

04 / 2025

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

L'IMPORTANTE È PARTECIPARE

*Approvata la legge sulla partecipazione dei lavoratori.
Ma a comandare il gioco resta sempre il datore*

La Cassazione
su superminimi
e usi aziendali

La Corte di giustizia
sulla tutela previdenziale
dei lavoratori agricoli

04 Maggio - Giugno 2025

04

**La partecipazione dei lavoratori
alla gestione delle imprese
è legge... o forse no?**

di *Marco Tufo*

07

**La “Partecipazione economica
finanziaria” dei lavoratori all’impresa
nella legge n. 75/2025: un’analisi critica.**

di *Sofia Mercaldo*

11

**Uso aziendale e relativa possibilità
di disdetta: il caso degli assorbimenti
dei superminimi dei dipendenti Tim
al vaglio della Cassazione.**

di *Andrea Ranfagni*

14

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

di *Luigi Pelliccia*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulio Cappelli
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è legge... o forse no?

di
Marco
Tufo

1. Introduzione

In data 15 maggio 2025 è stata approvata in via definitiva la legge n. 76 rubricata “Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”.

La Cisl, che, da sempre particolarmente attenta al tema della partecipazione, è da considerarsi la madre del provvedimento normativo per averlo proposto mediante iniziativa popolare, ha salutato con entusiasmo l’approvazione della legge, ritenuta un evento storico, in quanto prima attuazione, a quasi ottanta anni di distanza, dell’art. 46 Cost., ossia del diritto dei lavoratori alla gestione delle imprese. In realtà, come rilevato anche dalle altre confederazioni, la legge sulla partecipazione presenta più ombre che luci, anche in ragione delle differenze tra il testo proposto e quello approvato, il quale restituisce un modello di partecipazione notevolmente “depotenziato” rispetto a quanto originariamente pensato dalla Cisl.

Sebbene la partecipazione di cui alla nuova legge si articola in più forme, nel presente contributo verranno affrontate solo quelle più strettamente attinenti alle problematiche sindacali, spettando ad altra trattazione del presente fascicolo esaminare le criticità legate alla c.d. partecipazione economica e finanziaria (Capo III l. n. 76/2015).

2. Le varie forme di partecipazione

Come già anticipato, la legge - che è esplicitamente stata realizzata quale attuazione dell’art. 46 Cost. “al fine di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di preservare e incrementare i livelli occupazionali e di valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale” e la quale “introduce altresì norme finalizzate all’allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese” (art. 1) - distingue quattro forme di partecipazione (v. art. 2) a cui è dedicato uno specifico capo ciascuna:

1) la partecipazione gestionale, intesa come “la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell’impresa” (Capo II);

2) la partecipazione economica e finanziaria, e cioè “la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell’impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l’azionariato” (Capo II);

3) la partecipazione organizzativa, ossia “il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell’impresa (Capo IV);

4) la partecipazione consultiva, da intendersi quale partecipazione “che avviene attraverso l’espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l’impresa intende assumere” (Capo V).

Da questo punto di vista, la legge sembrerebbe coprire tutte le modalità ipotizzabili di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, non solo relative alle loro decisioni strategiche ma anche inerenti alle innovazioni produttive e organizzative, rispetto alle quali la partecipazione dei lavoratori diventa cruciale nell’ottica di facilitare l’adattamento delle imprese alle tecnologie di ultima generazione.

Inoltre, la legge contempla vari gradi di intensità della partecipazione. La partecipazione gestionale si sostanzia nella partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori agli organi societari del consiglio di sorveglianza o del consiglio di amministrazione; quella organizzativa, nell’istituzione di commissioni paritetiche, composte in pari numero da rappresentanti dell’impresa e dei lavoratori, finalizzate

alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell’organizzazione del lavoro, o nella previsione negli organigrammi societari di referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché dell’inclusione dei disabili; la partecipazione consultiva consiste invece nella previa consultazione di commissioni paritetiche o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte del datore, in merito alle scelte aziendali, secondo una procedura prevista dalla legge stessa (art. 10).

3. Una partecipazione effettiva?

Nonostante la varietà di forme di partecipazione previste dalla legge, va osservato come essa non abbia riconosciuto in capo ai lavoratori un vero e proprio diritto di partecipazione, come inteso all’art. 46 Cost. E infatti, se è vero che a ogni diritto attribuito a un soggetto

FLASH

La Cassazione riconosce il diritto del lavoratore alla retribuzione prevista dal CCNL indicato negli atti di gara di appalto pubblico

Di estremo interesse è la sentenza n. 4254/25 della Cassazione in materia di trattamento retributivo spettante ai lavoratori impiegati in un appalto pubblico. La natura dell’autorità giudicante segnala come la questione sia stata sollevata non (come di norma accade), davanti al giudice amministrativo da parte di un’azienda esclusa dalla gara, bensì nell’ambito di una controversia tra l’azienda aggiudicataria ed un proprio dipendente, che ha agito in giudizio per ottenere il rispetto della clausola di equo trattamento prevista dalla normativa sugli appalti pubblici (ovvero, nel caso di specie, l’applicazione del CCNL Servizi Ambientali – Federambiente in vece del meno favorevole CCNL Cooperative sociali applicato dall’aggiudicatario). Ebbene, i Supremi giudici di legittimità riconoscono fondata la pretesa del lavoratore, sulla base del consolidato orientamento per il quale l’obbligo di rispettare un determinato CCNL assunto da un’azienda in virtù di un capitolato di gara pubblico, configura un contratto a favore di terzi ex art. 1411 c.c. che fa sorgere un autonomo diritto soggettivo in capo ai lavoratori. Tale obbligo (rileva la Cassazione) si evinceva chiaramente dagli atti di gara, visti i molteplici riferimenti ivi presenti al CCNL Servizi Ambientali.

La parte più significativa della sentenza si coglie nel modo con cui la Corte giustifica il diritto del lavoratore ad ottenere il rispetto della clausola di equo trattamento. Si ricorda da una parte che l’art. 41 Cost. non giustifica di far “leva, come elemento competitivo, sui trattamenti economici e normativi dei lavoratori, individuati dal legislatore quale nucleo minimo di tutela inderogabile”, considerando l’esigenza di indirizzare l’attività economica pubblica e privata a fini sociali (come prescrive il secondo comma dell’art. 41 Cost.); dall’altra, che l’art. 39 Cost. non impedisce di determinare i minimi salariali da rispettare nell’ambito di un appalto pubblico parametrando a quelli di uno specifico CCNL, non dovendosi ciò considerare un’impropria attribuzione di efficacia erga omnes (come per altro affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 51/15).

Quanto alla coerenza dell’obbligo gravante sul datore con la normativa vigente, la Cassazione giustifica l’indicazione dello specifico CCNL negli atti di gara sulla base delle rilevanti disposizioni applicabili *ratione temporis* (art. 118, comma 6, d.lgs. 163/06 e art. 30, comma 4, d.lgs. 50/16), ma sottolinea come ciò trovi conferma nella sopravvenuta normativa vigente, ovvero nell’art. 11 del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 136/23, modificato dal d.lgs. 209/24) che impone alla stazione appaltante di individuare negli atti di gara il CCNL da applicare, salva la possibilità dell’aggiudicatario di indicare un CCNL che garantisca tutele equivalenti.

corrisponde un obbligo a carico di un altro, ciò non avviene nella l. n. 76/2025, la quale finisce per lasciare alla discrezionalità del datore di lavoro la scelta in ordine all'introduzione nell'impresa di sistemi partecipativi. Così è per la partecipazione gestionale, che può (e non deve) essere prevista dallo statuto della società, e sempre che vi sia a monte un contratto collettivo che l'abbia disciplinata. Similmente, è rimessa alla discrezionalità aziendale la promozione dell'istituzione di commissioni paritetiche e di referenti nel proprio organigramma, ai fini della partecipazione organizzativa dei lavoratori. Neppure la partecipazione consultiva è obbligatoria, atteso che le commissioni paritetiche e i rappresentanti dei lavoratori, in base all'art. 9, comma 1, l. n. 76/2025, "possono essere previamente consultati in merito alle scelte aziendali".

Tale impostazione si discosta in modo evidente dalla proposta di legge della Cisl, che, da un lato, con riferimento alla partecipazione gestionale e organizzativa, rimetteva alla facoltà dei contratti collettivi la scelta di prevedere una quota minima di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari e di introdurre commissioni paritetiche o referenti dei piani di miglioramento e innovazione organizzativa, mentre, dall'altro lato, con riguardo alla partecipazione consultiva, riconosceva espressamente ai rappresentanti dei lavoratori il diritto alla consultazione, secondo il procedimento previsto dalla legge.

Alla luce di ciò, si dubita dell'effettività della legge sulla partecipazione, atteso che i modelli partecipativi, allo stato, potranno, e non dovranno, essere adottati dalle imprese, anche quando già previsti dai contratti collettivi, unicamente sulla base della discrezionalità delle stesse. In questi termini, la legge non fa che fotografare lo stato di fatto esistente prima della sua approvazione, atteso che già sussistono da tempo imprese che hanno optato per l'adozione di modelli partecipativi, senza esservi obbligate, da cui la scarsa innovatività della novella legislativa, che può assumere, al più, una funzione "promozionale" della partecipazione. Del resto, la rimozione dal testo finale delle disposizioni che prevedevano l'applicazione della legge anche alle società partecipate pubbliche nonché, con riferimento alla partecipazione consultiva, agli istituti di credito, alle banche e alle imprese eroganti servizi pubblici essenziali ha inciso non poco sull'effettività della nuova legge, in ragione dell'importanza che tali settori rivestono ai fini dell'esercizio dei diritti da parte dei cittadini.

4. Le ripercussioni sulla contrattazione collettiva

La legge sulla partecipazione, però, non è criticabile solamente in ragione della sua scarsa effettività ma anche, e soprattutto, per le ripercussioni che le sue disposizioni potrebbero avere sul ruolo della contrattazione collettiva.

Al depotenziamento della proposta di legge, infatti, corrisponde il rischio di depotenziamento e delegittimazione a cui la contrattazione collettiva viene esposta in tema di partecipazione. Ciò in quanto, nel testo normativo, come si è visto, anche ove i contratti collettivi prevedano l'adozione di forme di partecipazione, l'introduzione di esse finisce per essere lasciata alla scelta del datore, che pertanto può eludere gli accordi presi in sede sindacale in materia, spettando a lui, per legge, l'ultima parola sull'adozione di modelli partecipativi. Peraltro, la legge non ha in alcun punto chiarito quali siano i confini tra contrattazione e partecipazione né ha definito, nei contesti in cui la partecipazione è già in atto o verrà introdotta, come si bilanceranno i ruoli di sindacati, rappresentanti dei lavoratori e datori nella gestione delle decisioni aziendali.

In altre parole, la legge sulla partecipazione, più che riconoscere il diritto a quest'ultima, finisce per amplificare il potere datoriale, che adesso può liberamente spiegarsi anche quando vi sono contratti collettivi che abbiano introdotto forme di partecipazione alle decisioni aziendali su determinate materie e il quale finisce per prevalere in mancanza di una chiara definizione del potere dei lavoratori da parte del legislatore. Insomma, la nuova legge non solo non riconosce un reale potere, decisionale e organizzativo, ai lavoratori ma incide anche sul contropotere sindacale, delegittimandolo e depotenziandolo e, pertanto, amplificando simmetricamente il potere datoriale. **D&L**

La “Partecipazione economica finanziaria” dei lavoratori all’impresa nella legge n. 75/2025: un’analisi critica.

di
Sofia
Mercaldo

Il 10 giugno 2025 è entrata in vigore la Legge n. 76, 15 maggio 2025, titolata “Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione al capitale e agli utili di impresa”.

Il *corpus* normativo nasce dalla presentazione di un disegno di legge da parte della CISL (in parte modificato nell’iter di approvazione), diretto a dare attuazione all’art. 46 Cost. quale risposta all’emergenza sociale, economica e di rappresentanza nel nostro paese.

Nella Relazione di accompagnamento alla proposta si legge che la stessa si fonda su un’idea di democrazia «che non si fermi a una costruzione fondata sul conflitto tra soggetti portatori della mera rappresentanza di interessi di classi o gruppi sociali, ma piuttosto sia destinata a progredire in una dimensione realmente partecipativa e cooperativa, lontana dalle velleitarie utopie della democrazia diretta ma di essa realisticamente interprete».

Tali parole rimandano immediatamente alla teorica della c.d. “democrazia industriale” secondo cui ciascun lavoratore, di ogni livello, deve poter disporre di strumenti per partecipare realmente alle decisioni prese dall’impresa presso cui è impiegato e dividerne così le responsabilità e il buon andamento.

Ora, seppur le premesse ideologiche della novella legislativa appaiono scarsamente condivisibili, è necessario analizzare la stessa al fine di verificare se nel concreto la legge abbia effettivamente introdotto reali forme di partecipazione del lavoratore alla propria impresa.

La legge è strutturata su quattro forme di partecipazione – gestionale, economico e finanziaria, organizzativa, consultiva- e sull’introduzione di incentivi mirati alla promozione degli istituti disciplinati. Qui si intende analizzare la disciplina in ordine alla partecipazione economica e finanziaria.

Questa è definita all’art. 2, lett. b) della stessa legge, quale «partecipazione dei lavoratori ai profitti e risultati dell’impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l’azionariato».

Il capo dedicato è il III che consta di due articoli: l’uno relativo alla distribuzione degli utili (art. 5) e l’altro concernente i piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori (art. 6).

Innanzitutto, emerge che entrambe le disposizioni richiamano istituti già esistenti nel nostro ordinamento e agli stessi collegano un regime fiscale agevolato per il solo anno 2025, quale forma promozionale per incentivarne il

ricorso.

C'è da domandarsi se gli strumenti prescelti dal legislatore siano coerenti con la dichiarata *ratio* della legge ovvero quali forme di partecipazione effettivamente introducano.

Per quanto concerne la distribuzione ai lavoratori degli utili d'impresa, l'art. 5 della legge stabilisce che su tali somme, con un tetto massimo elevato sino ad € 5.000 lordi per il solo anno 2025, verrà applicata un'imposta sostitutiva IRPEF e per le addizionali regionali e comunali agevolata. L'art. 1, comma 385, della legge 207/2024 fissa la stessa al 5% per gli anni 2025, 2026 e 2027; a partire dal 2028 l'aliquota sarà pari al 10%, come previsto dall'art. 1 comma 182 l. 208/2015. In sostanza, gli utili distribuiti per somme sino ad € 5.000,00 annui saranno tassati per l'anno 2025 con un'aliquota sostitutiva del 5%; la stessa si applicherà sino all'anno 2027, ma in relazione al tetto massimo stabilito originariamente dall'art. 1 comma 182 l. 208/2015 (importi lordi sino ad € 3.000,00).

Per accedere a tale agevolazione fiscale devono sussistere le seguenti condizioni: la distribuzione degli utili deve avvenire per una quota non inferiore al 10% degli utili complessivi dell'azienda; tale strumento deve essere disciplinato da un contratto collettivo aziendale o territoriale ex art. 51 d.lgs. 81/2015; infine, il reddito da lavoro dipendente percepito dal singolo prestatore d'opera, nell'anno precedente all'erogazione, non deve essere stato superiore ad € 80.000.

In primo luogo, emerge con ogni evidenza che il contratto collettivo a cui la legge demanda la regolazione della materia è il contratto siglato a livello territoriale dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti aziendali sottoscritti dalle Rsa o Rsu delle stesse sigle dotate della rappresentatività richiesta; il contratto collettivo di livello nazionale, pertanto, viene completamente estromesso.

Tale scelta, come già stato osservato dalla dottrina in relazione all'art. 8 del d.l. 148/2011, mina la funzione solidaristica che il contratto nazionale tradizionalmente assume: gli accordi aziendali, infatti, per loro natura tengono unicamente in conto interessi particolari di singole realtà. Pertanto, demandare l'intera regolazione di una materia alla sola contrattazione di secondo livello, senza che la stessa si iscriva in una cornice dettata a livello nazionale, comporta rinunciare ad avere condizioni di trattamento minime uniformi sull'intero territorio nazionale tra tutti i lavoratori il cui rapporto di lavoro è

regolato dallo stesso CCNL.

Peraltro, lo strumento della distribuzione degli utili non pare conforme ad assicurare una reale partecipazione dei lavoratori all'impresa, nella forma anelata dalla stessa legge.

L'istituto esiste nel nostro ordinamento dal 1942 ed è disciplinato dagli articoli 2099 e 2102 del Codice civile. Il combinato disposto di tali norme sancisce che il lavoratore può essere retribuito in tutto o in parte con la partecipazione agli utili dell'impresa; utili determinati sull'importo netto degli stessi e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, sull'importo netto nello stesso indicato.

Pertanto, è evidente che la partecipazione agli utili altro non è che una modalità di calcolo della retribuzione percepita dal lavoratore, in relazione alla parte della stessa eccedente i minimi ex art. 36 Cost. Tale forma di retribuzione, quindi, non altera la causa tipica del rapporto di lavoro ed è strettamente correlata al sinallagma contrattuale. Non vi è, infatti, alcuna forma di lavoro in società, né una partecipazione del lavoratore al capitale sociale. Il lavoratore ha diritto agli utili in quanto lavoratore e non in quanto parte della società.

Ci si è domandati, peraltro, se tale modalità di versamento della retribuzione possa comportare un controllo o sindacato di merito sulla gestione dell'impresa da parte del lavoratore. Nella Relazione ministeriale al Codice civile tale controllo, però, è stato escluso in ragione del fatto che nell'impianto codicistico la conduzione dell'impresa spetta unicamente all'imprenditore.

Di conseguenza, la retribuzione attraverso la distribuzione di utili si inserisce nella causa tipica del rapporto di lavoro e il lavoratore resta estraneo alla gestione dell'impresa. In sostanza, il prestatore d'opera partecipa del rischio d'impresa in relazione alla quota parte di retribuzione collegata agli utili senza però poter disporre di alcun potere decisionale o di controllo.

Situazione differente si verifica, invece, con la partecipazione azionaria alla società da parte del dipendente.

L'art. 6 della legge n. 76/2025 disciplina tale ipotesi, stabilendo che l'azienda possa decidere di istituire piani di incentivazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono includere istituti già disciplinati dal Codice civile, quali: l'attribuzione gratuita ai dipendenti di nuove azioni emanate a seguito di un aumento di capitale secondo le regole stabilite dall'art. 2349 c.c.; l'acquisto di

azioni proprie della società da parte dei dipendenti ex art. 2357 c.c. anche prevedendo forme di prestito o garanzia per gli stessi lavoratori secondo la previsione dell'art. 2358 c.c.; infine, l'emissione di nuove azioni riservate alla sottoscrizione da parte dei lavoratori con l'esclusione del diritto di opzione dei soci sulle stesse ai sensi dell'art. 2441, comma 8. In aggiunta a quanto sopra illustrato, la società può stabilire nel piano che l'attribuzione di azioni può avvenire in sostituzione del premio di risultato maturato dal lavoratore, come già previsto dall'art. 1, comma 184 bis, lett. c) della l. n. 208/2015. Per incentivare tale opzione il legislatore del 2025 ha previsto che, per il solo anno 2025, i dividendi derivanti da tale importo, per una somma massima di € 1.500 annui, e corrisposti ai lavoratori sono esenti per il 50% dalle imposte sui redditi.

Ora, dalla mera lettura della norma emerge la completa esclusione delle organizzazioni sindacali: la scelta di istituire o meno il piano è rimessa integralmente all'impresa che, pertanto, ne fisserà unilateralmente i contenuti. Sarà la società a stabilire a quale strumento ricorrere; il numero di azioni da destinare; la tipologia di lavoratori che possono aderire al piano; le modalità di emissione dei titoli; il tempo per aderire al piano stesso nonché la sua durata.

Nello specifico, poi, per quanto concerne la sostituzione del premio di risultato con le azioni, la legge nulla specifica

in merito alla volontarietà di tale opzione né indica il prezzo di acquisto delle azioni riservate ai dipendenti.

Peraltro, si dovrebbe concludere per la possibilità di scelta di adesione o meno da parte del lavoratore in ragione del rinvio operato dall'art. 6 in esame all'art. 184 bis della l. 208/2015 il quale stabilisce che le azioni sono ricevute "per scelta del lavoratore".

A quanto sinora esposto è necessario aggiungere che il lavoratore, optando per l'acquisto di azioni con il premio di risultato, di fatto percepirà tale emolumento economico solo in modo figurato dal momento che devolgerà lo stesso al capitale della società. In tal modo, peraltro, il dipendente effettivamente ha un accesso, seppur limitato, alla proprietà aziendale e ne assume i rischi, circoscritti alla sua quota di partecipazione, nonché i diritti alla stessa correlati.

Ora, come è noto, le azioni conferiscono sia diritti di tipo patrimoniali (diritto a percepire gli utili, la quota di liquidazione, il diritto di opzione e recesso) sia di tipo amministrativo (quali, ad esempio, l'intervento in assemblea, il diritto di voto, il diritto di prendere visione del progetto di bilancio e di consultare i libri sociali).

L'art. 2348 c.c., al primo comma, stabilisce che "le azioni devono essere di uguale valore e conferiscono ai loro possessori uguali diritti". Innanzitutto, tale eguaglianza è solo formale: il peso degli azionisti si determina sul numero di azioni dagli stessi possedute.

FLASH

Illegittima per la Cassazione anticipare mensilmente il t.f.r. in busta paga sulla base di accordo individuale con il lavoratore

Con sentenza n. 13525 del 20 maggio 2025 la Corte di Cassazione avalla quanto recentemente affermato in sede amministrativa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota n. 616/2025) in merito all' illegittimità dell'anticipazione del TFR in busta paga ogni mese in maniera continuativa, sulla base di accordo individuale con i lavoratori (nel caso di specie, inserito nella lettera di assunzione).

In contrasto con quanto ritenuto dal giudice d'appello, la Corte afferma che legittimando l'erogazione mensile del t.f.r. in busta paga si snaturerebbe il meccanismo legale dell'anticipazione del t.f.r., giacché ne verrebbe stravolta la sua funzione di deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una tantum, alla regola generale per cui il t.f.r. deve essere accantonato mensilmente. Le condizioni di maggior favore perseguibili tramite accordo individuale ai sensi dell'art. 2110 ult. comma vanno dunque intese come funzionali ad ampliare i presupposti legali stabiliti per le anticipazioni del t.f.r. accantonato (anzianità di almeno 8 anni, importo massimo del 70%, tetto del 10% degli aventi diritto e del 4% del numero totale dei dipendenti); oppure ad individuare causali diverse da quelle di legge (come ammesso dalla stessa Cassazione nella sentenza 4133/07). L'accordo non può invece prevedere che l'anticipazione avvenga non già una tantum ma mensilmente, e nemmeno che l'anticipazione possa essere svincolata da qualsiasi causale (come avvenuto nel caso di specie).

In virtù di tali principi ermeneutici, l'Inps viene abilitata dunque a chiedere il versamento dell'ordinaria contribuzione sulle somme erogate mensilmente e illegittimamente imputate ad anticipazione del t.f.r.

Dal momento che difficilmente la società prevederà di consentire ai propri dipendenti un acquisto di azioni in numero tale da concorrere alle scelte aziendali, si può affermare che la partecipazione dei lavoratori sia solo illusoria. Peraltro, a sanare tale situazione non avrebbe neppure concorso l'accordo di affidamento fiduciario o il trust previsto dal disegno di legge originario e non approvato nella versione licenziata dal Parlamento della legge. L'accordo di affidamento fiduciario avrebbe previsto che i lavoratori e i piccoli azionisti potessero delegare un affidatario fiduciario al voto in assemblea. Tale soluzione non convinceva: innanzitutto venivano posti sullo stesso piano i lavoratori e i piccoli investitori (i quali non necessariamente erano portatori di interessi omogeni); la modalità di esercizio di voto era contenuta in un "accordo istitutivo" siglato a monte; non era chiara la modalità di scelta del soggetto esercitante il voto.

Peraltro, il secondo comma dell'art. 2348 c.c. stabilisce che lo statuto della società, anche attraverso successive modificazioni, può prevedere categorie di azioni a cui collegare differenti diritti. La società, pertanto, è libera di determinare il contenuto delle differenti categorie di azioni, con il solo limite delle norme inderogabili stabilite dalla legge.

Ciò posto, in assenza di qualsiasi forma di contrattazione, la società potrebbe decidere di destinare ai dipendenti azioni con contenuto differente rispetto a quelle ordinarie, prevedendo, ad esempio una esclusione o una limitazione del diritto di voto a materie relative solo a determinati settori. Proprio l'art. 2349 c.c., che disciplina le azioni e gli strumenti finanziari destinati ai prestatori d'opera, prevede poi che tali azioni possano avere un regime speciali in ordine alla loro forma, alle modalità di trasferimento e ai diritti spettanti agli azionisti.

Non appare infine idonea ad escludere una siffatta eventualità neppure la previsione dell'inserimento tra i membri del consiglio di sorveglianza delle società a sistema dualistico di un rappresentante dei lavoratori che aderiscono al piano. Infatti, innanzitutto la legge non stabilisce un obbligo in tal senso; in secondo luogo, non si comprende quali siano i criteri che debbano presiedere alla scelta di detto rappresentante da parte dell'assemblea dei soci, anche alla luce dell'eterogeneità dei lavoratori che potrebbero aderire al piano.

Pertanto, nel sistema delineato dalla legge in esame il lavoratore devolve parte della sua retribuzione alla società senza acquisire realmente uno strumento per determinarne

le strategie e politiche.

In conclusione, la legge in esame non prevede una effettiva e genuina partecipazione dei lavoratori alla gestione economica e finanziaria dell'impresa. Si afferma di voler prevedere forme di partecipazione ma di fatto si istituiscono mere forme di collaborazione: le gerarchie aziendali non vengono meno ma si evoca di fatto una "suggerione solidaristica" per cui il lavoratore è tenuto a collaborare al buon andamento dell'impresa al fine di non rischiare di perdere il reddito da lavoro dipendente devoluto al capitale sociale. **D&L**

Uso aziendale e relativa possibilità di disdetta: il caso degli assorbimenti dei superminimi dei dipendenti Tim al vaglio della Cassazione.

di
Andrea
Ranfagni

Nel corso dell'ultimo mese si sono registrate una serie di decisioni della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che hanno affrontato un contenzioso presente da anni in diversi Tribunali e Corti d'Appello d'Italia, relativo ai cosiddetti "superminimi" di cui godono ed hanno goduto molti dipendenti dell'azienda Tim (già Telecom Italia) e all'assorbimento che degli stessi, dopo anni, è stato operato dall'azienda nel corso del 2018.

Oltre a dirimere il contenzioso in senso favorevole ai lavoratori, queste sentenze sono state l'occasione per la Cassazione di pronunciarsi sul concetto di "uso aziendale" e, soprattutto, sulla possibilità di disdetta del medesimo.

Il caso affrontato dalla Cassazione

Molti dipendenti Tim hanno visto attribuirsi nel corso degli anni dei "superminimi". Con il termine in questione, non previsto da nessuna legge ma affermatosi nella prassi dei rapporti di lavoro e, come tale, affrontato dalla giurisprudenza nel corso dei decenni, s'intende comunemente quella eccedenza della retribuzione fissa mensile del dipendente rispetto allo stipendio riconosciuto dalla contrattazione collettiva, quindi o da un CCNL o da un contratto integrativo (aziendale o territoriale).

Un'eccedenza, quindi, riconosciuta ai singoli lavoratori e che, a sua volta, può derivare o da una pattuizione individuale - normalmente da un

riconoscimento che l'azienda fa al singolo dipendente e che quest'ultimo recepisce favorevolmente - o anche da una pattuizione collettiva, che, per tutta la generalità dei lavoratori, riconosce l'eccedenza.

Nel caso della Tim si trattava di superminimi riconosciuti a livello "individuale", senza che quindi alcun contratto collettivo se ne fosse mai occupato.

Il principale problema che si pone nei casi di "superminimo" e da cui normalmente scaturiscono contenziosi giudiziali, è da sempre quello della natura "assorbibile" o "non assorbibile" dello stesso. Ci si interroga cioè in merito alla possibilità o meno che la voce essere ridotta in proporzione agli aumenti dello stipendio derivanti dalla contrattazione collettiva

(in primis, il CCNL, ma anche il contratto integrativo), oltre che da eventuali passaggi di livello, di fatto “neutralizzando” tali innalzamenti retributivi.

La giurisprudenza ed, in particolare, la Cassazione - in assenza, appunto, di disposizioni di legge - ha sempre risolto la questione affermando che la regola “generale” è l’assorbibilità. Il superminimo, quindi, di regola deve ritenersi “assorbibile”, a meno che, precisa ancora la Cassazione, non sussista una pattuizione individuale o collettiva di segno contrario (che quindi lo qualifica come “non assorbibile”), o il medesimo superminimo sia stato riconosciuto per particolari meriti del lavoratore, ovvero per lo svolgimento da parte dello stesso di un’attività lavorativa particolarmente complessa che lo differenzia dagli altri o, ancora, per i particolari risultati raggiunti.

Sempre la giurisprudenza (sia di merito che di legittimità), ha inoltre sempre precisato che l’eventuale diverso accordo per la natura “non assorbibile” del superminimo può derivare anche “tacitamente”, ovvero da un comportamento tenuto nel tempo dall’azienda, nel senso di non assorbire il superminimo nonostante gli aumenti stipendiali derivanti dalla contrattazione collettiva, piuttosto che da passaggi di livello.

Non solo, ma la giurisprudenza ha anche precisato che la natura “non assorbibile”, come derivante dal comportamento tenuto nel corso degli anni, è in grado di prevalere su eventuali pattuizioni scritte in cui se ne dichiarava la natura “assorbibile” e ciò in forza del noto criterio interpretativo per cui per ricostruire la volontà delle parti non ci si deve fermare al senso letterale

dei documenti, ma considerare, il loro comportamento nel tempo.

Proprio questa circostanza rileva nel caso dei dipendenti Tim, i quali, appunto, successivamente al riconoscimento del loro superminimo (avvenuto mediante lettere nelle quali si parlava di “assorbibilità”) non lo avevano visto “assorbito”, nonostante gli aumenti economici collettivi ed i riconoscimenti di un livello superiore. E ciò anche per molti anni, in alcuni casi addirittura per 30 anni consecutivi.

Nonostante ciò, però, in occasione del penultimo rinnovo del CCNL Telecomunicazioni del novembre 2017, quindi degli aumenti stipendiali riconosciuti con decorrenze 1° gennaio 2018 e 1° luglio 2018, l’azienda ha proceduto ad effettuare l’assorbimento.

Di qui il contenzioso sviluppatosi negli anni, in cui i dipendenti hanno sostenuto l’illegittimità del comportamento in questione e rivendicato la natura “non assorbibile” del loro superminimo, con conseguente ripristino della voce nella misura originaria e pagamento delle differenze retributive maturate.

I lavoratori, in particolare, oltre a richiamare i principi sopra esposti, quindi la sussistenza della volontà di ritenerlo “non assorbibile” alla luce del comportamento tenuto nel corso del tempo dall’azienda, hanno invocato anche il concetto di “uso aziendale”, anch’esso elaborato dalla giurisprudenza e non presente in nessuna disposizione scritta, se non, indirettamente, nell’art. 12 delle Preleggi del Codice Civile, dove, tra le fonti del diritto, si annoverano anche le “consuetudini”, ovvero, appunto, le prassi.

Più nello specifico, la Corte di

Cassazione ha sempre affermato che per “uso aziendale” s’intende un comportamento aziendale “costante”, quindi “reiterato” nel tempo, di “maggior favore” per il lavoratore e, soprattutto, “generalizzato”, ovvero tenuto nei confronti di tutti i dipendenti che si trovano nella medesima situazione. Quando si verifica ciò, siamo di fronte ad un “uso aziendale”, che diventa fonte di regolamentazione del rapporto di lavoro al pari di un contratto collettivo aziendale.

Avendo la Tim, appunto, riconosciuto il non assorbimento dei superminimi nei confronti di tutti i dipendenti costantemente nel tempo, i lavoratori ritenevano così che simile condotta costituisse un “uso aziendale”, tale da aver determinato la non assorbibilità del loro superminimo, violato, però, con gli assorbimenti aziendali del 2018.

Dal canto suo, invece, l’azienda, oltre a negare la sussistenza di un “uso aziendale”, affermava come in ogni caso tale uso aziendale fosse stato disdettato con quanto effettuato nel corso del 2018, quindi con gli assorbimenti operati in applicazione del CCNL del novembre 2017.

L’orientamento assunto dalla Cassazione

Con le decisioni n. 13192 del 18 maggio 2025, n. 12473 e n. 12477 dell’11 giugno 2025, nonché con le decisioni n. 16171 e n. 16178 del 16 giugno 2015, la Corte di Cassazione si è pronunciata sul contenzioso in questione e in senso favorevole ai lavoratori, affermando sostanzialmente due cose.

Da un lato, ha ritenuto che il

comportamento tenuto da Tim nel corso degli anni integri a tutti gli effetti un “uso aziendale”. La conclusione pare più che corretta ed era quella su cui minori erano le incertezze.

Dall’altrolato invece - ed in ciò deve ravvisarsi il profilo più interessante delle sentenze - la Corte di Cassazione ha chiarito che un “uso aziendale”, al pari di un contratto collettivo privo del termine di scadenza, è sempre disdettabile, ma ciò deve avvenire secondo delle modalità ben precise.

Onde evitare - afferma la Suprema Corte - che la possibilità di disdetta si traduca nella sottrazione dal vincolo scaturente dallo stesso uso, rimessa alla sostanziale arbitrarietà del datore di lavoro, essa deve essere esercitata in conformità ai principi di buona fede e correttezza ed in coerenza con la natura di fonte sociale, riconosciuta, appunto, all’uso aziendale.

Ciò implica così che, in primo luogo, la disdetta debba essere “giustificata”, ovvero fondata su di un sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze rispetto all’epoca di formazione dell’uso aziendale; come nel caso, ad esempio, di una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti per effetto di successivo contratto collettivo.

In secondo luogo, è necessario che la disdetta venga “formalizzata”, ovvero ci sia una dichiarazione del datore di lavoro, diretta a tutti i lavoratori, con la quale si comunica la disdetta e se ne spiegano le ragioni che l’hanno giustificata.

Da un punto di vista formale, quindi, è necessario che della disdetta siano individualmente informati i singoli dipendenti non potendo essere sufficiente il mero comportamento con il quale ci si sottrae al vincolo derivante dall’uso aziendale.

Alla base di tale requisito “formale”, precisa la Cassazione, vi un’esigenza di trasparenza e controllo verso i lavoratori, che devono avere tempestiva, inequivoca ed adeguata conoscenza della volontà aziendale di “recedere” dall’uso aziendale, come avviene quando ad essere disdetto è un accordo collettivo.

Nessuno dei due requisiti in questione è presente nel caso di specie, poiché Tim non ha mai effettuato alcuna dichiarazione ai lavoratori (a maggior ragione, considerando che ha sempre negato l’esistenza di un “uso aziendale”), men che meno ha giustificato le ragioni sostanziali di tale eventuale disdetta.

Di qui, quindi, la soluzione favorevole ai lavoratori. **D&L**

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

di
Luigi
Pelliccia

All'esito di un lungo percorso giudiziario su una controversia riferita all'addebito che l'Inps aveva coltivato nei confronti di un'azienda agricola (con il quale era stato ingiunto il pagamento di differenze contributive e sanzioni civili in relazione all'occupazione di operai agricoli a tempo determinato), la Corte d'Appello di Firenze, con un'ordinanza interlocutoria dell'8 gennaio 2024, ha investito della questione la CGUE.

Alla base di detta decisione vi era stata una espressa richiesta in tal senso da parte della difesa dell'Inps secondo cui, ritenere che versare i contributi per gli operai agricoli a tempo determinato con riguardo alla retribuzione calcolata sulle ore di lavoro effettivamente svolte (come previsto dall'art. 40 del Ccnl) e non sull'orario di 6,30 ore giornaliero come per gli operai agricoli assunti a tempo indeterminato (come previsto dall'art. 30 del medesimo Ccnl) -a prescindere dalle ore lavorate, nonostante lo svolgimento delle medesime mansioni- determinava per i primi un trattamento peggiore sul versante previdenziale, sia quanto ai contributi dovuti dal datore di lavoro, sia quanto alle prestazioni previdenziali riconosciute dall'Istituto che, essendo parametrare ai contributi, sarebbero state verosimilmente inferiori rispetto a quelle di cui potranno beneficiare i secondi.

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

1) se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul contratto a termine (direttiva 1999/70) deve essere interpretata nel senso che osta ad una previsione di contrattazione collettiva nazionale, come quella contenuta nell'art. 40 del Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti del 06.07.2006, come interpretata dalla Corte di Cassazione in modo vincolante per il giudice di rinvio, che con riguardo all'operaio agricolo a tempo determinato riconosce il diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, a fronte del precedente art. 30 del medesimo ccnl che per gli operai agricoli a tempo indeterminato riconosce il diritto alla retribuzione, parametrandolo a una giornata lavorativa di ore 6,30;

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

indeterminato e quindi commisurata sulla base dell'orario giornaliero di lavoro fissato dalla contrattazione collettiva, e non già sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte.

La decisione della CGUE

Con la sentenza dell'8 maggio 2025 (nelle cause riunite C212/24, C226/24 e C227/24, essendo tre le controversie a suo tempo affrontate dai giudici italiani), la decima sezione della CGUE ha dichiarato:

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

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

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

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

abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

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

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte, il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nella nozione di «condizioni di impiego» -ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro-, è proprio quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (cfr. sent. 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C72/18, punto 25 e giurisprudenza citata). Secondo questa giurisprudenza, tale nozione deve essere interpretata nel senso che ingloba le condizioni relative alle retribuzioni e nella determinazione sia degli elementi costitutivi della retribuzione, sia del livello di tali elementi, le competenti istituzioni nazionali sono tenute ad applicare ai lavoratori a tempo determinato il principio di non discriminazione come appunto sancito dalla clausola 4 del richiamato accordo quadro (cfr., sent. 15 aprile 2008, Impact, C268/06, punti 130 e 134).

Orbene, così ragionando, nella nozione di “retribuzione” -e quindi nelle “condizioni di impiego”- rientrano ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro che lega il lavoratore al datore di lavoro, ad esclusione di quelle derivanti da un sistema previsto dalla legge al cui finanziamento contribuiscono i lavoratori, i datori di lavoro e, eventualmente, i pubblici poteri in una misura meno dipendente da un rapporto di lavoro siffatto che da considerazioni di politica sociale (cfr. sent. 15 aprile 2008, Impact, C268/06, punto 131 e giurisprudenza citata; sent. 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a. C236/20, punto 36).

A ben vedere, nel campo di applicazione della detta clausola 4 può quindi rientrare (anche) una pensione che interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori, corrisposta a causa del rapporto di lavoro che li lega al loro ex datore di lavoro, che sia direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e il cui importo è calcolato in base all'ultima retribuzione (cfr. sent. 10 giugno 2010, Bruno e a., C395/08 e C396/08, punti 46 e 47).

Ad avviso della CGUE, nella fattispecie in commento, spetterà al giudice del rinvio stabilire se i contributi di cui trattasi contribuiscano al pagamento di prestazioni previdenziali fornite da un regime professionale di sicurezza sociale o piuttosto da un sistema di legge di previdenza sociale. La circostanza che i contributi di che trattasi debbano essere versati dai datori di lavoro all'Inps e non invece agli operai agricoli non è quindi al riguardo dirimente (cfr. sent. 10 giugno 2010, Bruno e a., C395/08 e C396/08, punto 50).

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

Inoltre, sempre ad avviso della CGUE, con riguardo all'applicazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro alle condizioni di impiego dei lavoratori a tempo

determinato, tale clausola costituisce un'espressione specifica del principio di non discriminazione, che richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (cfr. in tal senso sent. 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C72/18, punto 28 e giurisprudenza citata).

Orbene, affinché i lavoratori a tempo determinato possano legittimamente rivendicare di usufruire della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro per quanto riguarda le loro condizioni di impiego, occorre valutare: **a)** se tali lavoratori siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato; **b)** se detti lavoratori si trovino in una situazione comparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato. Con riguardo invece la valutazione della comparabilità delle situazioni, è la clausola 3, punto 2, dell'accordo quadro che definisce il «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» come un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto

FLASH

Davanti alla Corte di giustizia la deroga ai limiti alla reiterazione dei contratti a termine in agricoltura

Sempre in tema di lavoro agricolo, la sezione lavoro della Corte di Cassazione, con l'ordinanza interlocutoria n. 12572 del 12 maggio 2025, ha rimesso alla CGUE due questioni in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato nel settore agricolo. Nello specifico, la vicenda aveva preso le mosse dai ricorsi di due operai che avevano collaborato presso una stessa azienda agricola con una pluralità di contratti a termine e che avevano chiesto la costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che avevano proposto ricorso per cassazione lamentando la violazione dell'art. 117, co 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 consentirebbero la reiterazione senza limiti dei contratti a tempo determinato. La Cassazione ha reputato pregiudiziale alla soluzione della controversia sottoposta una questione di interpretazione del diritto dell'U.E., formulando nel rinvio pregiudiziale due quesiti: a) 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; b) 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.

conto delle qualifiche/competenze.

Sul punto, la giurisprudenza comunitaria ha precisato che, per stabilire se i lavoratori esercitino un lavoro identico o simile ai sensi dell'accordo quadro, si deve, in conformità alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, verificare se, tenuto conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, sia possibile ritenere che tali lavoratori si trovino in situazioni comparabili (cfr. ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C443/16, punto 38 e giurisprudenza citata).

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

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

Va pertanto da sé che, per detti ultimi lavoratori, la retribuzione e, di conseguenza, la relativa contribuzione previdenziale, appaiono essere calcolati sulla base di un orario di lavoro giornaliero stabilito forfettariamente, ovvero in modo generale e astratto, e non già in funzione delle ore di lavoro effettivamente svolte da questi ultimi, come avviene appunto per i lavoratori a tempo determinato. Risulta quindi all'evidenza possibile che per gli operai agricoli a tempo indeterminato siano versati contributi previdenziali per ore di lavoro non prestate, mentre per gli operai agricoli a tempo determinato tale possibilità sarebbe esclusa.

Sul punto, sebbene la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro preveda che il relativo principio si applica «se del caso», la CGUE ha considerato che tale clausola si limita a sottolineare una delle conseguenze che possono

eventualmente essere ricollegate, sotto il controllo eventuale del giudice, all'applicazione del principio di non discriminazione a favore dei lavoratori a tempo determinato, senza per nulla incidere sul tenore stesso di tale principio (cfr. sent. 15 aprile 2008, Impact, C268/06, punto 65).

Il principio del *pro rata temporis* non può giustificare, nel caso di specie, l'applicazione di metodi di contabilizzazione del numero di ore da computare per il calcolo delle retribuzioni e dei contributi ad un regime professionale di sicurezza sociale diversi per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli operai agricoli a tempo indeterminato, basati, per i primi, sulle ore di lavoro effettivamente svolte e, per i secondi, su un numero di ore di lavoro stabilito forfettariamente.

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

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

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

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

A ben vedere, detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (cfr. sent. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C443/16, punto 45 e giurisprudenza citata).

La Corte di Lussemburgo è dell'avviso che non costituisce una «ragione oggettiva» -ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro-, tale da giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato, il mero fatto che detta differenza sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (cfr. sent. 7 aprile 2022, Ministero della Giustizia e a., C236/20, punto 40; ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C443/16, punto 42).

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

Ammettere infatti che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro; invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro, il ricorso ad un siffatto criterio equivarrebbe a rendere permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (cfr. ord. 9 febbraio 2017, Rodrigo Sanz, C443/16, punto 44).

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

La sentenza in commento conclude che, in assenza di ragioni oggettive, la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro

osta alla disparità di trattamento in materia di retribuzioni e di contributi ad un regime professionale di sicurezza sociale, calcolati sulla base di tali retribuzioni, tra operai agricoli a tempo determinato e operai agricoli a tempo indeterminato come quelli di cui trattasi nel procedimento principale. In altre parole, il diritto dell'Unione è incompatibile con la normativa italiana che prevede modalità diverse di calcolo dei contributi previdenziali degli operai agricoli a seconda della tipologia contrattuale, con ciò evidenziando una disparità irragionevole che viola il principio di non discriminazione.

È all'evidenza immaginabile l'effetto che la decisione appena annotata avrà nelle dinamiche lavoristico-previdenziali dei rapporti di lavoro dei lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD) i quali, com'è noto, rappresentano l'ossatura (quanto meno numerica) dell'intero comparto.

Sarà quindi interessante seguire gli sviluppi della questione, anche sotto il profilo della contrattazione collettiva di riferimento. **D&L**