



Giustizia amministrativa
A cura del Segretariato Generale della Giustizia amministrativa

Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

News n. 73 del 30 luglio 2024
a cura dell'Ufficio del massimario

La Corte di giustizia UE ha chiarito che la disciplina unionale in tema di lavoro dipendente a tempo determinato e parziale (art. 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003 e relativi accordi quadro) osta a una normativa nazionale in materia di giudici di pace:

- che non prevede alcun diritto per gli stessi a beneficiare di ferie annuali retribuite di 30 giorni né di un regime assistenziale e previdenziale che dipende dal rapporto di lavoro, come quello previsto per i magistrati ordinari (purché, secondo una valutazione che va riservata al giudice nazionale, il giudice di pace rientri nella nozione di “lavoratore a tempo parziale” ai sensi dell’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e/o di “lavoratore a tempo determinato” ai sensi dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, e si trovi in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario);
- che consente che un rapporto di lavoro a tempo determinato possa essere oggetto, al massimo, di tre rinnovi successivi, ciascuno di quattro anni, per una durata totale non superiore a sedici anni, e che non prevede la possibilità di sanzionare in modo effettivo e dissuasivo il rinnovo abusivo di rapporti di lavoro.

Corte di giustizia UE, sez. VI, 27 giugno 2024, C-41/23, Peigli c. Ministero della Giustizia e altri

Ordinamento giudiziario– Magistrati onorari – Tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria – Condizioni.

Ordinamento giudiziario– Magistrati onorari – Rapporto di servizio – Proroghe – Limiti.

L’articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, e la clausola 4 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, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che, a differenza di quanto prevede per i magistrati ordinari, esclude, per i magistrati onorari che si trovano in una situazione comparabile, qualsiasi diritto alla corresponsione di un’indennità durante il

periodo feriale di sospensione delle attività giudiziarie ed alla tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (1).

La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale ai sensi della quale il rapporto di lavoro dei magistrati onorari può essere oggetto di rinnovi successivi senza che siano previste, al fine di limitare l'utilizzo abusivo di tali rinnovi, sanzioni effettive e dissuasive o la trasformazione del rapporto di lavoro di tali magistrati in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (2).

(1-2) I. – La Corte di giustizia UE - su rinvio pregiudiziale del Consiglio di Stato, sez. VII, ordinanza 26 gennaio 2023, n. 906 (oggetto della News UM n. 23 del 10 febbraio 2023, cui si rinvia per ogni approfondimento), disposto nell'ambito di una controversia sorta tra alcuni giudici di pace e il Ministero della giustizia e il Consiglio superiore della magistratura in merito al mancato riconoscimento del trattamento giuridico ed economico applicabile ai magistrati ordinari, ha chiarito che la disciplina unionale in tema di lavoro dipendente a tempo determinato e parziale (art. 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003 e la clausola 4 dell'accordo quadro) osta ad una normativa nazionale (quale quella in materia di giudici di pace) 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 [cfr. Corte di giustizia UE, 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. (Status dei giudici di pace italiani), C-236/20, punto 32, in *Foro it. Rep.*, 2022, *Unione europea e Consiglio d'Europa*, n. 755, in *Riv. it. dir. lav.* 2022, II, 482, con nota di DE MOZZI, nonché oggetto News UM n. 79 del 12 giugno 2023] (purché, secondo una valutazione che va riservata al giudice nazionale, il giudice di pace rientri nella nozione di "lavoratore a tempo determinato" ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e/o di "lavoratore a tempo determinato" ai sensi dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, e si trovi in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario);

- per quanto riguarda la nozione di "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 di tale accordo quadro, la Corte ha già rilevato che tali condizioni includono le condizioni relative alle retribuzioni nonché alle pensioni dipendenti dal rapporto di impiego, ad esclusione delle condizioni relative alle pensioni derivanti da un regime legale di previdenza sociale. Il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è quello del rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v., in tal senso, sentenze del 20 dicembre 2017, Vega González, C-158/16, punto 30, e del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 36). Di conseguenza un regime di tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali come quello dei magistrati ordinari, se dipende dal rapporto di lavoro di tali magistrati, può rientrare nella nozione di "condizione di impiego", ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro (circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare). La disciplina eurounitaria consente che un rapporto di lavoro a tempo determinato possa essere oggetto, al massimo, di tre rinnovi successivi, ciascuno di quattro anni, per una durata totale non superiore a sedici anni, e che non prevede la possibilità di sanzionare in modo effettivo e dissuasivo il rinnovo abusivo di rapporti di lavoro.

La Corte di giustizia, dopo aver richiamato i passaggi fondamentali della propria precedente sentenza 7 aprile 2022, pronunciata sulla causa C-236/20, osserva che:

- il magistrato onorario quale lavoratore a tempo determinato è comparabile al magistrato professionale ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato conclusosi il 18 marzo 1999;
- i magistrati onorari e i magistrati professionali hanno gli stessi doveri e responsabilità e sono assoggettati agli stessi controlli;
- le differenze tra le procedure di assunzione dei magistrati onorari e dei magistrati ordinari, in particolare, la portata dell'art. 106, comma 1, Cost. e il concorso di reclutamento per i professionali, sembrano indicare una particolare natura delle mansioni di cui questi ultimi devono assumere la responsabilità e un diverso livello delle qualifiche richieste al fine dell'assolvimento di tali mansioni;
- ciò consente di escludere che i magistrati onorari beneficino integralmente dei diritti dei magistrati professionali, ma non consente di escludere i magistrati onorari dal godimento di ogni diritto quali lavoratori comparabili;
- i rinnovi del rapporto di lavoro dei magistrati onorari sono stati utilizzati non per soddisfare esigenze aventi carattere provvisorio ed imprevedibile, bensì per sopperire ad esigenze permanenti e durevoli del sistema giudiziario italiano, pertanto è contraria alla clausola 5 punto 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (18 marzo 1999), una normativa nazionale che preveda rinnovi successivi senza che siano previste sanzioni effettive e dissuasive o la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

II. – la Corte, dopo aver analizzato la vicenda processuale sottesa, le disposizioni applicabili ed aver dichiarato la parziale irricevibilità delle questioni sollevate dal Consiglio di Stato, ha osservato quanto segue:

- a) con la prima questione, il giudice del rinvio chiede se l'articolo 7 della direttiva 2003/88 e la clausola 4 dell'accordo quadro debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che, a differenza di quanto prevede per i magistrati ordinari, esclude, per i magistrati onorari, qualsiasi diritto alla corresponsione di un'indennità durante il periodo feriale di sospensione delle attività giudiziarie ed alla tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) occorre rammentare che 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 (sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 32).
- c) la Corte ha già dichiarato che la nozione di "lavoratore a tempo determinato", di cui alla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, deve essere interpretata nel senso che essa include 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 (sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 30);
- d) alla stregua dell'ordinanza di rinvio i giudici di pace sono magistrati "onorari" appartenenti all'ordinamento giudiziario italiano, per cui tale giurisprudenza può applicarsi anche ai magistrati oggetto del procedimento principale. Detti

magistrati possono quindi, in linea di principio, rientrare nella nozione di “lavoratore a tempo determinato” di cui alla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, purché esercitino prestazioni reali ed effettive, che non siano né puramente marginali né accessorie, e per le quali percepiscano indennità aventi carattere remunerativo, circostanza questa che spetta al giudice del rinvio verificare;

- e) in secondo luogo, per quanto riguarda la nozione di “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4 di tale accordo quadro tali condizioni includono le condizioni relative alle retribuzioni nonché alle pensioni dipendenti dal rapporto di impiego, ad esclusione delle condizioni relative alle pensioni derivanti da un regime legale di previdenza sociale. Il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è quello del rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v., in tal senso, sentenze del 20 dicembre 2017, C-158/16, cit., punto 30, e del 7 aprile 2022, C-236/20, cit. punto 36);
- f) di conseguenza, un regime di tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali come quello dei magistrati ordinari, se dipende dal rapporto di lavoro di tali magistrati, può rientrare nella nozione di “condizione di impiego”, ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare;
- g) inoltre, per quanto riguarda il versamento di un'indennità durante il periodo feriale di sospensione dell'attività giudiziaria, come quella di cui beneficiano i magistrati ordinari, occorre rammentare che le “condizioni di impiego” di cui alla clausola 4 di tale accordo quadro includono il diritto alle ferie annuali retribuite (v., in tal senso, sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 38);
- h) in terzo luogo, in relazione al principio di non discriminazione, espresso nella clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (secondo cui 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) al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile, nel senso dell'accordo quadro, si deve stabilire, in conformità alle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 16 luglio 2020, *UX c. Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, punto 143, in *Foro it.*, 2021, IV, 37 con nota di PAOLICELLI);
- i) nel caso di specie, il giudice del rinvio, da un lato, ha menzionato una serie di differenze tra i regimi giuridici ed economici applicabili ai magistrati in questione e ha sottolineato, in particolare, le modalità di nomina dei magistrati onorari, la durata teoricamente temporanea del loro rapporto di lavoro, il tipo di cause che tali magistrati sono autorizzati a trattare nonché la loro retribuzione specifica;
- j) dall'altro lato, dalla decisione di rinvio emerge che i magistrati onorari e i magistrati ordinari hanno gli stessi doveri e responsabilità e sono assoggettati agli stessi controlli. Inoltre, è pacifico che i magistrati onorari esercitano un'attività giurisdizionale;
- k) spetta quindi al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, determinare se magistrati onorari come i ricorrenti nel procedimento principale

si trovino in una situazione comparabile a quella dei magistrati ordinari (v., in tal senso, sentenza del 16 luglio 2020, C-658/18, cit. punto 148);

- l) al riguardo, la differenza di trattamento tra i magistrati ordinari e i magistrati onorari, invocata dai ricorrenti nel procedimento principale, consiste nel fatto che, rispetto ai magistrati ordinari, che svolgerebbero funzioni comparabili a quelle dei magistrati onorari, questi ultimi sarebbero privati di qualsiasi indennità durante il periodo feriale di sospensione delle attività giudiziarie nonché del beneficio del regime di tutela previdenziale e assicurativa obbligatoria;
- m) qualora sia accertato che magistrati onorari come i ricorrenti nel procedimento principale si trovano in una situazione comparabile a quella dei magistrati ordinari, occorre verificare se sussistano ragioni oggettive che giustificano tale differenza di trattamento;
- n) al riguardo, si deve rammentare che, secondo una costante giurisprudenza, la disparità di trattamento constatata deve essere giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui essa 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 sia necessaria a tal fine. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni 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 (sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 41 nonché giurisprudenza ivi citata);
- o) gli obiettivi perseguiti dal legislatore italiano e consistenti nel rispecchiare le differenze di attività lavorativa tra un magistrato onorario e un magistrato ordinario possono essere considerati come configuranti una "ragione oggettiva", ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro, a condizione che essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e risultino necessari a tal fine. La Corte ha poi rilevato che le differenze tra le procedure di assunzione dei magistrati onorari e dei magistrati ordinari e, segnatamente, la particolare importanza attribuita dall'ordinamento giuridico nazionale, e più specificamente dall'articolo 106, comma 1, della Costituzione, 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 (v., per analogia, sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit. punti 45 e 46);
- p) in tali circostanze, l'esistenza di un concorso iniziale specificamente concepito per i magistrati ordinari ai fini dell'accesso alla magistratura, che invece non vale per la nomina dei magistrati onorari, consente di escludere che questi ultimi beneficino integralmente dei diritti dei magistrati ordinari (v. per analogia, sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 47);
- q) tuttavia, sebbene talune differenze di trattamento possano essere giustificate dalle differenze di qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui i

magistrati ordinari devono assumere la responsabilità, l'esclusione dei magistrati onorari da ogni diritto alle ferie retribuite e da ogni forma di tutela di tipo assistenziale e previdenziale è inammissibile alla luce della clausola 4 dell'accordo quadro (v. per analogia, sentenza del 7 aprile 2022, C-236/20, cit., punto 53).

- r) per quanto riguarda, in particolare, il diritto alle ferie, occorre ricordare che, conformemente all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88, “gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane”;
- s) inoltre, dal tenore della direttiva 2003/88 e dalla giurisprudenza della Corte emerge che, se è vero che spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, essi devono, però, astenersi dal subordinare a una qualsivoglia condizione la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente da tale direttiva (sentenza del 7 aprile 2022, cit., punto 50 nonché giurisprudenza ivi citata);
- t) infine, occorre rammentare che, conformemente alla clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro, si applicherà, se del caso, il principio *pro rata temporis*;
- u) ciò premesso, non risulta che la differenza di trattamento sopra menzionata risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria, circostanza che spetta comunque al giudice del rinvio verificare;
- v) alla luce di tutte le considerazioni esposte, la Corte ha espresso il primo principio di cui alla prima massima;
- w) con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale ai sensi della quale il rapporto di lavoro dei magistrati onorari può essere oggetto di rinnovi successivi senza che siano previste, al fine di limitare l'utilizzo abusivo di tali rinnovi, sanzioni effettive e dissuasive o la trasformazione del rapporto di lavoro di tali magistrati in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- x) la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca, qualora il loro diritto interno non contenga norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c), di tale clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (sentenza del 26 novembre 2014 Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, punto 74, in *Foro it.* 2014, IV, 569, in *Giornale dir. amm.*, 2015, 21, con nota di SALTARI, in *Giur. costit.* 2014, 4779, con nota di CALVANO, in *Giur. costit.* 2015, 157, con nota di GHERA);
- y) la nozione di “ragione obiettiva”, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, di conseguenza, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una

successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 26 novembre 2014, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, cit., punto 87);

- z) in tale contesto, il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro. Infatti, un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è in diretto contrasto con la premessa sulla quale si fonda tale accordo quadro, ovvero che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, sebbene i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentino una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (sentenza 26 novembre 2014, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, cit., punto 100 nonché giurisprudenza ivi citata);
- aa) il rispetto della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro richiede quindi che si verifichi concretamente che il rinnovo di successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie, e che una disposizione nazionale non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale (v., in tal senso, sentenza del 26 novembre 2014, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, cit., punto 101 nonché giurisprudenza ivi citata).
- bb) nel caso di specie, dalla decisione di rinvio emerge che le deroghe introdotte dalla normativa italiana alla regola stabilita dall'articolo 42-*quinquies* del regio decreto n. 12, secondo cui il magistrato onorario è nominato per una durata di tre anni e il cui rapporto di lavoro può essere rinnovato una sola volta, hanno consentito di rinnovare più volte il rapporto di lavoro dei ricorrenti nel procedimento principale. Inoltre, dalle informazioni di cui dispone la Corte non risulta che tale normativa abbia previsto "norme equivalenti", ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato o la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro dei magistrati onorari come i ricorrenti nel procedimento principale in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- cc) secondo il governo italiano, tali deroghe sarebbero state introdotte come "ragioni obiettive", ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, al fine di giustificare i rinnovi dei rapporti di lavoro dei magistrati onorari. Infatti, tali rinnovi sarebbero stati necessari, in attesa di una riforma organica della magistratura onoraria, intervenuta soltanto nel 2021, al fine di garantire la continuità dell'amministrazione della giustizia;
- dd) al riguardo si rileva che la continuità dell'amministrazione della giustizia è tale da costituire un obiettivo legittimo che può essere perseguito dalla Repubblica italiana e che giustifica il rinnovo di taluni rapporti di lavoro di magistrati onorari. Tuttavia, il rapporto di lavoro dei ricorrenti nel procedimento

principale, entrati in servizio a partire dal 1995, è stato rinnovato a più riprese e che solo nel 2021, a seguito della revisione del decreto legislativo n. 116, il legislatore italiano ha introdotto un meccanismo che consente la stabilizzazione del rapporto di lavoro dei magistrati onorari;

- ee) in tali circostanze, e salva verifica da parte del giudice del rinvio, sembra che i rinnovi del rapporto di lavoro dei ricorrenti di cui trattasi nel procedimento principale, considerato il loro numero, siano stati utilizzati non già per soddisfare esigenze aventi carattere provvisorio - a causa, ad esempio, di un aumento improvviso e imprevedibile del contenzioso - bensì per sopperire ad esigenze permanenti e durevoli del sistema giudiziario italiano;
- ff) inoltre, occorre ricordare che, in assenza di qualsiasi sanzione idonea a prevenire e, se del caso, a sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, la Corte, nella sentenza del 7 aprile 2022, 236/20, cit., riguardante una normativa applicabile ai magistrati onorari, sebbene diversa da quella di cui al regio decreto n. 12, ha dichiarato che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale in forza della quale un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere oggetto, al massimo, di tre rinnovi successivi, ciascuno di quattro anni, per una durata totale non superiore a sedici anni, e che non prevede la possibilità di sanzionare in modo effettivo e dissuasivo il rinnovo abusivo di rapporti di lavoro;
- gg) di conseguenza, fatta salva la valutazione delle circostanze fattuali di cui al procedimento principale, che spetta al giudice del rinvio effettuare, si deve ritenere che la normativa di cui trattasi nel procedimento principale non sia giustificata da una "ragione obiettiva", ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, che consenta di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a tempo determinato;
- hh) sulla base di tali considerazioni è stato espresso il principio di cui alla seconda massima.

III. – Per completezza si osserva quanto segue:

- ii) sullo *status* dei giudici di pace nell'ordinamento italiano si veda anche Corte di giustizia UE, sez. II, 16 luglio 2020, *UX c. Governo della Repubblica italiana*, C-658/18 (in *Foro it.*, 2021, IV, 37, con note di GRASSO e PAOLICELLI) che ha affermato quanto segue:
 - l'art. 7, par. 1, direttiva 2003/88/Ce del parlamento europeo e del consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'art. 31, par. 2, 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;
 - la clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato 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 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;

- la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato direttiva 1999/70, 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;

jj) sulla illegittimità della legge di riforma organica della magistratura onoraria nella parte che regola la dispensa dal servizio del magistrato onorario, si veda Corte cost., 27 luglio 2023, n. 166 (in *Foro it.*, 2023, I, 2320, nonché in News UM n. 109 del 14 settembre 2023);

kk) sullo *status* giuridico ed economico dei giudici e dei viceprocuratori onorari si veda Cons. Stato, sez. VII, ordinanza 26 gennaio 2023, n. 906 (oggetto della News UM n.23 del 10 febbraio 2023 che ha sottoposto alla Corte di giustizia UE due quesiti pregiudiziali);

ll) sulla inaccogliabilità delle q.l.c. relative alla determinazione del compenso dei giudici onorari di tribunale, si veda Corte cost., 23 luglio 2021, n. 172 (in *Foro it.*, 2022, I, 66);

mm) sulla parziale incostituzionalità della disciplina che attribuisce lo status di componente dei collegi delle sezioni di corte d’appello ai giudici ausiliari, si veda Corte cost., 17 marzo 2021, n. 41 (in *Foro it.*, 2022, I, 67).

