UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI "M. FANNO"

DIPARTIMENTO DI AFFERENZA RELATORE:
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"IL GIUDICE DI PACE È UN LAVORATORE?"

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA BARBARA DE MOZZI

LAUREANDA: ANNA LAZZAROTTO

MATRICOLA N. 2019581

ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023

Dichiaro di aver preso visione del "Regolamento antiplagio" approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione 'Riferimenti bibliografici'.

I hereby declare that I have read and understood the "Anti-plagiarism rules and regulations" approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section 'References'.

Firma (signature) ...Anna Dazzarotto...

INDICE

INTRODUZIONE *5*

CAPITOLO PRIMO: IL GIUDICE DI PACE *7*

1.1 PRINCIPALI CARATTERISTICHE **7**

1.2 RIFORMA CARTABIA **10**

CAPITOLO SECONDO: L'ANALISI DEL CONTESTO NORMATIVO *13*

2.1 IL GIUDICE DI PACE NEL DIRITTO ITALIANO **13**

2.1.1 ARTICOLO 106 COSTITUZIONE ITALIANA **13**

2.1.2 LEGGE 21/11/1991, N.374 ..... **14**

2.2 CONTESTO NORMATIVO EUROPEO **15**

2.2.1 ANALISI DELLE DIRETTIVE **15**

2.2.2 CAUSA DERMOD PATRICK O'BRIEN **17**

2.3 IL RILIEVO DELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA **19**

CAPITOLO TERZO: IL GIUDICE DI PACE È UN LAVORATORE? *21*

3.1 ANALISI SENTENZA UX, C-658/18 ..... **21**

3.2 ANALISI SENTENZA PG, C-236/20 ..... **24**

CONCLUSIONI *27*

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI *29*

FONTI LEGISLATIVE ITALIANE *29*

FONTI LEGISLATIVE EUROPEE *30*

GIURISPRUDENZA *30*

INTRODUZIONE

Il presente elaborato riguarda l'analisi della figura del Giudice di Pace. Si approfondiranno i temi più discussi in materia di assistenza e previdenza, indennità, principio di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato o part-time, in relazione a tale figura.
L'attività dei giudici onorari non viene considerata dalla giurisprudenza come un rapporto di lavoro.
Tale tema sarà affrontato in maniera dettagliata, alla luce delle sentenze C-653/18, UX, e C-236/20, PG, della Corte di Giustizia, e si prenderà posizione sul tema della qualificazione, o no, del Giudice di Pace come "lavoratore".
L'analisi verrà condotta confrontando il contesto normativo italiano con quello europeo, e approfondendo alcuni articoli della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

CAPITOLO PRIMO: IL GIUDICE DI PACE

1.1 PRINCIPALI CARATTERISTICHE

La Magistratura italiana è l'organo con potere giudiziario, a cui spettano "le norme dell'ordinamento giudiziario, le assunzioni, le assegnazioni ed i trasferimenti, le promozioni e i provvedimenti disciplinari nei confronti dei magistrati."[1]
"La funzione giurisdizionale è esercitata da magistrati ordinari istituiti e regolati dalle norme sull'ordinamento giudiziario.
Non possono essere istituiti giudici straordinari o giudici speciali. Possono soltanto istituirsi presso gli organi giudiziari ordinari sezioni specializzate per determinate materie, anche con la partecipazione di cittadini idonei estranei alla magistratura.
La legge regola i casi e le forme della partecipazione diretta del popolo all'amministrazione della giustizia."[2]
L'articolo citato pone il significato di quello che è un magistrato, ovvero figure che devono svolgere determinate funzioni previste dalla legge e con specifiche competenze previste dal sistema organizzativo.
Il secondo comma spiega che ad eccezione di determinati casi, come, il Consiglio di Stato, la Corte dei conti e i Tribunali militari, non possono esistere dei giudici speciali o giudici straordinari per situazioni predeterminate.[3]
Come afferma l'articolo i "magistrati onorari" non sono "magistrati ordinari" e di conseguenza non sono elettori dei membri togati del Consiglio superiore della magistratura, e non sono eleggibili al Consiglio.
Il Magistrato, si divide in:

- "Togato": colui che esercita la funzione giurisdizionale a tempo indeterminato, nominato tramite concorso pubblico, regolato dalle norme sull'ordinamento giudiziario e con remunerazione continuata;
- "Onorario" che vediamo di seguito.

Il Giudice di Pace è un componente della Magistratura "onoraria", un professionista che si occupa delle cause civili e penali di primo grado ovvero tutte quelle cause che possono essere svolte in via stragiudiziale, con sede nei Tribunali delle varie regioni italiane.

[1] Articolo 105 Costituzione Italiana, in vigore dal 1° gennaio 1948.
[2] Articolo 102 Costituzione Italiana, in vigore dal 1° gennaio 1948.
[3] Articolo 104 Costituzione Italiana, in vigore dal 1° gennaio 1948.

La sua carica è di quattro anni, prorogabile di altri quattro presentando sei mesi prima domanda di conferma diretta al Consiglio Superiore della Magistrature e al Presidente della Corte di Appello.
Può diventare Giudice di Pace ogni cittadino italiano, di età non inferiore a 30 e non superiore a 70 anni.
Con la legge 374/91, c.d. legge Orlando, è stata disciplinata la figura del Giudice di Pace. La legge è stata abrogata in seguito dal d. lgs. 13 luglio 2017, n.116.
L'art. 5, legge 374/91, ne stabiliva i *requisiti*, tra cui ricordiamo:

- avere l'esercizio dei diritti civili e politici;
- non avere condanne per delitti non colposi o a pena detentiva per contravvenzione;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione o di sicurezza;
- avere superato l'esame di abilitazione all'esercizio della professione forense.

L'articolo 11, ne stabiliva l'*indennità*: era previsto un corrispettivo per ciascuna udienza civile o penale di L. 70.000, e un altro corrispettivo di L. 110.000 per ogni altro processo assegnato e definito o cancellato di ruolo. Un'indennità fissa di L. 500.000 per ciascun mese di effettivo servizio a titolo di rimborso spese per l'attività di formazione e aggiornamento.
Le indennità previste all'interno di questo articolo erano cumulabili con i trattamenti pensionistici e di quiescenza, ma non potevano superare l'ammontare di euro 72.000 lordi annui. [4]
Queste indennità a "cottimo" vengono abrogate in seguito, dal d.lgs. n. 116.
Si è cercato, quindi, di dare una svolta nell'approccio alla disciplina della figura del Giudice di Pace con il d. lgs. n.116, e di seguito ne vediamo alcune caratteristiche.
L'art. 5 del d. lgs. 13 luglio 2017 n.116, stabilisce determinate *incompatibilità.*
Ovvero non possono svolgere le funzioni di magistrato onorario:

- I membri del Parlamento nazionale ed europeo, i membri del Governo e quelli delle giunte territoriali, nonché i deputati e i consiglieri regionali, provinciali e comunali;
- Gli ecclesiastici e i ministri di qualunque confessione religiosa;
- Coloro che ricoprono o hanno ricoperto nei tre anni precedenti alla domanda, incarichi direttivi o esecutivi nei partiti e nei movimenti politici o nelle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- Coloro che ricoprono la carica di difensore civico;
- Coloro che svolgono abitualmente attività professionale per conto di imprese di assicurazione o bancarie, ovvero per istituti o società di intermediazione finanziaria,

[4] Legge 21 novembre 1991, n.374 Istituzione del giudice di pace.

oppure hanno il coniuge, i conviventi, i parenti che svolgono abitualmente tale attività nel circondario in cui il Giudice di Pace esercita le funzioni giudiziarie.[5]

Per quest'ultimo punto bisogna fare una precisazione, il magistrato onorario può svolgere altre funzioni durante il suo incarico, purché siano "prestazioni che costituiscono l'esercizio di funzioni spontaneamente assunte per sentimento di dovere civico e di dignità sociale, e non identificabile con attività professionale".[6]

L'art. 23 d. lgs. n.116, stabilisce che l'indennità spettante ai magistrati onorari si compone di una parte fissa e di una parte variabile. Per i magistrati onorari è prevista un'indennità annuale lorda, con cadenza trimestrale, pari ad euro 16.140,00, comprensiva di oneri previdenziali e assicurativi. Per il Giudice di Pace tale retribuzione è "corrisposta nella misura dell'ottanta per cento"[7].

Tali somme non sono cumulabili con i redditi di pensione, con i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo.

Quello del compenso spettante al Giudice di Pace è un tema che ha suscitato parecchi dibattiti.

L'Agenzia delle Entrate ha poi affermato che, per coloro che sono entrati in servizio successivamente al 15 agosto 2017, il compenso percepito costituisce reddito di lavoro autonomo, mentre per coloro che sono entrati in servizio prima del 15 agosto 2017 il compenso è assimilato a quello di lavoro dipendente fino al 15 agosto 2021.

Perciò al Giudice di Pace, in servizio a partire dal 15 agosto 2017 al momento del pagamento del compenso, deve essere applicata la ritenuta di acconto IRPEF.

Il Giudice di Pace ha diritto alle ferie annue dal 1° al 31° agosto di ogni anno con sospensione dell'attività, e l'indennità è prevista anche durante il periodo feriale[8].

L'art. 25 tratta della tutela della gravidanza, malattia e infortunio.

La malattia e la gravidanza non comporta l'esonero dall'incarico, la cui attività rimane sospesa, senza però la ricezione dell'indennità prevista all'articolo sopra citato.

Per la tutela previdenziale e assistenziale i Giudici di Pace sono iscritti alla Gestione Separata, un fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori assicurati, nota come la c.d. "Riforma Dini".

Tali disposizioni "non sono applicabili a coloro che sono iscritti agli albi forensi che svolgono la funzione di Giudice di Pace"[9].

---

[5] Articolo 5 d. lgs. 13 luglio 2017, n.116 Gazzetta Ufficiale.
[6] Sentenza n.70/1971, punto 2.
[7] Articolo 23 d. lgs. 13 luglio 2017, n. 116 Gazzetta Ufficiale.
[8] Articolo 24 d. lgs. 13 luglio 2017, n. 116 Gazzetta Ufficiale.
[9] Articolo 25, comma 4, d.lgs. 13 lugli 2017, n. 116 Gazzetta Ufficiale.

L'assicurazione dei Giudici è regolata, a seconda del rischio dell'attività svolta, e il calcolo del premio assicurativo si basa su un imponibile mensile stabilito per la retribuzione di ragguaglio, pari al minimo di legge, e tale importo non è frazionabile.[10]

1.2 RIFORMA CARTABIA

L'Italia è da tempo al centro delle polemiche per la durata dei processi.
La durata media del processo civile nei paesi membri del Consiglio d'Europa è di due anni; invece, in Italia per arrivare alla sentenza definitiva ci vogliono all'incirca otto anni.
Il processo penale in Italia, rispetto a quello civile ed amministrativo è molto più veloce, perché per arrivare alla conclusione, attraverso tutti e tre i gradi di giudizio, ci vogliono circa tre anni e qualche mese.
Invece, per i paesi membri del Consiglio d'Europa la media nei processi penali è di circa un anno.
Quindi su tutti e due i fronti, la giustizia italiana funziona a rilento rispetto agli altri Stati membri dell'Unione Europea.
Una nuova riforma è entrata in vigore il 30 dicembre 2022, la c.d. Riforma Cartabia, che prende il nome da Marta Cartabia, Ministro della Giustizia nel Governo Draghi.
Il d. lgs. 10 ottobre 2022, n. 149, mira a velocizzare le tempistiche del processo civile e penale, prevedendo anche un aumento della digitalizzazione dei processi.
In tale decreto vengono inserite delle novità riguardanti, per esempio, il procedimento di opposizione a decreto ingiuntivo, mediazione demandata dal giudice e mediazione in modalità telematica.
Il nucleo di questa Riforma è l'efficienza del processo e della giustizia, per raggiungere determinati obbiettivi inseriti dal P.N.R.R.
La riforma mira ad aumentare la produttività degli uffici, semplificando le procedure e ampliando la competenza del Giudice di Pace.
La digitalizzazione del sistema giudiziario è una caratteristica della nuova Riforma, che punta alla creazione del fascicolo telematico obbligatorio e alla creazione di una banca dati pienamente accessibile e consultabile.
Si è molto discusso sulle criticità della Riforma Cartabia.
L'articolo 7 c.p.c. post-Riforma aumenta la soglia di valore della competenza del Giudice di Pace, portandola fino ad euro 10.000,00, per le cause relative a beni mobili e ad euro

[10] Articolo 25, comma 5, d. lgs. 13 luglio '17, n.116 Gazzetta Ufficiale.

25.000,00, per le cause di risarcimento del danno prodotto dalla circolazione dei veicoli e di natanti.
Ma il problema principale consiste nel fatto che nelle cause incardinate innanzi all'ufficio del Giudice di Pace non è previsto l'impiego del Processo Civile Telematico (PCT), oltre alla carenza di personale; perciò, bisognerebbe aspettare la piena attuazione del PCT presso tutti gli uffici del Giudice di Pace e anche l'implementazione dell'organico di giudici e cancellieri.
L'articolo 121 afferma che "gli atti del processo, per i quali la legge non richiede forme determinate, possono essere compiuti nella forma più idonea al raggiungimento del loro scopo. Tutti gli atti del processo sono redatti in modo chiaro e sintetico."[11]
Quest'ultima frase ha suscitato parecchie critiche perché, non può essere considerato inammissibile l'atto per la mancanza del principio di sinteticità.
L'articolo 127 tratta il tema dell'udienza tramite collegamenti audiovisivi, ovvero che: "Il giudice può disporre, nei casi e secondo le disposizioni di cui agli articoli 127-bis/ter, che l'udienza si svolga mediante collegamenti audiovisivi a distanza o sia sostituita dal deposito di note scritte. Lo svolgimento dell'udienza anche pubblica, mediante collegamenti audiovisivi a distanza può essere disposta dal giudice quando non è richiesta la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal pubblico ministero e dagli ausiliari del giudice".[12]
Qui la criticità risiede nel fatto che non tutti i Tribunali sono muniti degli strumenti necessari; quindi, non basta che il Giudice stabilisca che il processo possa essere svolto telematicamente solamente tramite il confronto con le disposizioni degli articoli, ma anche tenendo con delle situazioni in cui vertono i Tribunali. Bisognerebbe quindi, cercare di adeguare i Tribunali, creando sale di udienza attrezzate per il collegamento da remoto.
È stato posto un limite alla durata delle indagini preliminari che equivale a:
sei mesi per le contravvenzioni, un anno per i delitti e un anno e sei mesi per i delitti più gravi, nella Riforma è previsto la proroga di tali limiti per massimo una volta e per una durata non superiore a sei mesi.
Per evitare che i processi arrivino a raggiungere otto anni la Riforma prevede la decadenza della prescrizione dopo la sentenza di primo grado, così da arrivare alla sentenza definitiva al massimo in due anni per i processi d'appello e un anno per i processi di Cassazione.
Se vengono superati questi tempi si cade nell'improcedibilità, ovvero l'imputato non potrà più essere condannato.

[11] Articolo 121, decreto legislative 10 ottobre 2022, n. 149.
[12] Articolo 127, decreto legislative 10 ottobre 2022, n. 149

CAPITOLO SECONDO: L'ANALISI DEL CONTESTO NORMATIVO

2.1 IL GIUDICE DI PACE NEL DIRITTO ITALIANO

2.1.1 ARTICOLO 106 COSTITUZIONE ITALIANA

Come già argomentato nel capitolo precedente, il Giudice di Pace è un Magistrato onorario.
L'articolo 106 della Costituzione recita testualmente:
"Le nomine dei magistrati hanno luogo per concorso.
La legge sull'ordinamento giudiziario può ammettere la nomina, anche elettiva, di magistrati onorari per tutte le funzioni attribuite a giudici singoli.
Su designazione del Consiglio Superiore della Magistratura possono essere chiamati all'ufficio consiglieri di cassazione, per meriti insigni, professori ordinari di università in materie giuridiche e avvocati che abbiano quindici anni d'esercizio, e siano iscritti negli albi speciali per le giurisdizioni superiori".[13]
Il suddetto articolo prevede che per essere nominato magistrato bisogna superare le prove di un concorso, ma nel secondo comma vi è un'eccezione, cioè per le cariche di "giustizia minore" basta partecipare ad una selezione molto limitata, che non prevede il sostenimento di una prova scritta o orale.
Fin dall'inizio si è sempre sollevato un dubbio se il rapporto dei giudici onorari, dal punto di vista dei diritti retributivi, previdenziali e assistenziali fosse riconosciuto dalla giurisprudenza come un vero e proprio rapporto di lavoro.
La giurisprudenza si è sempre orientata sul disconoscimento del rapporto di lavoro per i giudici onorari, perché detto rapporto è relativo a soggetti che durante il loro "servizio" temporaneo ed occasionale, svolgono o comunque possono svolgere un'altra attività o professione.
Tuttavia, i "magistrati onorari" per effetto di una successiva stratificazione normativa che ne ha consentito, in particolare, il mantenimento in servizio per effetto di successive proroghe del mandato originariamente ricevuto, hanno finito per svolgere l'attività in maniera continua e prolungata.
Vedremo in seguito come quest'argomento è stato un caposaldo della sentenza C-658/18, UX del 16 luglio 2020, e C-236/20, PG del 7 aprile 2022, secondo le quali i Giudici di Pace non

[13] Articolo 106 Costituzione Italiana, in vigore dal 1° gennaio 1948.

sono dei "magistrati ordinari" a pieno titolo, ma sono comunque dei lavoratori nel rispetto delle norme del diritto europeo.

2.1.2 LEGGE 21/11/1991, N.374

Con la legge n. 374 viene istituita la figura del Giudice di Pace.
La legge n. 374/91 tratta diversi temi, l'istituzione del Giudice di Pace, il ruolo organico degli uffici, la nomina nell'ufficio, i requisiti per la nomina, la durata dell'ufficio, l'incompatibilità, i doveri e i controlli disciplinari, l'indennità spettante al Giudice di Pace e la copertura finanziaria.
Articolo 1 recita: "È istituito il giudice di pace, il quale esercita la giurisdizione in materia civile penale e la funzione conciliativa in materia civile secondo le norme della presente legge. L'ufficio del giudice di pace è ricoperto da un magistrato onorario appartenente all'ordine giudiziario".[14]
Ai sensi dell'articolo 4: "I magistrati onorari chiamati a ricoprire l'ufficio del giudice di pace sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del consiglio superiore della magistratura su proposta formulata dal consiglio giudiziario territorialmente competente, integrato da cinque rappresentanti designati di intesa tra loro, dai consigli dell'ordine degli avvocati e procuratori del distretto di corte d'appello".[15]
In questo articolo si disciplina la nomina dei magistrati onorari, che, come è indicato all'interno dell'art. 106 Cost, comma 2, sono designati, senza la necessità di sostenere un concorso pubblico.
Inoltre, ai sensi dell'articolo 10: "il magistrato onorario che esercita le funzioni di Giudice di Pace è tenuto all'osservanza dei doveri previsti per i magistrati ordinari. (…)
Si applicano le disposizioni in tema di responsabilità disciplinare di magistrati ordinari, in quanto compatibili".
Articolo 11: "l'ufficio del Giudice di Pace è onorario.
Ai magistrati onorari che esercitano le funzioni di Giudice di Pace è corrisposta una indennità di Lire 70.000 (circa euro 35) per ogni udienza civile o penale, e per l'attività di apposizione dei sigilli, nonché di Lire 110.000 (circa euro 55) per ogni altro processo assegnato. (…)"[16]

[14] Articolo 1, legge 21 novembre 1991, n.374.
[15] Articolo 4, legge 21 novembre 1991, n.374.
[16] Articolo 11, legge 21 novembre 1991, n.374.

Articolo 46: "le cause e le attività conciliative in sede non contenziosa il cui valore non eccede la somma di euro 1.033,00 e gli atti e provvedimenti ad esse relative sono soggetti soltanto al pagamento del contributo unificato. (…)"
Quest'articolo è stato modificato dall'articolo 1, comma 308, della legge dicembre 2004, n. 311.
La nuova legge prevede che l'esenzione per valore venga applicato dai giudici ordinari, sia nel giudizio di primo grado, sia nei successivi gradi di giudizio.
"Tale esenzione non viene applicata per le disposizioni negoziali contenute in atti scritti o contratti verbali non registrati"[17].

2.2 CONTESTO NORMATIVO EUROPEO

A livello europeo si pone l'attenzione sugli articoli 19 del Trattato sull'Unione Europea, e articolo 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, per quanto riguarda le caratteristiche della Magistratura.
La Corte di giustizia dell'Unione europea si pronuncia conformemente ai trattati, in particolare, in via pregiudiziale, sull'interpretazione del diritto dell'Unione o sulla validità degli atti adottati dalle istituzioni.
In riferimento a quest'ultimo articolo la Corte ha affermato che "il Giudice di Pace (in Italia) rientra nella nozione di "giurisdizione di uno degli Stati membri" e pertanto deve essere considerato come un lavoratore, qualora svolga una prestazione reale ed effettiva, non marginale ed accessoria".[18]

2.2.1 ANALISI DELLE DIRETTIVE

A livello Europeo sono state emanate diverse Direttive volte a disciplinare il contratto di lavoro, a tempo parziale, a tempo determinato e disciplinare taluni profili dell'orario di lavoro.
Tali direttive assumono rilievo ai fini di determinare se, alla luce del diritto euro-unitario, il Giudice di Pace deve essere o no considerato un lavoratore (in specie, a termine, o a tempo parziale).

[17] Circolare n. 30/E, AdE Roma, 29 luglio 2022.
[18] A. Zilli, La magistratura onoraria tra uso, abuso e sanatorie: nihil sub sole novum, in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagina 87.

Di seguito si elencano le caratteristiche di queste Direttive:

Direttiva 1997/81/CE: del 15 dicembre 1997, "relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dell'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

L'obiettivo principale di tale direttiva "contrattata" è quello di eliminare le forme di discriminazione per i lavoratori a tempo parziale.

Per quanto qui di interesse, le principali clausole della Direttiva 1997/81/CE disciplinano:

- l'*oggetto.* Obiettivo della Direttiva è quello di eliminare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e promuovere lo sviluppo del lavoro a tempo parziale;
- il *campo di applicazione*. La Direttiva, si applica nei confronti dei soggetti che hanno un rapporto o contratto di lavoro all'interno di ogni Stato membro dell'UE, considerando le normative nazionali vigenti;
- le *definizioni,* del "lavoratore a tempo parziale" cioè quei lavoratori che hanno un orario di lavoro normale calcolato su base settimanale o con riferimento ad un periodo inferiore rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile; e del "lavoratore a tempo pieno comparabile", che si ferisce ai soggetti che lavorano nello stesso stabilimento, con lo stesso contratto o qualifica, tenendo conto per esempio dell'anzianità e delle competenze, ma a tempo pieno.
- il *principio di non-discriminazione*, si basa sull'applicazione, dove è possibile, del principio di "pro rata temporis".

Direttiva 1999/70/CE: del 28 giugno 1999, "relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dalla CEEP".

Di seguito i principali contenuti di tale Direttiva:

- l'*obiettivo* è quello di affermare il principio di non discriminazione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato ed evitare un abuso di rinnovi dei contratti a tempo determinato;
- il *campo di applicazione*, come indicato anche nelle direttive precedenti, la Direttiva si applica all'interno di ogni Stato membro. In questa direttiva viene aggiunto che i soggetti possono decidere di non applicare l'accordo per "i rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato" e "contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contratti pubblici";
- le *definizioni*, il "lavoratore a tempo determinato" è il soggetto titolare di un contratto di lavoro, il cui termine è stabilito con il raggiungimento di una data prefissata, il

raggiungimento di un obiettivo, il verificarsi di un evento e il completamento di un compito specifico. Anche in questa direttiva viene analizzata la figura del "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" cioè colui che lavora nello stesso stabilimento o che ha le stesse qualifiche, ma a tempo indeterminato;

- il *principio di non discriminazione*, in base al quale non può essere trattato in maniera diversa un lavoratore con contratto a tempo determinato rispetto ad un contratto a tempo indeterminato. È previsto il principio del "pro rata temporis". Per specifiche situazioni i criteri di anzianità dovranno essere gli stessi tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato;
- le *misure di prevenzione degli abusi,* per evitare eccessivi rinnovi di contratti di lavoro a tempo determinato, sono state introdotte delle misure, le quali richiedono che gli Stati membri introducano o un numero massimo di rinnovi o la durata massima che possono raggiungere i contratti comprensivi dei successivi rinnovi o ragioni oggettive, a fondamento del rinnovo.

Direttiva 2003/88/CE: del 4 novembre 2003, relativa agli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, è suddivisa in sei Capi, contenente 29 articoli.
Questa direttiva detta una definizione di "orario di lavoro", inteso come periodo di lavoro in cui il dipendente è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle proprie attività o funzioni; il "periodo di riposo", è il periodo non compreso nell'orario di lavoro.
Per quanto qui di interesse, tale Direttiva afferma che ogni lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane all'anno, e tale periodo non può essere sostituito da un'indennità, a meno che non si sia verificato la fine del rapporto di lavoro.

Queste Direttive verranno utilizzate, nel paragrafo successivo per l'analisi della sentenza C-393/10 e nel capitolo successivo per l'analisi di due sentenze fondamentali per la qualificazione, o no, del Giudice di Pace quale "Lavoratore" ai fini del diritto euro-unitario.

2.2.2 CAUSA DERMOD PATRICK O'BRIEN

Con rifermento alle direttive 1997/81/CE e 1998/23/CE si analizza la causa C-393/10, svolta dalla Corte Suprema del Regno Unito.
Le parti coinvolte sono un ex Giudice penale e il Ministero della Giustizia, Dipartimento per gli Affari Costituzionali.

La causa è concentrata sulla negazione, da parte del Ministero, del pagamento della pensione di vecchiaia al Giudice di pace, calcolata sulla base del principio di "pro rata temporis", (ai sensi della clausola quattro Direttiva 1997/81/CE).
Tale somma, che il Giudice O'Brien chiede, è calcolata sulla base della pensione di vecchiaia corrisposta ad un Giudice ordinario con un contratto di lavoro a tempo pieno, una volta raggiunta l'età pensionistica.
A livello europeo per l'analisi della sentenza, è stata applicata la Direttiva 1998/23, che è l'estensione al Regno Unito della Direttiva 1997/81.
A livello nazionale invece, viene applicata la Direttiva 1997/81 e "l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale".
L'analisi svolta dalla Corte di Giustizia mostra come i Giudici siano considerati dei lavoratori che svolgono un'attività ufficiale, ma non regolata contrattualmente.
Nel Regno Unito i Giudici vengono pagati diversamente e a seconda della categoria a cui appartengono; possono essere "recorders", se svolgono la professione nei Tribunali penali, come il soggetto della sentenza o soggetti "stipendiati".
La retribuzione dei "recorders" è giornaliera e corrisponde ad 1/20° dello stipendio di un giudice a tempo pieno.
Inoltre, tali soggetti non hanno diritto alla pensione di vecchiaia.
Il Giudice, soggetto principale della sentenza, si è iscritto all'Albo nel 1962, e ha svolta la professione dal 1978 fino al 2005, avendo raggiunto in tale data l'età pensionistica.
La Suprema Corte del Regno Unito ha sospeso il procedimento, e ha sottoposto alla Corte di Giustizia una questione pregiudiziale, in ordine alla qualificazione del Giudice O'Brien come "lavoratore" a tempo parziale, o no, ai sensi della Direttiva.
La Corte dichiara che:

- Le direttive 1997/81 e 1998/23 dell'UE, sono applicate dagli Stati membri nel loro ordinamento interno, e spetta a quest'ultimi dare un'interpretazione circa la nozione di "lavoratore a tempo parziale". Tale interpretazione non deve recare danno al soggetto e l'esclusione da tale beneficio (cioè dalla qualificazione come lavoratore) può derivare solo se il rapporto di lavoro tra i Giudici e il Ministero della Giustizia, sia di natura diversa rispetto a un rapporto che, ai sensi del diritto nazionale, è qualificato come "di lavoro" [19].

[19] Conclusione sentenza C-393/10, dell'avv. Gen. Kokott.

- L'accordo quadro europeo (i.e. la direttiva) deve essere interpretato tenendo conto che per il raggiungimento della pensione di vecchiaia, ci sia una distinzione tra i Giudici a tempo pieno e a tempo parziale [20].

2.3 IL RILIEVO DELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

La nozione di Magistratura onoraria a livello europeo deve basarsi sul rispetto di particolari principi e diritti. Tra i principi ne fanno parte alcuni articoli, di seguito elencati, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.
Articolo 20 "Tutte le persone sono uguali davanti alla legge"[21].
Articolo 21 "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale. (….)Nell'ambito dell'applicazione del Trattato che istituisce la Comunità europea (…) è vietata qualsiasi forma di discriminazione. (…)[22]"
Nella lettura di questi due articoli non si può non notare la somiglianza con l'articolo 3 della Costituzione.
Articolo 31 "Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.
Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri settimanali e a ferie retribuite"[23].
Articolo 47 "Ogni individuo i cui diritti e le cui libertà garantite dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo. Ogni individuo ha diritto che la sua causa sia esaminata equamente, pubblicamente ed entro un termine ragionevole da un giudice indipendente imparziale, precostituito per la legge. Ogni individuo ha la facoltà di farsi consigliare, difendere e rappresentare. A coloro che non dispongono di mezzi sufficienti è concesso il patrocinio a spese dello Stato qualora ciò sia necessario per assicurare un accesso effettivo alla giustizia"[24].
Questi articoli servono come chiave di lettura per il prossimo capitolo, per verificare se la disciplina nazionale che va a regolare la magistratura onoraria confligge con i predetti principi e per determinarne la risposta definitiva circa la natura del rapporto del Giudice di Pace.

---

[20] Conclusione sentenza C-393/10, dell'avv. Gen. Kokott.
[21] Articolo 20, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.
[22] Articolo 21, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.
[23] Articolo 31, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.
[24] Articolo 47, Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

CAPITOLO TERZO: IL GIUDICE DI PACE È UN LAVORATORE?

3.1 ANALISI SENTENZA UX, C-658/18

Il 16 luglio 2020, si è arrivati ad un punto di svolta per quanto riguarda la classificazione o meno del Giudice di Pace come lavoratore.
Le parti coinvolte in questa sentenza sono il Giudice (UX) e il Governo della Repubblica Italiana.
In questa sentenza si analizzano gli aspetti riguardanti l'articolo 267 TFUE, l'articolo 31 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e l'articolo 1 e 7 della Direttiva 2003/88/CE.
Come per la sentenza analizzata nel capitolo precedente riguardante il Giudice penalista O'Brien, anche in questa, l'analisi del contesto normativo sarà svolta, considerando sia Diritto dell'Unione Europea, sia il Diritto italiano.
Nel contesto dell'Unione vediamo citate la Direttiva 1989/391/CEE, Direttiva 2003/88/CE e Direttiva 1999/70/CE.
La **Direttiva 1989/391/CEE,** introduce delle norme che hanno come obiettivo la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, stabilendo sia gli obblighi per i datori di lavoro che per i dipendenti, al fine di ridurne gli infortuni sui posti di lavoro.
Le disposizioni di tale Direttiva si concentrano su attività sia private che pubbliche.
Come le Direttive viste precedentemente, anche all'interno di quest'ultima vengono date delle definizioni della nozione di lavoratore, datore di lavoro rappresentante per i lavoratori e prevenzione sui posti di lavoro
Per questa sentenza l'articolo che viene citato è il secondo, che stabilisce i settori di attività in cui si applica la Direttiva.
In seguito, per la Direttiva 2003/88 viene fatto riferimento all'articolo 1, che si applica ai "periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e ferie annuali (…)".
L'articolo 7 spiega cosa si intende per ferie annuali, ovvero quel periodo di tempo, di almeno 4 settimane, che deve essere garantito a tutti i lavoratori con ricezione della retribuzione e che non può essere sostituito con un'indennità finanziaria.
L'art. 1 della Direttiva 1999/70 precisa che obiettivo della direttiva è il "miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato" e la prevenzione degli abusi per la proroga dei

contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato; la clausola 4, afferma il "principio di non discriminazione" dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e il principio del "pro rata temporis".
Per il contesto normativo italiano rileva anche il già richiamato art. 106 Cost.; oltre agli artt. 1, 3, 4, 10 e 11 della legge del 21 novembre 1991, n.374 e l'art. 24 del d. lgs. del 13 luglio 2017, n. 116.
Il caso in oggetto riguarda una ricorrente, diventata Giudice di Pace nel febbraio del 2001, la quale ha presentato un ricorso per decreto ingiuntivo al Giudice di Pace di Bologna, perché nell'agosto 2018, durante il periodo di pausa estiva non ha percepito l'indennità.
La ricorrente rivendica un'indennità, che corrisponde a quella spettante ad un magistrato togato con la stessa anzianità di servizio, o in subordine una somma pari a quella percepita nel mese di luglio 2018.
L'articolo 24 del d. lgs. n.116, prevede che anche ai Giudici di Pace venga riconosciuto il periodo di ferie retribuito, ma purtroppo nel procedimento principale, tale articolo non può essere applicato a causa della data di entrata in servizio della ricorrente.
Il Giudice di Pace di Bologna, afferma che tutti i Giudici di Pace dovrebbero essere considerati dei "lavoratori" ai sensi della Direttiva 2003/88, per diversi motivi:

- per il vincolo di subordinazione, che caratterizza il rapporto tra i Giudici di Pace e il Ministero di Giustizia;
- il rispetto della composizione dell'ufficio del CSM e l'organizzazione del lavoro;
- i metodi di pagamento corrisposti ai Giudici, che devono essere uguali a quelli dei dipendenti pubblici e il reddito è assimilabile a quello del lavoratore subordinato.

Non riuscendo a dare una soluzione definitiva, il Giudice del rinvio, sospende il procedimento e lo sottopone alla Corte con tre questioni pregiudiziali.
La problematica riguarda il rispetto o meno del requisito dell'indipendenza tra il Giudice del rinvio e il Giudice di Pace, poiché il primo avrebbe un interesse nella soluzione di questa controversia in quanto membro della categoria dei Giudici di Pace; perciò, il Giudice del rinvio non rispetterebbe il predetto requisito.
Inoltre, il "governo italiano e la Commissione ritengono che manchi la natura contradittoria del procedimento d'ingiunzione di pagamento che si svolge dinanzi al Giudice del rinvio"[25].

[25] Corte Giustizia UE, 16 luglio 2020, C-658/18, UX, cit. par. 38.

Viene analizzata la nozione di "indipendenza" dei Giudici, la quale porta a due aspetti essenziali:

- il primo è di ordine esterno, l'organismo deve esercitare le sue funzioni in piena autonomia, senza ricevere ordini e vincoli gerarchici, in modo da essere tutelato dalle pressioni esterne, le quali non devono influenzare le decisioni di giudizio;
- il secondo è collegato con la nozione di "imparzialità", le soluzioni per le controversie devono essere espresse unicamente al fine di applicare le norme giuridiche e non deve esserci alcun tipo di interesse esterno.

Nella sentenza medesima, il requisito di indipendenza è soddisfatto.
Nel merito della sentenza si conclude che il Giudice di Pace rientra nella nozione di "giurisdizione di uno degli Stati membri" ai sensi dell'articolo 267 FTUE.
Nel caso di specie si applica al procedimento principale la direttiva 2003/88.
In merito ai punti trattati dalla sentenza, l'articolo 7, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88 e articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, il Giudice di Pace per l'attività svolta e le indennità che percepisce, può rientrare nella nozione di "lavoratore".
In conclusione, la Corte dichiara:

- il Giudice di Pace (remittente) integra la nozione di "giurisdizione di uno degli Stati membri" e dunque è legittimato a sollevare il rinvio pregiudiziale di fronte alla Corte di Giustizia;
- il Giudice di Pace svolge delle "prestazioni reali ed effettive" che non sono marginali, e per le quali percepisce indennità con carattere remunerativo; pertanto, rientra nella nozione di "lavoratore" ai fini della Direttiva sull'orario di lavoro e rientra anche nella nozione di "lavoratore a tempo determinato".

Nel caso di specie l'analisi fatta ha evidenziato come la normativa nazionale che non prevede il periodo di ferie retribuite per un Giudice di Pace (pari a quello spettante ad un magistrato togato) contrasti con la clausola 4 della Direttiva 1999/70, se lo stesso rientra nella nozione di "lavoratore a tempo parziale"[26].

[26] Conclusione sentenza C-658/, UX Corte Giustizia UE.

3.2 ANALISI SENTENZA PG, C-236/20

Una situazione simile a quella appena analizzata è la sentenza PG, C-236/20, che vede coinvolti nel procedimento il Giudice di Pace, PG, contro il Ministero della Giustizia, il CSM e la Presidenza del Consiglio dei ministri.
Tale situazione è stata avviata poiché venne rifiutata l'esistenza di un rapporto di lavoro di pubblico impiego.
In questa sentenza, il contesto normativo europeo verte sull'interpretazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, sul lavoro a tempo determinato e la Direttiva 2003/88; invece per il contesto normativo italiano si fa riferimento all'articolo 106 della Costituzione, articoli 1, 4, 10 e 11 della legge 21 novembre 1991, n.374.
Il Giudice di Pace, PG, ha svolto la funzione come tale da luglio 2002 al maggio 2016, e avvia il procedimento chiedendo che gli venisse riconosciuto il suo "diritto allo status giuridico di dipendente pubblico, a tempo pieno o a tempo parziale, appartenente alla magistratura"[27].
Il Giudice del rinvio, secondo la normativa nazionale vigente, evidenzia che tale rapporto non ha le caratteristiche di un rapporto di lavoro di pubblico impiego. Perciò a PG non spetta alcun tipo di tutela previdenziale e assistenziale.
In merito a questa sentenza il Giudice del rinvio afferma che le prestazioni di PG sono assimilabili a quelle dei magistrati togati e dei lavoratori della pubblica amministrazione.
Il Tribunale Amministrativo Regionale per l'Emilia-Romagna ha sospeso il procedimento e lo ha sottoposto alla Corte di Giustizia.
La prima questione pregiudiziale della sentenza, si sofferma sull'analisi dell'articolo 7 della Direttiva 2003/88, la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato.
Secondo il Giudice del rinvio, tali testi ostano ad una normativa nazionale che non prevede il riposo annuale di 30 giorni retribuiti e un regime assistenziale e previdenziale per i Giudici di Pace, che dipende dal rapporto di lavoro.
Il Giudice del rinvio precisa che, "il rapporto di lavoro dei magistrati ordinari è un rapporto di pubblico impiego, diversamente da quello dei Giudici di Pace, che viene qualificato come "onorario".[28]"

[27] Corte Giustizia UE, 7 aprile 2022, C-236/20, PG, cit. par. 12.
[28] Corte Giustizia UE, 7 aprile 2022, C-236/20, PG, cit. par. 13.

Nel caso di specie, spetta al Giudice del rinvio determinare se PG rientra nella nozione di "lavoratore a tempo determinato", "lavoratore a tempo parziale" e se è applicabile il regime assistenziale e previdenziale in riferimento alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.
Al punto 47 della sentenza in questione, viene analizzata la modalità di accesso alla magistratura da parte dei magistrati togati, che prevede il concorso pubblico, requisito, questo, che non è richiesto per il Giudice di Pace.
Si tratta di una differenza di fatto che giustificherebbe la differenza di trattamento rispetto ai magistrati ordinari.
In seguito a tale punto il Giudice del rinvio specifica però, che tale differenza non può essere oggetto di discriminazione di trattamento tra i magistrati onorari e ordinari.
Per quanto riguardo il periodo di ferie annuali, "gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane"[29].
Quindi secondo tale articolo anche i Giudici di Pace hanno diritto alle ferie annuali.
L'interpretazione, dell'art. 7 della Direttiva 2003/88, la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato, deve essere fatto considerando che essi ostano ad una normativa nazionale che non preveda benefici assistenziali e previdenziali e il periodo di 30 giorni di riposo retribuito per il Giudice di Pace.
La terza questione pregiudiziale della sentenza riguarda la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.
La normativa nazionale in relazione ai Giudici di Pace prevede un massimo di tre rinnovi dell'incarico di quattro anni ciascuno, per una durata totale non superiore a sedici anni, e non prevede la sanzione per l'abuso dei rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato.
Invece, la clausola 5 della Direttiva 1999/70/CE prevede una tutela contro gli abusi dei rinnovi che tutti gli Stati membri sono tenuti ad applicare nel loro ordinamento interno.
"Affinché una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, che vieta, nel solo settore pubblico, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva destinata ad evitare e a sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato"[30].

[29] Articolo 7, paragrafo 1, Direttiva 2003/88.
[30] Corte Giustizia UE, 7 aprile 2022, C-236/20, PG, cit. par. 62.

La prevenzione e il successivo abuso dei rinnovi del contratto deve essere svolto dal Giudice del rinvio, non alla Corte di Giustizia, e dall'analisi dell'ordinamento italiano emerge che non sussiste alcuna disposizione volta a sanzionare l'abuso dei rinnovi.
In conclusione, la Corte dichiara:

- L'articolo 7 della Direttiva 2003/88, la clausola 4 della Direttiva 1997/81/CE, la clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE, " devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che non prevede, per il giudice di pace, alcun diritto a beneficiare di ferie annuali retribuite di 30 giorni né di un regime assistenziale previdenziale che dipende dal rapporto di lavoro, come quello previsto per i magistrati ordinari, se tale giudice di pace rientra 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 trova in una situazione comparabile a quello di un magistrato ordinario"[31].
- La clausola 5, punto 1, della Direttiva 1999/70, "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 16 anni, e che non prevede la possibilità di sanzionare in modo effettivo e dissuasivo rinnovo abusivo di rapporti di lavoro"[32].

[31] Conclusione della sentenza della Corte di Giustizia, del 7 aprile 2022, C-236/20, PG.
[32] Conclusione della sentenza della Corte di Giustizia, del 7 aprile 2022, C-236/20, PG.

CONCLUSIONI

Quest'elaborato si è focalizzato sull'analisi della figura del Giudici di Pace, sia nel contesto normativo nazionale che europeo, al fine di comprendere le tutele previste per tale categoria di soggetti.
Come emerso dai capitoli precedenti a livello nazionale il Giudice di Pace è tutelato dalla Costituzione e da diverse Riforme, che affrontano vari temi.
A livello europeo invece abbiamo analizzato le Direttive in materia di contratto a termine, part-time e in materia di orario di lavoro, le quali affrontano temi più ampi, in maniera approfondita.
Per comprendere il punto centrale di quest'elaborato, ovvero se il Giudice di Pace possa essere considerato un lavoratore con gli stessi diritti e tutele previste per i "magistrati togati", bisogna porre attenzione su quelle che sono le sentenze chiave analizzate nel capitolo precedente.
Come visto nella sentenza UX, per la nozione euro-unitaria di lavoratore di cui alla Direttiva 2003/88/CE, il Giudice di Pace è tutelato come i magistrati ordinari; quindi, ha diritto alle ferie annue retribuite.
Egli ha inoltre diritto ad una tutela previdenziale e assistenziale, non c'è alcun tipo di discriminazione tra "lavoratore a tempo pieno" e "lavoratore a tempo parziale" o "tempo indeterminato" e "a termine" ed una tutela per l'orario giornaliero e settimanale.
Nonostante tutte le nozioni viste, la Corte di Giustizia conclude che i diritti devono essere applicati ai magistrati onorari, nella misura in cui il Giudice onorario rientri nella nozione comunitaria di "lavoratore", cosa che "spetta al Giudice del rinvio valutare", come più volte indicato all'interno delle sentenze.
Nel momento in cui il Giudice di Pace viene considerato "lavoratore", si genera subito una incompatibilità tra la disciplina italiana ed europea: la prima, infatti, non prevede né il beneficio delle ferie annue retribuite né una adeguata tutela assistenziale e previdenziale.
La seconda invece, va contro la clausola 5 della Direttiva 1999/70/CE, la quale previene l'abuso di rinnovo dei contratti.
Infatti, a livello italiano è possibile che il contratto di lavoro possa essere rinnovato, per la precisione può arrivare fino a tre rinnovi successivi, per una durata massima non superiore a sedici anni. Sotto questo punto di vista l'Italia è stata più volte richiamata dalla Corte di Giustizia per l'utilizzo eccessivo dei rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato.

"La Corte di Giustizia mantiene un certo self restraint"[33], ovvero che, per chiunque rientri nella nozione di "lavoratore", le normative nazionali non possono ostacolare l'applicazione delle Direttive europee.

Per arrivare alla conclusione di questo elaborato, bisogna chiarire che cosa si intende per "lavoratore", ovvero quei Giudici di Pace che "sono nominati per un periodo limitato, i quali, nell'ambito delle loro funzioni, svolgano prestazioni reali ed effettive, che sono né puramente marginali né accessorie, e per le quali percepiscano indennità aventi carattere remunerativo"[34].

In conclusione, il Giudice di Pace a livello nazionale è considerato un lavoratore, ma con una definizione diversa da quella europea, la quale non prevede delle ferie annuali retribuite, parità di trattamento retributivo tra i "magistrati ordinari" e "onorari" e alcune tutele previdenziali e assistenziali.

Se invece il Giudice di Pace rientra nella nozione di "lavoratore", allora è tutelato dalle Direttive comunitarie, le quali prevedono: un periodo di ferie annuali di almeno 30 giorni retribuite, la durata massima della giornata o settimana lavorativa, nessun tipo discriminazione tra "lavoratore a tempo parziale" e "tempo pieno" o "tempo indeterminato" e "a termine" e un'assistenza previdenziale e assistenziale.

7022 parole totali

[33] G. Cavallini, "La magistratura onoraria tra giurisprudenza europea e iniziative del Legislatore", in Il lavoro nella giurisprudenza – 2022, pagina 920.

[34] Corte Giustizia UE, 16 luglio 2020, C-658/18, UX, cit. par. 113.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- G. CAVALLINI, "La magistratura onoraria tra giurisprudenza europea e iniziative del Legislatore", in Il lavoro nella giurisprudenza – 2022, pagina 920.
- A. AMBROSI, "Magistratura onoraria, Costituzione, Legislazione comune: un rapporto problematico", in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagine 9-23.
- M. DE CRISTOFARO e M. PILLONI, "Questioni processuali nel recente contezioso in tema di diritti della magistratura onoraria", in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagine 25-49.
- B. DE MOZZI, "Nozione euro-unitaria di lavoratore e magistratura onoraria", in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagine 51-81.
- A. ZILLI, "La magistratura onoraria tra uso, abuso e sanatorie: nihil sub sole novum", in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagine 83-108.
- G. CANAVESI, "Magistratura onoraria e previdenza sociale", in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2023, pagine 109-129.

FONTI LEGISLATIVE ITALIANE

- **Articolo 102, 104, 105, 106 Costituzione della Repubblica Italiana,** in vigore dal 1° gennaio 1948**.**
- **Legge 21 novembre 1991, n. 374**, disponibile su https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1991-11-21;374.
- **D. lgs. 13 luglio 2017, n. 116**, disponibile su https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/31/17G00129/sg**.**
- **D. lgs. 10 ottobre 2022, n. 149**, disponibile su https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/10/17/22G00158/sg.
- **Circolare n. 30/E, AdE Roma, 29 luglio 2022**, disponibile su https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/4562953/Circolare+30-2022+art.+46+L.+374+del+1991.pdf/fcc1dd95-6d2a-4fcc-8d0e-3646d384bc5e.

FONTI LEGISLATIVE EUROPEE

- **Direttiva 1989/391/CEE**, "Concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro", disponibile su https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj/ita/pdf.
- **Direttiva 1997/81/CE,** "Relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", disponibile su https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081. **Direttiva 1998/23/CE,** "che estende al Regno Unito Di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la direttiva 1997/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale", disponibile su https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0023.
- **Direttiva 1999/70/CE**, "relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato", disponibile su https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=LV.
- **Direttiva 2003/88/CE**, "concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", disponibile su https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT.
- **Articolo 20, 21, 31, 47 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea**

GIURISPRUDENZA

- **Corte Giustizia UE, 16 luglio 2020, C-658/18, UX**, disponibile su https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=222601&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=124012.
- **Corte Giustizia UE, 7 aprile 2022, C-236/20, PG**, disponibile su https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=257484&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=124096.
- **Corte di Giustizia UE, 1 marzo 2012, C-393/10, Dermod Patrick O'Brien**, disponibile su https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=119901&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=124140.