

La clausola 4 dell'accordo quadro UE sul lavoro a tempo determinato e gli effetti interni del rinvio pregiudiziale

di R. Silvestre - 20 novembre 2025

1. Premessa

Con ordinanza del 10 luglio 2025 (C-823/24 *KP et al. c. Centro Sevizi Culturali Santa Chiara*) la Corte di giustizia, Sezione Nona, ha statuito che una normativa nazionale che stabilisca un trattamento retributivo differenziato tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili ai primi sotto il profilo delle mansioni svolte è conforme alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro stipulato dalle organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato).

Il Tribunale ordinario di Trento, sez. Lavoro, con ordinanza del 18 novembre 2024, si è rivolto ai giudici europei, mediante lo strumento del rinvio pregiudiziale *ex art. 267 TFUE*, per dissipare taluni dubbi interpretativi circa l'applicazione della clausola *de qua* nel contesto della controversia dinanzi ad esso prospettata. In specie, ha chiesto se il principio di non discriminazione, precipuamente sancito dalla norma UE, osti alla disciplina contenuta in accordi sindacali del 2014 e del 2018 attributiva di emolumenti, a titolo premiale, ai dipendenti dei Teatri Stabili Pubblici, assunti con contratto a tempo indeterminato inquadrati nel terzo livello del CCNL, escludendo quelli assunti a tempo determinato, di pari livello contrattuale.

L'accordo quadro invocato dal giudice italiano, in effetti, prevede regole dettagliate per la disciplina del lavoro a tempo determinato. Esso iscrive la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro armonizzato che garantisca la parità di trattamento per i lavoratori a tempo determinato, eludendo il rischio di discriminazioni.

In particolare, la clausola 4, punto 1, dell'accordo, che sancisce il principio di non discriminazione con riferimento alle condizioni di impiego dei lavoratori a tempo determinato, impone che questi ultimi beneficino del medesimo trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili, nella misura del riconoscimento di tutti gli elementi retributivi relativi allo specifico rapporto di impiego.

Parallelamente, la condizionalità di cui al punto 1 è bilanciata dalla concessione, in virtù del punto 3 della medesima clausola, di una ampia discrezionalità agli Stati membri in merito alla definizione delle modalità di attuazione della clausola, previa consultazione delle parti sociali, nell'osservanza della disciplina collettiva e delle prassi nazionali. Invero, se da un lato è fondamentale che le normative nazionali siano conformi ai principi della clausola al fine di stabilire regole informate ai principi di giustizia ed equità, dall'altro la presenza di ragioni oggettive, concrete e precise, riconducibili a esigenze di politica sociale o aziendale, potrebbe giustificare una differenza di trattamento, pur dovendo quest'ultima essere ineludibilmente comprovata.

In diverse occasioni la Corte di giustizia ha interpretato la clausola 4 quale precetto che vieta qualsivoglia disparità di trattamento non giustificata (come ha, peraltro, ribadito con ordinanza Cass., 22 maggio 2020, n.9491). L'obiettivo di tale divieto è preservare l'equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e i diritti riconosciuti ai lavoratori stabili (con riferimento al computo dell'anzianità maturata nei rapporti di lavoro a termine v. C. giust., 20 settembre 2018, C-466/17, *Motter*). La natura incondizionata della disposizione e il suo effetto diretto ne determinano l'evidente conseguenza: il singolo è abilitato a invocarla direttamente dinanzi al giudice interno per assicurare la tutela dei diritti conferitigli dal diritto dell'UE e, quando necessario, ottenere la disapplicazione della normativa domestica incompatibile.

Nondimeno, la Corte ha altresì evidenziato i limiti applicativi della clausola, che potrà, non già essere derogata da una norma di legge o disposizione contrattuale generale e astratta, né ai fini della deroga rileva la natura pubblica o privata del rapporto di lavoro. L'elemento di differenziazione, invece, oltre che essere sorretto da una giustificazione oggettiva, dipenderà strettamente dalle modalità di lavoro e dalla natura e dalle caratteristiche delle mansioni espletate (*ex pluribus* v. C. giust., 9 luglio 2015, C-177/14, *Regojo Dans*).

Sulla base di quanto precede, il presente contributo si prefigge di esaminare le linee argomentative della Corte di giustizia emerse dal provvedimento in commento, al fine di valutarne i profili critici e di offrire considerazioni conclusive.

2. I fatti di causa

L'ordinanza della Corte di giustizia relativa alla causa C-823/24 *KP et al. c. Centro Sevizi Culturali Santa Chiara*, oggetto del presente commento, trae origine dalla domanda pregiudiziale del 18 novembre 2024 del Tribunale di Trento, sezione lavoro. Dinanzi a quest'ultimo pende una controversia promossa da quattro lavoratori, addetti alla gestione dei palcoscenici, nei confronti del Centro Santa Chiara, affidatario dei teatri stabili italiani. I suddetti sono stati inquadrati presso il medesimo centro al terzo livello, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati e gli operai dipendenti dei teatri stabili pubblici e dei teatri gestiti dall'Ente teatrale italiano. Tale rapporto di lavoro si è articolato attraverso successivi contratti: a chiamata (per il periodo settembre 2014-giugno 2018) e stagionali (per il periodo settembre 2018- giugno 2020). Successivamente, sono stati stabilizzati con contratto a tempo indeterminato (settembre 2020). A seguito della transizione, essi rivendicano la corresponsione retroattiva di due voci retributive aggiuntive durante i periodi di lavoro a tempo determinato. Si tratta di un premio di flessibilità mensile e di un superminimo aziendale, emolumenti accessori previsti da accordi sindacali aziendali (2014 e 2018) in favore del solo personale assunto a tempo indeterminato.

In specie, la doglianza della parte attrice verte sulla questione che l'omessa erogazione del premio di flessibilità e del superminimo aziendale per i periodi a tempo determinato viola il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE, che disciplina i contratti a termine. Detto principio è volto a equiparare i lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato relativamente ad ogni aspetto del rapporto lavorativo ed è cristallizzato nell'ordinamento italiano nell'art. 25 del d.lgs. n. 81/2015 (già art. 6 del d.lgs. n. 368/2001).

La *ratio* della censura è da rinvenire nella circostanza che in costanza di rapporto gli interessati abbiano percepito un trattamento retributivo differenziato rispetto al personale assunto a tempo indeterminato, benché adibiti alle medesime mansioni. L'equivalenza oggettiva delle mansioni svolte, a giudizio dei ricorrenti, dunque, integrerebbe un'ingiustificata disparità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il resistente ha eccepito, in replica, che il principio di non discriminazione, sancito dall'accordo quadro, non obbliga il datore di lavoro a parificare i trattamenti tra i dipendenti titolari della medesima qualifica o funzione. La prerogativa datoriale di modulare le retribuzioni tra lavoratori con mansioni analoghe, attribuendo emolumenti *ad hoc* in funzione della prestazione espletata e in aderenza alle politiche aziendali, risulta integralmente compatibile con la clausola 4 dell'accordo *de quo*, purché tale differenziazione non costituisca una discriminazione arbitraria. E si concilia con il diritto a percepire una retribuzione sufficiente e proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato consacrato dall'art.36 della Cost. italiana.

In linea con questa difesa, il convenuto Centro Santa Chiara ha argomentato che la differenziazione retributiva è oggettivamente giustificata dalla diversa natura dei contratti in essere (a termine intermittente o stagionale-contraddistinti, rispettivamente, dall'assenza di continuità o di stabilità-rispetto al contratto a tempo indeterminato), dalle diverse modalità di svolgimento delle mansioni e dai vincoli di *budget* imposti dalla propria natura di ente pubblico economico.

Il resistente ha altresì evidenziato che i lavoratori, quando sono stati assunti con contratti a chiamata, hanno beneficiato di una retribuzione oraria maggiore o uno straordinario forfettizzato, indipendentemente dall'effettuazione di ore di straordinario. L'attribuzione del superminimo aziendale è stata intesa come misura incentivante mirata alla stabilizzazione lavorativa, in vista dell'assunzione a tempo indeterminato e alla creazione di un'affiliazione stabile di personale altamente qualificato, determinando per i beneficiari una retribuzione complessivamente maggiore rispetto a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato. Conseguentemente, nel caso di specie non solo non sussiste una discriminazione, anzi al contrario, il riconoscimento degli ulteriori premi ai ricorrenti condurrebbe a una discriminazione alla rovescia.

In considerazione di quanto premesso, l'aspetto controverso concerne, secondo il giudice remittente, la valutazione delle circostanze che autorizzano l'erogazione di prestazioni supplementare, e, in particolare, se questa facoltà dipende dalle peculiarità del vincolo contrattuale (ossia dalla tipologia contrattuale), o dalla mera potestà discrezionale del datore di lavoro.

Detto giudice ha, in primo luogo, rilevato che la questione è incentrata sulla comparabilità delle situazioni in esame (se i ricorrenti durante gli anni di servizio a tempo determinato svolgessero le stesse mansioni dei lavoratori comparabili a tempo indeterminato), nonché sull'esistenza di una possibile giustificazione oggettiva che permetta di differenziare i trattamenti economici in ragione della natura del contratto, se a intermittenza o stagionale, a tempo determinato ovvero indeterminato.

Ha, in secondo luogo, evidenziato le criticità dell'eventuale accertamento del carattere discriminatorio della riserva di voci retributive aggiuntive in favore dei lavoratori a tempo

indeterminato, poiché, in tale ipotesi, sarebbe necessario determinare il *quantum* della retribuzione oraria maggiorata in favore dei ricorrenti e, conseguentemente, l'eventuale detrazione delle somme forfettizzate, già corrisposte per i contratti a termine intermittenti, dagli importi premiali eventualmente riconosciuti.

In tale contesto, il giudice italiano ha deferito alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale di interpretazione, chiedendo se il principio di non discriminazione ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva CE 1999/70 osti alla disciplina dettata dagli accordi sindacali (2014 e 2018), che stabiliscono la corresponsione di talune voci retributive (come il premio di flessibilità e il superminimo aziendale, citati nell'ordinanza di rinvio) solo ai lavoratori a tempo indeterminato, escludendo quelli a tempo determinato e se, accertata una disparità di trattamento tra i dipendenti, ricorra una ragione oggettiva che la giustifichi.

3. Repetita iuvant! La decisione pregiudiziale della Corte di giustizia

Con ordinanza motivata ex. art. 99 del regolamento di procedura della Corte di giustizia UE, quest'ultima ha evocato una giurisprudenza già consolidata sul tema.

Ha, in altre parole, richiamato il principio di non discriminazione e l'annesso principio di parità di trattamento relativamente alle condizioni di impiego, secondo quanto previsto dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (Dir. 1999/70/CE cit.).

A tal riguardo, il giudice europeo ha rammentato che per condizioni di impiego si intendono complessivamente gli elementi retributivi desumibili dal rapporto di impiego dei lavoratori (cfr. C.giust., 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, punto 48; C.giust., 20 giugno 2019, C-72/18, *Ustariz Aróstegui*, punti da 25 a 27).

Secondo la Corte, la fattispecie dinanzi ad esso prospettata rientra pienamente nella disciplina innanzi evocata, nella misura in cui gli emolumenti accessori corrisposti dal datore di lavoro resistente in ragione del rapporto di lavoro tra esso e i ricorrenti sono da considerarsi afferenti alla nozione di condizioni di impiego prevista dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

La Corte ha, successivamente, evidenziato che la corresponsione ai ricorrenti di una retribuzione oraria più elevata esime il datore dall'obbligo di riconoscimento di un'ulteriore premialità e che, quand'anche i lavoratori a tempo indeterminato fossero considerati comparabili in termini di mansioni, non sussiste alcuna discriminazione a svantaggio dei lavoratori a tempo determinato.

Nulla osta, invece, alla discrezionalità degli Stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori a tempo determinato, ai sensi del combinato disposto della clausola 4, punto 1 e 8, punto 1 del medesimo accordo quadro (C. giust., 12 dicembre 2013, C-361/12, *Carratù*, punto 47).

Alla luce di tali brevi premesse, la Corte di giustizia UE ha statuito che l'accordo quadro invocato dal giudice nazionale ai fini interpretativi non ostacola l'attuazione della disciplina contenuta negli accordi sindacali controversi, benché essi riservino la corresponsione di talune voci retributive ai lavoratori a tempo indeterminato, escludendo i lavoratori a tempo determinato che percepiscano una retribuzione oraria più elevata di quella percepita dai comparabili,

tenendo conto delle voci retributive accessorie nella retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato.

4. Considerazioni conclusive

La decisione in commento presenta diverse rilevanti evidenze.

Innanzitutto, dalla lettura sistematica del dispositivo si evince che per determinare se l'esclusione di specifiche voci retributive accessorie per i lavoratori a termine costituisca una discriminazione contraria alla Direttiva 1999/70/CE, occorre verificare se il trattamento economico complessivo orario dei lavoratori a tempo determinato sia uguale o superiore a quello dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili, anche considerando gli emolumenti accessori che non vengono versati ai lavoratori a termine.

Quindi, ai fini del principio di non discriminazione, è, *sub specie*, rilevante considerare la retribuzione globale effettiva giornaliera, come stabilito dal CCNL e dai relativi accordi sindacali.

In effetti, non va trascurata l'importanza delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, che, scaturite dall'accordo con le parti sindacali, mirano a contemperare i diritti dei lavoratori, le esigenze di flessibilità (che implica, in parte, l'elasticità dell'orario di lavoro) in rapporto ai settori economici di riferimento, e le istanze della controparte datoriale relative alla sostenibilità dell'attività aziendale.

Tuttavia, tale considerazione presenta una fondamentale criticità quando riferita al principio di non discriminazione retributiva: ovvero il rischio di occultamento o legittimazione di disparità salariali non giustificate. L'attuazione della disciplina suggerita e l'enfasi su flessibilità e autonomia negoziale potrebbero, infatti, risultare in un criterio di comparazione (dello status dei lavoratori), e successiva verifica, eccessivamente generico o manipolabile, che – pur connotandosi per apparente neutrale – potrebbe non garantire un'adeguata tutela contro forme di discriminazione retributiva indiretta.

L'invocazione della flessibilità e della sostenibilità rischia di affidare in misura esclusiva la disciplina al contenuto delle clausole collettive. Sebbene i CCNL e la sostenibilità aziendale rappresentino parametri legittimi, essi potrebbero suffragare sperequazioni sulla base di presunte necessità, anche in assenza di condizioni oggettive verificabili, o qualora gli oneri derivanti dall'applicazione del criterio indicato gravino sproporzionatamente su specifiche categorie di lavoratori.

Da ciò discende, in via consequenziale, non solo l'insussistenza, in concreto, di un diritto soggettivo del lavoratore a un'effettiva parità di trattamento retributivo, ma anche la subordinazione di un eventuale trattamento differenziato alla libertà di valutazione e di scelta del datore di lavoro, il quale, da un punto di vista retributivo, è obbligato esclusivamente a garantire a ciascun dipendente i trattamenti minimi (con esclusione degli elementi accessori) previsti dal CCNL di settore («in quanto esplicitazione della regola costituzionale della giusta retribuzione, intesa come retribuzione proporzionata alla qualità e quantità di attività lavorativa prestata», Cass., 25 marzo 2019, n.8299).

Quanto, invece, all'affidamento esclusivo ai legislatori nazionali delle disposizioni attuative dell'accordo quadro, come già ampiamente verificato dalla Corte di giustizia, gli Stati membri potrebbero introdurre ulteriori criteri-pur privi di intento discriminatorio-produttivi di effetti lesivi verso alcune categorie. Quanto osservato è un limite intrinseco all'accordo quadro.

Il giudice remittente ha correttamente affermato che la comparabilità tra inquadramenti non dipende solo da fattori endogeni all'attività lavorativa, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, atti a giustificare oggettivamente una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato rispetto a lavoratori a tempo determinato comparabili. La presenza di detti fattori dipende, talora, anche dal perseguimento di una finalità di politica sociale all'interno di uno Stato membro; quindi, essi appaiono strettamente connessi alla legislazione nazionale che codifica gli obiettivi sociali.

Un'affermazione di tale portata, come logica conseguenza, determina, ad avviso di scrive, un triplice squilibrio. Il primo si manifesta in un orientamento verso la frammentazione legislativa, che compromette visibilmente lo scopo di armonizzazione dell'accordo quadro sui contratti a termine, dal momento che è rimessa alla discrezionalità statale la determinazione della disciplina applicabile. Il secondo è configurato nella preferenza per obiettivi di tutela di un interesse pubblico, individuabile nella facoltà del legislatore di introdurre disposizioni a vantaggio della produttività, dell'efficacia dell'efficienza del mercato, con un chiaro pregiudizio per i diritti dei singoli che sarebbero, quindi, sacrificati sull'altare delle contingenze economiche.

L'ultimo concerne la portata e l'efficacia del principio di non discriminazione, il quale, essendo un principio generale del diritto, non dovrebbe tollerare deroghe basate su motivazioni, pur rilevanti, di politica occupazionale.

Invero, la giurisprudenza della CGUE è inequivocabile nel richiedere la piena equiparazione retributiva, sulla base del principio di non discriminazione. Quest'ultimo rinviene la sua unica eccezione nella sussistenza di ragioni oggettive specifiche (confermano l'attualità e la forza applicativa della Direttiva 1999/70/CE e della clausola 4 dell'allegato accordo due sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, in materia di anzianità di servizio: C.giust., 19 settembre 2024, C-439/23, *KV c. CNR. BELMONTE, L'applicazione ratione temporis del principio europeo di non discriminazione sul lavoro a termine*, in *Lavoro Diritti Europa*, L'applicazione ratione temporis del principio europeo di non discriminazione sul lavoro a termine, 2023; C. giust., 17 Ottobre 2024, C-322/23, *ED c. Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS*).

Qualsivoglia differenza di trattamento tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, in altre parole, non può mai derivare dalla sola precarietà del vincolo contrattuale. La disparità dovrà essere misurata su elementi concreti e specifici pertinenti alla situazione lavorativa e potrà essere ammessa solo dopo che, attraverso un'accurata verifica di proporzionalità e necessità, risulti che è finalizzata a raggiungere uno scopo legittimo (C. giust., 20 febbraio 2024, C-715/20, *KL*).

Ciò significa che le caratteristiche del rapporto e delle condizioni di impiego considerato che giustificerebbero la disparità dovranno costituire un requisito determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.

Pertanto, resta fermo che il generale divieto di discriminazione non può essere interpretato restrittivamente (C. giust., 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, cit., punto 42), e parallelamente non può essere circoscritto dalla riserva statale in materia di retribuzioni *ex art.* 153 par. 5 TFUE.

Altro aspetto meritevole di considerazione è che, nelle ragioni addotte dai giudici la dimensione positiva del principio di non discriminazione risulta del tutto omessa.

Eppure, è ormai opinione condivisa che la dimensione negativa del principio di non discriminazione, intesa come obbligo di astensione per gli Stati dall'adozione di misure discriminatorie irragionevoli o ingiustificate, interagisce con la sua dimensione positiva. Quest'ultima impone agli Stati l'adozione di norme di implementazione, affinché i lavoratori possano beneficiare in concreto dei diritti discendenti dal principio (Commissione europea, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle regioni, *Non discriminazione e pari opportunità: Un impegno rinnovato*, del 2 luglio 2008, COM (2008) 420 def. Per un'analisi dettagliata v. ZACCARONI, *Equality and Non-Discrimination in the EU. The Foundations of EU legal order*. Elgar Studies in European Law and Policy, 2021)

Nel caso di specie, il remittente ha affermato che, se nel periodo di vigenza del contratto a termine i lavoratori avessero percepito un trattamento più favorevole, si sarebbe verificata un'ipotesi di discriminazione alla rovescia, tuttavia, trascurando l'impatto che detto principio ha nell'ordinamento interno in linea generale(cfr. Corte giust., 4 settembre 2025, causa C-253/24, *Pelavi* e Corte giust., 27 giugno 2024, causa C-41/23, *Peigli*).

Se è vera l'affermazione della potenziale ricorrenza di una discriminazione alla rovescia nel raffronto tra lavoratori a termine e i lavoratori a tempo indeterminato. Per quanto riguarda, invece, le figure contrattuali che non rientrano nell'ambito della disciplina dell'accordo quadro, i casi di protezione da un'eventuale discriminazione alla rovescia sono difficilmente individuabili.

Quanto detto non impedisce, nondimeno, al singolo lavoratore di contestare eventuali discriminazioni fondate sull'effettivo impatto individuale del trattamento retributivo.

Infatti, la Corte di giustizia ha ribadito l'effetto diretto clausola 4 dell'accordo quadro.

Essa è, invero, incondizionata e sufficientemente precisa, elementi che confermano la sua invocabilità dinanzi ad un giudice nazionale e la processabilità di situazioni di svantaggio per i diritti dei singoli (cfr. in tal senso, C. giust., 15 aprile 2008, C-268/06, *Impact*; C. giust., 22 dicembre 2010, C-444/09 e C-456/09, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, punti 78-83, 97 e 98; C. giust., 18 marzo 2011, C-273/10 *Montoya Medina*, punto 46; C. giust., 8 settembre 2011, C-177/10, *Rosado Santana*, punto 56; C. giust., 18 ottobre 2012, C-302/11 a C-305/11, *Valenza*, punto 70).

Per concludere, non va trascurato l’impatto del rinvio pregiudiziale sulla decisione finale del giudice (GALLEANO, Corte di giustizia: decisa la questione sul riconoscimento dell’anzianità di servizio maturata con contratti a termine anteriori all’approvazione della Direttiva 1999/70, in www.rivistalabor.it, 3 ottobre 2024, [Corte di giustizia: decisa la questione sul riconoscimento dell’anzianità di servizio maturata con contratti a termine anteriori all’approvazione della Direttiva 1999/70](#); in PICCININI, PILEGGI, SASSANI, SORDI, *Il processo del lavoro cinquant’anni dopo*, GALLEANO, *Sui procedimenti dinanzi alle Corti e agli Organismi sovranazionali*, Giappichelli, 2023, pag. 303 e segg.; ROSSI, “Un dialogo da giudice a giudice”. Rinvio pregiudiziale e ruolo dei giudici nazionali nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia, *I Post di AISDUE*, IV, n. 4/2022. Cass., 23 novembre 2017, n. 27950; Cass., 22 marzo 2018, n. 7112; Cass. n. 3473/ 2019; Cass., 6 febbraio 2019, n. 6146).

La rappresentazione dei limiti applicativi dell’accordo quadro e dell’efficacia della sua clausola 4, punto 1, da parte della Corte di giustizia prospetta sin d’ora la decisione finale del giudice nazionale. Si attende solo se quest’ultimo darà seguito alla richiesta della difesa del resistente di decurtare il non dovuto dal trattamento economico in definitiva riconosciuto.

Rosita Silvestre, dottoressa di ricerca in diritto dell’Unione europea

Visualizza i documenti: [C. giust., sez. IX^a, 10 luglio 2025, causa C-823/24](#); [Trib. Trento, ordinanza 18 novembre 2024](#)