



Numero di ruolo pubblicato	:	C-212/24
Numero dell'atto	:	1
Numero di registro	:	1286510
Data di deposito	:	19/03/2024
Data di iscrizione nel registro	:	19/03/2024
Tipo di atto	:	Domanda di pronuncia pregiudiziale
<hr/>		
Riferimento del deposito effettuato tramite e-Curia	:	Atto DC202897
Numero del file	:	1
Autore del deposito	:	Magini Elisabetta (J364900)

1. Il procedimento ha per oggetto l'opposizione proposta dalla L.T. s.s. contro l'avviso di addebito n. 321 2013 00014035 70 000 emesso dall'INPS nel dicembre 2013, contenente l'ingiunzione di pagamento di differenze contributive e sanzioni civili in relazione ad operai agricoli a tempo determinato occupati dalla società nel primo trimestre del 2007, per i quali i contributi erano stati calcolati dalla società sulle ore effettivamente lavorate e non sull'orario di lavoro giornaliero di 6,30 ore stabilito dal CCNL.

2. La Corte d'Appello di Firenze - Sezione Lavoro, con la sentenza n. 314/2016 del 5 aprile 2016, in riforma della sentenza pronunciata dal Tribunale di Grosseto, ha respinto l'opposizione e ritenuto fondata la pretesa oggetto dell'avviso di addebito, motivando che la retribuzione degli operai agricoli a tempo determinato doveva essere rapportata ad un orario giornaliero di 6,30 ore e non alle ore effettivamente lavorate.

3. La Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 20516/2022 del 27 giugno 2022, ha rinviato la causa a questa Corte d'Appello enunciando il seguente principio di diritto: *“I contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro agricolo sui corrispettivi corrisposti agli operai agricoli a tempo determinato vanno calcolati, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, comma 1, d.l. n. 338/1989 (conv. con l. n. 389/1989), e dell'art. 40 CCNL 6.7.2006, esclusivamente sulle ore effettivamente lavorate, salvo che in concreto risulti che, in occasione di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione”*.

In sintesi, secondo la Corte di Cassazione:

- l'art. 30 comma 1 del CCNL del 6 luglio 2006 per gli operai agricoli e florovivaisti, il quale prevede che *“l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere”*, si limita a indicare il limite massimo dell'orario normale settimanale e giornaliero, ma nulla dice con riferimento all'orario minimo

- l'art. 40 del medesimo CCNL, nel prevedere al comma 1 che *“l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata”*, detta una norma logicamente incompatibile con il concetto di orario di lavoro settimanale e di orario giornaliero, atteso che svincola la retribuzione dovuta dal riferimento ad un tempo di lavoro preconstituito ed individuabile in termini generali e astratti;

- tale previsione, ispirata alle specificità proprie del lavoro agricolo a tempo determinato, è del tutto coerente con la norma di cui all'art.16, comma 1, lett. g), d.lgs. n. 66/2003, che, nel dare attuazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, stabilisce che gli operai agricoli a tempo determinato sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario normale di lavoro;
 - né a diverse conclusioni può giungersi considerando il comma 2 dell'art.40 del CCNL secondo cui *"in caso d'interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione"*, dato che la norma stabilisce solo l'obbligo del datore di remunerare, oltre alle ore effettivamente lavorate, quelle in cui ha chiesto al lavoratore di restare a sua disposizione in occasione di eventi di forza maggiore;
 - l'art. 1, comma 1, d.l. n. 338 del 1989 (conv. con l. n. 389 del 1989) – quanto ai contributi - stabilisce che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali (e per i lavoratori agricoli a tempo determinato la retribuzione dovuta secondo la contrattazione collettiva è appunto quella spettante in relazione alle ore lavorate);
 - né a contrarie conclusioni, circa il calcolo dei contributi sulle ore effettivamente prestate, si potrebbe giungere *"considerando la giurisprudenza comunitaria citata nella sentenza impugnata in tema di divieto di non discriminazione dei lavoratori a termine di cui alla clausola 4 della direttiva 99/70/CE, dal momento che [...] detto divieto attiene al rapporto di lavoro inter partes e può, a tutto concedere, legittimare eventuali pretese del lavoratore di ottenere più di quanto in concreto corrispostogli, ma non certo l'ente previdenziale a una diversa e maggiore pretesa in termini di contributi previdenziali, esulando la materia del rapporto contributivo dalle previsioni del diritto dell'Unione"*.
- 4.** La società ha riassunto il giudizio chiedendo, in applicazione del principio di diritto formulato dalla Corte di Cassazione, di annullare l'avviso di addebito oggetto di opposizione, per avere la stessa già versato la contribuzione con riguardo agli operai agricoli a tempo determinato calcolandola sulle ore effettivamente lavorate

5. L'INPS, costituitosi nel giudizio di rinvio, ha posto la questione se il principio di diritto formulato dalla Corte di Cassazione sia rispettoso del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che al primo paragrafo recita: *“Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.”*

Secondo l'Istituto, ritenere che i contributi per gli operai agricoli a tempo determinato debbano essere versati con riguardo alla retribuzione calcolata sulle ore di lavoro effettivamente svolte (come previsto dall'art.40 del CCNL) e non sull'orario di 6,30 ore giornaliero come per gli operai agricoli assunti a tempo indeterminato (come previsto dall'art.30 del CCNL) a prescindere dalle ore lavorate, nonostante svolgano le stesse mansioni, comporta per i primi un trattamento peggiore sul versante previdenziale, sia quanto ai contributi dovuti dal datore di lavoro che quanto alle prestazioni previdenziali riconosciute dall'INPS, che essendo parametrare ai contributi saranno verosimilmente inferiori rispetto a quelle di cui potranno beneficiare i secondi.

Inoltre, se la funzione del principio di non discriminazione è quella di assicurare che l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato non danneggi la posizione del lavoratore interessato ponendolo in una situazione peggiore rispetto al lavoratore assunto a tempo indeterminato, il sintagma *“condizioni di impiego”* di cui alla clausola 4 cit. va inteso in senso non restrittivo, limitato ai soli trattamenti erogati dal datore di lavoro, ma in senso più ampio, ricomprendente tutti gli effetti giuridici che si riverberano sulla posizione di diritto sostanziale del lavoratore e del datore di lavoro, compresa quindi anche la posizione previdenziale, avuto riguardo sia alla misura della contribuzione sia alla correlata misura delle prestazioni previdenziali, in costanza di rapporto o dopo la sua cessazione.

L'INPS ha pertanto chiesto a questa Corte di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte di Giustizia Europea le seguenti questioni pregiudiziali:

1) se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che osta ad una contrattazione collettiva nazionale, come quella contenuta nell'art. 40 del C.C.N.L, per gli operai agricoli e florovivaisti del 6.7.2006, che con riguardo all'operaio a tempo determinato riconosce il diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, a fronte del precedente art. 30 del

C.C.N.L. che per gli operai agricoli a tempo indeterminato riconosce il diritto alla retribuzione, parametrandolo a una giornata lavorativa di ore 6,30.

2) in caso di risposta positiva alla precedente questione, se la clausola 4, punto 1 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che anche la determinazione della misura della contribuzione previdenziale obbligatoria dovuta in favore dei lavoratori agricoli a tempo determinato rientra nelle condizioni di impiego, conseguendone che la stessa debba essere commisurata sulla base dell'orario giornaliero di lavoro fissato dalla contrattazione collettiva, al pari di quel che accade per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato, e non già sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte.

Nel merito, all'esito del giudizio di rinvio pregiudiziale, ha chiesto di rigettare il ricorso avverso in quanto infondato in fatto e diritto.

6. Con successive note depositate il 30.6.2023 la società ha chiesto di respingere la richiesta di rinvio pregiudiziale per ragioni di carattere sia sostanziale che processuale: -quanto alle prime, perché la contribuzione previdenziale obbligatoria non rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della Direttiva 1999/70/CE e perché la Direttiva non ha efficacia orizzontale, ma solo verticale, e non può pertanto essere invocata nei rapporti tra INPS e datore di lavoro;

- quanto alle seconde, perché sulla base della regola fissata dalla Corte di Cassazione gli avvisi di addebito impugnati devono ritenersi ormai annullati e il giudice del rinvio deve limitarsi ad accertare se il datore di lavoro abbia chiesto ai lavoratori di restare a disposizione in occasione di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, e altresì perché il pronunciamento del giudice apicale nazionale non può essere rimesso in discussione, risultando altrimenti vanificato il principio della certezza del diritto.

Con note depositate il 25.7.2023 l'INPS ha replicato alle contestazioni avversarie, insistendo nell'istanza di rinvio pregiudiziale.

All'esito la Corte si è riservata di decidere.

RAGIONI DELLA DECISIONE

7. Questo giudice, chiamato a decidere in sede di rinvio, secondo il diritto interno è obbligato ad attenersi al pronunciamento della Corte di Cassazione, prevedendo espressamente l'art.384 c.p.c. che il giudice del rinvio deve uniformarsi al principio di

diritto e comunque a quanto statuito dalla Corte (da ultimo Cass. 27155/2017 sull'efficacia vincolante del principio di diritto affermato dal giudice di legittimità).

8. L'oggetto del procedimento, allo stato del giudizio, riguarda pertanto l'applicazione al caso concreto della regola secondo cui la società datrice di lavoro, odierna ricorrente, era tenuta a pagare i contributi per gli operai agricoli a tempo determinato sulle ore effettivamente lavorate.

9. Le disposizioni nazionali applicabili sono quelle dell'art.40 del CCNL del 6 luglio 2006 per gli operai agricoli e florovivaisti, laddove prevede che *"l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata"*, come interpretato dalla Corte di Cassazione, e dell'art.1 comma 1, d.l. n. 338 del 1989 (conv. con L. n. 389 del 1989) che correla la misura dei contributi alla retribuzione, secondo la regola per cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo. In base a tale disposizione, facendo applicazione del principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione, nel caso degli operai agricoli a tempo determinato, la contribuzione dovrebbe essere pagata sulle ore effettivamente lavorate perché solo per quelle i lavoratori avrebbero diritto alla retribuzione, secondo le norme collettive.

Rileva inoltre questa Corte che l'art.30 dello stesso CCNL, che per i lavoratori a tempo indeterminato prevede al contrario che *"l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere"*, per cui il datore di lavoro è obbligato comunque a retribuire il lavoratore per detto orario, anche in caso non ne richieda la prestazione e salvi i casi di interruzione del lavoro determinata da forza maggiore, e a versare sulla corrispondente retribuzione i contributi.

10. Questo giudice dubita che il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione sia conforme al diritto dell'Unione, specificamente alla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, e ritiene che sussistano le condizioni per il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia come richiesto dall'INPS.

Ammissibilità del rinvio pregiudiziale secondo il diritto interno

11. Preliminarmente, il collegio ritiene che siano infondate le ragioni di carattere processuale che secondo la ricorrente ostano al rinvio pregiudiziale.

12. Quanto all'assunto secondo cui gli avvisi di addebito devono ritenersi ormai annullati e venuti meno, basta rilevare che la Corte di Cassazione ha semplicemente cassato la sentenza della Corte territoriale e rinviato allo stesso giudice per la decisione del merito della causa, sulla base del principio di diritto affermato, senza alcun pronunciamento in tema di annullamento degli avvisi di addebito opposti.

13. Quanto alla vincolatività della decisione del giudice di legittimità - questione che non attiene al giudicato, ma all'applicazione dell'art.384 c.p.c. – con la recente sentenza n.14624/2023 la Corte di Cassazione ha affermato che *“In tema di giudizio di rinvio, poiché il giudice nazionale deve verificare la compatibilità del diritto interno con le disposizioni unionali vincolanti, applicandole anche d'ufficio, nel caso di ricorso per cassazione avverso la decisione adottata in sede di rinvio, il giudice di legittimità è tenuto a rendere la decisione finale conforme alle regole eurounitarie, anche discostandosi dal principio di diritto precedentemente formulato e superando il vincolo derivante dall'art. 384, comma 2, c.p.c. in caso di contrasto con il diritto unionale”*.

Nella motivazione ha ricordato come *“... costituisce consolidato indirizzo della CGUE quello per cui “il diritto dell'unione osta che un giudice nazionale sia vincolato da una norma di procedura nazionale ai sensi della quale egli debba attenersi alle valutazioni svolte da un giudice nazionale di grado superiore qualora risulti che le valutazioni svolte dal giudice di grado superiore non sono conformi al diritto dell'unione come interpretato dalla Corte” (Corte giustizia, 20 ottobre 2011, Interedil Srl in liquidazione, C-396/09, punto 1 del dispositivo)*. 3.4. *Nell'ambito dei rimedi volti ad attenuare la vincolatività decisoria interna al fine di prevenire la formazione di giudicati di merito in contrasto con il diritto europeo, da questo indirizzo deve trarsi l'ulteriore conseguenza secondo cui neppure il principio di diritto enunciato dalla Corte di cassazione ex art. 384 c.p.c., secondo comma (anch'esso portatore di una preclusione endoprocessuale di tipo conformativo, ma estranea ai connotati accertativi del fatto propri del giudicato ex art. 2909 c.c.) vincola il giudice del rinvio a fronte di confliggenti successive pronunce della CGUE aventi efficacia immediata, quale jus superveniens, nell'ordinamento nazionale (Cass. n. 10035/98; 10939/05; 19301/14). In tale prospettiva si è anche ritenuto che l'istanza di rinvio pregiudiziale interpretativo alla Corte di Giustizia possa essere proposta anche nel giudizio di rinvio (Cass. 25/02/2011, n. 4690)*. 3.5. *La stessa Corte di giustizia ha del resto più volte precisato*

a tale riguardo che l'art. 267 T.F.U.E. va interpretato nel senso che il giudice nazionale di rinvio ha l'obbligo di sottoporre d'ufficio alla Corte di Giustizia una domanda di pronuncia pregiudiziale, e di uniformarsi alla soluzione proveniente dalla stessa, o comunque di adeguarsi al diritto comunitario, anche qualora una norma nazionale gli imponga di risolvere la controversia conformandosi alla difforme valutazione in diritto espressa dalla rispettiva Corte Suprema (Corte giustizia 05/10/2010, C-173/09, Elchinov; Corte giustizia 20/10/2011, C396/09, Interedil S.r.l. in liquidazione, cit.; Corte giustizia 15/01/2013, C-416/10, Krizan)”.

Si tratta di un indirizzo ormai consolidato e di portata generale (cfr. Cass.25414/2022, Cass.10860/2022, Cass.19301/2014), che induce a ritenere proponibile l'istanza di rinvio pregiudiziale dinanzi alla CGUE in ogni stato e grado del giudizio, senza che possano rilevare preclusioni di natura procedurale dettate dall'ordinamento nazionale, pertanto anche nel giudizio di rinvio come nel presente caso (cfr. Cass.4690/2011).

Applicabilità nella fattispecie di causa del diritto dell'Unione

14. Sul piano sostanziale poi la Corte reputa applicabile al caso di specie il diritto dell'Unione, con riguardo al principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che al punto 1 dispone : *“Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.”*

15. In primo luogo, si discute in giudizio di *“condizioni di impiego”*, nozione da intendersi non in modo restrittivo, ma in senso ampio come comprensiva di tutti i benefici che sono corrisposti dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del rapporto di lavoro e interessa quindi anche la misura della retribuzione (Corte Giustizia, 13.9.2007, causa C-307/05, *Del Cerro Alonso*; Corte Giustizia, 12.12.2013, causa C-361/12, *Carratù*; Corte Giustizia, 15.4.2008, causa C-268-06, *Impact*).

Per la sentenza *Del Cerro Alonso*, testualmente, *“rientra...nel campo di applicazione dell'art.137, n.1, lett.b), CE, e dunque della direttiva 1999/70 nonché dell'accordo quadro adottato su tale base, decidere se in applicazione del divieto di discriminazione previsto dalla clausola 4, punto 1, di tale accordo quadro un elemento della*

retribuzione debba essere concesso, a titolo di condizione di impiego, ad un lavoratore a tempo determinato nella stessa misura riconosciuta ad un lavoratore a tempo indeterminato” (punto 47). Così che il concetto di parità di “condizioni di impiego” deve interpretarsi come comprensivo dei trattamenti retributivi, la cui misura resta senz’altro rimessa agli ordinamenti nazionali, ma che non possono essere determinati in maniera differenziata in danno dei lavoratori a termine per il solo fatto di avere un contratto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

16. Nella specie infatti, sotto un primo profilo, si discute in giudizio immediatamente della retribuzione spettante agli operai agricoli a tempo determinato, dato che secondo l’ordinamento interno i contributi, ovvero la prestazione rivendicata dall’INPS, sono dovuti sull’intera retribuzione spettante ai lavoratori subordinati.

17. Inoltre, sotto un altro profilo, si ritiene che nella nozione di “condizioni di impiego” rientrino anche i contributi pretesi dall’INPS, in quanto strumentali all’erogazione di prestazioni previdenziali erogate da regimi pensionistici professionali, ovvero prestazioni anch’esse ricomprese nella nozione eurounitaria di retribuzione (cfr. già Corte Giustizia, 17.5.1990, causa C-262/88, nonché Corte Giustizia, 13.11.2008, causa 46-07, Commissione contro Italia, e Corte Giustizia, 15.4.2008, causa C-268-06, *Impact*, che include in detta nozione “*le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, ad esclusione delle pensioni legali di previdenza sociale meno dipendenti da un rapporto siffatto che da considerazioni di ordine sociale..*”).

18. Infatti la Direttiva 2006/54 definisce quali regimi professionali di sicurezza sociale i sistemi di protezione contro la malattia, l’invalidità, la vecchiaia, l’infortunio sul lavoro, la malattia professionale, la disoccupazione che sono estranei alla disciplina prevista dalla direttiva 79/7/CEE (relativa al regime generale di previdenza sociale) e che hanno lo scopo “*di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell’ambito di un’impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l’affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa*”.

Si tratta di una nozione costantemente adottata dal Giudice dell’Unione, dalla quale può desumersi che ciò che distingue i regimi professionali di sicurezza sociale dal regime generale di previdenza sociale non è la finalità previdenziale delle tutele o la natura dei rischi oggetto di protezione, ma piuttosto la tipologia dei beneficiari e la

causa giustificativa del rapporto: le gestioni di previdenza sociale erogano prestazioni in favore della generalità delle persone, in base alla legge e secondo criteri di solidarietà e sostegno delle categorie più deboli, mentre i regimi professionali forniscono prestazioni integrative o sostitutive di quelle erogate dai regimi legali di sicurezza pubblica a favore dei lavoratori che appartengano ad un'impresa, ad un ramo economico o ad un settore professionale, quale elemento integrante del loro rapporto di lavoro.

19. Nel caso in esame si discute di contributi destinati all'erogazione di prestazioni dipendenti dal rapporto di lavoro, la cui entità è proporzionale alla durata del rapporto e che sono collegate alla misura della retribuzione, dato che i contributi dipendono dalla misura della retribuzione. Con la conseguenza che un minore importo della retribuzione, traducendosi in un minore importo dei contributi, comporta anche una riduzione delle prestazioni previdenziali, con evidente pregiudizio per i singoli lavoratori, oltre che con aggravio dei costi sostenuti dalla collettività per la concessione a tali lavoratori di prestazioni a carico interamente del sistema di sicurezza pubblica.

20. Sotto il profilo in esame, pertanto, si discute in questo giudizio anche delle prestazioni che possono essere erogate all'operaio agricolo a tempo determinato, che avendo diritto ad una retribuzione parametrata alle sole ore effettivamente lavorate, a fronte della garanzia assicurata ai lavoratori a tempo indeterminato di ricevere sempre una retribuzione minima fissata dalla contrattazione collettiva a prescindere dalle effettive ore prestate, potrà godere di prestazioni senza dubbio di minore entità.

21. In ogni caso, non può dubitarsi che si tratta nella specie di "condizioni di impiego" alle quali fa riferimento la clausola 4 della Direttiva 99/70/CE e che pertanto siamo nel campo di applicazione del diritto dell'Unione.

22. Né il settore agricolo è escluso dall'ambito di applicazione di detta Direttiva.

23. Con riguardo poi all'efficacia solo verticale della Direttiva, che secondo la difesa della parte ricorrente non potrebbe essere invocata in una controversia tra privati, l'assunto è smentito in primo luogo dal fatto che la direttiva in questione è stata regolarmente recepita dall'ordinamento nazionale con il D.lgs. n.368/2001, che all'art.6 fissa anche in seno al sistema italiano il principio di non discriminazione (ora nello stesso senso l'art.25 D.lgs. n.81/2015), derivandone pertanto l'efficacia anche in via orizzontale nei rapporti tra privati e tra privati ed enti.

24. In secondo luogo il principio di non discriminazione è principio generale del diritto dell'Unione con piena efficacia diretta anche in situazioni orizzontali, quantomeno nei

casi in cui abbia trovato specificazione in fonti di diritto derivato, come nel caso di specie con la Direttiva 99/70/CE (cfr. Corte Giustizia, causa C-555/07, *Kucukdeveci*)

25. Infine, va considerato che il divieto contenuto nella clausola 4.1 citata è stato ritenuto incondizionato e sufficientemente preciso da non richiedere neppure atti di trasposizione interna della direttiva, con la sola riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive (esse soggette al sindacato giurisdizionale, Corte Giustizia C-268-06, *Impact* pagg.65 e 68), da intendersi come riferite a circostanze “*precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività*” (Corte Giustizia C-307/05, *Del Cerro Alonso* pag. da 53 a 58)

26. Appurato pertanto che la clausola 4.1 della Direttiva in questione è applicabile alle retribuzioni degli operai agricoli a tempo determinato e ai correlati contributi, in concreto si ritiene che il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione circa il calcolo dei contributi che il datore deve versare sulla base delle ore effettivamente lavorate comporti la violazione della clausola, in quanto realizza un trattamento peggiore rispetto a quello riservato agli operai agricoli a tempo indeterminato, senza che sussistano effettive ragioni oggettive.

27. Circa la comparabilità tra le due categorie, è indubitabile e incontestato che gli operai agricoli a tempo determinato svolgevano le stesse mansioni svolte da quelli assunti a tempo indeterminato, anche solo considerando che il contratto collettivo non distingue le due categorie con riferimento all'attività prestata, e anzi prevede che possano essere assunti operai a tempo determinato per la sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (art.18 CCNL).

28. Circa il trattamento peggiore, è sicuro che dall'applicazione del principio di diritto formulato dal giudice di legittimità deriverebbe un trattamento peggiore degli operai a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato comparabili, dato che nei rapporti precari in agricoltura, e solo in essi, il datore di lavoro sarebbe libero di determinare unilateralmente il contenuto delle reciproche obbligazioni delle parti, quella lavorativa e quella retributiva, e di conseguenza la misura dei contributi e ulteriormente la misura delle prestazioni previdenziali, mentre agli operai a tempo indeterminato è comunque assicurata una retribuzione minima giornaliera, parametrata a 6,30 ore, a prescindere dall'effettivo lavoro svolto, con i conseguenti effetti in tema di contributi e dipendenti prestazioni erogate dall'INPS.

29. Circa l'assenza di ragioni oggettive del trattamento differenziato, va rilevato come nessuna delle parti deduca quali siano dette ragioni oggettive, da riferirsi a circostanze

“precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività” (Corte Giustizia C-307/05, Del Cerro Alonso pag. da 53 a 58), mentre secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia tale nozione richiede che la differenza di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di “elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego nel particolare contesto in cui quest’ultima si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di potersi assicurare che tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria” (Corte Giustizia, 19.10.2023, causa C-660/20).

30. Nel caso in esame non risultano circostanze oggettive legate all’espletamento della prestazione, né elementi precisi e concreti dai quali potere desumere la reale necessità del diverso trattamento riservato ai lavoratori a tempo determinato, considerato anche che i rischi peculiari dell’attività agricola, determinati dalla particolare incidenza di condizioni metereologiche imprevedibili, riguardano la generalità delle prestazioni, senza che assuma alcun rilievo la tipologia di assunzione.

P.Q.M.
La Corte

Visto l’art. 267 TFUE

sottopone alla Corte di Giustizia Europea le seguenti questioni pregiudiziali interpretative:

1) se la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro deve essere interpretata nel senso che osta ad una contrattazione collettiva nazionale, come quella contenuta nell’art. 40 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6.7.2006, come interpretata dalla Corte di Cassazione in modo vincolante per il giudice di rinvio, che con riguardo all’operaio agricolo a tempo determinato riconosce il diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, a fronte del precedente art. 30 del C.C.N.L. che per gli operai agricoli a tempo indeterminato riconosce il diritto alla retribuzione, parametrandolo a una giornata lavorativa di ore 6,30.

2) in caso di risposta positiva alla precedente questione, se la clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro deve essere interpretata nel senso che anche la determinazione della misura della contribuzione previdenziale obbligatoria dovuta in favore dei lavoratori agricoli a tempo determinato nell’ambito di un regime professionale di sicurezza sociale rientra nelle condizioni di impiego, conseguendone

che la stessa debba essere determinata sulla base dello stesso criterio previsto per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato e quindi commisurata sulla base dell'orario giornaliero di lavoro fissato dalla contrattazione collettiva, e non già sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte.

Dispone la sospensione del giudizio sino alla pubblicazione della decisione della Corte di Giustizia su dette questioni.

Manda la cancelleria perché trasmetta alla Corte di giustizia dell'Unione Europea la presente ordinanza, unitamente a copia del fascicolo d'ufficio, con le modalità indicate nelle Raccomandazioni relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale, provvedendo a tutti i necessari adempimenti.

Dispone che, oltre alla presente ordinanza, sia trasmessa anche una copia anonimizzata, nella quale la società ricorrente viene indicata come L.T. s.s.

Si comunichi alle parti.

Firenze, 8 gennaio 2024

l'estensore

dott.ssa Paola Mazzeo

il presidente

dott. Flavio Baraschi