



Numero 3 / 2025

Luisa MONTEROSSÌ

**Lavoro a termine nel settore agricolo: la disciplina sulle
modalità di calcolo dei contributi previdenziali viola
il principio di non discriminazione**

Lavoro a termine nel settore agricolo: la disciplina sulle modalità di calcolo dei contributi previdenziali viola il principio di non discriminazione

Nota di commento a Corte di giustizia dell'Unione Europea
dell'8 maggio 2025 – Causa C-212/24, C-226/24 e C-227/24

Luisa MONTEROSSÌ

Ricercatrice in Tenure Track in Diritto del Lavoro, Università degli Studi dell'Aquila

Sommario: 1. Premesse. – 2. La fattispecie concreta. – 3. Peculiarità del lavoro agricolo e specialità della disciplina: cenni. – 3.1. I contrasti giurisprudenziali in materia di orario di lavoro degli operai agricoli a termine. – 4. I dubbi di conformità al principio di non discriminazione della normativa interna sul calcolo dei contributi previdenziali: l'intervento chiarificatore della Corte di Giustizia. – 4.1. La riconducibilità dei trattamenti retributivi e pensionistici alla nozione di «condizioni di impiego». – 4.2. Valutazione di comparabilità e inapplicabilità del principio del *pro rata temporis*. – 4.3. L'inesistenza di ragioni oggettive legittimanti la disparità di trattamento.

1. Premesse.

Con la sentenza in commento la Corte di Giustizia è stata chiamata a pronunciarsi sulla tenuta eurounitaria del meccanismo di versamento dei contributi previdenziali applicato nell'ordinamento italiano per gli operai assunti con contratto a termine nel settore agricolo. Più precisamente, si è domandato al Collegio se una normativa che stabilisce per i lavoratori assunti a termine un regime diverso – e sfavorevole – rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato possa considerarsi conforme al principio di non discriminazione, sancito dalla clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE.

Prima addentrarsi nell'analisi della vicenda, occorre chiarire che il rinvio pregiudiziale ha riguardato la disciplina nazionale alla luce dell'interpretazione che ne ha fornito la Corte di cassazione. Analizzando le disposizioni di legge e del contratto collettivo applicabili, infatti, la Suprema Corte ha accertato la sussistenza di un sistema di calcolo della contribuzione previdenziale obbligatoria diversificato: per i lavoratori a termine, i contributi devono essere conteggiati in base alle ore di lavoro effettivamente svolte, cioè, le uniche retribuite; per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, invece, si deve prendere in considerazione l'orario di lavoro giornaliero forfetariamente determinato dal contratto collettivo, che costituisce l'unità di calcolo della retribuzione, prescindendo da quello in concreto osservato. La presenza di un doppio binario ha sollevato, quindi, dubbi di compatibilità con il diritto dell'UE.

Tuttavia, come si vedrà, la lettura offerta dal giudice di legittimità, da un lato, non è stata univocamente accolta dalla giurisprudenza nazionale: benché abbia avuto un certo seguito tra i giudici di legittimità¹, le Corti territoriali che si sono occupate della questione sono giunte a

¹ Oltre alle tre pronunce che hanno innescato il rinvio pregiudiziale, si vedano in senso conforme Cass. 24 giugno 2022, n. 20378 e Cass. 13 ottobre 2022, n. 30052, entrambe in *DeJure.it*. Più di recente, cfr. anche Cass. 5 marzo 2024, n. 5852, in

conclusioni difformi, tanto da sollecitare, in sede di giudizio di rinvio, l'intervento del giudice dell'UE.

Dall'altro lato, varie obiezioni sono state mosse dalla dottrina, che ha evidenziato le fragilità della tesi sostenuta dagli ermellini, frutto di un «fraitendimento interpretativo»² della disciplina legale e collettiva sull'orario di lavoro dell'operaio agricolo, nonché carente, tra l'altro, di un solido impianto argomentativo e di una visione di sistema.

2. La fattispecie concreta.

Il rinvio pregiudiziale è scaturito da tre ordinanze, di contenuto sostanzialmente identico, emesse dalla Corte di appello nell'ambito distinti giudizi, poi riuniti dinnanzi alla Corte di Giustizia.

La controversia ha tratto origine da alcune ingiunzioni di pagamento emesse dall'Inps, con le quali era stato contestato a tre imprese agricole l'erroneo versamento della contribuzione obbligatoria in relazione alla posizione previdenziale di alcuni operai impiegati con contratto a tempo determinato³.

In particolare, l'Istituto aveva richiesto il pagamento di contributi aggiuntivi, lamentando che l'importo dei contributi da versare era stato calcolato dalle società non in base all'orario giornaliero fissato dal contratto collettivo (e pari a sei ore e trenta minuti), ma tenendo conto delle ore effettivamente lavorate dai dipendenti, in violazione dell'art. 1, d.l. n. 338/1989 (conv. in l. n. 389/1989). Al contrario, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, i contributi dovuti erano stati conteggiati utilizzando quale parametro l'orario di lavoro giornaliero, a prescindere da quello in nei fatti osservato.

Le imprese hanno eccepito la correttezza del loro operato, invocando l'art. 40 del CCNL applicato ai rapporti di lavoro, che, con riferimento ai soli lavoratori a tempo determinato, introdurrebbe una previsione derogatoria idonea a sottrarli all'ambito di applicazione della regola generale sull'orario normale di lavoro.

L'opposizione proposta dai datori di lavoro, accolta in primo grado, è stata rigettata dal giudice dell'appello, secondo il quale, anche in forza del principio di non discriminazione, la retribuzione degli operai agricoli a termine doveva essere calcolata in base all'orario forfetariamente fissato dai contratti collettivi e non in funzione dalle ore effettivamente lavorate.

La Corte di cassazione ha, però, cassato le sentenze e rimesso nuovamente la causa alla Corte di appello di Firenze, formulando 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»⁴.

DeJure.it. In passato, il Collegio era stato investito della medesima questione in altri procedimenti, che sono però cessati per estinzione della materia del contendere: cfr. Cass. 10 marzo 2022, n. 7823 e Cass. 14 marzo 2022, n. 8220, ambedue in *DeJure.it*.

² R. Rivero, *Orario di lavoro, trattamento retributivo e contributivo per i lavoratori agricoli a tempo determinato. Le svisse della Corte di Cassazione*, in D. Garofalo, S. Caffio (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura. Atti del convegno organizzato dalla Flai-Cgil di Taranto il 27 ottobre 2023*, Adapt Press University, 2024, p. 48.

³ Ma pendono altre analoghe vicende davanti alla Corte di appello di Firenze, come si apprende leggendo le osservazioni presentate dall'Inps il 15 luglio 2024 nell'ambito del procedimento dinnanzi alla Corte di Giustizia.

⁴ Cfr. le ordinanze della Corte di cassazione del 27 aprile 2022, n. 13185, del 4 maggio 2022, n. 14062 e del 27 giugno 2022, n. 20516, tutte in *DeJure.it*.

La Corte territoriale, a sua volta, nell'ambito di ciascuno dei tre giudizi, anziché attenersi (*ex art. 384, comma 2, c.p.c.*) alle indicazioni provenienti dal giudice di ultima istanza, se ne è discostata, dubitando della compatibilità della lettura fornita dalla Corte di cassazione con il principio di non discriminazione di matrice eurounitaria.

Pertanto, sulla scorta di un indirizzo della giurisprudenza nazionale⁵ e di quella eurounitaria⁶, la Corte di appello fiorentina ha attivato la procedura *ex art. 267 TFUE*, sottoponendo alla Corte di Giustizia i seguenti quesiti: 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 sei ore e trenta minuti; 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.

3. Peculiarità del lavoro agricolo e specialità della disciplina: cenni.

Prima di soffermarsi sull'esame delle questioni giuridiche rimesse all'attenzione del giudice dell'UE (e, ancor prima, della giurisprudenza nazionale), occorre ricostruire sinteticamente la peculiare cornice normativa in cui esse si inseriscono.

Il lavoro agricolo è infatti destinatario di un regime regolativo speciale, derivante non solo dalla disomogeneità del settore (che si trova espressione nella varietà delle attività svolte nonché nella pluralità delle forme di lavoro utilizzate) ma anche dalla sua forte connotazione stagionale, che influisce direttamente sulla disciplina dei rapporti di lavoro instaurati in tale ambito.

In primo luogo, l'endemica discontinuità che caratterizza il processo produttivo in agricoltura induce a ricorrere a rapporti di lavoro di breve (o brevissima durata). Il contratto a termine,

⁵ È orientamento ormai costante quello secondo cui la vincolatività decisoria del principio di diritto elaborato dalla Suprema Corte è cedevole non solo rispetto ad un eventuale pronunciamento della Corte costituzionale o per il sopraggiungere di modificazioni normative, ma anche in presenza di successive pronunce confliggenti della Corte di Giustizia dell'Unione Europea avente efficacia immediata nell'ordinamento interno come *jus superveniens*. Si vedano diffusamente i riferimenti contenuti in Cass. 25 maggio 2023, n. 14264, in *DeJure.it*, espressamente richiamata nell'ordinanza di rinvio dalla Corte territoriale.

⁶ Cfr. Corte giust., 5 ottobre 2010, causa C-173/09, *Elchinov*, punto 27 (e giurisprudenza ivi richiamata), secondo cui «una norma di diritto nazionale, ai sensi della quale gli organi giurisdizionali non di ultima istanza siano vincolati da valutazioni formulate dall'organo giurisdizionale superiore, non può privare detti organi giurisdizionali della facoltà di investirla di questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione, rilevante nel contesto di dette valutazioni in diritto. Infatti (...), il giudice che non decide in ultima istanza dev'essere libero, se esso ritiene che la valutazione in diritto formulata dall'istanza superiore possa condurlo ad emettere un giudizio contrario al diritto dell'Unione, di sottoporre alla Corte le questioni con cui deve confrontarsi». In senso analogo cfr. Corte giust., 20 ottobre 2011, causa C-396/09, *Interedil S.r.l. in liquidazione*, punto 25, secondo cui «(...) l'esistenza di una norma di procedura nazionale quale quella applicabile nella causa principale non può rimettere in discussione la facoltà, spettante ai giudici nazionali non di ultima istanza, di investire la Corte di una domanda di pronuncia pregiudiziale qualora essi nutrano dubbi, come nel caso di specie, in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione». Così anche Corte giust., 15 gennaio 2013, causa C-416/10, *Krizan*, punto 67.

dunque, evolve da strumento di flessibilità lavorativa da assoggettare a condizioni di utilizzo stringenti⁷ a modalità di impiego fisiologicamente prevalente. Tant'è che il rapporto di lavoro degli operai a tempo determinato in agricoltura è espressamente escluso dal campo di applicazione della normativa generale sul contratto a termine (art. 29, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 81/20215)⁸.

La peculiarità della disciplina⁹ si manifesta, però, soprattutto sul piano della tutela previdenziale apprestata in favore del lavoratore agricolo¹⁰ e, in particolare, dell'operaio agricolo, categoria che si suddivide, a sua volta, in operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato¹¹.

Alla stregua delle definizioni contenute nel contratto collettivo per gli operai agricoli e florovivaisti¹², sono operai agricoli a tempo indeterminato (gli ex "salariati fissi") quelli che operano alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata, senza prefissione di un termine.

Sono operai agricoli a termine (in passato definiti "braccianti agricoli avventizi") gli operai quelli assunti con contratto di lavoro tempo determinato che ricadono nelle ipotesi espressamente indicate dall'autonomia collettiva. Le causali tipizzate dal contratto collettivo sono, in particolare connesse: a) alla breve durata, alla stagionalità o alla saltuarietà del lavoro da eseguire, a ragioni sostitutive; b) allo svolgimento di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue; c) al caso di operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Sul piano della normativa previdenziale, sensibili differenze si riscontrano in relazione all'indennità di disoccupazione agricola¹³, che rappresenta la «prestazione previdenziale per eccellenza degli operai agricoli»¹⁴, ispirata più a logiche solidaristico-assistenziali che mutualistiche¹⁵.

Non si riscontrano, invece, per ciò che qui rileva, differenze rispetto all'applicazione del sistema di calcolo c.d. contributivo, valido anche per l'operaio agricolo, e basato sulla stretta correlazione tra retribuzione percepita e contributi dovuti¹⁶. Parimenti trova applicazione nelle ipotesi considerate la regola del c.d. minimale contributivo, al cui rispetto è anche condizionata la concessione di alcune agevolazioni contributive.

Alla luce dello scenario sopra tratteggiato, risulta che i profili contributivi si intrecciano inevitabilmente con quelli retributivi e, ancora più a monte, con quelli attinenti all'orario di lavoro.

⁷ In ossequio alla finalità antiabusiva espressa nella direttiva 1999/70/CE.

⁸ Ma proprio di recente sul punto è stata sollevata la questione pregiudiziale dinnanzi alla Corte di Giustizia: cfr. Cass, ord., 12 maggio 2025, n. 12572.

⁹ Che non si traduce nella specialità del rapporto di lavoro: F. Santoni, *Lavoro in agricoltura*, in *Enc. dir.*, 1990, XVIII, p. 4 e, più di recente, C. Faleri, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 4,

¹⁰ Per un approfondimento sul tema: M. D'Onghia, *Le tutele previdenziali dei lavoratori agricoli tra regole speciali e abusi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 231 ss.; A. Marcianò, *Relazioni sindacali e previdenza sociale per un sistema agricolo sostenibile*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023, pp. 190 ss.

¹¹ Art.12, comma 1, d.lgs. n. 375/1993.

¹² Cfr. l'art. 21 del CCNL del 23 maggio 2022.

¹³ Sul tema, di recente, M. D'Onghia, C. Faleri, *Regole e tecniche di tutela del lavoro agricolo tra vecchi «vizi» e nuove «virtù»*, in *Riv.giur. lav.*, 2024, n. 2 pp. 176 ss. e spec. 180 ss.; M. Miscione, *L'indennità di disoccupazione agricola*, in D. Garofalo, S. Caffio (a cura di), *L'effettività delle tutele nel lavoro in agricoltura.*, cit., pp. 128 ss.

¹⁴ M. D'Onghia, C. Faleri, *Regole e tecniche di tutela del lavoro agricolo*, cit., p. 180.

¹⁵ M. D'Onghia, *Le tutele previdenziali dei lavoratori agricoli*, cit., p. 236.

¹⁶ Ma sussistono altre differenze, legate principalmente alle modalità di accertamento e riscossione dei contributi nonché al sistema di iscrizione dei lavoratori agricoli a termine negli appositi elenchi nominativi.

Questi ultimi, in particolare, sono regolati dalla contrattazione collettiva¹⁷ e presentano alcuni elementi di specificità che occorre sinteticamente ricostruire, essendo al centro della pronuncia in commento.

3.1. I contrasti giurisprudenziali in materia di orario di lavoro degli operai agricoli a termine.

Il ragionamento della Corte di Giustizia si sviluppa attorno a due disposizioni del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (applicabile *ratione temporis* alla fattispecie concreta¹⁸): l'art. 30, comma 1, che, nel regolare l'orario di lavoro, fissa un orario settimanale (pari a 39 ore) e uno giornaliero (pari a sei ore e trenta minuti); l'art. 40, dedicato alle situazioni di «Interruzioni e recuperi operai agricoli», che stabilisce una disciplina diversificata tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato.

Più precisamente, questa previsione stabilisce che, in caso di interruzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore, i lavoratori a termine hanno diritto al pagamento per le ore effettivamente prestate nella giornata (comma 1), mentre deve essere corrisposta la remunerazione anche per le ore non lavorate esclusivamente ove il lavoratore sia rimasto, su indicazione del datore di lavoro, a disposizione di quest'ultimo (comma 2).

In situazioni analoghe, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato opera invece il regime dei recuperi delle ore non lavorate, rimesso alla regolamentazione dei contratti collettivi provinciali (comma 3); in alternativa, si avrà diritto al trattamento sostitutivo di cui all'art. 8, l. n. 457/1972 (comma 4).

Ebbene, attendendosi allo scenario normativo appena illustrato, ad eccezione dei casi di interruzione dell'attività di cui all'art. 40 del CCNL¹⁹, non sussisterebbe un trattamento diversificato tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato in materia di orario di lavoro e retribuzione e, conseguentemente, sotto il profilo contributivo. Pertanto, il rinvio pregiudiziale al giudice dell'UE perderebbe la sua ragion d'essere.

A ben vedere, l'equivoco nasce dal fatto che la cornice regolativa sopra descritta - o, meglio, la sua interpretazione - non coincide con quella delineata dalla Corte di cassazione e rimessa al vaglio della Corte di Giustizia da parte della Corte di appello.

In altre parole, a quadro normativo inviato, il giudice di legittimità ha offerto una diversa (e parziale) lettura, che si concentra sulle singole disposizioni, smarrendo la visione di insieme²⁰.

Rimandando al successivo paragrafo un cenno alle scarse considerazioni svolte sul rispetto del principio di non discriminazione, le argomentazioni della Suprema Corte si concentrano essenzialmente sull'inapplicabilità dell'art. 30, comma 1, del CCNL nei confronti dei lavoratori a

¹⁷ In generale, sul ruolo, sull'effettivo sviluppo e sull'efficacia della contrattazione collettiva G. Urbisaglia, *L'efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, n. 1, pp. 223 ss.

¹⁸ Gli artt. 30 e 40 del CCNL del 6 luglio 2006 corrispondono rispettivamente agli artt. 34 e 45 del CCNL del 23 maggio 2022.

¹⁹ Ad ogni modo, anche il trattamento differenziato previsto in caso di interruzioni dovute a fattori esogeni è stato condivisibilmente oggetto di critiche: si veda l'analisi volta da A. A. Scelsi, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*, in E. Ales, D. Casale, V. Fili, V. S. Leccese, F. Marinelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Adapt Press University, 2024, pp. 41 e ss.; cfr. anche M. D'Onghia, C. Faleri, *Regole e tecniche di tutela del lavoro*, cit., p. 177.

²⁰ R. Rivero, *Orario di lavoro, trattamento retributivo*, cit., p. 62. Critica l'orientamento della giurisprudenza di legittimità anche M. D'Ottavio, *Il tempo di lavoro dell'operaio agricolo a termine tra ambiguità tipologiche, trattamento diversificato e riflessi previdenziali*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2023, n. 1, 290 ss. Si veda pure A. A. Scelsi, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato*, cit., p. 52, che rileva come tale indirizzo sembra essere ispirato più a «valutazioni di "equità" corrispettiva» – finalizzate a impedire un prelievo contributivo sganciato dalla effettiva produzione di valore, attraverso l'erogazione di energie lavorative – che da una solida esegesi del dato normativo.

termine e sulla conseguente inesistenza, in relazione a questi ultimi, di un orario di lavoro minimo giornaliero.

Infatti, secondo questa impostazione esegetica, l'art. 30, comma 1 – benché, *prima facie*, sembrerebbe avere portata generale²¹ – riguarderebbe soltanto gli operai assunti a tempo indeterminato. Ciò in quanto i lavoratori a termine sono espressamente destinatari della disciplina contenuta nell'art. 40, comma 1, del CCNL che, riconoscendo all'operaio a tempo determinato il diritto alla retribuzione per le ore effettivamente lavorate, 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 precostituito ed individuabile in termini generali e astratti».

Pertanto, stante l'inconfigurabilità di un orario di lavoro minimo giornaliero, i contributi per i lavoratori a termine devono essere calcolati sulla base delle ore realmente lavorate, ossia le uniche che devono essere remunerate.

Siffatta tesi però, come sopra accennato detto, presta il fianco a varie obiezioni, essendo frutto di un travisamento del dato normativo.

Basti rilevare che la Suprema Corte ignora completamente il fatto che l'art. 40 del CCNL, lungi dal regolare l'orario di lavoro del lavoratore a termine, si limita a stabilire la retribuzione spettante all'operaio agricolo nei casi di interruzione dell'attività per cause di forza maggiore²². Una simile lettura è, del resto, suggerita anche dalla rubrica del menzionato art. 40, riferita all'ipotesi di «Interruzioni e recuperi operai agricoli»²³.

Né appare convincente l'argomentazione del giudice di legittimità ove, per supportare la propria decisione, richiama l'art. 16, comma 1, lett. g), d.lgs. n. 66/2003, che sottrae gli operai agricoli a termine all'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario normale di lavoro. Nella vicenda in esame – è stato osservato²⁴ – non si discute dell'orario settimanale, ma di quello giornaliero che, pur in assenza di specifiche previsioni legali, può essere fissato dalle parti sociali, come avviene nel caso dell'operaio agricolo.

Peraltro, mentre l'assenza di un di un orario normale settimanale si giustifica in base alle peculiarità del settore²⁵, la mancata garanzia di un limite minimo giornaliero sembrerebbe inconciliabile con la funzione assegnata dalla contrattazione collettiva alla «giornata di lavoro» nella definizione delle tipizzazioni del lavoro agricolo a termine²⁶.

Neppure il passaggio – tutt'altro che lineare – in cui si fa riferimento alla regola del c.d. minimale retributivo²⁷, accompagnato dal richiamo alla giurisprudenza che esalta l'autonomia del rapporto contributivo rispetto al rapporto di lavoro, è idoneo a rendere persuasiva la posizione assunta dalla Corte di cassazione.

²¹ Si vedano le ordinanze della Corte di cassazione citate alla superiore nota n. 4.

²² Nell'art. 45 del CCNL del 23 maggio 2022 si aggiungono le interruzioni dovute a ragioni di carattere tecnico e organizzativo.

²³ R. Rivero, *Orario di lavoro, trattamento retributivo*, cit., pp. 45 ss., al quale si rimanda per una analisi più ricca e approfondita sull'infondatezza della tesi sostenuta dalla Corte di cassazione.

²⁴ *Ivi*, pp. 51 e 56.

²⁵ M. D'Ottavio, *Il tempo di lavoro dell'operaio agricolo a termine*, cit., p. 291; A. A. Scelsi, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato*, cit., p. 49.

²⁶ M. D'Ottavio, *Il tempo di lavoro dell'operaio agricolo a termine*, cit., p. 292.

²⁷ Cfr. l'art. 1, d.l. n. 338/1989, conv. in l. n. 389/1989 secondo 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».

Invero, secondo la ricostruzione operata nell'ordinanza di rinvio pregiudiziale, si intenderebbe in tal modo rafforzare la tesi dell'infondatezza delle pretese dell'INPS: proiettando la regola del minimale contributivo nel contesto regolativo sopra descritto, i datori di lavoro risulterebbero pienamente adempienti, avendo versato i contributi per un ammontare calcolato sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte, ossia, le uniche che, secondo le norme di stampo collettivo, devono essere remunerate²⁸.

È appena il caso di ribadire che, anche sotto questo profilo, la fallacia dell'argomentazione della Corte risiede nel suo presupposto logico-giuridico, ossia, come già detto, la convinzione che i lavoratori assunti a tempo determinato debbano essere retribuiti soltanto in relazione alle ore realmente lavorate e che non siano vincolati ad un orario di lavoro giornaliero.

Da ultimo, non si può ignorare che escludere gli operai agricoli assunti a termine dalla disciplina sull'orario minimo giornaliero significa attribuire al datore il potere di definire (e ridurre) in via unilaterale, la quantità di prestazione lavorativa da rendere quotidianamente. Ciò comporta inevitabili ripercussioni non solo sulla posizione previdenziale del lavoratore, ma anche sulle sue condizioni esistenziali, incidendo sulla stabilità del suo reddito e sulla facoltà di gestire e pianificare il proprio tempo libero²⁹, compromettendo, in ultima analisi, la dignità dell'individuo³⁰. Si tratta delle stesse argomentazioni poste, in passato, a fondamento della normativa sul contratto a tempo parziale³¹, e più, di recente, rinverdate dal d.lgs. n. 104/2022 (attuativo della direttiva 2019/1152/UE) che mira, fra l'altro, a garantire la «prevedibilità del lavoro»³².

4. I dubbi di conformità al principio di non discriminazione della normativa interna sul calcolo dei contributi previdenziali: l'intervento chiarificatore della Corte di Giustizia.

Nell'ambito della ricostruzione ermeneutica operata dalla Corte di cassazione, marginali sono state le riflessioni sull'ipotetica violazione del principio di non discriminazione. A tale proposito, il Collegio aveva escluso il contrasto tra diritto interno e direttiva europea, limitandosi ad osservare che il divieto di discriminazione riguarda il rapporto di lavoro *inter partes* e, pertanto, può legittimare, «a tutto concedere», eventuali rivendicazioni di tipo retributivo da parte del lavoratore, ma non autorizza l'ente previdenziale ad una diversa e maggiore pretesa in termini di contributi previdenziali, «esulando la materia del rapporto contributivo dalle previsioni del diritto dell'Unione».

²⁸ Si vedano su questo profilo anche le riflessioni di R. Rivero, *Orario di lavoro, trattamento retributivo*, cit., p. 58. Cfr. pure A. A. Scelsi, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato*, cit., p. 53, secondo il quale la Corte avrebbe adottato un «escamotage retorico» al fine di sfuggire ad un esame più approfondito della questione e sostenere la compatibilità della disciplina interna con il diritto dell'UE.

²⁹ La tutela del tempo libero, che deve essere pienamente pianificabile e gestibile da parte del datore di lavoro, è stata valorizzata negli ultimi anni della Corte di Giustizia, nell'ambito delle pronunce sui c.d. tempi grigi. Sul punto si veda, tra i commenti più recenti, S. Bellomo, L. Rocchi, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, 2, 336 ss.; G. Ricci, *La "scomposizione" della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 3, II, pp. 328 e ss. Si consenta anche un rinvio a L. Monterossi, *I tempi "grigi" nel lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2024.

³⁰ R. Rivero, *Orario di lavoro, trattamento retributivo*, cit., p. 48.

³¹ Cfr. la nota sentenza della Corte costituzionale dell'11 maggio 1992, n. 210. In senso analogo, più di recente, Cass., ord., 29 aprile 2024, n. 11333, che si pronuncia sul contratto a tempo parziale quando l'organizzazione del lavoro è articolata su turni.

³² In questo senso si veda anche A. A. Scelsi, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato*, cit., pp. 54 e ss., con riferimento all'intera disciplina dell'orario di lavoro degli operai agricoli risultante dalla combinazione degli articoli 34 e 45 del CCNL.

La Corte di Giustizia, invece, supera i rilievi preliminari sulla ricevibilità delle questioni pregiudiziali³³ e considera applicabile il principio di non discriminazione alla fattispecie concreta³⁴, alla stregua della clausola 2, punto 1, dell'Accordo quadro³⁵.

Passa, poi, ad esaminare (congiuntamente) i quesiti posti dal giudice del rinvio, focalizzandosi sui seguenti aspetti: l'estensione della nozione di «condizioni di impiego», che deve essere indagata al fine di verificare se la previsione di una disciplina differenziata in relazione agli aspetti retributivi e pensionistici possa considerarsi rilevante alla stregua della disciplina europea; la comparabilità della situazione in cui versano i lavoratori agricoli a termine rispetto a quella dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato; la presenza o meno di «ragioni oggettive» legittimanti un trattamento differenziato.

4.1. La riconducibilità dei trattamenti retributivi e pensionistici alla nozione di «condizioni di impiego».

Quanto al primo punto, il giudice dell'UE afferma innanzitutto che le «condizioni di impiego» includono anche le retribuzioni, questione che, a ben vedere, non era stata messa neppure in discussione dalle ricorrenti del procedimento principale³⁶.

Infatti, come già osservato in passato³⁷, il principio di non discriminazione regolato all'interno dell'Accordo quadro è finalizzato al miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro dei lavoratori interessati, scopo che rientra anche tra gli obiettivi fondamentali dell'UE. Esso esprime, dunque, un principio di diritto sociale comunitario, non suscettibile di essere interpretato in modo restrittivo.

Sicché, pur rientrando la materia retributiva nella sfera di competenza del legislatore nazionale³⁸, i singoli Stati membri sono tenuti a rispettare il principio di non discriminazione nella determinazione sia degli elementi costitutivi della retribuzione sia del livello di tali elementi.

Più articolato risulta invece il ragionamento quando l'attenzione si sposta sulle pensioni.

In proposito, attingendo all'orientamento elaborato per la delimitazione del concetto di «retribuzione» valida ai fini dell'applicazione del principio di parità salariale tra uomo e donna (*ex*

³³ Secondo quanto emerge dalle osservazioni scritte depositate il 2 agosto 2024, le ricorrenti, in primo luogo, contestano la competenza della Corte di Giustizia: l'efficacia diretta verticale della direttiva 1999/70/Ce autorizzerebbe, infatti, una richiesta di risarcimento da parte del singolo (cioè, il lavoratore) nei confronti dello Stato, ma non potrebbe giustificare l'operazione inversa, non essendo ammissibile che una articolazione dello Stato (nel caso di specie l'INPS) invochi la direttiva contro un privato cittadino. Tuttavia, in proposito la Corte rileva che, benché la direttiva 1999/70/CE non abbia efficacia diretta nei confronti delle parti del procedimento principale, ciò non esclude che la Corte debba pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni ivi contenute, anche alla stregua dell'obbligo di interpretazione conforme che incombe sul giudice nazionale, che deve essere osservato a dispetto di una lettura consolidata che si ponga in senso contrario al diritto dell'UE.

Parimenti, invocando la giurisprudenza sulla presunzione di rilevanza delle questioni relative al diritto dell'UE, sono respinte le argomentazioni sulla supposta natura ipotetica delle questioni pregiudiziali, da considerarsi tali poiché, per effetto dell'ordinanza della Corte di cassazione, la configurabilità di una disparità di trattamento esulerebbe dall'oggetto del contendere.

Infine, la Corte di Giustizia giudica infondato il rilievo sulla irricevibilità (riferito soltanto alla prima questione), basato sul fatto che la controversia principale attiene ai profili previdenziali e non quelli retributivi. Evidenzia al riguardo il giudice dell'UE che la risoluzione della prima questione rappresenta un presupposto necessario per fornire una risposta alla seconda, considerato che i contributi previdenziali sono commisurati all'importo delle retribuzioni.

³⁴ Punti 42 e 43 della sentenza in commento.

³⁵ Secondo cui «Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

³⁶ Cfr. le osservazioni scritte depositate il 2 agosto 2024 nell'ambito del procedimento di rinvio pregiudiziale.

³⁷ Corte giust., 5 aprile 2008, causa C-268/06, *Impact*, punti 111 e 114 e Corte giust., 13 settembre 2007, causa C-307/05, *Del Cerro Alonso*, punti 36 e 38.

³⁸ Ai sensi dell'art. 137, par. 5, TCE (attualmente 153, par. 5), le retribuzioni, il diritto di associazione, il diritto di sciopero e la serrata esulano dalla sfera di competenza dell'UE.

art. 119 TCEE e 141, par. 2, secondo comma, TCE³⁹), si è optato per una lettura ampia, che comprende anche le pensioni.

Deve trattarsi, però, di pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, ascrivibili, quindi, ad un regime professionale di sicurezza sociale⁴⁰. Al contrario, rimangono escluse le pensioni legali di previdenza sociale meno dipendenti da un rapporto siffatto che da considerazioni di ordine sociale⁴¹.

Tuttavia, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, il criterio dell'impiego – ossia quello che valorizza il nesso causale tra l'erogazione del trattamento pensionistico e il rapporto di lavoro tra lavoratore ed ex datore di lavoro – può avere carattere determinante, ma non esclusivo, atteso che anche le pensioni corrisposte dai regimi previdenziali legali possono, in tutto o in parte, tener conto della retribuzione dell'attività lavorativa.

Di conseguenza, sono stati individuati alcuni parametri che devono guidare il giudice nazionale nell'operazione di inquadramento dei contributi all'interno dell'una o dell'altra tipologia di sistema di sicurezza sociale⁴². Nella decisione in esame, la Corte di Giustizia ha tenuto conto di tali parametri e li ha declinati in base alle caratteristiche della fattispecie concreta oggetto dei procedimenti principali. In particolare, è stato precisato che i contributi rientreranno nella nozione di «condizioni di impiego» (perché destinati a confluire in un regime professionale di sicurezza sociale) ove ricorrano le seguenti condizioni: le prestazioni previdenziali finanziate con detti contributi interessano soltanto gli operai agricoli o una categoria di lavoratori cui essi appartengono; dette prestazioni dipendono direttamente dai contributi versati; infine, questi ultimi sono calcolati in funzione delle retribuzione corrisposte agli operai agricoli per il lavoro svolto presso il datore di lavoro.

4.2. Valutazione di comparabilità e inapplicabilità del principio del *pro rata temporis*.

Procedendo ulteriormente nell'analisi, la Corte rileva che, alla luce delle previsioni dell'Accordo quadro (integrate dall'interpretazione offerta negli anni dalla giurisprudenza⁴³), sussistono gli estremi per operare una valutazione di comparabilità tra le condizioni di impiego dei lavoratori

³⁹ E attualmente trasposto nell'art. 157 TFUE.

⁴⁰ Si veda la definizione fornita dalla direttiva 2006/54/CE (art. 2, par. 1, lett. f), sulle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e di impiego, secondo cui appartengono alla prima categoria i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978 (relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale) «aventi 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».

⁴¹ Punto 46 della sentenza in commento, che richiama Corte giust., 15 aprile 2008, *Impact*, cit., punto 131 e Corte giust., 7 aprile 2022, causa C-236/20, *Ministero della Giustizia e a.*, punto 36. Così anche Corte giust., 10 giugno 2010, cause C-395/08 e C-396/08, *Bruno e a.*, punto 42.

⁴² Cfr. Corte giust., 10 giugno 2010, *Bruno e a.*, cit., punto 47 e giurisprudenza ivi citata. Né, soggiunge la Corte nella pronuncia in commento (punto 47), può assumere rilevanza il fatto che i contributi sono versati dal datore all'ente previdenziale e non al datore di lavoro.

⁴³ La clausola 3, punto 2, dell'Accordo quadro sancisce che «Ai fini del presente accordo, il termine «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» indica 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». Inoltre, ai fini del giudizio di comparabilità, devono essere considerati anche altri fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego (punto 49 della sentenza in commento). Si veda anche Corte giust., ord., 9 febbraio 2017, causa C-443/16, *Rodrigo Sanz*, punto 38; Corte giust., 18 ottobre 2012, cause da C-302/11 a C-305/11, *Valenza e a.*, punto 42; Corte giust., 13 marzo 2014, *Nierodzik*, causa C-38/13, punto 31; Corte giust., 5 giugno 2018, causa C-677/16, *Montero Mateos*, punto 51.

agricoli a termine e quelle riconosciute ai dipendenti a tempo indeterminato. I primi, infatti, svolgono un lavoro identico o simile a quello eseguito dai secondi⁴⁴.

Questo assunto è confermato anche dalla fungibilità di tali figure, considerato che, come sopra ricordato, una delle causali di ricorso al contratto a termine individuate dalla contrattazione collettiva consiste proprio nella sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto⁴⁵.

Ebbene, dal raffronto emerge una inequivocabile disparità di trattamento, atteso che, alla stregua della disciplina italiana, così come interpretata dal giudice supremo nazionale, i lavoratori agricoli a termine sono pagati in base alle ore effettivamente svolte (su cui saranno quindi parametrati i relativi contributi previdenziali), mentre quelli assunti a tempo indeterminato ricevono la remunerazione sulla base di un orario di lavoro giornaliero stabilito forfettariamente (sei ore e mezza), indipendentemente da quello nei fatti osservato. Poiché la retribuzione costituisce il parametro di calcolo dei contributi previdenziali, gli operai agricoli a termine finiscono per ricevere, sul piano della tutela previdenziale, un trattamento sfavorevole.

Né si ritiene possano essere accolte le considerazioni su cui insistono le ricorrenti nella propria memoria circa la presunta rilevanza principio del *pro rata temporis*. La possibilità di applicare, «se del caso», detto principio, ai sensi della clausola 4, punto 2, «si limita a sottolineare una delle conseguenze che possono se del caso 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»⁴⁶.

Nella fattispecie concreta, però, non si ritiene che le differenti modalità di calcolo della retribuzione e dei contributi siano giustificabili in forza del menzionato criterio del riproporzionamento. Infatti, i diversi riferimenti temporali (collegati, in un caso, al numero di ore effettivamente lavorate e, nell'altro, ad un orario stabilito forfettariamente) non sono la conseguenza dell'applicazione del principio di non discriminazione e sfavoriscono gli operai agricoli a tempo determinato.

4.3. L'inesistenza di ragioni oggettive legittimanti la disparità di trattamento.

L'ultimo controllo della Corte attiene alla eventuale configurabilità di «ragioni oggettive» che, alla stregua del punto 1 della clausola 4 dell'Accordo quadro, permettano una legittima deviazione dal principio di non discriminazione.

In proposito, le ricorrenti nei procedimenti principali hanno rilevato che lo scostamento dalla regola di parità sarebbe motivato dalla specificità delle ipotesi di assunzione a termine indicate dalla contrattazione collettiva, che attestano la natura intrinsecamente occasionale di questa tipologia di rapporto di lavoro. Alla luce di questa endemica temporaneità, il lavoro a termine nel settore agricolo sarebbe incompatibile con l'obbligo di stare a disposizione del datore di lavoro per trentanove ore di lavoro settimanali, vincolo imposto invece ai dipendenti a tempo indeterminato, con la conseguenza che gli operai agricoli a tempo determinato devono essere remunerati esclusivamente per le ore effettivamente lavorate.

Peraltro, si legge nella memoria, la peculiarità della disciplina italiana sarebbe del tutto coerente con quanto disposto nel terzo preambolo dell'Accordo quadro, secondo cui, nel dare applicazione alle previsioni ivi contenute, si deve tenere conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Ancora, si deve considerare che, in Italia, il contratto a

⁴⁴ Sentenza in commento, punto 54.

⁴⁵ *Ivi*, punto 54, che riprende una considerazione già svolta nell'ordinanza di rinvio.

⁴⁶ *Ivi*, punto 52 e giurisprudenza richiamata.

tempo determinato rappresenta la modalità di reclutamento della manodopera più diffusa in ambito agricolo (raggiungendo una copertura del 90%), proprio in quanto pienamente compatibile con il carattere discontinuo dell'attività resa in detto settore.

In definitiva, alla luce del quadro sopra delineato, le ricorrenti sostengono che, attesa la specificità del lavoro agricolo, il differente trattamento riservato agli operai agricoli a tempo determinato debba ritenersi obiettivamente giustificato e, quindi, coerente con la normativa eurounitaria.

Tuttavia, tali argomentazioni non sono state giudicate fondate dalla Corte di Giustizia, che non ha riscontrato nelle presunte «ragioni obiettive» invocate dalle società le caratteristiche enunciate negli anni dalla giurisprudenza eurounitaria.

Invero, secondo un orientamento ormai consolidato, l'eventuale disparità deve essere 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. 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»⁴⁷.

Del pari, non può essere qualificato come ragione obiettiva il mero fatto che il trattamento diversificato sia stabilito da una norma generale o astratta, quale una legge o un contratto collettivo⁴⁸.

Deve essere, inoltre, totalmente escluso che la differenza di trattamento possa ritenersi giustificabile in base a un criterio che, in modo generale e astratto, si limiti a fare riferimento alla durata temporanea del rapporto di lavoro. Ammettere la legittimità di un simile principio comporterebbe, infatti, un effetto diametralmente opposto rispetto a quello perseguito dalla direttiva europea e dall'Accordo quadro, poiché, anziché migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e promuovere la parità di trattamento, si finirebbe per rendere permanente, per questi lavoratori, una condizione di svantaggio⁴⁹.

In assenza di altre, legittime ragioni obiettive, la Corte di Lussemburgo ritiene che la disparità di trattamento riscontrabile nel caso sottoposto alla sua attenzione sia da ricondurre meramente alla durata dell'impiego. Pertanto, si conclude, deve essere considerata violativa del principio di non discriminazione una normativa che «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 giornaliera 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

⁴⁷ Corte giust., ord., 9 febbraio 2017, *Rodrigo Sanz*, cit., punto 45, espressamente citata dalla pronuncia in commento (punto 56). Si vedano anche: Corte giust., 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, cit., punto 53; Corte giust., 14 settembre 2016, causa C-596/14, *De Diego Porras*, punto 45; Corte giust., ord., 22 marzo 2018, causa C-315/17, *Centeno Meléndez*, non pubblicata, punto 65; Corte giust., 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit., punto 57.

⁴⁸ Punto 57 della sentenza in commento, che rinvia a Corte giust., 7 aprile 2022, *Ministero della Giustizia e a.*, cit., punto 40 e Corte giust., ord., 9 febbraio 2017, *Rodrigo Sanz*, cit., punto 42. Ma si vedano, tra le altre, anche: Corte giust., 5 giugno 2018, *Montero Mateos*, cit., punto 56; Corte giust., 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, cit., punto 57; Corte giust., 22 dicembre 2010, cause C-444/09 e C-456/09, *Gaviro Gaviro e Iglesias Torres*, punto 54; Corte giust., ord. 22 marzo 2018, causa C-315/17, *Centeno Meléndez*, punto 62, non pubblicata.

⁴⁹ Punto 58 della sentenza in commento, che richiama Corte giust., ord., 9 febbraio 2017, *Rodrigo Sanz*, cit., punto 44, e giurisprudenza ivi citata.

giornaliero forfettario, come fissato dal diritto nazionale, a prescindere dalle ore effettivamente prestate».

Sicché, ai giudici del rinvio non resterà che dare attuazione alla disciplina nazionale in modo conforme alla lettura fornita dalla Corte di Giustizia⁵⁰, potendo, in sostanza, riproporre l'orientamento già sostenuto quali giudici del secondo grado, e neutralizzato nella fase dinnanzi alla Corte di cassazione.

Un simile cambio di rotta, proiettato al di fuori del particolarismo dei procedimenti principali, è destinato a produrre significative conseguenze in termini di un innalzamento dei livelli di protezione, sul piano retributivo e previdenziale, dei lavoratori a tempo determinato, con annesso aggravamento dei relativi oneri a carico (soprattutto) dei datori di lavoro.

⁵⁰ Si veda Corte giust., 5 ottobre 2010, causa C-173/09, *Elchinov*, punto 30, secondo cui «(...) il giudice nazionale, che abbia esercitato la facoltà ad esso attribuita dall'art. 267, secondo comma, TFUE, è vincolato, ai fini della soluzione della controversia principale, dall'interpretazione delle disposizioni in questione fornita dalla Corte e deve eventualmente discostarsi dalle valutazioni dell'organo giurisdizionale di grado superiore qualora esso ritenga, in considerazione di detta interpretazione, che queste ultime non siano conformi al diritto dell'Unione». In senso analogo anche Corte giust., 15 gennaio 2013, *Krizan*, cit., punto 69.