



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Oggetto

**Questione
pregiudiziale di
interpretazione
del diritto
dell'U.E.**

R.G.N. 1397/2021

Cron.

Rep.

Ud. 12/03/2025

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA INTERLOCUTORIA

sul ricorso 1397-2021 proposto da:

A. M. , H. K. , domiciliati in
ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi dall'avvocato
ANTONIO CARBONELLI;

2025

1309

- ricorrenti -

contro

BELLAVISTA SOCIETA' AGRICOLA S.S., in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in
ROMA, VIA CRESCENZIO 91, presso lo studio dell'avvocato
CLAUDIO LUCISANO, che la rappresenta e difende unitamente
agli avvocati ELIO VULPIS, ANTONIO DE FEO;

- controricorrente -



avverso la sentenza n. 232/2020 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 10/12/2020 R.G.N. 190/2020; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/03/2025 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per il rigetto del ricorso; udito l'avvocato ANTONIO CARBONELLI; udito l'avvocato ELIO VULPIS.

Numero registro generale 1397/2021

Numero sezionale 1309/2025

Numero di raccolta generale 12572/2025

Data pubblicazione 12/05/2025

FATTI DI CAUSA

A. L' oggetto del procedimento e i fatti rilevanti.

1. Con separati ricorsi i lavoratori in epigrafe convennero innanzi al Tribunale di Brescia la Società Agricola Bellavista ss. esponendo di aver svolto mansioni operaie di addetti alla potatura, alla vendemmia, alla pulizia del verde o ad altri lavori di campagna con una pluralità di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato. Precisamente A. M. con 17 contratti a termine dal maggio 2009 all'aprile 2015 ed H. K. con 15 contratti a termine dal dicembre 2007 all'aprile 2015.

Chiesero dichiararsi l'inefficacia del termine apposto ai contratti specificati in narrativa e/o delle relative proroghe e la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato alle dipendenze della società convenuta, con condanna della stessa alla riammissione in servizio e al pagamento di una indennità risarcitoria.

2. Instaurato il contraddittorio, il Tribunale adito, con distinte sentenze, rigettò le domande.



3. Interposto gravame dai soccombenti, la Corte di Appello di Brescia, riuniti gli appelli, dichiarò gli stessi inammissibili con ordinanza ex art. 348 bis c.p.c.

[Numero registro generale 1397/2021](#)

[Numero sezionale 1309/2025](#)

[Numero di raccolta generale 12572/2025](#)

[Data pubblicazione 12/05/2025](#)

4. Tale pronuncia è stata cassata con ordinanza n. 10409 del 2020 di questa Corte per ragioni procedurali.

5. Riassunto il giudizio, la Corte di Appello di Brescia, in sede di rinvio, con sentenza n. 232 del 2020, ha respinto gli appelli formulati dai lavoratori nei confronti delle originarie sentenze di primo grado.

La Corte territoriale, in sintesi, ha premesso in fatto che, pacificamente, i lavoratori ricorrenti avevano prestato "attività di lavoro subordinato alle dipendenze della società convenuta, in qualità di operai addetti a coltivazioni vitivinicole, in forza di numerosi contratti di lavoro a tempo determinato".

Ha poi argomentato che: l'art. 10, comma 2, d. lgs. n. 368 del 2001, esclude dalla disciplina generale ivi prevista "i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato"; ai sensi del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, pacificamente applicabile ai rapporti di lavoro in controversia, "gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato", diritto da esercitarsi entro un termine di decadenza sei mesi; non era in contestazione che i lavoratori appellanti non avessero effettuato più di 180 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi dall'assunzione e, comunque, non avevano esercitato il diritto alla trasformazione nel termine decadenziale prescritto.



La Corte, in ordine compatibilità comunitaria di tale disciplina, rammentato che l'obbligo di attuazione della direttiva 1999/70/CE da parte dello Stato membro sorge nel caso in cui manchi una "norma equivalente per la prevenzione degli abusi in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori", ha ritenuto che "la disciplina di fonte collettiva appare idonea a garantire ai ricorrenti il livello di tutela richiesto dall'ordinamento europeo"; ha sostenuto che "il settore agricolo è pacificamente caratterizzato dalla sussistenza di esigenze lavorative ad andamento stagionale e/o di carattere frammentario", per cui "appare quindi del tutto appropriata la scelta di ancorare il meccanismo di tutela contro gli abusi non già *ab interno* (mediante la specificazione della causale di ogni singola frammentaria assunzione) bensì *ab externo*, stabilendo cioè una <durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi> nel corso dell'anno (e quindi nel compimento del ciclo delle stagioni), superata la quale si deve ritenere che il contratto a termine sia impropriamente usato per soddisfare esigenze stabili e durevoli dell'imprenditore agricolo, con il conseguente diritto del lavoratore alla costituzione di rapporto a tempo indeterminato".

6. Per la cassazione di tale sentenza hanno proposto ricorso i soccombenti con un unico motivo, cui ha resistito l'intimata società con controricorso.

Il motivo di ricorso denuncia: "violazione dell'art. 117, comma 1, Cost., in relazione al considerando n. 6 e alla clausola n. 5 della Direttiva 1999/70/CE relativa al lavoro a tempo determinato, che non consentono la reiterazione senza limiti dei contratti a tempo determinato (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.)".



Si argomenta diffusamente "l'evidente contrasto esistente tra la disciplina del rapporto di lavoro a termine per gli operai agricoli e l'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE"; in conseguenza della dedotta difformità tra la normativa italiana e la citata direttiva comunitaria, in memoria si chiede: "in via principale, la diretta disapplicazione del comma 2 dell'art. 10 D.lgs. 368/2001 (poi sostituito dalla lettera b, comma 1, dell'art. 29 D.lgs. 81/2015) e la conseguente applicazione al ricorrente operaio agricolo della disciplina contenuta nel D.lgs. 368/2001 (e nel D.lgs. 81/2015)"; "in subordine, si chiede che il Giudice disponga il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia in ordine alla compatibilità del comma 2 dell'art. 10 D.lgs. 368/2001 (e della lettera b, comma 1, dell'art. 29 D.lgs. 81/2015) con la direttiva 1999/70/CE ovvero rimetta gli atti alla Corte Costituzionale per la valutazione di conformità della medesima norma con gli artt. 3, 11 e 117 Cost."

7. La trattazione della causa dall'adunanza camerale è stata rimessa alla pubblica udienza in quanto il ricorso pone all'attenzione della Suprema Corte la questione di diritto, di particolare rilevanza, della compatibilità della disciplina interna con il diritto dell'Unione europea nei rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

La Procura Generale ha comunicato memoria in cui ha illustrato le conclusioni di rigetto del ricorso. Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

B. Disposizioni rilevanti.

B.1. Diritto nazionale.



1. Il Collegio reputa rilevanti ai fini della decisione della controversia le seguenti disposizioni di diritto interno.

2. Il d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, adottato in "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES", ha disciplinato "l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato" (art. 1) dall'entrata in vigore avvenuta il 24 ottobre 2001.

Tuttavia, l'art. 10 del decreto legislativo, rubricato "Esclusioni e discipline specifiche", al comma 2, sancisce: "Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

Tale disposizione, cui rinvia l'art. 10, dopo aver stabilito al comma 1 che "Agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i lavoratori agricoli subordinati, esclusi quelli con qualifica impiegatizia, si distinguono in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato", al comma 2 prevede: "Ai fini della distinzione di cui al comma 1 le locuzioni di salariato fisso a contratto annuo e categorie similari contenute in leggi, atti aventi forza di legge ed atti amministrativi sono equivalenti a quella di operaio a tempo indeterminato, ferma restando per ogni altra locuzione l'equivalenza a quella di operaio a tempo determinato".

2. Sebbene non applicabile *ratione temporis* alla controversia che qui occupa, in quanto entrato in vigore dal 24 giugno 2015, appare utile ricordare che il successivo d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, all'art. 29, pure rubricato "Esclusioni e discipline



specifiche”, al comma 1, lett. b), ha continuato a prevedere che “i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375” sono esclusi dal campo di applicazione del capo del decreto dedicato alla regolamentazione del “Lavoro a tempo determinato”, “in quanto già disciplinati da specifiche normative”.

3. Da tali fonti interne di rango primario deriva che i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina interna adottata in attuazione della direttiva 1999/70/CE.

4. Nella soluzione della presente controversia rilevano anche disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale pacificamente applicata dalle parti.

Il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, vigente a partire dal quadriennio 2006 – 2009 e siglato il 6 luglio 2006 tra le organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo, contiene le seguenti pertinenti disposizioni, sostanzialmente riprodotte nei successivi contratti collettivi nazionali di settore del 25 maggio 2010 e del 22 ottobre 2014.

5. L'art. 18, intitolato “Categorie di operai agricoli”, prevede: “Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

[...]

Sono operai a tempo determinato:



a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione 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. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato 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.

[...]”.

6. L'art. 20, intitolato “Trasformazione del rapporto”, prevede: “Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta



da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Numero registro generale 1397/2021

Numero sezionale 1309/2025

Numero di raccolta generale 12572/2025

Data pubblicazione 12/05/2025

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 18 e 19 del presente CCNL;
- 2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 18 e 19 del presente CCNL;
- 3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto."

7. Secondo l'accertamento compiuto dalla Corte territoriale i lavoratori appellanti non hanno mai contestato quanto affermato dalla datrice di lavoro e cioè di non avere effettuato più di 180 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi dall'assunzione e, comunque, di non avere provveduto a esercitare il diritto alla trasformazione nel termine di decadenza stabilito dalla contrattazione collettiva.

B.2. La giurisprudenza nazionale.

8. Non risultano pronunce di legittimità che specificamente affrontino la questione dell'interpretazione dell'art. 10, comma 2, d. lgs. n. 368 del 2001 in relazione alla conformità con il diritto dell'Unione.



9. In ipotesi in cui, invece, non risultava applicabile l'art. 10, comma 2, d. lgs. n. 368 del 2001, in ragione della natura di ente pubblico non economico del datore di lavoro non qualificabile come imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., questa Corte ha interpretato l'art. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001.

Secondo tale norma le disposizioni del comma precedente – concernenti la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di successione di contratti a termine che superino una certa durata complessiva – “non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali”.

Si è precisato che tale deroga al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività stagionali, con la precisazione che non è, di per sé, qualificabile come attività agricola stagionale quella, idonea a perpetuarsi nel tempo, che non dipenda dall'ordinaria scansione temporale delle comuni incombenze attinenti alla detta attività agricola (in termini: Cass. n. 34561 del 2023).

In conformità si è ribadito che neppure la ciclicità dell'attività agricola consente eccezioni alla disciplina dei contratti a termine, dovendosi invece ritenere che i lavoratori adibiti stabilmente a mansioni che rispondono ad esigenze permanenti dell'attività stagionale debbano essere dipendenti a tempo indeterminato (Cass. n. 26916 del 2024).

B.3. Diritto dell'Unione.

10. Con la direttiva del Consiglio dell'Unione europea 1999/70/CE del 28 giugno 1999 è stato attuato l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999



fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, ^{Numero sezionale 1309/2025}
CEEP e UNICE). ^{Numero di raccolta generale 12572/2025}
^{Data pubblicazione 12/05/2025}

11. Nel considerando 14 della direttiva si legge: «Le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato».

12. Nel Preambolo dell'accordo quadro viene dato atto che «Le parti firmatarie [...] riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori [e] che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

Si aggiunge che: «Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».

13. Nelle Considerazioni generali dell'accordo quadro è infatti confermato che: «i contratti di lavoro a tempo indeterminato



rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento» (considerando 6); «i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori» (considerando 8); «il presente accordo demanda agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso stesso contenuti, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale» (considerando 10).

14. Ai sensi della clausola 1 dell'accordo quadro: «L'obiettivo del presente accordo quadro è: a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

15. La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», al punto 1 stabilisce: «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».

Al punto 2 prevede: «Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato; b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di



formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici».

16. La clausola 3 definisce, ai fini dell'accordo quadro, il «lavoratore a tempo determinato» come «persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico».

17. La clausola 5, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», stabilisce:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato: a) devono essere considerati "successivi"; b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato».

B.4. La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.



18. Ferma restando la competenza esclusiva della Corte di Giustizia a fornire l'interpretazione uniforme delle disposizioni del diritto dell'Unione europea rilevanti nell'odierno giudizio, si rammentano taluni passaggi delle pronunce di detta Corte considerati pertinenti in relazione alla presente controversia.

19. Uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro al quale la direttiva 1999/70/CE cura di dare attuazione è quello di limitare il ricorso a una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, considerati come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (cfr., tra le altre, Corte di Giustizia, 04/07/2006, Adeneler e a., EU:C:2006:443, punto 63; Corte di Giustizia, 26/11/2014, Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 72; Corte di Giustizia, 07/03/2018, Santoro, EU:C:2018:166, punto 25).

20. Dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro nonché dai punti da 6 a 8 delle considerazioni generali di detto accordo, risulta che il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori (cfr., tra le altre, Corte di Giustizia, 26/11/2014, Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 73; Corte di Giustizia, 26/02/2015, Commissione/Lussemburgo, EU:C:2015:128, punto 36; Corte di Giustizia, 14/09/2016, Pérez López, EU:C:2016:679, punto 27).

21. La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro impone agli Stati membri, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione



effettiva e vincolante di almeno una delle misure che essa elenca e detti Stati dispongono di un'ampia discrezionalità a tale riguardo, dal momento che essi possono scegliere di far ricorso a una o a più misure enunciate alla clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), oppure a norme equivalenti esistenti (v., in tal senso, Corte di Giustizia, 26/11/2014, Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 75; Corte di Giustizia, 26/02/2015, Commissione/Lussemburgo, EU:C:2015:128, punto 38; Corte di Giustizia, 07/03/2018, Santoro, EU:C:2018:166, punto 27).

22. Così facendo, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro fissa agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di siffatti abusi, lasciando loro nel contempo la scelta dei mezzi per conseguire ciò, purché essi non rimettano in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (tra molte v. Corte di Giustizia, 26/11/2014, Mascolo e a., EU:C:2014:2401, punto 76; Corte di Giustizia, 26/02/2015, Commissione/Lussemburgo, EU:C:2015:128, punto 39; Corte di Giustizia, 07/03/2018, Santoro, EU:C:2018:166, punto 28).

23. Secondo la stessa Corte, dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, letta in conformità al terzo comma del preambolo nonché ai punti 8 e 10 delle considerazioni generali del medesimo, emerge che nell'ambito dell'attuazione dell'accordo quadro gli Stati membri hanno facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tener conto delle esigenze particolari relative ai settori di attività e/o alle categorie specifici di lavoratori in questione (Corte di Giustizia, 25/10/2018, Sciotto, EU:C:2018:859, punto 35 e giurisprudenza ivi citata; Corte di Giustizia, 13/01/2022, Y.T. ed altri, EU:C:2022:3, punto 80).

24. Per quanto riguarda la nozione di «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro,



essa deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti di tal genere, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (Corte di Giustizia, 24/06/2021, Obras y Servicios Públicos e Acciona Agua, EU:C:2021:514, punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

25. Al contrario, una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato non sarebbe conforme agli obblighi innanzi precisati. Infatti, una simile disposizione puramente formale non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di simili contratti risponda effettivamente a un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. La suddetta disposizione comporta dunque un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con l'obiettivo e con l'effetto utile dell'accordo quadro (Corte di Giustizia, 24/06/2021, Obras y Servicios Públicos e Acciona Agua, EU:C:2021:514, punti 60 e 61 e giurisprudenza ivi citata).

26. Avuto riguardo all'ordinamento italiano, la Corte di Giustizia ha ritenuto che la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i



rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore (Corte di Giustizia, 25/10/2018, Sciotto, EU:C:2018:859, punto 72).

27. In ordine all'interpretazione della clausola 5, punto 2, lettera a), dell'accordo quadro che lascia, in linea di principio, agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato debbano essere considerati «successivi», la Corte di Giustizia, pur spiegando ciò con la volontà di salvaguardare la diversità delle normative nazionali in materia, ha più volte sottolineato che la discrezionalità così lasciata agli Stati membri non è illimitata, poiché non può in alcun caso arrivare a pregiudicare lo scopo o l'effetto utile dell'accordo quadro; in particolare, detto potere discrezionale non deve essere esercitato dalle autorità di cui trattasi in modo tale da condurre ad una situazione che possa generare abusi e pertanto ostacolare detto obiettivo (Corte di Giustizia, 03/06/2021, Instituto Madrileño de Investigación, EU:C:2021:439, punto 30 e giurisprudenza ivi citata; in conformità sulla nozione v. Corte di Giustizia, 22/02/2024, M.P. ed altri, EU:C:2024:149, punti 71 e successivi).

28. Secondo la Corte i limiti alla discrezionalità riconosciuta agli Stati membri si impongono proprio per una nozione chiave, come quella del carattere successivo dei rapporti di lavoro, che è determinante per la definizione dell'ambito di applicazione



perfino delle disposizioni nazionali volte ad attuare l'accordo quadro (Corte di Giustizia, 03/06/2021, Instituto Madrileño de Investigación, EU:C:2021:439, punto 32 e giurisprudenza ivi citata).

29. Invero, una siffatta interpretazione restrittiva della nozione di «successione di rapporti di lavoro a tempo determinato» consentirebbe di assumere lavoratori in modo precario per anni (Corte di Giustizia, 03/06/2021, Instituto Madrileño de Investigación, EU:C:2021:439, punto 36 e giurisprudenza ivi citata) e rischierebbe di avere non solo l'effetto di escludere di fatto un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela dei lavoratori perseguita dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, svuotando di gran parte del suo significato l'obiettivo da essi perseguito, ma anche di consentire l'utilizzo abusivo di simili rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale (Corte di Giustizia, 03/06/2021, Instituto Madrileño de Investigación, EU:C:2021:439, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

C. Motivi che giustificano il rinvio pregiudiziale.

30. Pur avendo la Corte di Lussemburgo già pronunciato varie sentenze sulla interpretazione della direttiva 1999/70/CE, occorre constatare che la questione della compatibilità della disciplina nazionale innanzi delineata con il diritto dell'Unione viene sollevata in un giudizio pendente innanzi ad un organo giurisdizionale contro le cui decisioni non può proporsi alcuna impugnativa di diritto interno e la soluzione interpretativa della questione medesima non si pone con una evidenza tale da non lasciar adito ad alcun ragionevole dubbio (cfr. Corte di Giustizia, 25/01/2024, G.C. e altri, EU:C:2024:77).



31. I rapporti giuridici in controversia, in quanto rapporti di lavoro a tempo determinato definiti direttamente fra il datore e il lavoratore, rientrano nel campo di applicazione dell'accordo quadro ai sensi del combinato disposto delle clausole 2 e 3 dell'accordo medesimo.

32. Recentemente la stessa Corte di Giustizia ha avuto modo di affermare che "il rapporto di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato [...] è disciplinato dalla normativa italiana in materia di lavoro nonché dal CCNL e rientra pertanto nel campo di applicazione dell'accordo quadro" (Corte di Giustizia, 08/05/2025, L.T. ss. ed altri, EU:C:2025:341, punto 43).

33. Tuttavia, come premesso, l'art. 10, comma 2, d. lgs. n. 368 del 2001 sottrae integralmente i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato dalla disciplina del decreto legislativo che ha attuato la direttiva 1999/70/CE e contenente disposizioni volte a prevenire la reiterazione dei contratti a termine per gli altri rapporti di lavoro.

34. L'esclusione, peraltro ribadita dal successivo d. lgs. n. 81 del 2015, trae origine, anche storicamente, dalla peculiarità del lavoro in agricoltura, sovente legato ad attività che si svolgono in certi periodi dell'anno ovvero che sono condizionate da eventi naturali, di modo che la quantità di forza lavoro necessaria è ordinariamente variabile e in Italia – come ricordato nel procedimento che ha condotto alla sentenza della Corte di Giustizia dell'8 maggio 2025 - la grande parte della manodopera agricola è impiegata a tempo determinato.

35. Stante l'esclusione a livello legislativo, la disciplina del rapporto di lavoro trova la propria fonte nella contrattazione collettiva di diritto comune innanzi richiamata, pacificamente applicabile nella specie: la Corte territoriale ha considerato



detta disciplina "idonea a garantire ai ricorrenti il livello di tutela richiesto dall'ordinamento europeo" in quanto contenente un meccanismo di tutela che stabilisce una "durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi" fissata in 180 giornate di lavoro effettivo, anche se computate nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, cosicché solo superato tale limite "si deve ritenere che il contratto a termine sia impropriamente usato per soddisfare esigenze stabili e durevoli dell'imprenditore agricolo".

36. È pertanto pregiudiziale alla soluzione della controversia sottoposta all'attenzione di questa Corte una questione di interpretazione del diritto dell'Unione europea - secondo cui il contratto a tempo determinato risponde, "in alcune circostanze", anche alle esigenze del lavoratore - onde verificare se la clausola 5 più volte richiamata, letta anche alla luce del Preambolo e del decimo considerando che demandano agli Stati membri e alle parti sociali di formulare disposizioni che tengano conto delle "realità specifiche", delle "circostanze", delle "esigenze" di particolari settori, quale certamente è quello del lavoro in agricoltura, osti o meno ad una normativa interna come delineata al paragrafo B.1. della presente ordinanza.

D. Le questioni sottoposte alla Corte di Giustizia dell'Unione europea in via pregiudiziale.

37. Il Collegio, alla stregua delle esposte considerazioni, formula alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 267 TFUE, i seguenti quesiti:

- Se la clausola 5 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 CES, UNICE e CEEP sul lavoro a



tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro a tempo determinato, emanate in attuazione della citata direttiva, non sono applicabili ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

- Se la clausola 5 citata debba essere interpretata nel senso che nell'ambito delle norme equivalenti per la prevenzione degli abusi, che tengano conto delle esigenze del settore agricolo, possa rientrare una misura stabilita dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti sociali che prevede il diritto alla trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato nel caso di operaio agricolo che effettui presso la stessa azienda 180 giornate di effettivo lavoro, da calcolarsi nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, diritto da esercitarsi entro un termine di decadenza di sei mesi.

E. Conclusioni.

38. La Corte di cassazione rimette alla Corte di Giustizia dell'Unione europea le questioni pregiudiziali indicate sopra al paragrafo D delle "Ragioni della decisione" e sospende il processo nelle more della pronuncia della Corte.

39. Ai sensi delle "Raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale (C/2024/6008)", par. 21 e 22, dispone l'anonimizzazione dell'ordinanza di rimessione in caso di diffusione.

40. Dispone altresì la trasmissione alla Cancelleria della Corte di Giustizia di copia dell'originale della presente ordinanza, di copia del fascicolo di causa, e di copia della presente ordinanza con i dati delle persone fisiche anonimizzati mediante



l'indicazione delle sole iniziali del nome e del cognome dei ricorrenti.

P.Q.M.

La Corte, visto l'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e l'art. 295 c.p.c., chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione europea di pronunciarsi, in via pregiudiziale, sulle questioni di interpretazione del diritto dell'Unione indicate al paragrafo D delle Ragioni della decisione. Ordina la sospensione del processo e dispone che copia dell'originale della presente ordinanza, nonché copia del fascicolo di causa siano trasmessi alla Cancelleria della Corte di giustizia dell'Unione europea.

Riserva alla sentenza definitiva ogni pronuncia anche in ordine a spese e compensi professionali del presente giudizio.

Va disposta in caso di diffusione, l'anonimizzazione nei sensi di cui in motivazione, e la trasmissione alla CGUE anche di copia della presente ordinanza anonimizzata.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 12 marzo 2025.

Il Presidente

Dott. Antonio Manna

