

La Corte di giustizia si pronuncia sulla diversità di contribuzione previdenziale per i lavoratori agricoli a tempo determinato

di L. Pelliccia - 29 maggio 2025

Premessa

Su www.rivistalabor.it (L. Pelliccia, “*La Corte d’appello di Firenze rimette alla CGUE una questione pregiudiziale sulla diversità di contribuzione previdenziale dovuta per i lavoratori agricoli a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato*”, 17 febbraio 2024) abbiamo a suo tempo commentato l’ordinanza interlocutoria dell’8 gennaio 2024 della Corte d’Appello di Firenze emessa all’esito di un lungo percorso giudiziario di una controversia riferita all’addebito che l’Inps aveva coltivato nei confronti di un’azienda agricola, con il quale le aveva ingiunto il pagamento di differenze contributive e sanzioni civili in relazione all’occupazione di operai agricoli a tempo determinato.

Com’è noto, alla base di detta decisione vi era stata una espressa richiesta in tal senso da parte della difesa dell’Inps, secondo cui ritenere che versare i contributi per gli operai agricoli a tempo determinato 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 medesimo Ccnl) -a prescindere dalle ore lavorate, nonostante lo svolgimento delle medesime mansioni- determinava per i primi un trattamento peggiore sul versante previdenziale, sia quanto ai contributi dovuti dal datore di lavoro, sia quanto alle prestazioni previdenziali riconosciute dall’Istituto che, essendo parametrare ai contributi, sarebbero state verosimilmente inferiori rispetto a quelle di cui potranno beneficiare i secondi.

Due le questioni pregiudiziali che la Corte distrettuale fiorentina aveva sottoposto (in applicazione dell’art. 267 del TFUE) alla Corte di Giustizia Europea:

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 Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti del 06.07.2006, 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 medesimo Ccnl 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.

La decisione della CGUE

Con la sentenza dell'8 maggio 2025 (nelle cause riunite C-212/24, C-226/24 e C-227/24, essendo tre le controversie a suo tempo affrontate dai giudici italiani), la decima sezione della CGUE ha dichiarato:

“La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che: essa osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, in forza della quale i contributi previdenziali dovuti da datori di lavoro, che impiegano operai agricoli a tempo determinato, al fine di finanziare prestazioni di un regime professionale di sicurezza sociale, sono calcolati in funzione delle retribuzioni versate a tali operai per le ore di lavoro giornaliere che essi hanno effettivamente svolto, mentre i contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro che impiegano operai agricoli a tempo indeterminato sono calcolati sulla base di una retribuzione stabilita per un orario di lavoro giornaliero forfettario, come fissato dal diritto nazionale, a prescindere dalle ore effettivamente prestate.”

Il giudizio vedeva coinvolto l'Inps, con il successivo intervento dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione.

La Corte, richiamato sia il diritto dell'Unione (art. 1 della direttiva 1999/70), sia quello italiano (art. 1, co. 1, del decreto-legge n. 338/1989), sia ancora la contrattazione collettiva di riferimento (Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006), una volta affrontate le (inevitabili) questioni pregiudiziali (nella specie, sulla ricevibilità), ha nel merito sviluppato il seguente percorso logico deduttivo.

In via preliminare i giudici comunitari ricordano che, ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro (di cui alla richiamata direttiva), quest'ultimo ha la finalità di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nella fattispecie scrutinata il rapporto di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato è disciplinato dalla normativa italiana in materia di lavoro nonché dal Ccnl e rientra quindi a pieno titolo nel campo di applicazione dell'accordo quadro.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte, il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nella nozione di «condizioni di impiego» -ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro-, è proprio quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (cfr. sent. 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 25 e giurisprudenza citata).

Secondo questa giurisprudenza, tale nozione deve essere interpretata nel senso che ingloba le condizioni relative alle retribuzioni e nella determinazione sia degli elementi costitutivi della retribuzione, sia del livello di tali elementi, le competenti istituzioni nazionali sono tenute ad applicare ai lavoratori a tempo determinato il principio di non discriminazione come appunto

sancito dalla clausola 4 del richiamato accordo quadro (cfr., sent. 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punti 130 e 134).

Orbene, così ragionando, nella nozione di “retribuzione” - e quindi nelle “condizioni di impiego” - rientrano ai sensi della clausola 4 dell’accordo quadro, le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, ad esclusione di quelle derivanti da un sistema previsto dalla legge al cui finanziamento contribuiscono i lavoratori, i datori di lavoro e, eventualmente, i pubblici poteri in una misura meno dipendente da un rapporto di lavoro siffatto che da considerazioni di politica sociale (cfr. sent. 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 131 e giurisprudenza citata; sent. 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. C-236/20, EU:C:2022:263, punto 36).

A bene vedere, quindi, può pertanto rientrare nel campo di applicazione della detta clausola 4 (anche) una pensione che interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori, corrisposta a causa del rapporto di lavoro che li lega al loro *ex* datore di lavoro, che sia direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e il cui importo è calcolato in base all’ultima retribuzione (cfr. sent. 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punti 46 e 47).

Ad avviso della CGUE, nella fattispecie in commento, spetterà al giudice del rinvio stabilire se i contributi di cui trattasi contribuiscano al pagamento di prestazioni previdenziali fornite da un regime professionale di sicurezza sociale o piuttosto da un sistema di legge di previdenza sociale.

La circostanza che i contributi di che trattasi debbano essere versati dai datori di lavoro all’Inps e non invece agli operai agricoli non è quindi al riguardo dirimente (cfr. sent. 10 giugno 2010, Bruno e a., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punto 50).

Qualora dimostrato che le prestazioni previdenziali finanziate dai contributi interessano solo gli operai agricoli ovvero una categoria di lavoratori cui essi appartengono, che tali prestazioni dipendono direttamente da detti contributi e che questi ultimi sono calcolati in funzione delle retribuzioni versate agli operai agricoli per il lavoro svolto presso il loro datore di lavoro, si deve ritenere che detti contributi possano rientrare nelle «condizioni di impiego», ai sensi della richiamata clausola.

Inoltre, sempre ad avviso della CGUE, con riguardo all’applicazione della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro alle condizioni di impiego dei lavoratori a tempo determinato, tale clausola costituisce un’espressione specifica del principio di non discriminazione, che richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (cfr. in tal senso sent. 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 28 e giurisprudenza citata).

Orbene, affinché lavoratori a tempo determinato possano legittimamente rivendicare di usufruire della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro per quanto riguarda le loro condizioni di impiego, occorre valutare: **a)** se tali lavoratori siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato; **b)** se detti lavoratori si trovino in una situazione comparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato.

Con riguardo invece la valutazione della comparabilità delle situazioni, è la clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro che definisce il «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» come un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze.

La giurisprudenza comunitaria ha sul punto precisato che per stabilire se i lavoratori esercitano un lavoro identico o simile ai sensi dell'accordo quadro, si deve, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, verificare se, tenuto conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, sia possibile ritenere che tali lavoratori si trovino in situazioni comparabili (cfr. ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 38 e giurisprudenza citata).

Nella fattispecie in esame, per quanto riguarda l'esistenza di un trattamento meno favorevole, fatta salva la verifica da parte del giudice del rinvio, risulta la presenza di una disparità di trattamento tra gli operai agricoli a tempo indeterminato e gli operai agricoli a tempo determinato, a scapito di questi ultimi.

Infatti, per gli operai agricoli a tempo determinato, i contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro sembrano essere calcolati -in forza dell'art. 1 del decreto-legge n. 338/1989, in combinato disposto con l'art. 40, co. 1, del relativo Ccnl- in relazione alla retribuzione versata per le ore di lavoro giornaliere che essi hanno effettivamente svolto; per gli operai agricoli a tempo indeterminato, invece, i contributi sembrano essere calcolati -sempre in forza del medesimo art. 1, in combinato disposto con l'art. 30, co. 1, del medesimo Ccnl- sulla base di una retribuzione stabilita per un orario di lavoro giornaliero di sei ore e mezza.

Va quindi da sé che per detti ultimi lavoratori, la retribuzione e, di conseguenza, la relativa contribuzione previdenziale, appaiono essere calcolati sulla base di un orario di lavoro giornaliero stabilito forfettariamente, ovverosia in modo generale e astratto, e non già in funzione delle ore di lavoro effettivamente svolte da questi ultimi, come avviene appunto per i lavoratori a tempo determinato.

Risulta quindi all'evidenza possibile che per gli operai agricoli a tempo indeterminato siano versati contributi previdenziali per ore di lavoro non prestate, mentre per gli operai agricoli a tempo determinato tale possibilità sarebbe esclusa.

Sul punto, sebbene la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro preveda che il relativo principio si applica «se del caso», la CGUE ha considerato che tale clausola si limita a sottolineare una delle conseguenze che possono eventualmente essere ricollegate, sotto il controllo eventuale del giudice, all'applicazione del principio di non discriminazione a favore dei lavoratori a tempo determinato, senza per nulla incidere sul tenore stesso di tale principio (cfr. sent. 15 aprile 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punto 65).

Ad avviso della sentenza in commento, il principio del *pro rata temporis* non può giustificare, nel caso di specie, l'applicazione di metodi di contabilizzazione del numero di ore da computare per il calcolo delle retribuzioni e dei contributi ad un regime professionale di sicurezza sociale diversi per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli operai agricoli a

tempo indeterminato, basati, per i primi, sulle ore di lavoro effettivamente svolte e, per i secondi, su un numero di ore di lavoro stabilito forfettariamente.

Tali riferimenti temporali distinti per il calcolo delle retribuzioni e dei contributi ad un regime professionale di sicurezza sociale non sono infatti la conseguenza dell'applicazione del principio di non discriminazione e sfavoriscono gli operai agricoli a tempo determinato.

In particolare, la circostanza che l'art. 18, lett. a), del Ccnl definisca questi ultimi come lavoratori assunti in particolare *«per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto»* indica che gli operai agricoli a tempo determinato e gli operai agricoli a tempo indeterminato svolgono un lavoro identico o simile e, conseguentemente, spetterà al giudice del rinvio confermare tale valutazione, tenendo conto di tutti i fattori pertinenti così come enunciati nella decisione in commento.

Ad avviso della CGUE è necessario inoltre valutare se il trattamento meno favorevole degli operai agricoli a tempo determinato rispetto agli operai agricoli a tempo indeterminato sia giustificato da «ragioni oggettive», come enunciato alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

In tema, secondo una costante giurisprudenza della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui esso si colloca e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria.

A ben vedere, detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (cfr. sent. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 45 e giurisprudenza citata).

La sentenza in commento è dell'avviso che non costituisce una «ragione oggettiva» -ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro-, tale da giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, il mero fatto che detta differenza sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (cfr. sent. 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a., C-236/20, EU:C:2022:263, punto 40; ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punto 42 e giurisprudenza citata).

Una disparità di trattamento per quanto attiene alle condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non può peraltro essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisce alla durata stessa dell'impiego.

Ammettere infatti che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro; invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro,

il ricorso ad un siffatto criterio equivarrebbe a rendere permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (cfr. ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, punto 44 e giurisprudenza citata).

Sebbene in Italia, il 90% della manodopera agricola risulterebbe impiegato a tempo determinato (in ragione della natura temporanea e discontinua dei compiti da svolgere nel settore agricolo), pur tuttavia, alla luce della richiamata giurisprudenza comunitaria, ad avviso della CGUE tali ragioni non costituiscono logiche oggettive che consentano di differenziare il trattamento degli operai agricoli, dal momento che queste si basano unicamente sulla durata stessa dell'impiego.

La sentenza in commento conclude che, in assenza di ragioni oggettive, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro osta alla disparità di trattamento in materia di retribuzioni e di contributi ad un regime professionale di sicurezza sociale, calcolati sulla base di tali retribuzioni, tra operai agricoli a tempo determinato e operai agricoli a tempo indeterminato come quelli di cui trattasi nel procedimento principale.

In altre parole, il diritto dell'Unione è incompatibile con la normativa italiana che prevede modalità diverse di calcolo dei contributi previdenziali degli operai agricoli a seconda della tipologia contrattuale, con ciò evidenziando una disparità irragionevole che viola il principio di non discriminazione.

Come già evidenziato nel precedente commento, è immaginabile l'effetto la decisione appena annotata potrà avere nelle dinamiche lavoristico-previdenziali dei rapporti di lavoro dei lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD) i quali, com'è noto, rappresentano l'ossatura (quanto meno numerica) dell'intero comparto.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [C. giust., sez. X^a, 8 maggio 2025, cause riunite C-212/24, C-226/24 e C-227/24](#)