



TRIBUNALE DI VICENZA

al rapporto di lavoro a tempo determinato, durato in realtà per oltre quattordici anni, e chiede il risarcimento del danno conseguente, da determinarsi sulla base del trattamento retributivo dei lavoratori comparabili. In via subordinata formula domanda di arricchimento senza causa. Come ha precisato nelle note autorizzate depositate il 5-3-2019, la ricorrente non chiede l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, né la costituzione di un rapporto con questa qualificazione. La ricorrente ha precisato la domanda come diretta all'adeguamento del proprio compenso sulla base della efficacia diretta verticale delle clausole n. 4 degli accordi quadri annessi alle Direttive 1999/70/CE e 1997/81/CE, rispettivamente sul lavoro a tempo determinato e sul lavoro a tempo parziale, che dispongono che il lavoratore a tempo determinato/parziale non possa essere trattato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato/pieno comparabili, e ha indicato il compenso del magistrato ordinario unicamente come parametro. Ha inoltre chiesto di essere risarcita del danno subito a causa dell'abusiva reiterazione dei termini apposti ai propri rapporti di lavoro, sulla base dell'applicazione della clausola n. 5 dell'accordo quadro annesso alla Dir. 1999/70/CE.

Quanto alla domanda principale, non viene in contestazione lo svolgimento dei compiti connessi alla sua funzione nel periodo preso in considerazione dal ricorso e sono documentate le riconferme nell'incarico fino alla data di deposito del ricorso.

L'attività svolta dal ricorrente nel corso di questo periodo è riscontrabile nei documenti allegati al ricorso, costituiti dai ruoli di udienza, elenco di sentenze e provvedimenti monitori e cautelari emessi, dai provvedimenti del Presidente del Tribunale di assegnazione di ruoli autonomi (cfr. provvedimenti del 16-4-2013, del 13-1-2014, del 4-2-2015), dalle statistiche





TRIBUNALE DI VICENZA

relative all'attività svolta. Si rimanda sul punto alla ricostruzione dell'attività contenuta nell'ordinanza di rimessione alla CGUE del 29-10-2019.

Motivi della decisione.

1. Preliminarmente, va superata l'eccezione di difetto di giurisdizione del giudice ordinario formulata dal Ministero della Giustizia sull'assunto che la domanda sia diretta all'accertamento di un rapporto di impiego pubblico. Come è stato chiarito in precedenza, la domanda non è diretta alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato di pubblico impiego. La domanda si articola su due diverse pretese, una diretta al riconoscimento del diritto soggettivo al trattamento economico riconosciuto dall'ordinamento nazionale al lavoratore comparabile, quale conseguenza della diretta applicazione delle direttive 1997/81/CE e 1999/70/CE, e l'altra al risarcimento del danno conseguente all'illegittima reiterazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70/CE. La ricorrente non intende ottenere il riconoscimento o la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato di pubblico impiego e il riferimento alla retribuzione dei magistrati ordinari è ai soli fini di individuare un parametro per la determinazione del trattamento economico corrispondente al riconoscimento del diritto azionato (cfr. note autorizzate depositate dalla ricorrente il 5-3-2019).

2.1. Al fine di esaminare la fondatezza delle domande proposte dalla ricorrente è necessario preliminarmente interpretare la nozione di "lavoratore" di cui alla clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1997/81/CE e di cui alla clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE: è necessario valutare se la ricorrente, operante come GOT presso il Tribunale di Vicenza dal 2003, possa rientrare nella suddetta categoria e dunque possa applicarsi al rapporto lavorativo a lei riferibile il disposto della clausola 4 degli accordi quadro annessi alle citate direttive,





TRIBUNALE DI VICENZA

recante il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo pieno e a tempo indeterminato comparabili, per il solo motivo di essere occupati a tempo parziale o determinato, salvo che un trattamento differente sia giustificato da ragioni oggettive.

Ove la suddetta indagine dia esito positivo, occorrerà poi valutare se i magistrati ordinari costituiscano categoria di lavoratori comparabili, ai sensi della citata clausola 4 degli accordi quadro, e se esistano ragioni obiettive che giustificano un trattamento differenziato, per quanto attiene alle condizioni di impiego, tra magistrati ordinari e GOT.

2.2. Giova sin da subito segnalare che né le direttive citate, né gli annessi accordi quadro, contengono una definizione dei termini “*lavoratore*”, “*contratto di lavoro*” o “*rapporto di lavoro*”.

Il sedicesimo considerando della direttiva 1997/81/CE e il diciassettesimo considerando della direttiva 1999/70/CE stabiliscono che, per quanto riguarda i termini impiegati negli accordi quadro e non precisamente definiti in materia specifica, le direttive summenzionate lasciano agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha sul punto statuito che il potere discrezionale riconosciuto agli Stati Membri per definire le nozioni di “*lavoratore a tempo parziale*” e di “*lavoratore a tempo determinato*” non è tuttavia illimitato: i termini impiegati negli accordi quadro possono essere definiti in conformità con il diritto e/o le prassi nazionali a condizione di rispettare l'effetto utile delle direttive e i principi generali del diritto dell'Unione.

Mancando dunque una definizione comunitaria della nozione di “*lavoratore*”, è opportuno analizzare come tale concetto sia stato interpretato dalla





TRIBUNALE DI VICENZA

giurisprudenza interna, e in particolare verificare se l'interpretazione delle Corti italiane ricomprenda in esso i magistrati onorari e, tra essi, più precisamente i GOT. Occorrerà poi interrogarsi sulla compatibilità tra l'orientamento affermatosi in sede interna e il citato principio del necessario rispetto dell'effetto utile delle direttive e dei principi del diritto comunitario da parte degli Stati Membri dell'Unione.

Ebbene, la giurisprudenza interna è costante nell'escludere che i magistrati onorari, tra i quali rientrano i GOT, possano essere qualificati come "*lavoratori*" ai sensi della normativa europea.

Secondo tale orientamento, il rapporto di lavoro riferibile ai magistrati onorari ha carattere volontario, con attribuzione di funzioni pubbliche, ma senza la presenza degli elementi che caratterizzano il pubblico impiego: essi operano in assenza di qualsivoglia contratto o rapporto di lavoro e ricoprono un incarico volontario, non professionale bensì svolto a mero titolo di onore, e non permanente. Essi, tuttavia, non possono nemmeno essere qualificati come lavoratori autonomi, in quanto esercitano le funzioni spontaneamente per sentimento di dovere civico e dignità sociale. Non vi è spazio, del resto, per una terza soluzione intermedia, neppure sotto il profilo della parasubordinazione.

A sostegno di tale tesi, la giurisprudenza nazionale ha segnalato diversi aspetti che differenziano il rapporto di servizio riferibile a magistrati onorari rispetto a quello che caratterizza i magistrati togati: le modalità di scelta dei magistrati onorari, effettuata sulla base di una decisione politico-discrezionale da parte del Consiglio Superiore della Magistratura (e non in base a una scelta di carattere tecnico-amministrativo, fondata sul concorso pubblico, come avviene per i magistrati ordinari); il carattere meramente funzionale e non strutturale del loro inserimento nell'apparato organizzativo; l'assenza di una specifica disciplina circa lo svolgimento del rapporto di





TRIBUNALE DI VICENZA

lavoro, individuabile solamente nell'atto di conferimento dell'incarico e nella natura di tale incarico; il carattere indennitario, con mera funzione di ristoro degli oneri sostenuti, e non retributivo del compenso dei magistrati onorari (da cui discende l'assenza di trattamenti pensionistici, indennità di malattia, ferie retribuite, e altre simili prestazioni previdenziali), in virtù dell'assenza di qualsiasi connotato di sinallagmaticità tra esercizio delle funzioni e relativo trattamento economico; la durata, di norma, a termine del rapporto (con possibilità di rinnovo dell'incarico, previa verifica dell'idoneità del soggetto al perdurante svolgimento delle proprie funzioni); la possibilità, viceversa preclusa ai magistrati togati, di svolgere altre attività, in particolare la professione forense, seppur con limiti e con la previsione di un dettagliato regime di incompatibilità (cfr. Cass. 17862\2016; Cass. 13721\2017 in tema di giudici di pace).

2.3. Occorre ora analizzare se il suddetto orientamento sposato dalle Corti italiane, comportante la mancata inclusione dei GOT all'interno della categoria di "*lavoratori*" ai sensi delle citate direttive ed agli annessi accordi quadro, sia conforme al diritto comunitario, e, in particolare, coerente con il principio del rispetto dell'effetto utile delle direttive e dei principi comunitari da parte degli ordinamenti interni; dubbi di compatibilità, d'altronde, emergono anche alla luce delle conclusioni operate dalla Commissione Europea in relazione al caso EU Pilot 7779/15/EMPL.

Sul punto si segnala che, in tema di interpretazione della nozione di "*lavoratore a tempo parziale*" ai sensi dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1997/81/CE, nella recente sentenza 01.03.2012, Dermond Patrick O'Brien/Ministry of Justice, C-393/10, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha statuito che dalla necessità di tutelare l'effetto utile del principio di parità di trattamento sancito dall'accordo quadro emerge che l'esclusione di un soggetto dalla categoria "*lavoratori*", sotto pena di essere considerata





TRIBUNALE DI VICENZA

arbitraria, può essere ammessa solo qualora la natura del rapporto di lavoro di cui trattasi sia sostanzialmente diversa da quella che lega ai loro datori di lavoro i dipendenti che, secondo il diritto nazionale, rientrano nella categoria dei lavoratori.

La presente analisi deve dunque orientarsi verso l'esame della natura del rapporto di lavoro che caratterizza i magistrati onorari, e i GOT in particolare, anche mediante una comparazione con la natura del rapporto di lavoro riferibile ai magistrati ordinari, che viceversa rientrano, secondo la giurisprudenza interna, nella nozione comunitaria di "*lavoratori*".

Il citato orientamento della giurisprudenza nazionale che esclude i magistrati onorari dalla nozione comunitaria di "*lavoratori*", facendo leva sulla netta distinzione tra la posizione di questi ultimi e quella dei magistrati ordinari sotto i numerosi profili poc'anzi menzionati, si fonda sulla valorizzazione del disposto del R.D. 12/1941 relativo all'ordinamento giudiziario, in seno al quale il magistrato onorario è concepito come una figura di supporto, cui non compete trattare ruoli autonomi né tenere udienze, se non nei casi di impedimento o di mancanza dei giudici ordinari (cfr. art. 43 bis).

Vi è da segnalare, tuttavia, che il quadro offerto dal R.D. 12/1941 - provvedimento pur vigente sino al momento di presentazione del ricorso introduttivo della presente controversia-, non rispecchia il reale e concreto atteggiarsi del fenomeno attinente alla magistratura onoraria, e ai GOT in particolare.

La figura del magistrato onorario, originariamente concepita, come si è illustrato, come di mero supporto al magistrato togato, si è profondamente evoluta negli anni, per sopperire ad esigenze concrete connesse alla carenza di organico nei Tribunali. Attualmente i GOT trattano circa un terzo dei dibattimenti monocratici in Tribunale e delle udienze civili, avendo la





TRIBUNALE DI VICENZA

titolarità di ruoli propri ed emettendo un numero elevato di provvedimenti che contribuiscono sensibilmente all'innalzamento della produttività. Essi, inoltre, integrano il collegio nei casi di necessità, fornendo un apporto spesso indispensabile per la trattazione effettiva dei processi collegiali (queste considerazioni sono riprese dalla circolare CSM 19.01.2016).

La trasformazione del volto del Giudice Onorario di Tribunale è stata sancita in via normativa per mezzo di provvedimenti di rango secondario, in particolare circolari del Consiglio Superiore della Magistratura, profondamente integrativi – e a tratti derogatori – rispetto al dato legislativo costituito dal R.D. 12/41.

Come esposto in sede di ordinanza di rinvio pregiudiziale alla CGUE, a partire dalla circolare CSM del 3 dicembre 2003 (P-23497) il Consiglio Superiore ha, ad esempio, stabilito che i GOT possono prestare la loro attività non solo in supplenza dei giudici togati, bensì anche tramite assegnazione di ruoli in via stabile ed ordinaria, a prescindere dalla mancanza o impedimento del giudice togato; con delibera 21.07.2011 il Consiglio Superiore ha previsto che i GOT possano essere destinati, in supplenza, anche a comporre collegi, sia civili che penali.

D'altro canto, la presenza in servizio di un numero di magistrati onorari complessivamente superiore a quello dei magistrati togati e l'assoluta assimilabilità, sia con riferimento alle funzioni svolte che con riferimento all'immagine agli occhi del cittadino, delle loro attività con quelle dei magistrati ordinari (in questi termini si esprime la circolare CSM 19.01.2016) ha reso necessaria la previsione di una disciplina più stringente della figura del GOT sia sotto il profilo professionale, che deontologico e formativo.

La circolare CSM 26.05.2003 (P-10358) ha dunque esteso il regime di incompatibilità riferibile ai GOT, poi ulteriormente ampliato dalla circolare





TRIBUNALE DI VICENZA

CSM 16.01.2016 (P-793), con ciò avvicinando il regime riferibile ai GOT a quello previsto per i magistrati ordinari (i GOT risultano per esempio assoggettati allo stesso regime di incompatibilità previsto per i magistrati ordinari dall'art. 19 Ord. Giudiziario: cfr. CSM, art. 5 comma 6, circolare 26.05.03, e CSM, risposta quesiti 7.03.2012).

Nel corso degli anni è stato puntualmente disciplinato anche il regime di astensione dei GOT (cfr., da ultimo, art. 7, comma 8, circolare CSM 19.01.2016), è stato previsto l'assoggettamento degli stessi alla medesima disciplina prevista per i magistrati togati in punto di responsabilità civile (cfr. art. 1 l. 117/88) e la sorveglianza sul loro operato da parte del Presidente del Tribunale e del Consiglio Giudiziario (cfr. art. 11 circolare CSM 26.05.2003, artt. 13 e 15 circolare CSM 19.1.2016 e circolare interna 2/2015 del Tribunale di Vicenza allegata al ricorso sub doc. 22). È stato inoltre previsto che i GOT siano tenuti a svolgere le proprie funzioni in posizione di assoluta indipendenza ed autonomia, nel rispetto dell'imparzialità e del ruolo di terzietà richiesto dalla funzione giurisdizionale, nonché ad osservare agli stessi doveri – in quanto compatibili – previsti per i magistrati togati, così come definiti oggi dal D. Lgs. 109/2006 (cfr. art. 10 circolare CSM 26.05.03 e art. 12 circolare 19.01.16): ciò esclude per esempio che essi possano svolgere le funzioni di mediatore professionista di cui al d. lgs. 28/10 (cfr. CSM risposta quesiti 18.01.2012). La persistenza di proroghe legislative degli incarichi dei GOT ha spinto il CSM ad introdurre un sistema di verifica dell'idoneità alla funzione con cadenza triennale (cfr. art. 8 circolare CSM 25.05.2003 e art. 9 circolare CSM 19.01.2016); nel corso degli anni è stata infine prevista la partecipazione obbligatoria dei GOT ai corsi organizzati in sede centrale o distrettuale almeno una volta l'anno (cfr. art. 8 circolare CSM 19.01.2016).





TRIBUNALE DI VICENZA

Come appare agevole notare, tale normativa di rango secondario sancisce l'avvicinamento dello statuto riferibile ai GOT a quello dei magistrati ordinari, quanto a contenuto e modalità dell'attività svolta.

Non si registra, tuttavia, un corrispondente avvicinamento del regime delle tutele riservate a giudici togati e onorari: si segnala infatti che, sebbene si riscontrino una maggior tutela dei casi di assenza per maternità o malattia rispetto al regime originario (cfr. art 10 circolare CSM 26.05.2003, così come modificata dalla circolare dalla circolare 15625/11 e art. 12 circolare CSM 19.01.2016), per espressa previsione normativa, tuttavia, i GOT non hanno diritto al congedo ordinario, al congedo straordinario e alla concessione di aspettative, istituti tipici del rapporto di servizio dei pubblici dipendenti, applicabili ai magistrati ordinari in forza dell'art. 276 dell'Ordinamento Giudiziario (cfr. art. 10 circolare CSM 26.05.2003 e poi art. 12 circolare CSM 19.01.2016). I GOT, inoltre, come risulta dalla normativa sopra citata applicabile *ratione temporis* al caso di specie, percepiscono esclusivamente un'indennità di 98 euro per le attività d'udienza svolte nello stesso giorno e un'ulteriore indennità ove il complessivo impegno lavorativo per le attività di udienza superi le cinque ore, in base all'art. 4, co. 1 e 2, d. lgs. 273/89. Su tali somme non viene versato alcun contributo pensionistico o assistenziale.

Il descritto progressivo snaturamento della figura dei Giudici Onorari di Tribunale rispetto alla configurazione originaria – di cui prende atto non solo la normazione di rango secondario del CSM, bensì anche il legislatore, che, con il D. Lgs. 13 luglio 2017, n. 116 (non applicabile tuttavia *ratione temporis* alla presente controversia) ha operato una riforma del volto della magistratura onoraria – trova piena conferma anche nel caso di specie, ove si analizzino nel dettaglio le modalità di svolgimento del rapporto lavorativo riferibile [REDACTED]





TRIBUNALE DI VICENZA

La ██████████, infatti, come provato dai documenti prodotti, svolge le funzioni di GOT (GOP, a seguito della riforma attuata con l. 57/16) senza soluzione di continuità presso il Tribunale di Vicenza dal 7 maggio 2003. Allo scadere dei tre anni di incarico previsti dall'art. 42 quinquies r.d. 12/41 è stata confermata per cinque anni, a seguito di giudizio positivo di idoneità espresso dal consiglio Giudiziario presso la Corte di Appello di Venezia; successivamente ha continuato a prestare la propria attività senza ricevere alcun provvedimento formale di proroga (probabilmente in applicazione di susseguenti disposizioni normative, contenenti proroghe *ex lege* degli incarichi dei magistrati onorari), come emerge dai docc. 1, 2 e 2bis allegati al ricorso.

Quanto all'attività prestata, la ricorrente svolge la propria attività in attuazione delle direttive e delle disposizioni impartite dal Capo dell'Ufficio, svolgendo il lavoro che le viene assegnato dal Presidente del Tribunale o dal Presidente di Sezione e gestendo autonomamente ruoli a lei assegnati in via esclusiva, assumendo tutte le decisioni relative alla gestione dei suddetti ruoli, sulla base dei provvedimenti organizzativi allegati al ricorso, in applicazione delle fonti primarie e secondarie richiamate.

Ella, come risulta dalla documentazione in atti, ha gestito in autonomia, nel corso degli anni, ruoli (o parti di ruoli) appartenenti a giudici togati, assenti per anni sabbatici o trasferimenti; ha gestito in autonomia diverse tipologie di procedimenti non assegnati ad alcun giudice togato (quali quelli di esecuzione mobiliare dal 2004 al 2015 – per un totale di quasi 1500 –, le opposizioni a ruolo e a cartella esattoriale e i ricorsi monitori in materia di lavoro dal febbraio 2015) e ha un ruolo autonomo quale giudice del lavoro a decorrere dal 2013.

L'attività di GOT svolta dalla ricorrente ha dunque carattere assolutamente prevalente rispetto ad ogni ulteriore attività lavorativa astrattamente





TRIBUNALE DI VICENZA

esercitabile, come testimoniato dalle fatture da lei prodotte: tiene udienza per 3/4 giorni a settimana (dalle ore 8.30 – o 8.45, a decorrere dal 2012 – fino generalmente alle 14), per una media 18 udienze al mese; al di fuori dell'udienza svolge l'ulteriore attività di studio dei fascicoli e redazione di provvedimenti. Prendendo a modello il lavoro svolto nell'anno 2007, risulta che la ██████████ abbia tenuto 141 udienze e pubblicato 50 sentenze e 26 altri provvedimenti in ambito di contenzioso civile, 632 in sede di esecuzioni mobiliari.

Come i magistrati togati, è sottoposta al potere di controllo del Capo dell'Ufficio (cfr. circolare 2/15 – doc. 22 allegato al ricorso – relativo ai ritardi nel deposito dei provvedimenti) e partecipa a corsi di formazione permanente e a riunioni interne; utilizza infine gli stessi strumenti di lavoro dei magistrati ordinari (ha una stanza assegnata, utilizza un pc pure assegnatole e può fruire dell'accesso ai programmi informatici e ad internet). Si tratta di circostanze di fatto che emergono dai documenti allegati al ricorso e non sono stati oggetto di contestazione da parte del Ministero.

Ebbene, alla luce delle considerazioni poc'anzi svolte circa il concreto atteggiarsi del fenomeno della magistratura onoraria, che diverge notevolmente dal modello normativo contemplato nel R.D. 12/41, risulta che la natura del rapporto di lavoro in esame non sia sostanzialmente diversa da quella riferibile ai magistrati togati.

Alla luce di tali rilievi si può dunque affermare che, in accordo alla giurisprudenza della Corte di Giustizia, per garantire la tutela dell'effetto utile del principio di parità di trattamento sancito dall'accordo quadro, i magistrati onorari che prestino la loro attività secondo le modalità poc'anzi descritte, come avviene per la ricorrente, non possono essere esclusi dalla categoria "lavoratori", dal momento che la natura del rapporto di lavoro che





TRIBUNALE DI VICENZA

li caratterizza non diverge sostanzialmente da quella riferibile ai magistrati togati.

2.4. Una conferma in tal senso deriva dalla recentissima sentenza della CGUE del 16.07.2020 (causa C 658/18), che è intervenuta ad arricchire il panorama interpretativo in argomento. Tale pronuncia, sebbene emessa con riferimento alla posizione di un Giudice di Pace e relativa alla sola interpretazione della nozione di lavoratore a tempo determinato ai fini dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato (e della nozione di lavoratore ai fini della direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro), detta criteri e principi estensibili anche alla posizione dei GOT e all'interpretazione della nozione di lavoratore a tempo parziale di cui all'accordo quadro annesso alla direttiva 1997/81/CE, qui invocato dalla ricorrente.

La sentenza citata afferma che il Giudice di Pace, a determinate condizioni (svolgimento di prestazioni reali ed effettive, non puramente marginali né accessorie, per le quali percepisca indennità aventi carattere remunerativo), che spetta al giudice del rinvio verificare, rientra nella nozione comunitaria di lavoratore: da ciò discende che il Giudice di Pace ha diritto a condizioni di impiego (ivi compreso il diritto a ferie annuali retribuite) non meno favorevoli rispetto a quelle riservate al magistrato ordinario, a meno che la differenza di trattamento non sia giustificata dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni (par. 159).

La sentenza conferma 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: deve dunque essere qualificata come "*lavoratore*" ogni persona che svolga attività reali ed effettive





TRIBUNALE DI VICENZA

(restando escluse quelle attività talmente ridotte da poter essere definite puramente marginali ed accessorie, par. 93), e per le quali percepisce indennità aventi carattere remunerativo.

La Corte chiarisce che la mera circostanza che un'attività professionale, il cui esercizio procura un beneficio materiale, sia qualificata come onoraria in base al diritto nazionale, è priva di rilevanza ai fini dell'applicabilità dell'accordo quadro (par. 118); quanto all'aspetto retributivo, la Corte ha chiarito che non conta la denominazione degli emolumenti, ma solo la sostanziale natura remunerativa delle somme, dando rilevanza alla circostanza che gli emolumenti siano assoggettati alla medesima tassazione della retribuzione di un soggetto qualificato come lavoratore e che le somme erogate siano considerevoli. Per poi verificare la sostanziale equiparabilità tra la natura del rapporto di lavoro del magistrato onorario e quella riferibile ad altro soggetto qualificato come lavoratore, è necessario prendere in esame le modalità di designazione, di revoca e l'organizzazione del lavoro.

Ebbene, anche alla luce dei criteri dettati dalla citata sentenza della Corte, un GOT che svolga la propria prestazione lavorativa con le modalità che caratterizzano l'attività della ricorrente dev'essere considerato lavoratore ai sensi delle direttive europee e degli annessi accordi quadro citati: come evidenziato poc'anzi, infatti, la ricorrente svolge senza dubbio attività reale ed effettiva, come testimoniato dalla mole di provvedimenti resi ed udienze effettuate nel corso degli anni; gli emolumenti che percepisce sono soggetti alla medesima tassazione di quelle percepiti da lavoratori dipendenti (cfr. art. 50, co. 1 lett. c bis TUIR) e costituiscono la fonte prevalente delle proprie entrate, come testimoniato dalle fatture prodotte in causa; sulle modalità di designazione e di revoca e sull'organizzazione del lavoro dei GOT ci si è già soffermati in precedenza al punto 2.3., sottolineando come si sia progressivamente realizzato un notevole avvicinamento dello statuto





TRIBUNALE DI VICENZA

riferibile ai GOT a quello dei magistrati ordinari, quanto a contenuto e modalità dell'attività svolta.

Si richiamano in ogni caso, *per relationem*, le considerazioni svolte nell'ordinanza emessa il 29-10-2020, di rimessione della questione alla CGUE, questione superata a seguito della richiamata sentenza della Corte del 16.07.2020 (causa C 658/18), come da carteggio tra questo Tribunale e la Corte in atti.

3.1. Assodato dunque che un GOT che svolga la propria prestazione lavorativa con le modalità che caratterizzano l'attività della ricorrente dev'essere considerato "*lavoratore*" ai sensi della clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1997/81/CE e della clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE, con conseguente applicazione al rapporto lavorativo ad esso riferibile del disposto della clausola 4 degli accordi quadro annessi alle citate direttive (recante il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo pieno e a tempo indeterminato comparabili per il solo motivo di essere occupati a tempo parziale o determinato, salvo che un trattamento differente sia giustificato da ragioni oggettive), è necessario ora valutare se i magistrati togati costituiscano categoria di lavoratori comparabili e, in caso di risposta positiva, se esistano ragioni obiettive che giustificino un trattamento differenziato, per quanto attiene alle condizioni di impiego, tra magistrati togati e GOT.

Sul punto, secondo una giurisprudenza costante, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre 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: se





TRIBUNALE DI VICENZA

è dimostrato che, nell'ambito del loro impiego, i lavoratori a tempo determinato/parziale esercitano le medesime mansioni dei lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro a tempo indeterminato/totale oppure occupano il loro stesso posto, in linea di principio le situazioni di queste due categorie di lavoratori vanno considerate come comparabili.

I criteri presi in esame dalla Corte nella citata sentenza 16.07.2020 (causa C 658/18), in base ai quali valutare la suddetta comparabilità tra posizione di magistrati onorari e togati (par. 146) sono soddisfatti nel caso di specie, come emerge dai precedenti punti 2.3 e 2.4..

Nel caso oggetto della presente controversia, peraltro, non risulta integrato nemmeno l'elemento di diversità tra Giudici di Pace e magistrati togati riscontrato dalla Corte di Giustizia nell'ipotesi da essa vagliata, rappresentato dalla circostanza che le controversie riservate ai Giudici di Pace non hanno gli aspetti di complessità che caratterizzano le controversie devolute ai magistrati ordinari: mentre i Giudici di Pace trattano principalmente cause di minore importanza rispetto ai magistrati togati e possono svolgere soltanto le funzioni attribuite a giudici singoli, non potendo far parte di organi collegiali, i GOT possono prestare la loro attività non solo in supplenza dei giudici togati, bensì anche tramite assegnazione di ruoli in via stabile ed ordinaria, a prescindere dalla mancanza o impedimento del giudice togato (cfr. circolare CSM del 3 dicembre 2003 P-23497); con delibera 21.07.2011, il CSM ha inoltre previsto che i GOT possano essere destinati, in supplenza, anche a comporre collegi, sia civili che penali. Ciò trova conferma con riferimento specifico al caso della ricorrente che, come risulta in atti, ha gestito in autonomia, nel corso degli anni, ruoli (o parti di ruoli) appartenenti a giudici togati, assenti per anni sabbatici o trasferimenti.

In conclusione, la ricorrente dev'essere considerata lavoratrice ai sensi della clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1997/81/CE e della





TRIBUNALE DI VICENZA

clausola 2 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE, con conseguente applicazione al rapporto al lei riferibile del disposto della clausola 4 degli accordi quadro annessi alle citate direttive, recante il divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale e determinato rispetto ai lavoratori comparabili a tempo pieno e indeterminato, individuati nei magistrati togati (e salvo che sussistano nel caso di specie ragioni oggettive che giustifichino una diversità di trattamento tra lavoratori comparabili).

La clausola 4 degli accordi quadro annessi alle citate direttive deve essere considerata dotata di efficacia diretta nell'ordinamento interno, essendo caratterizzata dai requisiti di sufficiente precisione e incondizionatezza così come ricostruiti dalla giurisprudenza della CGUE, come del resto riconosciuto da un orientamento consolidato della Suprema Corte (cfr. da ultimo Cass. 17314/2020 e Cass. 15231/2020); ne consegue il potere di questo Giudice di disapplicare la normativa interna contrastante con la norma comunitaria e di condannare il Ministero resistente alla corresponsione in favore della ricorrente del trattamento economico individuato come segue.

3.2. Una volta appurato che i magistrati ordinari possono essere considerati lavoratori comparabili ai GOT e alla ricorrente nello specifico, quanto a natura e contenuto del lavoro svolto, è necessario infine soffermarsi sulla sussistenza di eventuali ragioni oggettive che giustifichino una disparità di trattamento tra lavoratori comparabili.

Giurisprudenza comunitaria costante sostiene che non costituisce giustificazione sufficiente la circostanza che tale diverso trattamento sia previsto da una norma generale o astratta, quale una legge o un contratto collettivo (cfr. Corte Giust. sent. 5.06.2018 *Grupo Norte Facility* C-574/16, punto 53 e sent. 13.09.07 *Del Cerro Alonso* C-307/05, punto 57); nemmeno meritevoli di considerazione risultano le ragioni di bilancio. La CGUE, nella





TRIBUNALE DI VICENZA

citata sentenza O'Brien, ha d'altronde affermato che non rileva nemmeno la possibilità per i magistrati onorari di esercitare contemporaneamente la professione forense, dal momento è decisiva, a fini che qui interessano, solamente l'identità della natura dell'attività svolta tra lavoratori comparabili (va peraltro considerato che un divieto assoluto di svolgere attività extragiudiziaria, previamente autorizzata dall'organo di autogoverno, non esiste neppure per i magistrati togati, si pensi per tutte all'attività di insegnamento).

La disparità di trattamento, in altri termini, dev'essere giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, e 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.

Una ragione oggettiva che giustifichi la disparità di trattamento può bensì essere rappresentata dall'esistenza di un concorso iniziale, specificamente concepito per i magistrati ordinari ai fini dell'accesso alla magistratura, cui non si fa ricorso per la nomina dei giudici di pace e dei magistrati onorari; ciò tuttavia solo ove vengano in rilievo diverse qualifiche richieste e diversa natura delle mansioni di cui le due categorie di lavoratori devono assumere la responsabilità: in altri termini, ove il trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto (cfr. CGUE 16.07.2020).

Come già evidenziato ai precedenti punti 2.3, 2.4 e 3.1 e come peraltro sottolineato anche dalle circolari emanate dal CSM (cfr. circolare 19.01.2016), la natura delle mansioni riferibili a magistrati ordinari e GOT, e di conseguenza la competenza professionale richiesta, è sostanzialmente la





TRIBUNALE DI VICENZA

medesima: non sussistono dunque ragioni oggettive che giustifichino una diversità di trattamento tra lavoratori comparabili. È pur vero che alcune materie non possono essere trattate dai magistrati onorari, si pensi per tutte a quella concorsuale, ma è altrettanto vero che, nel caso in esame, questa limitazione non ha alcun rilievo, dal momento che l'assegnazione alla ricorrente di ruoli in supplenza di magistrati togati assenti o trasferiti e di ruoli autonomi ha comportato lo svolgimento di compiti sostanzialmente assimilabili, e comunque, in base ai principi dettati dalla giurisprudenza comunitaria, comparabili ai fini che qui interessano. Va inoltre considerato che l'esercizio della funzione giurisdizionale non può essere considerata diversamente in base al valore delle controversie trattate, dal momento che non esiste una graduatoria di rilevanza della giurisdizione fondata sul valore economico dei diritti azionati in un giudizio.

Peraltro, come ha di recente affermato la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 267\2020, i tratti peculiari che distinguono la magistratura ordinaria da quella onoraria, individuati nell'accesso per concorso, nel carattere non esclusivo dell'attività giurisdizionale e nel livello di complessità degli affari trattati, *“non incidono tuttavia sull'identità funzionale dei singoli atti che il giudice di pace compie nell'esercizio della funzione giurisdizionale”*, con riferimento alla fattispecie affrontata (il rimborso delle spese giudiziali per l'esercizio di patrocinio legale nei procedimenti che coinvolgono i giudici di pace -ma le considerazioni valgono a maggior ragione per i GOT per quanto sopra descritto-). La Corte Costituzionale mette in evidenza come comune, alla magistratura ordinaria e a quella onoraria, sia l'esigenza di garanzia di imparzialità, che *“sussiste per l'attività giurisdizionale nel suo complesso, quale funzione essenziale dell'ordinamento giuridico, con pari intensità per il giudice professionale e per il giudice onorario. Attesa l'identità della funzione del giudicare, e la sua primaria importanza nel quadro costituzionale”* (la sottolineatura è dello





TRIBUNALE DI VICENZA

scrivente). E lo stretto legame tra indipendenza e adeguatezza del trattamento economico del magistrato ordinario è sempre stato affermato dalla giurisprudenza della Corte (cfr. sent. 42\1993; sent. 409\1995; ord. 346\2008).

Le considerazioni che precedono portano quindi a individuare nel magistrato ordinario la figura di “lavoratore comparabile” per l’applicazione delle tutele stabilite dalle direttive richiamate e dalla giurisprudenza della CGUE.

3.3. Stabilita quindi l’individuazione del giudice comparabile nel magistrato “togato”, occorre verificare in concreto quale sia il trattamento economico che dev’essere riconosciuto alla ricorrente, in considerazione dell’entità dell’impegno lavorativo e delle modalità di svolgimento della sua attività, descritti e ricostruiti in precedenza.

Sul punto, si ritiene che il parametro economico sia quello riferibile alla classe stipendiale HH03, propria del “magistrato ordinario”, vale a dire del magistrato nel periodo tra la fine del tirocinio e il riconoscimento della prima qualifica di professionalità.

Va infatti considerato, a questo proposito, che l’art. 11 del D. Lgs. 160\2007 prevede per la progressione in carriera del magistrato “togato” un meccanismo di valutazione di professionalità, disciplinato in modo articolato, sulla base di parametri specifici, integrati e arricchiti dalla normazione secondaria del CSM, a cui la magistratura onoraria non è sottoposta.

Il sistema così delineato è proprio della magistratura ordinaria, è riferibile ad un rapporto di pubblico impiego, la cui costituzione con la ricorrente non è oggetto della domanda, ed è collegato alle modalità di accesso e di futuro sviluppo della carriera che si inquadra nel rapporto di lavoro pubblico che si viene ad instaurare.





TRIBUNALE DI VICENZA

Viceversa, la valutazione di professionalità del giudice onorario, ai fini della sua conferma, è legata a parametri diversi, non riconducibili al sistema articolato e complesso che è stato richiamato per la magistratura ordinaria. Si veda in particolare il confronto tra l'organica disciplina dettata dall'art. 11 D. Lgs. 160/2006 e la più schematica previsione dell'art. 9 della circolare P 793\2016 del 19-1-2016 e ancor prima dall'art. 7 della circolare P 10358 del 26-5-2003 del CSM per il sistema di valutazione dei giudici onorari, giustificato dall'assenza di una "carriera" collegata ad un rapporto di pubblico impiego ed incentrato invece su una più generale valutazione di idoneità allo svolgimento delle funzioni giurisdizionali affidate.

La stretta connessione tra sistema di valutazione di professionalità, qualifiche e rapporto di pubblico impiego dei magistrati togati impedisce pertanto un riferimento automatico al loro complessivo meccanismo stipendiale, laddove gli adeguamenti retributivi e l'attribuzione delle corrispondenti classi stipendiali sono il frutto non della sola anzianità di servizio, ma del superamento delle richiamate valutazioni periodiche di professionalità, inserite nell'ambito del rapporto di pubblico impiego, la cui costituzione non è oggetto della domanda.

Il trattamento economico che va riconosciuto è pertanto quello riferibile al magistrato idoneo a svolgere funzioni giurisdizionali, comparabile in relazione alle modalità e all'attività dell'attività svolta in concreto dalla ricorrente, senza l'estensione del sistema di progressione proprio del rapporto di pubblico impiego che caratterizza lo status lavorativo del magistrato "togato".

In questo modo, mentre non può farsi luogo ad una piena equiparazione delle condizioni economiche della ricorrente col trattamento complessivo della magistratura ordinaria, né questo è l'oggetto della domanda, si viene esclusivamente ad individuare il parametro più adeguato di determinazione





TRIBUNALE DI VICENZA

del trattamento economico spettante alla ricorrente, quale “*lavoratore*” alla luce del diritto comunitario.

Emerge dalle considerazioni fin qui svolte l’assenza di qualsiasi automatismo tra assunzione del ruolo di magistrato onorario e riconoscimento di un trattamento economico con il lavoratore comparabile, individuato nel magistrato ordinario con funzioni giurisdizionali, dal momento che il sistema di comparazione non può che fondarsi su una valutazione in concreto delle specifiche modalità con cui l’attività di magistrato onorario viene svolta.

3.4 Non può essere riconosciuto il risarcimento del danno da omessa contribuzione previdenziale, per due ordini di ragioni. Il primo è riferito al contenuto della domanda, che non è diretta alla costituzione di un rapporto di pubblico impiego, cui consegua la costituzione di una posizione previdenziale in capo al lavoratore. A questo proposito, occorre rilevare che la domanda in esame non ha natura risarcitoria, ma si connette alla diretta applicazione delle direttive UE più volte richiamate, che attengono alla parità di trattamento economico tra la ricorrente e il lavoratore comparabile.

Sotto un diverso profilo, l’eventuale danno risarcibile sarebbe comunque conseguente all’impossibilità di accesso a pensione. Si tratta di un danno che va verificato al momento del raggiungimento dell’età pensionabile e comunque collegabile a prestazioni previdenziali che il lavoratore non ha potuto usufruire a causa dell’omissione, situazioni queste non allegate nel ricorso (cfr. per questi criteri Cass. 1179\2015).

4.1. Venendo ora all’esame delle domande sub 2) formulate dalla ricorrente, aventi ad oggetto l’accertamento della nullità dei termini apposti al rapporto [REDACTED] e la relativa domanda condannatoria al risarcimento del danno, deve ritenersi illegittimo ed abusivo il reiterato ricorso a rapporti a tempo determinato a lei riferibili.





TRIBUNALE DI VICENZA

Dagli atti di causa e dalle allegazioni della ricorrente, mai contestate dal Ministero resistente, risulta che [REDACTED] scaduto il primo triennio di incarico a decorrere dal 7.05.2003, è stata confermata per ulteriori cinque anni, fino al 31.12.2011; successivamente non ha ricevuto alcun formale provvedimento di conferma o proroga dell'incarico a tempo determinato, pur continuando a svolgere la propria attività presso il Tribunale di Vicenza per oltre 14 anni (cfr. doc. da 1 a 2 ter allegati al ricorso). La persistenza di proroghe legislative da quasi tredici anni nei confronti dei giudici onorari di tribunale, che in mancanza avrebbero cessato il loro incarico, ha determinato lo svolgimento delle funzioni giurisdizionali per un lungo arco temporale, in assenza, in diversi periodi, di provvedimenti formali che integrassero la disciplina legislativa con le valutazioni di idoneità e con provvedimento formali di attuazione della disciplina legislativa (agli atti, in un arco temporale di circa 14 anni, ne risulta solo uno, nel 2006, mentre nel 2017 risulta acquisito un parere del consiglio giudiziario).

Ciò è avvenuto in dipendenza delle numerose disposizioni legislative susseguitesesi negli anni che, in attesa di un riordino della disciplina inerente la magistratura onoraria e per far fronte alle esigenze contingenti, hanno previsto numerose proroghe degli incarichi dei magistrati onorari (cfr. per esempio art. 245 comma 1 D. Lgs. 81/1998; art. 1 comma 395 l. 228/12, art. 1 comma 290 l. 147/13 e art. 1 comma 610 l. 208/15), nonostante il R.D. 12/41 prevedesse la durata triennale della carica, con possibilità di conferma non ulteriormente rinnovabile e comunque previo parere di idoneità del consiglio giudiziario.

Il reiterato ricorso a rapporti a tempo determinato nel caso di specie, per le modalità di attuazione delle leggi di proroga, deve ritenersi in contrasto con il disposto della clausola 5 dell'accordo quadro annesso alla direttiva 1999/70/CE, ove si prevede che *“per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di*





TRIBUNALE DI VICENZA

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 (...)”.

Tra gli obiettivi della normativa comunitaria, come precisato dalla Corte di Giustizia (cfr. sent. *Mascolo* 26.11.2014), vi è senza dubbio quello di “*creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato*”: gli Stati membri dell'Unione dispongono sul punto di un'ampia discrezionalità circa le scelte da adottare allo scopo di perseguire la suddetta finalità, potendo scegliere di far ricorso a una o a più misure enunciate al punto 1, lettere da a) a c), della clausola 5 dell'accordo quadro, oppure a norme giuridiche equivalenti già esistenti, e ciò tenendo conto, nel contempo, delle esigenze di settori e/o di categorie specifiche di lavoratori.

Dal momento che il diritto dell'Unione non prevede sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui vengano accertati abusi nel ricorso al contratto a termine, spetta alle autorità nazionali adottare misure proporzionate, energiche e dissuasive, 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 misura che presenti garanzie effettive al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (cfr. sent. *Mascolo*, punto 79)

Tra le misure contemplate dalla clausola 5 dell'accordo quadro, che gli Stati Membri possono adottare per prevenire gli abusi, vi è il ricorso a contratti di





TRIBUNALE DI VICENZA

lavoro a tempo determinato basato su ragioni obiettive; la Corte ha precisato come la nozione di “*ragioni obiettive*” deve essere intesa con riferimento a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e che possono risultare dalla particolare natura delle funzioni 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 (che non può essere identificata, precisa la Corte, nelle mere esigenze di bilancio, cfr. sent. *Mascolo*, punto 110).

Per contro, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non soddisferebbe i requisiti richiesti dalla norma comunitaria. Infatti, una disposizione di tal genere, di natura puramente formale, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un’esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l’obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine (cfr. sent. *Mascolo*, punto 88 e *Kıcıık*, punti 28 e 29). Una siffatta disposizione comporta quindi un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l’effetto utile dell’accordo quadro.

Non giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell’accordo quadro deve ritenersi altresì 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, bensì permanente e durevole. Un utilizzo siffatto dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato, infatti, è direttamente in contrasto con la premessa sulla quale si fonda tale accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato





TRIBUNALE DI VICENZA

costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività (sent. *Küçük*, punti 36 e 37).

4.2. Ebbene, venendo al caso di specie, la normativa interna avente ad oggetto la proroga degli incarichi dei magistrati onorari non pare prevedere alcuna delle misure contemplate dalla citata clausola 5, volte ad evitare la reiterazione abusiva dei contratti a termine: in particolare, non pare potersi ritenere sussistente alcuna “*ragione obiettiva*” volta a giustificare il ricorso reiterato a rapporti di lavoro a tempo determinato con riferimento ai magistrati onorari, dal momento che la normativa nazionale citata ha consentito il rinnovo di rapporti di lavoro a tempo determinato ad essi riferibili per la precipua ragione di far fronte alle carenze di organico in attesa di una riforma della disciplina inerente la magistratura onoraria; il ripetuto ricorso ad incarichi a tempo determinato è volto a soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole.

Anche a voler prescindere da tale considerazione, ad ogni modo, nel caso sottoposto all'analisi di questo Giudice si assiste all'assenza di qualsiasi provvedimento attuativo delle citate proroghe legislative: con riferimento all'incarico della ██████████ infatti, risulta dagli atti di causa e dalle allegazioni delle ricorrente, non contestate da parte resistente, che vi sia stato un unico provvedimento di conferma dell'incarico, una volta scaduto il primo triennio di incarico, previa valutazione di idoneità del consiglio giudiziario. In tale sede, la ricorrente veniva confermata per ulteriori cinque anni, fino al 31.12.2011; successivamente non riceveva alcun formale provvedimento di conferma o proroga dell'incarico a tempo determinato, pur continuando a svolgere la propria attività presso il Tribunale di Vicenza





TRIBUNALE DI VICENZA

per oltre 14 anni. Vanno richiamati in particolare i documenti 1, 2 e 2 bis allegati al ricorso, da cui emerge un primo provvedimento di proroga dell'incarico fino al 31-12-2011 e una successiva procedura di conferma instaurata nel mese di giugno 2017, che non risulta definita.

A questo proposito, va considerato che la clausola 5 in esame non ha efficacia diretta, dal momento che non presenta il carattere dell'incondizionatezza, e consente agli Stati membri un notevole margine di discrezionalità nella sua applicazione, come confermato dalla giurisprudenza della CGUE (cfr. sent. *Mascolo*, cit., punti 75 e 76), con il conseguente riconoscimento del danno risarcibile conseguente all'inattuazione della direttiva.

In questa prospettiva, per le ragioni che sono state evidenziate, nella fattispecie in esame non viene in rilievo né l'applicazione diretta della clausola 5, né un profilo di incostituzionalità delle norme di legge che nel corso degli anni hanno prorogato la durata nel tempo degli incarichi, quanto l'attuazione del complessivo quadro normativo, negli aspetti in fatto che sono stati presi in considerazione, caratterizzati dalle modalità che sono state poco sopra messe in evidenza. In sostanza, la prosecuzione per oltre 14 anni del rapporto con la ricorrente è avvenuto al di fuori dello stesso quadro normativo più volte richiamato, nel cui ambito la mera proroga temporale dell'incarico avrebbe dovuto svolgersi in un quadro caratterizzato dall'esame dei profili di idoneità professionale e di effettive esigenze dell'ufficio di assegnazione. Un'interpretazione costituzionalmente orientata delle norme legislative in materia di proroga degli incarichi non può infatti prescindere da questi ambiti di valutazione, pure previsti dalle norme vigenti, che, nel caso in esame, in base ai documenti prodotti, sono stati trascurati.

La violazione della citata normativa europea comporta l'imposizione di una sanzione dotata di efficacia, non solo ristoratrice o ripristinatoria, ma anche





TRIBUNALE DI VICENZA

dissuasiva (Corte Giust., 12.12.2013, *Papalia*, e da ultimo la citata sentenza Mascolo), con conseguente diritto per la ricorrente al 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 individuato nel punto 3.3. Ci si riferisce a questo parametro di liquidazione del danno per evidenti ragioni di analogia, dal momento che quella dettata dall'art. 32 l. 183\2010 è la specifica disciplina sanzionatoria prevista dall'ordinamento interno nei casi di violazione delle norme in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Considerata la lunga durata del rapporto di lavoro riferibile alla ricorrente, protrattosi per oltre 14 anni, come risulta dagli atti di causa, a fronte del termine triennale previsto dalla legge (seppur con possibile conferma non rinnovabile dell'incarico), si ritiene equo quantificare il suddetto risarcimento del danno nella misura di 7 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, così come riconosciuta al punto 3.3, che precede, maggiorata degli interessi legali dalla data di maturazione del titolo al saldo

5. Quanto al regime delle spese processuali, la novità della questione, l'esistenza di difformi interpretazioni da parte della giurisprudenza nazionale e comunitaria, costituiscono giusto motivo per la loro integrale compensazione.

P.Q.M.

Definitivamente decidendo, ogni diversa istanza disattesa,

A) Dichiara il diritto della ricorrente di percepire un trattamento economico corrispondente a quello previsto dall'art. 2 l. 111\2007 e successive modificazioni per il ruolo di "magistrato ordinario" con funzioni giurisdizionali (classe stipendiale HH03) per il periodo dal 7-5-2003 alla data della domanda (26-7-2017);





TRIBUNALE DI VICENZA

B) Condanna il Ministero della Giustizia, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento delle somme di cui al capo precedente per il periodo dal 7-5-2003 al 26-7-2017, detratto quanto già corrisposto alla ricorrente nel periodo considerato per le funzioni esercitate, oltre agli interessi di legge sulle differenze maturate;

C) Condanna il Ministero resistente, in persona del Ministro pro tempore, al risarcimento del danno in favore della ricorrente, per l'illegittima reiterazione dei rapporti a tempo determinato, determinato in 7 mensilità del trattamento economico determinato sulla base dei parametri di cui al capo A), oltre agli interessi di legge dalla data della domanda al saldo;

D) Compensa tra le parti le spese di lite.

E) Fissa in 30 giorni il termine per il deposito della motivazione.

Vicenza, 16.12.2020.

Il giudice del lavoro
(dr. Gaetano Campo)

