CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
RIMVYDAS NORKUS
presentate il 3 settembre 2026 (1)

Causa C-380/25

A.M.,
H.K.
contro
Bellavista Società Agricola Ss

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte suprema di cassazione (Italia)]

« Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato – Clausola 5 – Misure volte a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato – Settore agricolo – Deroga alle norme nazionali di diritto comune che recepiscono la direttiva 1999/70/CE – Misura nazionale che prevede la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda, calcolate in un arco di 12 mesi – Termine di decadenza di sei mesi a decorrere dalla fine del rapporto di lavoro per chiedere la trasformazione »

I. Introduzione

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, la Corte suprema di cassazione (Italia) deferisce alla Corte due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (2). La peculiarità della causa risiede nel fatto che le due questioni sottoposte alla Corte vertono essenzialmente sull'applicazione di tale clausola al settore agricolo.

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia sorta tra un'azienda agricola italiana e due dei suoi dipendenti in relazione alla domanda di questi ultimi intesa ad ottenere la trasformazione dei loro contratti di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tali lavoratori erano stati assunti per diversi anni per svolgere lavori di potatura, di vendemmia, di pulizia del verde o altri lavori di campagna, in forza di numerosi contratti di lavoro a tempo determinato, senza che fossero soddisfatte le condizioni previste dal contratto collettivo nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti, vertenti, *inter alia*, sul numero di giornate di effettivo lavoro calcolate nell'arco di un determinato periodo.

3. Il procedimento principale offre dunque alla Corte l'opportunità di pronunciarsi non solo sull'applicazione della clausola 5 dell'accordo quadro al settore agricolo, ma anche sulla considerazione, in questo contesto, delle specificità di tale settore, le quali non sono state finora al centro delle domande nondimeno frequenti dei giudici italiani sull'interpretazione di detta clausola (3).

II. Contesto normativo

A. Diritto dell'Unione

4. La clausola 1, lettera b), la clausola 3, paragrafo 1, e la clausola 5 dell'accordo quadro rivestono, più dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, un'importanza particolare nella presente causa.

B. Normativa italiana

1. Decreto legislativo n. 368/2001

5. L'articolo 10 del decreto legislativo n. 368/2001 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, del 6 settembre 2001 (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 368/2001») (4), intitolato «Esclusioni e discipline specifiche», nella sua versione applicabile alla controversia di cui al procedimento principale, dispone quanto segue al suo comma 2:

«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 (…)».

2. Il CCNL

6. L'articolo 18 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti quadriennio 2006-2009, firmato il 6 luglio 2006 tra le organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo (in prosieguo: il «CCNL»), prevede quanto segue:

«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 l'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[icolo] 11, o nelle convenzioni di cui all'art[icolo] 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.

(…)».

7. L'articolo 20 del CCNL così recita:

«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 sei 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.

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» (5).

3. Giurisprudenza nazionale

8. Il giudice del rinvio asserisce di avere precisato, nella sua giurisprudenza relativa all'interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 4 *ter*, del decreto legislativo n. 368/2001 (6), che la deroga al divieto di superamento del limite massimo di 36 mesi di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività agricole stagionali (7). Tuttavia, esso spiega di aver rilevato in tale giurisprudenza 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 a detta attività agricola (8). A tal riguardo, il giudice del rinvio aggiunge che, in conformità alla giurisprudenza in parola, esso ha ricordato 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 (9).

III. Procedimento principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte

9. A.M. e H.K. sono stati assunti dalla Bellavista Società Agricola Ss (in prosieguo: la «Bellavista»), rispettivamente tra il maggio del 2009 e l'aprile del 2015, con 17 contratti di lavoro a tempo determinato, e tra il dicembre del 2007 e l'aprile del 2015 con 15 contratti di lavoro a tempo determinato, per svolgere lavori di potatura, di vendemmia, di pulizia del verde o altri lavori di campagna.

10. Tali lavoratori hanno adito ciascuno a loro volta il Tribunale di Brescia (Italia) con un ricorso chiedendo, segnatamente, che il loro rapporto di lavoro con la Bellavista fosse qualificato come rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato nonché la condanna di tale società alla loro riammissione in servizio e al pagamento di un'indennità risarcitoria.

11. Avendo tale giudice respinto i loro ricorsi, detti lavoratori hanno a loro volta ciascuno interposto appello avverso la sentenza di primo grado che li riguardava dinanzi alla Corte d'appello di Brescia (Italia).

12. Con sentenza n. 232 del 2020, quest'ultimo giudice ha respinto tali appelli.

13. A.M. e H.K. hanno impugnato detta sentenza dinanzi alla Corte suprema di cassazione, giudice del rinvio, sostenendo, in particolare, che la normativa nazionale disciplinante i contratti di lavoro a tempo determinato nel settore agricolo viola la clausola 5 dell'accordo quadro, nella misura in cui consente la reiterazione senza limiti di siffatti contratti di lavoro. I ricorrenti nel procedimento

principale chiedono la disapplicazione di tale normativa e l'applicazione nei loro confronti delle norme generali del decreto legislativo n. 368/2001.

14. La Bellavista ha presentato un controricorso.

15. Il giudice del rinvio rileva che l'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo n. 368/2001 esclude i «rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato», in cui rientrano i contratti di lavoro in questione nel procedimento principale, dal campo di applicazione delle norme generali previste da tale decreto legislativo ai fini dell'attuazione della direttiva 1999/70. Ai sensi del CCNL, il quale disciplinerebbe simili rapporti di lavoro, solo gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione avrebbero diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato. Detto diritto dovrebbe essere esercitato entro un termine di sei mesi a partire dalla 180ª giornata di effettivo lavoro. Sarebbe pacifico, infatti, che i ricorrenti nel procedimento principale non avessero effettuato più di 180 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi successivi all'assunzione e, comunque, non avessero esercitato il loro diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel termine prescritto.

16. Il giudice del rinvio osserva che, secondo la Corte d'appello di Brescia, l'obbligo di attuazione della direttiva 1999/70 incombente agli Stati membri sorge in assenza di una «norma equivalente per la prevenzione degli abusi in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori». Orbene, quest'ultimo giudice avrebbe ritenuto che l'articolo 20 del CCNL fosse idoneo a garantire ai lavoratori come i ricorrenti nel procedimento principale il livello di tutela richiesto dal diritto dell'Unione, per il fatto che il settore agricolo è pacificamente caratterizzato dalla sussistenza di esigenze lavorative ad andamento stagionale e/o di carattere frammentario. Detto giudice avrebbe reputato che la scelta, effettuata in tale disposizione, di ancorare il meccanismo di tutela contro l'impiego abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato ad un criterio esterno («*ab externo*»), come quello della durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi conclusi nel corso dell'anno, nonché di prevedere, quale sanzione per un siffatto impiego, la conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, apparisse appropriata.

17. In tali circostanze, la Corte suprema di cassazione, con decisione del 12 maggio 2025 pervenuta nella cancelleria della Corte il 10 giugno 2025, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se la clausola 5 dell'[accordo quadro] 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 [direttiva 1999/70], non sono applicabili ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

2) 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 [6] mesi».

18. Hanno depositato osservazioni scritte dinanzi alla Corte i ricorrenti nel procedimento principale, la Bellavista, il governo italiano e la Commissione europea. Le medesime parti e gli interessati hanno risposto ai quesiti per risposta orale posti dalla Corte all'udienza del 13 maggio 2026.

IV. Analisi

A. Sulla ricevibilità della prima questione pregiudiziale

19. Il governo italiano eccepisce l'irricevibilità manifesta della prima questione pregiudiziale per i seguenti motivi.

20. In primo luogo, tale governo afferma che detta questione verte sul fatto che il CCNL deroga alle norme nazionali di diritto comune, cosicché essa attiene, in realtà, ad un'eventuale disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato di tale settore e lavoratori a tempo determinato degli altri settori.

21. In secondo luogo, detto governo rileva, sulla base di tale premessa, che la questione è irricevibile, poiché non rientra né nell'ambito di applicazione della clausola 5 dell'accordo quadro né in quello della clausola 4 dello stesso, poiché quest'ultima clausola riguarda unicamente le disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato.

22. Non condivido le obiezioni del governo italiano sulla ricevibilità della prima questione pregiudiziale.

23. Ricordo che da una giurisprudenza costante risulta che le questioni pregiudiziali sollevate dal giudice nazionale nel contesto normativo e fattuale che egli definisce sotto la propria responsabilità, e del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza (10). Il rifiuto della Corte di statuire su una domanda presentata da un giudice nazionale è possibile soltanto se appare in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte nonché per comprendere le ragioni per le quali il giudice nazionale ritiene di aver bisogno delle risposte a tali questioni al fine di risolvere la controversia pendente dinanzi ad esso (11).

24. Nel caso di specie, ritengo che tale presunzione di rilevanza non possa essere messa in discussione. Infatti, dall'ordinanza di rinvio emerge chiaramente che le questioni pregiudiziali vertono effettivamente sulle misure adottate a livello nazionale intese a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro. Da tali informazioni risulta che il giudice del rinvio ha dimostrato la relazione esistente tra l'interpretazione richiesta dell'accordo quadro e la realtà effettiva nonché l'oggetto del procedimento principale. Pertanto, la prima questione sottoposta alla Corte non riveste carattere ipotetico.

25. Inoltre, l'argomento che il governo italiano ricava dall'applicabilità della clausola 5 dell'accordo quadro alla controversia di cui al procedimento principale rientra nel merito della prima questione pregiudiziale, e non nella ricevibilità della stessa, per cui occorre esaminarla nell'ambito dell'esame nel merito di detta questione (12). Infatti, con la stessa questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la normativa nazionale di cui trattasi sia conforme a detta clausola, nella misura in cui la normativa in esame prevede l'esclusione dal suo ambito di applicazione dei lavoratori del settore agricolo.

26. Propongo pertanto alla Corte di considerare ricevibile la prima questione pregiudiziale.

B. Nel merito

27. Nella presente causa, le posizioni delle parti e degli intervenienti che hanno presentato osservazioni scritte e orali divergono quanto al modo in cui debba rispondersi alle questioni pregiudiziali. I ricorrenti nel procedimento principale e la Commissione ritengono che la clausola 5 dell'accordo quadro osti alla normativa nazionale in questione. La Bellavista e il governo italiano sostengono la tesi opposta.

28. Al fine di fornire una risposta utile alle questioni del giudice del rinvio, svolgerò, anzitutto, alcune brevi considerazioni generali sull'ambito di applicazione dell'accordo quadro alla luce della giurisprudenza della Corte (sezione 1) ed analizzerò poi la clausola 5 dello stesso alla luce dei dubbi del giudice del rinvio per quanto riguarda l'esclusione del settore agricolo nonché della giurisprudenza della Corte relativa a tale disposizione (sezione 2). Infine, mi soffermerò sulla considerazione delle specificità del settore considerato, segnatamente, sul carattere stagionale delle attività e delle esigenze

in termini di personale, analizzando, in tale contesto, le misure previste dalla normativa nazionale in questione nel procedimento principale (sezione 3).

1. Brevi considerazioni generali sull'ambito di applicazione dell'accordo quadro alla luce della giurisprudenza costante della Corte

29. In primo luogo, ricordo, anzitutto, che la clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo di applicazione», dispone, al suo punto 1, che «[esso] 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».

30. Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio emerge che i ricorrenti hanno esercitato, in qualità di operai addetti a coltivazioni vitivinicole, un'attività dipendente per conto della Bellavista nell'ambito rispettivamente di 17 e 15 contratti di lavoro a tempo determinato e per periodi rispettivamente superiori a 6 e 7 anni, più precisamente, dal maggio del 2009 all'aprile del 2015 e dal dicembre del 2007 all'aprile del 2015. Pertanto, non vi è dubbio che i rapporti di lavoro di cui al procedimento principale rientrino nell'ambito di applicazione *ratione personae* dell'accordo quadro ai sensi della clausola 2 del medesimo. A questo proposito, osservo che la Corte ha già avuto l'occasione di precisare, nella sua sentenza L.T. e a. (Prestazioni sociali per operai agricoli a tempo determinato) (13), che i rapporti di lavoro degli operai agricoli a tempo determinato disciplinati, segnatamente, dal CCNL rientrano nel campo di applicazione dell'accordo quadro.

31. In secondo luogo, per quanto riguarda la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, tale disposizione prevede l'obbligo («l'adozione effettiva e vincolante») per gli Stati membri di introdurre una o più misure elencate ai punti da a) a c), qualora non esistano già nello Stato membro di cui trattasi norme equivalenti (14). Gli Stati membri dispongono, a questo riguardo, di un margine di discrezionalità, dal momento che possono scegliere di far ricorso a una o più delle misure elencate in tale disposizione oppure a norme equivalenti esistenti, e ciò tenendo conto, al contempo, delle *esigenze di settori specifici* e/o di categorie specifiche di lavoratori (15). La Corte ha dichiarato che, così facendo, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di siffatti abusi, pur lasciando loro la scelta dei mezzi per conseguirlo, purché essi non rimettano in discussione l'obiettivo o l'effetto utile dell'accordo quadro (16).

32. Per quanto riguarda la portata della clausola 5, punto 2, lettera b), dell'accordo quadro, mi preme sottolineare che è solo «se del caso» che gli Stati membri e/o le parti sociali agiscono conformemente a tale disposizione. Pertanto, come precisato dalla Corte nella sua costante giurisprudenza, detta disposizione lascia, in linea di principio, agli Stati membri il compito di stabilire a quali condizioni i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato si considerino conclusi a tempo indeterminato (17). Questa stessa disposizione prevede esplicitamente tale misura sanzionatoria contro siffatti abusi, senza tuttavia farne un obbligo per gli Stati membri (18). Per contro, poiché né la direttiva 1999/70 né l'accordo quadro prevedono l'adozione di misure sanzionatorie concrete aventi carattere effettivo, dissuasivo e proporzionato, la Corte, nella sua giurisprudenza, ha stabilito un simile requisito al fine di garantire l'effetto utile di tale direttiva. Essa ha quindi ripetutamente ricordato che, quando il diritto dell'Unione non prevede sanzioni specifiche nell'ipotesi in cui vengano nondimeno accertati abusi, «spetta alle autorità nazionali adottare misure che siano non soltanto proporzionate, ma altresì sufficientemente effettive e dissuasive da garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro» (19).

33. La Corte ha aggiunto che «[q]uando si sia verificato un ricorso abusivo ad una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, deve potersi applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e di rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione. Infatti, secondo i termini stessi dell'articolo 2, primo comma, della direttiva 1999/70, gli Stati membri devono "prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti da [tale] direttiva"» (20).

34. Al riguardo, ricordo parimenti che non spetta alla Corte pronunciarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto interno, compito che incombe ai giudici nazionali competenti, i quali devono determinare se le prescrizioni di cui alla clausola 5 dell'accordo quadro siano soddisfatte e se

l'effettività di tale clausola sia garantita dalla normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali (21). Nel caso di specie, quindi, spetterà al giudice del rinvio valutare se le condizioni di applicazione e l'effettiva attuazione delle disposizioni rilevanti del diritto interno siano adeguate per prevenire e, se del caso, punire l'uso abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (22). Ciò posto, la Corte, statuendo su un rinvio pregiudiziale, può eventualmente apportare precisazioni per guidare il giudice del rinvio nella sua valutazione (23).

35. È alla luce di tali considerazioni che analizzerò le questioni pregiudiziali sollevate dal giudice del rinvio.

2. Sull'interpretazione della clausola 5 dell'accordo quadro alla luce dei dubbi del giudice del rinvio per quanto riguarda l'esclusione del settore agricolo (prima questione pregiudiziale)

36. Con la sua prima questione pregiudiziale, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale ai sensi della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro e intese a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, adottate al fine di recepire tale accordo quadro, non sono applicabili al settore agricolo.

37. Ricordo, in primo luogo, che la tutela dei lavoratori a tempo determinato contro gli abusi si trova al centro della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ad essa allegato. Infatti, le disposizioni di tutela minima previste da tale accordo quadro sono volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (24) e, dunque, l'indebolimento di questi ultimi dovuto al fatto di venire assunti con contratti a tempo determinato per un lungo periodo (25). Infatti, questa categoria di lavoratori dipendenti rischia in tal modo, per una parte sostanziale della propria carriera professionale, di essere privata del beneficio della stabilità dell'occupazione, la quale costituisce tuttavia, come emerge da detto accordo, un elemento portante della tutela dei lavoratori (26). In particolare, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro ha lo scopo di attuare uno degli obiettivi perseguiti da quest'ultimo, vale a dire delimitare il ripetuto ricorso a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo siffatte disposizioni di tutela minima volte ad evitare una siffatta precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (27).

38. Rilevo, in secondo luogo, che la Corte si è già pronunciata su normative nazionali che escludono l'applicazione delle misure previste alla clausola 5 dell'accordo quadro in taluni settori e, segnatamente, nei settori delle attività marittime, dei lavoratori saltuari dello spettacolo, delle fondazioni lirico-sinfoniche, dell'insegnamento o della salute pubblica (28). In particolare, la Corte ha dichiarato che l'applicazione di norme diverse a un settore economico specifico a causa delle particolarità che lo caratterizzano non è, *a priori*, vietata (29). In questo contesto, essa fa riferimento al punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro, secondo il quale i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i lavoratori sia i datori di lavoro (30).

39. In proposito, da un lato, come dichiarato a più riprese dalla Corte, dalla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro e conformemente al terzo comma del preambolo (31) nonché ai punti 8 e 10 delle considerazioni generali dello stesso (32) emerge che è nell'ambito dell'attuazione dell'accordo quadro che gli Stati membri hanno la facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tenere in considerazione le esigenze particolari degli specifici settori d'attività e/o delle categorie di lavoratori considerate (33). Dall'altro, ricordo che la clausola 5, punto 1, primo comma, dell'accordo quadro riguarda «le leggi, [i] contratti collettivi e [la] prassi nazionali» e prevede che le parti sociali possano parimenti introdurre le misure che devono essere prese a livello nazionale di cui ai punti da a) a c) di tale disposizione.

40. Nel caso di specie, benché la normativa nazionale escluda i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e i lavoratori a tempo determinato dall'applicazione delle norme generali che recepiscono la direttiva 1999/70, tali rapporti di lavoro sono tuttavia disciplinati dal CCNL, nel cui ambito di applicazione ricadono i contratti di lavoro dei ricorrenti nel procedimento principale.

41. In particolare, per quanto riguarda l'esclusione del settore agricolo prevista dalla normativa nazionale di cui al procedimento principale, il giudice del rinvio ha indicato che tale esclusione trae

origine, 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.

42. Il governo italiano ha sostenuto che tale esclusione si spiega con le peculiarità strutturali del settore in questione, ossia con la stagionalità della produzione, con l'imprevedibilità climatica, con la mancanza di continuità occupazionale e con l'alta mobilità e il turn-over fisiologico.

43. Al riguardo, non dubito che la stagionalità di talune attività agricole possa comportare, per il datore di lavoro interessato, esigenze provvisorie, ma ricorrenti, di assunzione.

44. Ne consegue che la clausola 5 dell'accordo quadro non osta, *in linea di principio*, ad una normativa nazionale che escluda, nel settore agricolo, l'applicazione delle norme nazionali di diritto comune che attuano la direttiva 1999/70 intese a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante la loro trasformazione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

45. Infatti, dalla giurisprudenza costante della Corte emerge che, affinché una siffatta normativa nazionale possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, *un'altra misura effettiva* per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (34).

46. Si pone quindi la questione se, in conformità alla giurisprudenza della Corte citata al paragrafo precedente, siffatte norme derogatorie contenute in un contratto collettivo possano soddisfare i requisiti risultanti dalla clausola 5 dell'accordo quadro ed essere dunque effettive per evitare, ed eventualmente sanzionare debitamente, l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato nonché rimuovere le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, il che costituisce oggetto della seconda questione pregiudiziale posta dal giudice del rinvio.

47. Tenendo conto di tali considerazioni, ritengo che la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale in forza della quale le norme di diritto comune che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo determinato e sono intese a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, emanate in attuazione della direttiva 1999/70, non sono applicabili ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori a tempo determinato nel settore agricolo, e che prevede norme specifiche applicabili a tale settore, *a condizione* che dette norme specifiche soddisfino i requisiti risultanti dalla clausola di cui trattasi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

3. Sulla considerazione delle specificità del settore agricolo e sull'esistenza di misure di prevenzione e/o sanzionatorie previste dalla normativa di cui al procedimento principale (seconda questione pregiudiziale)

48. Con la sua seconda questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5 dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa osta ad un contratto collettivo applicabile nel settore agricolo che prevede che il diritto alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato sia subordinato alla condizione che gli operai agricoli svolgano, presso la stessa azienda, almeno 180 giornate di lavoro effettivo, calcolate nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, e che tali lavoratori debbano esercitare a pena di decadenza tale diritto entro un termine di sei mesi a decorrere dal compimento della 180ª giornata di lavoro effettivo.

49. Per guidare il giudice del rinvio nella sua valutazione del carattere adeguato di tale condizione intesa a prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, procederò all'esame, da un lato, degli elementi specifici richiesti dalla norma generale enunciata all'articolo 20, primo comma, del CCNL e, dall'altro, delle esclusioni previste dal secondo comma di tale articolo, alla luce della giurisprudenza della Corte (35).

a) Se la misura generale enunciata all'articolo 20, primo comma, del CCNL costituisca una misura di prevenzione e/o sanzionatoria adeguata, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'accordo quadro

50. Preciso anzitutto che dagli elementi del fascicolo a disposizione della Corte non emerge che la normativa nazionale di cui al procedimento principale preveda misure relative al numero dei rinnovi, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera c), dell'accordo quadro. Per contro, ritengo che la misura prevista all'articolo 20, primo comma, del CCNL sia tale da contenere nel contempo una misura di legge equivalente alla misura preventiva contro il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato enunciata alla clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro, relativa alla durata massima totale di detti contratti, nonché una misura che punisce un simile ricorso abusivo. Occorre dunque esaminare separatamente le due condizioni enunciate da tale disposizione.

1) Sulla condizione relativa al calcolo delle 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi

51. Per meglio comprendere la condizione relativa al calcolo delle 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi, mi sembra utile sottolineare alcuni elementi che emergono dalle risposte del governo italiano ai quesiti posti dalla Corte in udienza.

52. Anzitutto, invitato a chiarire *la ratio legis di detta condizione*, il governo italiano ha spiegato che quest'ultima tiene conto di una certa continuità di giorni di lavoro garantita ai lavoratori senza prendere in considerazione una stagione, per cui la durata massima di 180 giornate di lavoro effettivo non è connessa al ciclo di produzione stagionale (36).

53. Interrogato poi sul *significato dei termini «nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione»* impiegati all'articolo 20, primo comma, del CCNL, detto governo ha indicato che essi designano un lasso di tempo che consente di verificare se, in un arco di tempo significativo e continuativo, il contratto sia utilizzato per soddisfare esigenze permanenti (37). Esso ha spiegato che il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro previsto da tale disposizione è subordinato al compimento di almeno 180 giornate di lavoro effettivo, al fine di scoraggiare l'utilizzazione abusiva e reiterata di rapporti di lavoro a tempo determinato. Più precisamente il governo italiano ha indicato, da un lato, che *la ragione per cui si è fatto riferimento ad una siffatta durata di lavoro* sarebbe quella di fissare una soglia significativa di integrazione o di inserimento del lavoratore interessato nell'organizzazione dell'azienda tale da giustificare il riconoscimento di un diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Dall'altro, tale governo ha precisato che *il requisito di giornate di lavoro «effettive»* risponderebbe alla necessità di evitare una protezione eccessiva ingiustificata del lavoratore interessato, a detrimento del datore di lavoro. Infatti, un calcolo fondato sui giorni di calendario consentirebbe di arrivare rapidamente alle 180 giornate, mentre tali giornate «effettive» sono rilevanti alla luce della natura frammentata del lavoro agricolo (38).

54. Infine, quando il governo italiano è stato invitato a spiegare le *modalità di controllo o di registrazione delle giornate effettivamente lavorate*, esso ha elencato, anzitutto, gli estratti conto contributivi del lavoratore accessibili sul portale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), i quali indicano, per ciascun anno e per ciascun datore di lavoro, le giornate di lavoro dichiarate; inoltre, gli elenchi nominativi degli operai agricoli di ciascun datore di lavoro, gestiti e pubblicati dall'INPS e aggiornati sulla base delle informazioni inviate dai datori di lavoro interessati, (39) e, infine, i bollettini di stipendio che devono corrispondere alle giornate dichiarate dai datori di lavoro. Il governo italiano ha altresì aggiunto che tali modalità hanno carattere obbligatorio, garantendo così un livello adeguato di affidabilità con possibilità di verifica. Tuttavia, esso ha precisato che il sistema in discorso è fondato sull'«autodichiarazione» da parte del datore di lavoro delle giornate effettivamente lavorate, senza alcun controllo *ex ante* né da parte dell'ispettorato del lavoro né dell'INPS, ma con la possibilità di un controllo *ex post* da parte dell'uno o l'altro di tali organismi. Secondo detto governo, una falsa dichiarazione nel sistema sarebbe idonea a far sorgere la responsabilità penale del datore di lavoro.

55. Per quanto riguarda, in primo luogo, le affermazioni relative alla *ratio legis* del requisito della durata massima di 180 giornate di lavoro effettivo, mi preme sottolineare che l'idea di tale durata massima sembra essere quella di limitare il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro al lavoro

effettuato in modo durevole nel settore agricolo. Ritengo nondimeno che, nella misura in cui, come risulta dalle affermazioni del governo italiano, una siffatta durata massima non corrisponde al compimento di una campagna o di un ciclo di produzione stagionale completo (dal mese di novembre al mese di ottobre dell'anno successivo) (40), tale condizione non sembra, in linea di principio, adeguata per distinguere gli operai agricoli assunti per far fronte ad *esigenze di carattere stagionale temporanee* (ad esempio, la raccolta nel corso di una sola stagione) da quelli assunti per soddisfare *esigenze permanenti durante una campagna agricola completa*, ossia durante le quattro stagioni (41). Spetta dunque al giudice del rinvio valutare in concreto quali siano le attività agricole a carattere stagionale distinguendole da quelle che, rientranti nel medesimo settore agricolo, non sono, in realtà, attività stagionali, e ciò allo scopo di stabilire se i ricorrenti nel procedimento principale fossero assunti in qualità di operai agricoli per far fronte ad esigenze di carattere stagionale temporanee o, al contrario, per soddisfare esigenze permanenti.

56. Per quanto riguarda, in secondo luogo, i chiarimenti relativi al significato dei termini «nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione», rilevo che il calcolo delle 180 giornate di lavoro effettivo a partire dalla data di conclusione del primo contratto di lavoro a tempo determinato e sino alla fine di tale periodo non sembra in linea di principio ridurre sostanzialmente il carattere effettivo di detta condizione (42).

57. Osservo nondimeno che, nelle cause riunite sfociate nella sentenza Fiamingo e a. (43), le quali vertevano su un settore specifico, ossia il settore marittimo, la Corte si è pronunciata su una normativa nazionale che presentava alcune similitudini con la normativa nazionale di cui al procedimento principale (44). In tali cause, il giudice del rinvio chiedeva, in particolare, se la clausola 5 dell'accordo quadro ostasse ad una normativa nazionale che prevedeva la trasformazione di contratti di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato unicamente nel caso in cui il lavoratore interessato fosse stato occupato ininterrottamente in forza di contratti del genere dallo stesso datore di lavoro per una durata superiore a un anno, tenendo presente che il rapporto di lavoro andava considerato ininterrotto quando i contratti di lavoro a tempo determinato erano separati da un intervallo inferiore o pari a 60 giorni.

58. La Corte ha dichiarato che tale normativa nazionale non ostava, *in linea di principio*, alla clausola 5 dell'accordo quadro. Essa ha affermato che una simile normativa era tale da contenere nel contempo una misura di legge equivalente alla misura preventiva contro il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, enunciata nella clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro, relativa alla durata massima totale di siffatti contratti, nonché una misura che puniva effettivamente un ricorso abusivo di tal genere (45). In particolare, la Corte ha sottolineato, al punto 73 di tale sentenza, che spettava al giudice del rinvio verificare che *la durata massima di un anno* prevista da detta normativa nazionale fosse calcolata in modo *da non ridurre sostanzialmente il carattere effettivo* della prevenzione e della sanzione per il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Essa ha aggiunto che ciò potrebbe avvenire qualora tale durata massima fosse calcolata in funzione non *del numero di giorni di calendario* coperti da questi contratti di lavoro, ma del *numero di giorni lavorativi effettivamente prestati* dal lavoratore interessato. Infatti, in tale punto di detta sentenza, la Corte ha considerato che sarebbe questo il caso quando, a causa, «*per esempio*» (il corsivo è mio), della scarsa frequenza dei tragitti, il numero di giorni lavorativi effettivamente prestati dal lavoratore interessato fosse nettamente inferiore al numero di giorni di calendario coperti da tali contratti di lavoro.

59. A questo proposito osservo che, benché tale esempio tenga conto delle circostanze specifiche delle cause riunite sfociate nella sentenza Fiamingo e a., nella presente causa siamo in presenza di una situazione analoga, ossia che, in ragione delle specificità del settore agricolo, il numero di giorni effettivamente lavorati è inferiore al numero di giorni di calendario coperti dai contratti a tempo determinato in questione nel procedimento principale.

60. Pertanto, alla luce del punto 73 della sentenza Fiamingo e a., si pone la questione di stabilire se la condizione relativa alla durata massima di 180 giornate di lavoro effettivo nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione dei lavoratori a tempo determinato interessati comporti o meno una riduzione sostanziale del carattere effettivo della prevenzione e/o della sanzione del ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (46).

61. A tal riguardo rilevo che, di per sé, il requisito delle giornate di lavoro effettivo previsto dalla normativa nazionale non è contrario alla clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro, poiché esso consente di instaurare una certa continuità nell'azienda tale da giustificare il riconoscimento di un diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Per contro, nel caso in cui il giudice del rinvio pervenisse alla conclusione, da un lato, che il calcolo fondato sulle giornate effettive di lavoro prenda in considerazione, in realtà, l'anno di calendario in corso al momento della conclusione del primo contratto di lavoro a tempo determinato in questione (47) e, dall'altro, che le giornate di effettivo lavoro prestate nell'ambito dell'anno di calendario precedente non vengano prese in considerazione ai fini di tale calcolo, un siffatto requisito non può essere ammesso. Infatti, in tal caso, il carattere effettivo della prevenzione e/o della sanzione del ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato potrebbe variare in funzione della data di conclusione di tale contratto (48) e, di conseguenza, non rispetterebbe la clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro.

62. In terzo ed ultimo luogo, per quanto riguarda le modalità di controllo o di registrazione delle giornate effettivamente lavorate, occorre rilevare che, come precisato dallo stesso governo italiano, tale controllo dipende esclusivamente dalla dichiarazione del datore di lavoro, senza che le autorità nazionali competenti possano procedere ad un controllo *ex ante*. È vero che, come parimenti rilevato da detto governo, sarebbe possibile applicare un meccanismo di controllo *ex post* effettuato da tali autorità e, di conseguenza, qualsiasi falsa dichiarazione potrebbe far sorgere la responsabilità penale del datore di lavoro. Tuttavia, non disponiamo di elementi sufficienti che consentano di orientare il giudice del rinvio nella sua valutazione della questione se tali modalità di controllo delle giornate effettivamente lavorate garantiscano la piena efficacia delle disposizioni nazionali adottate in applicazione dell'accordo quadro.

63. Quindi, per concludere, la condizione relativa al calcolo delle 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione mi appare, in linea di principio, idonea a prevenire e/o sanzionare il ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato nel settore agricolo, a condizione che tale durata massima consenta di distinguere gli operai agricoli assunti per far fronte ad esigenze di carattere stagionale temporanee da quelli che effettuano lavori di natura durevole o permanente, che essa sia calcolata in modo da non ridurre il carattere effettivo di detta prevenzione e/o di detta sanzione, e che esistano controlli effettivi per prevenire e/o sanzionare gli abusi nell'attuazione della condizione di cui trattasi, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare.

2) Sulla condizione relativa all'esercizio, a pena di decadenza, del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro entro sei mesi a decorrere dal compimento della 180ª giornata di lavoro effettivo

64. Ricordo anzitutto che, nella causa sfociata nell'ordinanza Berkizi-Nikolakaki (49), il giudice del rinvio chiedeva, in particolare, se l'accordo quadro dovesse essere interpretato nel senso che esso ostava ad una normativa nazionale che prevedeva che la domanda di un lavoratore diretta a far sì che fosse convertita in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una serie di contratti di lavoro a tempo determinato eventualmente qualificabili come abusivi dovesse essere introdotta dinanzi all'autorità competente entro un termine perentorio di due mesi dall'entrata in vigore della normativa nazionale in questione.

65. La Corte ha rilevato che la risposta a tale questione poteva essere chiaramente desunta dalla sua giurisprudenza (50) e ha dichiarato che detto accordo quadro non ostava ad una siffatta normativa nazionale, purché detto termine – circostanza che spettava al giudice del rinvio verificare – non fosse meno favorevole di quello concernente termini simili di diritto interno in materia di diritto del lavoro (principio di equivalenza) e non rendesse impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione (principio di effettività) (51).

66. Per quanto riguarda, in primo luogo, il principio di equivalenza, dagli elementi forniti alla Corte non risulta che il termine di preclusione di sei mesi a decorrere dal compimento della 180ª giornata di lavoro effettivo, previsto all'articolo 20, primo comma, del CCNL, per la presentazione da parte dei lavoratori interessati di una domanda di trasformazione dei loro contratti di lavoro a tempo determinato successivi in un contratto a tempo indeterminato, sia contrario a tale principio. Spetta tuttavia al giudice del rinvio, l'unico ad avere una conoscenza diretta di tali termini nell'ambito del diritto interno, verificare tale circostanza.

67. Per quanto riguarda, in secondo luogo, il principio di effettività, la Commissione ha fatto valere che il termine previsto all'articolo 20, primo comma, del CCNL potrebbe rendere impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'accordo quadro.

68. Al riguardo, osservo che tale termine è caratterizzato da due elementi essenziali, ossia, da un lato, il momento a partire dal quale il termine in questione inizia a decorrere e, dall'altro, la durata di sei mesi.

69. Per quanto riguarda *la durata*, ritengo che un termine di preclusione di sei mesi sia sufficiente per consentire al lavoratore di presentare una domanda di trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Di conseguenza, detta durata non suscita, in quanto tale, alcuna riserva con riferimento al principio di effettività.

70. Per quanto riguarda *il momento a partire dal quale il termine in questione inizia a decorrere*, ossia il giorno successivo alla 180ª giornata di lavoro effettivamente prestato, osservo che, nella misura in cui il sistema relativo alle modalità di controllo o di registrazione delle giornate di lavoro effettivo è fondato sull'«autodichiarazione» da parte del datore di lavoro delle giornate effettivamente lavorate, incombe al giudice del rinvio assicurarsi, alla luce dei principi di certezza del diritto e di prevedibilità, che il lavoratore sia informato del fatto che la durata massima di 180 giornate di lavoro effettivo è stata raggiunta e che, per questo motivo, inizia a decorrere il termine di sei mesi.

71. Inoltre, la Commissione ha sostenuto nelle sue osservazioni scritte che il fatto che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non operi di diritto permette che l'abuso sia sanzionato solo su richiesta del lavoratore, parte debole del rapporto di lavoro. Osservo tuttavia che la condizione consistente nel presentare al datore di lavoro una richiesta scritta per esercitare il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non sembra un procedimento complesso tale da violare il principio di effettività, purché il lavoratore interessato sappia di disporre di detto diritto. A questo riguardo, ricordo che il punto 8 delle considerazioni generali dell'accordo quadro enuncia che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare sia i lavoratori sia i datori di lavoro.

72. Pertanto, ritengo che la seconda condizione prevista all'articolo 20, primo comma, del CCNL non possa essere considerata lesiva del principio di effettività. Spetta tuttavia al giudice del rinvio nel procedimento principale stabilire se, tenuto conto dei due elementi essenziali di tale condizione, la loro attuazione non violi il principio di effettività, in modo da consentire agli interessati di far trasformare in rapporto di lavoro a tempo indeterminato i loro contratti di lavoro a tempo determinato successivi qualora questi ultimi presentino un carattere abusivo.

73. Sulla base delle considerazioni che precedono relative alle condizioni previste all'articolo 20, primo comma, del CCNL, ritengo che la clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, a condizione che tale durata massima consenta di distinguere gli operai agricoli assunti per far fronte ad esigenze di carattere stagionale temporanee da quelli che effettuano lavori di natura durevole o permanente; che essa sia calcolata in modo da non ridurre il carattere effettivo di detta prevenzione e/o di detta sanzione, che esistano controlli effettivi per prevenire e/o sanzionare gli abusi nell'attuazione della condizione di cui trattasi, e che le modalità dell'esercizio del diritto alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non violino i principi di equivalenza e di effettività, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare.

3) Sulle esclusioni enunciate all'articolo 20, secondo comma, del CCNL

74. Rilevo, anzitutto, che il giudice del rinvio non chiede alla Corte di valutare la compatibilità delle esclusioni enunciate all'articolo 20, secondo comma, del CCNL con il diritto dell'Unione. Tuttavia, per completezza e al fine di fornire una risposta utile al giudice del rinvio, ritengo opportuno prenderle in considerazione per la presente analisi e formulare alcune brevi considerazioni sulle stesse.

75. Invitato a precisare in udienza le ragioni per le quali il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro previsto all'articolo 20, primo comma, del CCNL non si applichi alle prime due categorie di lavoratori contemplate al secondo comma di detto articolo, il governo italiano ha spiegato che l'obiettivo di tali esclusioni consiste nel limitare la trasformazione del rapporto di lavoro al solo caso in cui la successione di contratti di lavoro a tempo determinato sia utilizzata per esigenze permanenti e durevoli (52).

76. Quanto alla *prima esclusione*, la quale riguarda gli operai a tempo determinato assunti inizialmente con contratto di lavoro con garanzia minima di 100 giornate, che riguarda espressamente gli operai 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» (53), il governo italiano ha spiegato che i contratti interessati da tale esclusione devono indicare le settimane di lavoro durante le quali il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile, istituendo così una continuità di fatto che garantirebbe una stabilità al lavoratore, tenendo al contempo conto delle specificità del lavoro agricolo.

77. Per quanto riguarda la *seconda esclusione*, la quale interessa gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, il governo italiano ha precisato che, in tale fattispecie, viene concluso un unico contratto di lavoro a tempo determinato per una durata fissa, che consente così di evitare la conclusione di diversi contratti di lavoro a tempo determinato successivi.

78. Nel caso di specie, come emerge dalle summenzionate spiegazioni del governo italiano, il carattere stagionale di dette attività sembra spiegare l'esclusione di questi due tipi di contratti di lavoro dal diritto alla trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che è dunque riservato ai lavoratori che soddisfano le condizioni richieste all'articolo 20, primo comma, del CCNL.

79. Mi preme tuttavia rilevare, come correttamente osservato dalla Commissione nelle sue osservazioni scritte, che il rapporto tra le esclusioni enunciate all'articolo 20, secondo comma, del CCNL e le condizioni richieste dal primo comma di tale articolo non è di facile comprensione. Benché i contratti di lavoro previsti nell'ambito di tali esclusioni offrano una maggiore sicurezza e stabilità ai lavoratori a tempo determinato, dalla normativa di cui al procedimento principale non si evince tuttavia che il ricorso a questi due tipi di contratti di lavoro contemplati dalla prima e dalla seconda esclusione sia delimitato, in particolare, da restrizioni del numero di rinnovi, in conformità alla clausola 5, punto 1, lettera c), dell'accordo quadro.

80. Infine, per quanto riguarda la *terza esclusione* prevista all'articolo 20, secondo comma, del CCNL, essa riguarda gli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto. In proposito, ricordo che la Corte ha già dichiarato che assunzioni a fini di sostituzione temporanea di un dipendente per soddisfare esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale sono conformi, in linea di principio, alla clausola 5 dell'accordo quadro, sempreché contratti di lavoro a tempo determinato non vengano rinnovati per l'espletamento, in modo permanente e duraturo, di funzioni intese a soddisfare esigenze permanenti e durevoli di tale datore di lavoro in materia di personale (54).

81. In ogni caso, ricordo che spetta al giudice del rinvio valutare se le condizioni di applicazione nonché l'effettiva attuazione della normativa di cui al procedimento principale, considerata nel suo insieme, ne facciano una misura adeguata per prevenire e sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera b), dell'accordo quadro.

82. Ciò posto, qualora il giudice del rinvio pervenisse alla conclusione che la normativa nazionale di cui al procedimento principale non preveda nessuna delle misure richieste dalla clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'accordo quadro, esso dovrebbe inoltre verificare se il ricorso nel settore agricolo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato possa essere giustificato da una ragione obiettiva, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di detto accordo quadro (55).

b) Se la misura generale enunciata all'articolo 20, primo comma, del CCNL costituisca una misura di prevenzione e/o sanzionatoria adeguata, ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a),

dell'accordo quadro

83. Ricordo, anzitutto, che dal punto 7 delle considerazioni generali dell'accordo quadro emerge che le parti firmatarie di quest'ultimo hanno ritenuto che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive sia un modo di prevenire gli abusi (56). Al riguardo, dalla giurisprudenza della Corte risulta che la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), di tale accordo quadro deve essere intesa nel senso che essa si riferisce a *circostanze precise e concrete* che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in questo peculiare contesto, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi. Secondo la Corte, simili circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti di cui trattasi, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro. Per contro, la Corte ha precisato che una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi non sarebbe conforme a tali criteri (57). Infatti, la Corte ha dichiarato che una tale disposizione di natura puramente formale non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. Detta disposizione comporta dunque un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e con l'effettività dell'accordo quadro (58).

84. Nel caso di specie, il governo italiano ha affermato che il settore agricolo è caratterizzato dalla stagionalità della produzione, dall'imprevedibilità climatica, dalla mancanza di continuità occupazionale e dall'alta mobilità e turn-over fisiologico. Esso sottolinea, anzitutto, che ciò comporterebbe esigenze provvisorie e specifiche, che potrebbero essere efficientemente soddisfatte solo con il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, senza che ciò implichi precarizzazione del lavoro (59).

85. A questo proposito, ricordo che dalla giurisprudenza della Corte emerge che l'assunzione temporanea di un lavoratore al fine di soddisfare esigenze provvisorie e specifiche di personale del datore di lavoro può costituire, in linea di principio, una «ragione obiettiva», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro (60). Infatti, come ho già rilevato in precedenza, è evidente che la stagionalità di talune attività agricole può comportare, per il datore di lavoro interessato, esigenze provvisorie, ma ricorrenti, di assunzione (61). Per contro, da tale giurisprudenza risulta che non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per l'espletamento, in modo permanente e duraturo, di funzioni che appartengono alla normale attività del settore di attività in questione. A tal riguardo, la Corte ha precisato che l'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro esige che sia verificato *concretamente* che il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi miri a soddisfare esigenze provvisorie (62).

86. Orbene, rilevo, in primo luogo, che, in linea di principio, la normativa nazionale di cui al procedimento principale, considerata nel suo insieme, ossia tenuto conto delle condizioni richieste per l'esercizio del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro e delle esclusioni di tale diritto, sembra avere come finalità, considerate le specificità del settore agricolo, quella di distinguere i rapporti di lavoro diretti a soddisfare esigenze provvisorie da quelli intesi all'espletamento, in modo permanente e duraturo, di funzioni che appartengono alla normale attività del settore in questione. Tuttavia, dall'ordinanza di rinvio risulta che non pare che la conclusione dei contratti di lavoro *successivi* di cui al procedimento principale abbia risposto a mere esigenze provvisorie del datore di lavoro agricolo, bensì sembra piuttosto che rientrasse nelle necessità permanenti e stabili del medesimo (63). Al riguardo, come indicato dalla Commissione, dal fascicolo nazionale emerge che alcuni dei contratti stipulati con i ricorrenti nel procedimento principale riguardavano «comprovate e perduranti esigenze di ordine tecnico-produttivo-organizzativo nonché nel contesto di un lavoro stagionale» (64). Osservo parimenti che i ricorrenti nel procedimento principale nelle loro osservazioni scritte hanno sostenuto che, ove la mansione è stata indicata nei loro contratti di lavoro, può rilevarsi che essi erano assunti per svolgere rispettivamente mansioni di «potatura del verde» e «lavori nei terreni o in campagna», attività che, a loro avviso, costituiscono comuni e usuali costanti attività del settore di produzione dell'agricoltura e più specificamente della coltivazione e produzione vinicola (65).

87. In secondo luogo, osservo che i diversi contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con i ricorrenti nel procedimento principale che sono stati assunti hanno dato luogo all'espletamento di mansioni simili per diversi anni e hanno coperto la quasi totalità degli anni di calendario interessati. Di conseguenza, tali rapporti di lavoro potrebbero aver soddisfatto un'esigenza che non era provvisoria, bensì, al contrario, durevole. Pertanto, spetterà al giudice del rinvio stabilire se la conclusione dei contratti di lavoro stipulati in successione di cui al procedimento principale abbia risposto a mere esigenze provvisorie del datore di lavoro o rientrasse piuttosto in necessità permanenti del medesimo (66). Ricordo che spetta alle autorità e ai giudici nazionali, incaricati dell'applicazione delle misure di recepimento della direttiva 1999/70 e, quindi, chiamati a pronunciarsi sulla qualificazione di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione, esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso concreto, prendendo in considerazione, in particolare, il numero dei contratti successivi stipulati con lo stesso soggetto oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere il ricorso abusivo da parte dei datori di lavoro a rapporti di lavoro a tempo determinato (67).

V. Conclusione

88. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere nei seguenti termini alle questioni pregiudiziali poste dalla Corte suprema di cassazione (Italia):

1) 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 non osta ad una normativa nazionale in forza della quale le norme di diritto comune che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo determinato e sono intese a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, emanate in attuazione della direttiva 1999/70, non sono applicabili ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori a tempo determinato nel settore agricolo, e che prevede norme specifiche applicabili a tale settore, a condizione che dette norme specifiche soddisfino i requisiti risultanti dalla clausola di cui trattasi, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

2) La clausola 5 di tale accordo quadro

   deve essere interpretata nel senso che:

   essa non osta ad un contratto collettivo nazionale applicabile nel settore agricolo che prevede che il diritto alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato sia subordinato alla condizione che gli operai agricoli svolgano, presso la stessa azienda, almeno 180 giornate di effettivo lavoro, calcolate nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, e che tali lavoratori debbano esercitare a pena di decadenza tale diritto entro un termine di sei mesi a decorrere dal compimento della 180ª giornata di effettivo lavoro, a condizione che

   – tale durata massima consenta di distinguere gli operai agricoli assunti per far fronte ad esigenze di carattere stagionale temporanee da quelli che effettuano lavori di natura durevole o permanente;

   – essa sia calcolata in modo da non ridurre il carattere effettivo di detta prevenzione e/o di detta sanzione;

   – esistano controlli effettivi per prevenire e/o sanzionare gli abusi nell'attuazione della condizione di cui trattasi, e che

   – le modalità dell'esercizio del diritto alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non violino i principi di equivalenza e di effettività,

circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare.

---

1 Lingua originale: il francese.

---

2 Accordo quadro concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), il quale figura all'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43).

---

3 In relazione al settore agricolo, la Corte ha interpretato la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro nella sentenza dell'8 maggio 2025, L.T. e a. (Prestazioni sociali per lavoratori operai agricoli a tempo determinato) (C-212/24, C-226/24 e C-227/24, EU:C:2025:341).

---

4 GURI n. 235, del 9 ottobre 2001.

---

5 Dal contesto normativo descritto nell'ordinanza di rinvio risulta che i contratti collettivi nazionali del 25 maggio 2010 e del 22 ottobre 2014 riprendono, in sostanza, i termini dell'articolo 20 del CCNL.

---

6 Il giudice del rinvio spiega che, nella sua giurisprudenza, esso ha interpretato l'articolo 5, comma 4 *ter*, del decreto legislativo n. 368/2001 in ipotesi in cui non risultava applicabile l'articolo 10, comma 2, di tale decreto legislativo di cui al procedimento principale in ragione della natura di ente pubblico non economico del datore di lavoro, non qualificabile come imprenditore agricolo ai sensi del diritto nazionale.

---

7 Infatti, il giudice del rinvio indica che, secondo l'articolo 5, comma 4*ter*, del decreto legislativo n. 368/2001, le disposizioni di quest'ultimo articolo, concernenti la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla scadenza di contratti a termine successivi che superino una certa durata complessiva, «non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali».

---

8 Il giudice del rinvio cita la sentenza della Corte suprema di cassazione n. 34561 dell'11 dicembre 2023 (Rv. 669564-02).

---

9 Il giudice del rinvio cita la sentenza della Corte suprema di Cassazione n. 26196/2024, del 7 ottobre 2024. La sentenza della Corte suprema di cassazione n. 25393/2024, del 23 settembre 2024, è parimenti citata nel fascicolo della causa a disposizione della Corte.

---

10 V. sentenze del 15 maggio 2003, Salzmann (C-300/01, EU:C:2003:283, punto 31), e del 29 gennaio 2026, Fondazione Teatro alla Scala di Milano (C-668/24; in prosieguo: la «sentenza Fondazione Teatro alla Scala di Milano», EU:C:2026:60, punto 35).

---

11 V., in tal senso, sentenza del 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, punto 34).

---

12 V., per analogia, sentenza del 4 settembre 2025, Gnattai (C-543/23, EU:C:2025:653, punto 27 e giurisprudenza citata).

---

13 V., in tal senso, sentenza dell'8 maggio 2025 (C-212/24, C-226/24 e C-227/24, EU:C:2025:341, punto 43).

---

14 Si ricorda che le tre misure elencate alla clausola 5, punto 1, lettere da a) a c), dell'accordo quadro attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi. V., in particolare, in tal senso, sentenze del 26 novembre 2014, Mascolo e a. (C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13; in prosieguo: la «sentenza Mascolo e a.», EU:C:2014:2401, punto 74); del 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz e a. (C-103/18 e C-429/18; in prosieguo: la «sentenza Sánchez Ruiz e a.», EU:C:2020:219, punto 83), nonché del 13 maggio 2026, Commissione/Italia (Assenza di misure volte a prevenire il ricorso abusivo ai CDT) (C-155/25, EU:C:2026:405, punto 31).

---

15 Come ho ricordato nelle mie conclusioni nella causa Obadal (C-418/24, EU:C:2025:772, paragrafo 53). Sul rapporto tra il punto 1 e il punto 2, lettera b), della clausola 5 dell'accordo quadro, quale risulta dalla costante giurisprudenza della Corte, distinguendo i tipi di misure previste (di prevenzione e sanzionatorie) e i diversi regimi loro applicabili, v. paragrafi da 50 a 55 di tali conclusioni.

---

16 V., in particolare, sentenze del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 70 e giurisprudenza citata), e del 14 aprile 2026, Obadal (C-418/24; in prosieguo: la «sentenza Obadal», EU:C:2026:291, punto 43).

---

17 V., in particolare, sentenze del 4 luglio 2006, Adeneler e a. (C-212/04; in prosieguo: la «sentenza Adeneler e a.», EU:C:2006:443, punti 81 e 91), nonché Obadal (punto 44).

---

18 V., in particolare, in tal senso, sentenze Adeneler e a. (punti 81 e 91) e Obadal (punto 43).

---

19 V. sentenze Adeneler e a. (punto 94) e Obadal (punto 45).

---

20 V. sentenze Adeneler e a. (punto 102) e Obadal (punto 46).

---

21 V., di recente, sentenza Obadal (punto 48 e giurisprudenza citata).

---

22 V., in particolare, sentenza Sánchez Ruiz e a. (punto 90). V., parimenti, sentenza Obadal (punto 49 e giurisprudenza citata).

---

23 V., in particolare, sentenze Sánchez Ruiz e a. (punto 91), nonché Obadal (punto 50 e giurisprudenza citata).

---

24 V., in particolare, in tal senso, sentenze Adeneler e a. (punto 63); del 15 aprile 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punto 88), nonché del 23 aprile 2009, Angelidaki e a. (da C-378/07 a C-380/07; in prosieguo: la «sentenza Angelidaki e a.», EU:C:2009:250, punto 73).

---

25 Il punto 6 delle considerazioni generali dell'accordo quadro enuncia che i contratti 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.

---

26 V. sentenza del 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punto 64).

---

27 V., in tal senso, sentenze Adeneler e a. (punto 63); Mascolo e a. (punto 72); del 25 ottobre 2018, Sciotto (C-331/17; in prosieguo: la «sentenza Sciotto», EU:C:2018:859, punto 30), nonché Obadal (punto 57 e la giurisprudenza citata).

---

28 V., per quanto riguarda tali settori specifici, sentenze del 3 luglio 2014, Fiamingo e a. (C-362/13, C-363/13 e C-407/13; in prosieguo: la «sentenza Fiamingo e a.», EU:C:2014:2044); Mascolo e a.; del 26 febbraio 2015, Commissione/Lussemburgo (C-238/14, EU:C:2015:128); del 14 settembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679); Sciotto; dell'8 maggio 2019, Rossato e Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), nonché Fondazione Teatro alla Scala di Milano.

---

29 V. sentenze Sciotto (punti da 46 a 48) e Fondazione Teatro alla Scala di Milano (punto 52).

---

30 V. sentenza Fondazione Teatro alla Scala di Milano (punto 52). Si ricorda che il secondo comma del preambolo dell'accordo quadro enuncia che «[l]e parti (…) 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».

---

31 Ai sensi del terzo comma del preambolo dell'accordo quadro, «[tale] 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*». Il corsivo è mio.

---

32 Il punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro precisa che «[esso] 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»».

---

33 V. sentenze del 7 settembre 2006, Marrosu e Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punto 45), e Sciotto (punto 35 e la giurisprudenza citata).

---

34 V. sentenze Sciotto (punto 60) e Fondazione Teatro alla Scala di Milano (punto 54).

---

35 V. paragrafi da 31 a 35 delle presenti conclusioni.

---

36 Il governo italiano ha precisato in udienza che tale *assenza di collegamento* tra la durata massima di 180 giornate e l'elemento stagionale si spiegava, in effetti, con il fatto che la considerazione della campagna agricola completa implicherebbe una norma che preveda 365 giorni e non 180 giornate di lavoro come previsto dalla misura in questione.

---

37 Il governo italiano ha spiegato, in risposta ad un quesito posto dalla Corte in udienza, che la «data di assunzione» coincide con *la data di conclusione del primo contratto di lavoro a tempo determinato* firmato tra le stesse parti, fermo restando che le giornate di lavoro effettivo sono contate sino alla fine del periodo di 12 mesi, anche se nel corso di tale periodo sono stati conclusi in via successiva diversi contratti di lavoro a tempo determinato.

---

38 Secondo il governo italiano, l'attività agricola è strutturalmente frammentata per tutta la durata della campagna agricola, la quale va tradizionalmente dal mese di novembre al mese di ottobre dell'anno successivo.

---

39 Secondo il governo italiano, si tratta del sistema cosiddetto «Unimens Post Agri». Il governo italiano ha precisato che i dati registrati possono essere verificati sia presso il ministero del Lavoro sia presso l'INPS. Esisterebbero parimenti i modelli cosiddetti «UniLav» conservati presso Centri per l'impiego e accessibili tramite il sistema informativo del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

---

40 Intendo piuttosto tale precisazione del governo italiano nel senso che la condizione delle 180 giornate di lavoro effettivo nell'arco di 12 mesi non prende in considerazione il compimento di un ciclo di produzione stagionale completo ma sembra tenere conto della stagionalità che caratterizza una buona parte dell'attività del settore agricolo.

---

41 Tuttavia, tale distinzione sembra emergere piuttosto dal rapporto tra la regola generale e le sue eccezioni. V. paragrafo 78 delle presenti conclusioni.

---

42 La Commissione ha fatto valere che, diversamente dalla disciplina generale applicabile *ratione temporis* agli altri settori non esclusi dall'applicazione del decreto legislativo n. 368/2001, l'articolo 20, primo comma, del CCNL prevede che la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato sia espressa non in giorni di calendario ma in giornate di lavoro effettivamente prestato, e che lo stesso vale per la disciplina generale successiva di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GURI n. 144, del 24 giugno 2015, supplemento ordinario n. 34; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 81/2015»).

---

43 Ricordo che, in tale causa, alcuni marittimi erano stati assunti da una società italiana per lavorare su *ferries* che effettuavano tragitti marittimi tra due porti situati in Italia. Tali marittimi avevano concluso con il loro datore di lavoro una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per uno o più viaggi e per 78 giorni al massimo. A seguito della risoluzione dei loro contratti di lavoro all'atto del loro sbarco, essi avevano adito il giudice nazionale competente per ottenere, segnatamente, la trasformazione del loro rapporto di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato.

---

44 In tale causa, la Corte suprema di cassazione aveva indicato nell'esposizione del contesto normativo della sua ordinanza di rinvio che i contratti di lavoro dei marittimi non rientravano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo n. 368/2001 bensì in quello del codice della navigazione.

---

45 V. sentenza Fiamingo e a. (punto 70).

---

46 Per ragioni di completezza, rilevo che dal fascicolo a disposizione della Corte risulta che l'articolo 5, comma 4 *bis,* del decreto legislativo n. 368/2001, il quale conteneva la *disciplina generale* applicabile *ratione temporis*, prevedeva la trasformazione automatica dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato qualora la *durata massima di 36 mesi* fosse stata superata. Il giudice del rinvio indica che tale durata massima è stata ridotta successivamente a *12 mesi* dal decreto legislativo n. 81/2015, salvo in determinate circostanze in cui è prevista la possibilità di apporre un termine comunque non superiore ai 24 mesi. Tale giudice precisa che l'articolo 29, paragrafo 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81/2015 ha mantenuto l'esclusione dei «rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato».

---

47 In udienza, la Commissione ha affermato che dalle osservazioni dei ricorrenti nel procedimento principale risulta che l'articolo 8 del Contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Brescia, siglato il 17 aprile 2008 tra le organizzazioni datoriali e sindacali provinciali del settore agricolo, subordina il diritto alla trasformazione dei contratti ad una durata massima di 150 giorni *lavorativi continuativi* o a 180 *non continuativi* nel corso dell'«anno solare». La Commissione ritiene quindi che il contratto collettivo, nazionale o provinciale, renda difficile, se non impossibile, il soddisfacimento delle condizioni richieste per esercitare tale diritto. Spetta al giudice del rinvio verificarlo.

---

48 Segnatamente, per i lavoratori assunti all'inizio dell'anno solare sarebbe più facile soddisfare le condizioni della misura nazionale di cui al procedimento principale rispetto a quelli assunti più avanti nel corso dell'anno.

---

49 Ordinanza del 18 gennaio 2011 (C-272/10, EU:C:2011:19).

---

50 V. sentenza Angelidaki e a. (punti da 168 a 176), nonché ordinanze del 12 giugno 2008, Vassilakis e a. (C-364/07, EU:C:2008:346, punti da 138 a 150) e del 24 aprile 2009, Koukou (C-519/08, EU:C:2009:269, punti da 73 a 81 e da 92 a 102).

---

51 V., in tal senso, ordinanza del 18 gennaio 2011, Berkizi-Nikolakaki (C-272/10, EU:C:2011:19, punto 61).

---

52 Il governo italiano ha rilevato in udienza che i ricorrenti nel procedimento principale non sono stati assunti, nel corso del periodo di cui al procedimento principale, come lavoratori rientranti in una di queste due prime categorie di lavoratori.

---

53 V. articolo 18, lettera b), del CCNL riprodotto al paragrafo 6 delle presenti conclusioni.

---

54 V., in tal senso, sentenze Mascolo e a. (punto 101), nonché Sánchez Ruiz e a. (punti 72, 75 e 77 e la giurisprudenza citata).

---

55 V., per analogia, sentenza Sciotto (punto 37).

---

56 V. sentenza Sciotto (punto 39 e la giurisprudenza citata).

---

57 V., in tal senso, sentenze Angelidaki e a. (punti 96 e 97); Sánchez Ruiz e a. (punti 66 e 67), nonché Sciotto (punti 39 e 40).

---

58 V., in particolare, sentenze Angelidaki e a. (punti 98 e 100); Mascolo e a. (punto 88); Sánchez Ruiz e a. (punto 68), nonché Sciotto (punto 40).

---

59 Il governo italiano ha indicato che, nel settore agricolo italiano, quasi il 90% della manodopera sarebbe assunto sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato.

---

60 V., in particolare, sentenze Angelidaki e a. (punto 102); Mascolo e a. (punto 91) nonché Sciotto (punto 47).

---

61 V. paragrafi 8, 42 e 43 delle presenti conclusioni.

---

62 Per quanto riguarda, in particolare, il settore delle fondazioni lirico-sinfoniche, v., per analogia, Sciotto (punti 49 e 50).

---

63 Le attività settoriali e stagionali sono due tipi di attività differenti anche se esse possono eventualmente sovrapporsi. Infatti, taluni settori specifici come, nella specie, il settore agricolo o, segnatamente, il settore turistico, possono comportare sia esigenze provvisorie sia esigenze permanenti in termini di manodopera.

---

64 Inoltre, dal fascicolo a disposizione della Corte risulta che, nella metà dei contratti a tempo determinato conclusi tra il datore di lavoro e A.M., la rubrica prevista per specificare i compiti che quest'ultimo doveva svolgere non risulta essere compilata.

---

65 Lo stesso giudice del rinvio rileva 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 *bensì da esigenze permanenti* di tale attività. Infatti, dalle informazioni figuranti nel fascicolo della causa e in particolare dalla giurisprudenza del giudice del rinvio menzionata nel contesto normativo illustrato nella sua ordinanza di rinvio, emerge che tali *esigenze permanenti* riguarderebbero, in particolare, *necessità operative* che proseguono *per tutto il corso dell'anno*, come quelle di custodia, riparazione e manutenzione degli impianti e dei macchinari e, in genere, di preparazione alla nuova stagione piena, con la conseguenza che i lavoratori addetti stabilmente a simili attività devono essere dipendenti a tempo indeterminato e non lavoratori a tempo determinato, *anche quando l'attività produttiva come tale, considerata nel suo complesso, abbia carattere stagionale*. V. paragrafo 8 delle presenti conclusioni.

---

66 V. sentenza Sciotto (punto 52).

---

67 V. sentenza Fiamingo e a. (punto 72 e la giurisprudenza citata).