali.*