



R. G. n° 8514/2022

TRIBUNALE DI TARANTO

SEZIONE LAVORO

ORDINANZA DI RINVIO PREGIUDIZIALE ALLA CORTE DI CASSAZIONE

EX ART. 363-BIS CPC.

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona del dott. Cosimo MAGAZZINO, nel procedimento promosso da:

BIANCOLILLO Liborio,

rapp. e dif. dagli avv. Maria Rosaria CALVIO, Nicola ZAMPIERI, Giovanni RINALDI, Walter MICELI e Fabio GANCI

- Ricorrente -

contro

«**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO** - UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA PUGLIA - UFFICIO SCOLASTICO **VII** AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI **TARANTO**», in persona del legale rappresentante *pro tempore*,

rapp. e dif. ex art. 417bis cpc. da FUNZIONARI

- Convenuto -

- letti gli atti ed i documenti di causa;
- viste le deduzioni delle parti e sciolta la riserva formulata all'udienza del 21 aprile 2023;

O S S E R V A

Con ricorso depositato in data 8 novembre 2022 **Liborio BIANCOLILLO** esponeva di aver lavorato alle dipendenze del **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE** come **docente** in base a vari contratti a tempo determinato, in particolare nei periodi seguenti:

R.G. n° 8514/22

Ordinanza ex art. 363-bis cpc.





- A.S. 2016-2017

Dal 19/10/2016 al 30/06/2017 per complessive 17 ore presso l'Istituto BATF04101P di Molfetta e presso l'Ist. Mons. Antonio Bello di Molfetta;

- A.S. 2017/2018

Dal 23/10/2017 al 31/8/2018 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Mons Antonio Bello di Molfetta; lo stesso ha prestato anche un ulteriore servizio di 2 ore aggiuntive presso lo stesso istituto;

- A.S. 2018/2019

Dal 28/9/2018 al 31/8/2019 per 18 ore settimanali presso l'Ist. Mons Antonio Bello di Molfetta.

Deduceva altresì che per i suddetti periodi non gli era stata riconosciuta la "CARTA ELETTRONICA PER L'AGGIORNAMENTO E LA FORMAZIONE DEL DOCENTE", di importo pari ad € 500 annui, finalizzata all'acquisto di beni e servizi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali e **riservata**, in base alla disciplina vigente (legge n. 107 del 13 luglio 2015, art. 1, co. 121-123 - DPCM del 23 settembre 2015 - DPCM 28 novembre 2016), ai **solii docenti di ruolo**, a tempo pieno o part-time, con esclusione, quindi, dei docenti assunti a termine; che tale disciplina sarebbe discriminatoria per contrasto con il diritto eurounitario, con gli artt. 3 e 35 della Costituzione e con gli artt. 63 e 64 del CCNL di categoria che prevedono la centralità della formazione del docente; che aveva chiesto al MINISTERO il riconoscimento del diritto a beneficiare della predetta "CARTA DEL DOCENTE" e del relativo *bonus* con diffida stragiudiziale del 1°-6 luglio 2022, rimasta tuttavia senza esito.

In conseguenza di ciò ha chiesto di:

- accertare e dichiarare il suo asserito **diritto all'attribuzione del beneficio economico della "CARTA ELETTRONICA PER L'AGGIORNAMENTO E LA FORMAZIONE DEL DOCENTE"**, nella misura di euro 500,00 annui per ciascuno degli anni scolastici predetti;
- per l'effetto, condannare il MINISTERO convenuto all'attribuzione del predetto beneficio e all'adozione di ogni consequenziale provvedimento





per garantirne l'effettiva fruizione o, in via alternativa o subordinata, eventualmente anche a titolo di risarcimento del danno ex art. 1218 cod. civ., a pagare in suo favore la somma di euro 500,00 per ciascuno degli anni scolastici innanzi indicati, oltre rivalutazione monetaria e/o interessi come per legge e rifusione di spese.

Costitutosi in giudizio, il **MINISTERO** ha eccepito, preliminarmente, il difetto di giurisdizione del giudice adito e, nel merito, ha sostenuto l'infondatezza della domanda, sulla base di diffuse considerazioni.

All'udienza del 21 aprile 2023 le parti hanno discusso la causa - anche con riferimento alla eventuale rimessione della questione alla CORTE DI CASSAZIONE, ai sensi dell'art. 363-bis cpc., come *ex professo* prospettata da questo giudice - ed all'esito il TRIBUNALE si è riservato.

1. Pacifiche risultano tutte le sopra esposte circostanze di fatto, mentre la sollevata questione di giurisdizione appare invero suscettibile di essere decisa contestualmente al merito (venendo in rilievo atti che è plausibile possano rientrare tra le determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato: cfr. CASS. SS.UU. 23 LUGLIO 2014 N° 16765 e CASS. SS.UU. 8 FEBBRAIO 2011 N° 3032).

Rileva poi il TRIBUNALE che la definizione della controversia **presuppone** la **necessaria** risoluzione di una **complessa questione** dirimente, **esclusivamente** in punto di **diritto**, che **non** risulta essere già stata risolta dalla CORTE DI CASSAZIONE, relativa al disposto di cui alla legge n. 107 del 13 luglio 2015, art. 1, co. 121-123.

Ed invero, sulla base della prospettazione attorea e delle specifiche contestazioni formulate dal convenuto, la lite verte esclusivamente sulla **configurabilità** di una **effettiva responsabilità** del MINISTERO, ai sensi della predetta norma, sulla sua **natura** e sui conseguenti **limiti**.

In linea generale, si evidenzia infatti che, in base alla normativa di rango primario (in particolare l'**art. 1, co. 121, L. 13 luglio 2015, n. 107**: «*Al fine di*





sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la CARTA ELETTRONICA per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di»), alla parte ricorrente, in quanto docente assunto a tempo determinato (nei periodi per cui è causa), non è stato riconosciuto il beneficio dei 500,00 euro annuali destinati alla "formazione" e accreditati sulla c.d. "CARTA DOCENTE".

Tale scelta normativa, peraltro, è stata già valutata come in contrasto con il diritto dell'U.E. (CGUE, SEZIONE VI, ORDINANZA 18 MAGGIO 2022, C-450/21: «La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a





distanza”).

Ed è ovviamente appena il caso di richiamare i principi di diritto reiteratamente enunciati in materia dalla SUPREMA CORTE, potendosi *ex plurimis* riportare quanto esposto da CASS. LAV. 16 LUGLIO 2020 N° 15231 (e dalle molteplici sentenze ivi citate) in termini così sintetizzabili:

- la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno;
- il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione;
- a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate;
- non occorre, pertanto, fare ricorso allo strumento del rinvio pregiudiziale, perché lo stesso presuppone il dubbio interpretativo su una norma del diritto dell'Unione, dubbio che non ricorre, oltre che nei casi in cui il senso della disposizione sia evidente, qualora sulla stessa, o su norme analoghe,





la CORTE DI GIUSTIZIA si sia già pronunciata.

Si segnala altresì come anche il CONSIGLIO DI STATO SEZ. VII – 16 MARZO 2022, N. 1842 abbia rimarcato che: «... .. il **diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente** e non solo su un'aliquota di esso. Del resto, l'insostenibilità dell'assunto per cui la Carta del docente sarebbe uno **strumento per compensare** la pretesa maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli docenti di ruolo, si evince anche dal fatto che la Carta stessa è erogata ai docenti part-time (il cui impegno didattico ben può, in ipotesi, essere più limitato di quello dei docenti a tempo determinato) e persino ai docenti di ruolo in prova, i quali potrebbero non superare il periodo di prova e, così, non conseguire la stabilità del rapporto. E l'irragionevolezza della soluzione seguita dalla P.A. emerge ancora più chiaramente dalla lettura del d.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che, come già ricordato, ha sostituito quello del 23 settembre 2015), il quale, all'art. 3, individua tra i beneficiari della Carta **anche "i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati"**.».

oooooooooooooooooooooooooooo

2. Siffatta questione presenta **gravi difficoltà interpretative**, essendosi già manifestati **contrastanti orientamenti** – per quanto è dato conoscere – nell'ambito di molteplici TRIBUNALI, in relazione ai profili che di seguito di esporranno.

2.a. In primo luogo, in ordine alla individuazione degli elementi di **equiparazione** delle modalità di lavoro – quanto a natura e caratteristiche delle mansioni espletate – tra docenti assunti a termine e docenti assunti a tempo indeterminato, si è affermato che, pur tenendo ferma la comparabilità tra supplenti e docenti di ruolo, si possa nondimeno **giustificare una differenziazione** di trattamento, quanto all'aspetto qui in discussione, in ragione della durata, nel corso del **singolo anno scolastico** preso in considerazione, del rapporto di lavoro instaurato tra il MINISTERO ed il lavoratore a termine.





Ed invero, pure la CORTE DI GIUSTIZIA, nella citata ORDINANZA 18 MAGGIO 2022, C-450/21, ha rimarcato (al punto 42) che spetta al giudice nazionale stabilire nello specifico i termini della ritenuta comparabilità tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato (fermo restando che la mera natura temporanea, di per sé, non può costituire una valida ragione oggettiva del trattamento differente: cfr. punto 46).

In particolare, taluni TRIBUNALI hanno affermato che – per configurarsi una piena equiparabilità – i rapporti di lavoro a termine dovessero avere scadenza al 31 agosto ovvero (secondo altri) quantomeno al 30 giugno di ciascun anno scolastico.

Altri GIUDICI, invece, come chi scrive (cfr. SENT. N° 730/23 del 27 MARZO 2023, in R.G. 3169/22), hanno ritenuto che possano dirsi pienamente associabili agli insegnati di ruolo, ad essi comparabili e quindi in condizione tale da giustificare in loro favore l'erogazione del bonus in questione, quei lavoratori a termine che abbiano reso, nel corso di ciascun anno di riferimento, almeno 5 mesi (150 giorni) di prestazione lavorativa (di insegnamento puro).

Tale termine rappresenta infatti la quantità temporale di prestazione minima richiedibile al docente di ruolo al quale può essere concessa (ai sensi dell'art. 39, co. 4 CCNL e dell'art. 4.1 OM 55/1998) la possibilità di lavoro part-time per non meno del 50% dell'orario complessivo di lavoro ed al quale è comunque attribuito – ai sensi dell'art. 3, co. 1 del DPCM 28 novembre 2016 – il bonus in questione.

Una simile ricostruzione, poi, non si scontra con il fatto che l'elargizione di cui si discute venga assicurata anche ai docenti dichiarati inidonei per motivi di salute (ciò per evidenti ragioni di non discriminazione del docente malato) ovvero ai docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, trattandosi, nel caso di questi ultimi, pur sempre di dipendenti la cui stabilità di rapporto è evidente ed il cui rientro in servizio e, quindi all'insegnamento, è più che probabile.

Altri TRIBUNALI, ancora, ritengono che il beneficio sia attribuibile a tutti i





docenti assunti **a termine**, a prescindere dalla **durata (anche minima)** del rapporto di lavoro.

2.b. Altro aspetto controverso è quello relativo alla **natura dell'obbligazione**, se cioè qualificabile o meno come **retributiva**.

Del resto, anche in CGUE, SEZIONE VI, ORDINANZA 18 MAGGIO 2022, C-450/21 è precisato (al punto 35) che - sebbene l'indennità *de qua* rientri certamente tra le «*condizioni di impiego*» ai sensi della clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro - spetta comunque, in linea di principio, al giudice nazionale determinare più nel dettaglio la natura e gli obiettivi delle misure in questione.

Secondo l'orientamento accolto da chi scrive, invero, il criterio da seguire per configurare la **natura retributiva di un benefit** è da individuarsi nella riferibilità dello stesso a **spese** che sono comunque a carico del lavoratore per adempiere, sia pur indirettamente, agli obblighi della prestazione lavorativa, sicché la concessione del benefit si risolve, in buona sostanza, in un adeguamento della retribuzione; ove per contro il *benefit* costituisca una mera reintegrazione di una diminuzione patrimoniale, allorché ad esempio si riferisca a spese che il lavoratore debba sopportare nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, allora ha una funzione riparatoria della lesione subita (cfr. CASS. LAV. 9 SETTEMBRE 2020 N° 18685 e le altre ivi richiamate).

In concreto, si è pertanto affermato che il beneficio consistente nella attribuzione della "CARTA ELETTRONICA PER L'AGGIORNAMENTO E LA FORMAZIONE DEL DOCENTE" non sia svincolato dalla natura e dalle modalità della controprestazione lavorativa, risultando anzi **direttamente connesso** alla **finalità** di sostenere la **formazione continua** dei docenti e di **valorizzarne le competenze professionali**, sicché esso non ha una funzione meramente riparatoria della lesione subita dal lavoratore che debba sopportare spese nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, ma anzi è da considerare come **strettamente ricollegato al sinallagma genetico e funzionale del rapporto di lavoro**, di cui costituisce un **corrispettivo** in quanto attiene a spese che





sono comunque a carico del lavoratore perché conseguenti all'esigenza di garantire la propria formazione continua e di valorizzare le proprie competenze professionali, funzionalmente alla prestazione da rendere (docenza), dunque a spese effettuabili dal lavoratore per adempiere, sia pur indirettamente, agli obblighi della prestazione lavorativa, trattandosi di un "diritto-dovere" di formazione professionale.

Non a caso, l'**art. 64** del **C.C.N.L.**, rubricato "FRUIZIONE DEL DIRITTO ALLA FORMAZIONE", prevede che *"La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità".* E tale configurazione, all'evidenza, non può essere preclusa dal fatto che il legislatore abbia ritenuto (nell'ultimo periodo del co. 121 cit.) di escludere che la somma in questione costituisca retribuzione, trattandosi di determinazione avente finalità prettamente fiscali, che non può di per sé inibire la verifica da parte del giudice, chiamato a stabilire la spettanza dell'emolumento in questione, sulla reale (e completa) causa dello stesso.

Altri TRIBUNALI, invece, proprio facendo leva sull'espressa definizione *ex lege*, hanno *ex professo* escluso la natura retributiva del beneficio *de quo*.

2.c. Ulteriore contrasto si registra, conseguentemente, in ordine alla configurabilità o meno della obbligazione come pecuniaria (dovendosi ritenere che *«Le obbligazioni pecuniarie si identificano soltanto nei debiti che siano sorti originariamente come tali e, cioè, aventi ad oggetto, sin dalla loro costituzione, la prestazione di una determinata somma di denaro. Costituisce, pertanto, obbligazione pecuniaria, da adempiere al domicilio del creditore al tempo della sua scadenza, ex art. 1182, comma 3, c.c., quella derivante da titolo negoziale o giudiziale che ne abbia stabilito la misura e la scadenza stessa...»*: sic CASS. SEZ. VI-II 17 NOVEMBRE 2021 N° 34944), natura che non sarebbe contraddetta dai vincoli di utilizzo (per essere la somma finalizzata all'acquisto solo di determinati beni o servizi), configurabili solo alla





stregua di una integrazione causale dell'obbligazione (cfr. CASS. SEZ. I, 18 GIUGNO 2018 N° 15929).

D'altra parte, secondo la tesi seguita dallo scrivente, le **specifiche modalità attuative** previste per la assegnazione in concreto della somma ed il successivo utilizzo (in sintesi, mediante accesso ad un portale sul sito ministeriale tramite l'identità digitale SPID e creazione di buoni spesa da utilizzarsi o digitalmente per acquisti *on line* o fisicamente presso il singolo punto vendita o di erogazione del servizio) **non** sembrano tali da configurare una obbligazione di fare o di consegnare una cosa mobile determinata, trattandosi di mere **prestazioni collaterali e accessorie**, necessarie e funzionali all'adempimento dell'obbligazione (pur sempre avente natura pecuniaria), inerenti più in generale ai doveri di collaborazione e cooperazione gravanti sul debitore, alla stregua dei principî di correttezza e buona fede previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., essendo diretti a salvaguardare l'utilità della controparte, ovviamente nei limiti dell'interesse proprio, dell'accessorietà all'obbligazione pattuita e della necessità di non snaturare la causa contrattuale (cfr. CASS. SEZ. VI-III, 26 SETTEMBRE 2018 N° 23069).

Pertanto, poiché il meccanismo antidiscriminatorio imposto dalla CGUE comporta il diritto del soggetto discriminato al **medesimo trattamento** vantato dal soggetto non discriminato, la **provvista** in questione non sarà una somma "libera" dal punto di vista dello scopo, ma dovrà essere accreditata al docente e potrà essere fruita nei limiti e con le stesse regole valesvoli per i docenti a tempo indeterminato.

Ciò nondimeno, ove mai sussista un **eventuale impedimento** nell'ambito di tali modalità attuative, la prestazione non potrà definirsi come impossibile e la somma in questione non potrà essere negata solo perché, ad esempio, il portale informatico del MINISTERO non abbia previsto e tuttora non preveda l'accesso per i docenti (già) a tempo determinato, essendo conforme ai doveri di collaborazione e cooperazione gravanti sul debitore che questi dia accesso al portale a tali soggetti proprio al fine di provvedere al pagamento





(adempimento) di quanto ad essi dovuto (e **salva** sempre ed evidentemente la **possibilità** per la P.A. - laddove lo ritenesse per sé maggiormente conveniente in termini di tempi e modi e, dunque, più funzionale al proprio buon andamento - di effettuare un pagamento ordinario al di fuori del canale della carta docente).

Tale ricostruzione della natura dell'obbligazione, inoltre, consente anche di risolvere tutte le questioni che possono porsi in relazione alla CARTA DOCENTE, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore **non sia più** - al momento della domanda giudiziale - alle **dipendenze** del datore di lavoro: ed invero, persistendo comunque l'interesse ad agire ex art. 100 c.p.c. (trattandosi del diritto ad un beneficio pecuniario), nemmeno può ipotizzarsi alcuna sopravvenuta oggettiva impossibilità (cfr. CASS. SEZ. I, 22 GIUGNO 2022 N° 20152), né alcuna eventuale diversa causa di estinzione dell'obbligazione e, dunque, **nemmeno** si pone la eventualità di dover configurare l'obbligazione datoriale in forma risarcitoria.

Ovviamente, i fautori delle **avverse tesi ermeneutiche** evidenziano invece i **peculiari vincoli** (sia nella individuazione di **specifici termini** per proporre la richiesta e per utilizzare la provvista, ai sensi degli artt. 5 e 6 del D.M. 28 novembre 2016, sia quanto alla tipologia di spese effettuabili) che **osterebbero** ad un eventuale **riconoscimento sopravvenuto**, sostenendosi altresì che l'originaria mancata presentazione della domanda potrebbe rappresentare ex se un fattore causale idoneo ad elidere il nesso eziologico tra l'inadempimento del datore di lavoro e il danno, **integralmente**, ovvero almeno per i rapporti di lavoro **antecedenti** all'ultimo biennio.

2.d. Infine, è consequenziale rilevare che la individuazione della **natura** della obbligazione come **retributiva**, ovvero **risarcitoria**, esplica i suoi effetti anche in ordine al **termine prescrizione** - **quinquennale** ovvero **decennale** - da applicare.

Mentre da taluni è stata pure ipotizzata la configurabilità, nella specie, di un c.d. "**danno comunitario**" (per la cui elaborazione si vedano CASS. LAV. 30





DICEMBRE 2014 N° 27481, CASS. LAV. 23 GENNAIO 2015 N° 1260 e CASS. LAV. 3 LUGLIO 2015 N° 13655), che imporrebbe comunque un risarcimento conforme ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività, configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro (il quale potrà provare l'esistenza di eventuali ripercussioni negative evitabili dall'interessato che possono essere escluse, mentre l'interessato viene esonerato dalla costituzione in mora del datore di lavoro e dalla prova di un danno effettivamente subito), dovendosi anche considerare il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (estensibile all'adempimento degli specifici obblighi di comportamento stabiliti dalla legge a carico della pubblica amministrazione, anche in ambito contrattuale), quale espressione del dovere di solidarietà fondato sull'art. 2 Cost., che impone a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra e costituisce dovere giuridico autonomo a carico di entrambe, a prescindere dalla esistenza di specifici obblighi contrattuali o di espresse previsioni di legge.

oooooooooooooooooooo

3. E' del tutto evidente che trattasi di questione suscettibile di porsi in numerosi giudizi, poiché concerne tutta la vastissima platea di docenti assunti a termine negli anni scolastici dal 2015-2016 in poi, ai quali il beneficio non è stato riconosciuto.

Sulla base di quanto sinora esposto, dunque, opina questo TRIBUNALE che siano certamente configurabili le condizioni richieste ai fini dell'applicabilità della norma di cui all'art. 363-bis cpc., apparendo quindi assolutamente opportuno - per evidenti finalità deflattive del contenzioso potenziale - consentire alla SUPREMA CORTE di esercitare al più presto la sua funzione nomofilattica.

E' appena il caso di rilevare, peraltro, che il D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 149, come modificato dalla L. 29 dicembre 2022, n. 197, ha disposto (con l'art. 35, comma 7) che: «Le disposizioni dell'articolo 363-bis del codice di procedura





civile, introdotto dal presente decreto, si applicano **anche** ai **procedimenti di merito pendenti alla data del 1° gennaio 2023**» (data, quest'ultima, a decorrere dalla quale ha effetto *in parte qua* la novella normativa, giusta l'art. 35, co. 5, D. Lgs. cit.).

Occorre quindi procedere al **rinvio pregiudiziale** degli atti - per la risoluzione della **questione di diritto sopra illustrata** - alla **CORTE DI CASSAZIONE**, alla quale la presente ordinanza deve essere **immediatamente trasmessa** (con comunicazione alle parti).

Consegue altresì la necessità di **sospendere** il procedimento (non configurandosi peraltro, almeno allo stato, alcuna necessità di compiere atti urgenti, né attività istruttorie non dipendenti dalla soluzione della questione oggetto del rinvio pregiudiziale), sino alla determinazione da parte della SUPREMA CORTE ed alla successiva restituzione degli atti.

P. Q. M.

Il Tribunale, visto ed applicato l'**art. 363-bis cpc.**, così provvede:

1. dispone il **rinvio pregiudiziale** degli atti - per la risoluzione della questione di diritto illustrata in motivazione - alla SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE;
2. **sospende** il procedimento sino alla restituzione degli atti da parte della SUPREMA CORTE, successivamente alla definizione della questione;
3. manda alla CANCELLERIA per l'immediata trasmissione della presente ordinanza e degli atti del fascicolo processuale alla SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE, per le comunicazioni alle parti e per gli ulteriori consequenziali adempimenti.

Taranto, **24 aprile 2023**.

IL TRIBUNALE - GIUDICE DEL LAVORO
(*dott. Cosimo MAGAZZINO*)

