



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

IV SEZIONE CIVILE

Composta da

Oggetto: Pubblico
impiego

Annalisa	- Presidente -	
Di Paolantonio		
Irene Tricomi	- Consigliere -	R.G.N. 24038/2022
Roberto Bellé	- Consigliere -	Cron.
Salvatore Casciaro	- Consigliere -	CC – 23/11/2023
Dario Cavallari	- Cons. rel. -	

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 24038/2022 R.G. proposto da

Carmelo Arnone, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Salvatore Vaccaro e Simonetta Paradisi e domiciliato elettivamente presso la seconda in Roma, via Giuseppe Ferrari 4;

- *ricorrente* -

contro

Ente Sviluppo Agricolo - ESA, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato e domiciliato per legge in via dei Portoghesi 12;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza della Corte d'appello di Palermo n. 782/2022 pubblicata il 3 agosto 2022 e notificata il 3 agosto 2022.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 23 novembre 2023 dal Consigliere Dario Cavallari.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO



Carmelo Arnone ha adito il Tribunale di Agrigento per chiedere la condanna dell'Ente Sviluppo Agricolo - ESA (da ora, in motivazione, solo ESA) a risarcire il danno derivante dall'utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato.

Egli ha allegato che aveva lavorato come operatore agricolo a tempo determinato alle dipendenze del Centro di Macchinazione Agricola di Trapani presso l'ESA a partire dal 1990 sulla base di una serie di contratti a termine che erano stati reiterati più volte in maniera illegittima.

Il Tribunale di Agrigento, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 728/2020, ha accolto il ricorso.

L'ESA ha proposto appello che la Corte d'appello di Palermo, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 782/2022, ha accolto.

Carmelo Arnone ha proposto ricorso per cassazione sulla base di quattro motivi.

L'ESA si è difeso con controricorso.

Il ricorrente ha depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1) Con il primo motivo il ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 3, ultimo comma, legge n. 386 del 1976, 12 legge Regione Sicilia n. 13 del 1990, 5, comma 4 bis e 4 ter, e 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001, 19 del d.lgs. n. 81 del 2015, 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e 32 della legge n. 183 del 2010, nonché l'omesso esame di fatto decisivo per il giudizio.

Con il secondo motivo il ricorrente censura la violazione dei medesimi testi normativi e contrattuali sopra richiamati nonché dell'art. 21 CCNL operai agricoli e florovivaisti, della direttiva 1999/70/CE e l'omesso esame di fatto decisivo.



Con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione, oltre che dei testi normativi e contrattuali già indicati, del d.P.R. n. 1525 del 1963, dell'art. 1 del citato CCNL e l'omesso esame di fatto decisivo.

Con il quarto motivo egli contesta la violazione delle disposizioni già elencate e della legge Regione Sicilia n. 4 del 2006 nonché l'omesso esame di fatto decisivo.

Egli sostiene, con i quattro motivi elencati, innanzitutto, che la corte territoriale avrebbe errato nell'affermare che l'ESA (o, meglio, il suo Centro di Meccanizzazione) sarebbe stato un imprenditore agricolo, non rientrando nella definizione di cui all'art. 2135 c.c., con conseguente inapplicabilità del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Soprattutto segnala che la Corte d'appello di Palermo avrebbe errato ad avvalersi del combinato disposto dell'art. 3, u.c., della legge n. 386 del 1976 e dell'art. 12 della legge Regione Sicilia n. 13 del 1990, non ricorrendone i presupposti.

Inoltre, il ricorrente lamenta che la Corte d'appello di Palermo avrebbe errato nell'escludere che la stagionalità della lavorazione fosse requisito necessario al fine di affermare la legittimità dei contratti a termine, sostenendo, invece, che, nel settore dell'agricoltura, sarebbero state giustificate deroghe, fondate su ragioni di natura oggettiva, all'applicazione della normativa sul lavoro a termine.

Ulteriore errore che addebita al giudice di secondo grado è di non avere tenuto conto che, nella presente controversia, non vi era alcun riferimento alla cadenza stagionale del lavoro nei detti contratti.

In aggiunta a ciò, evidenzia che egli non sarebbe stato un operaio agricolo, in quanto la sua attività sarebbe stata non compatibile con quella di un semplice operaio agricolo stagionale, avendo ad oggetto le prestazioni di operatore di macchine agricole e automezzi, di esecutore di lavori di officina e di manutenzione degli stessi macchinari e di collaboratore con il Servizio di Meccanizzazione



Agricola nonché lo svolgimento di ulteriori mansioni ex art. 1, comma 2, L.R. Sicilia n. 16 del 1998.

La corte territoriale, però, non avrebbe accertato in concreto se le mansioni da lui svolte rientrassero fra quelle agricole propriamente dette e se possedessero il requisito della stagionalità.

Con riferimento a questa mancata verifica non sarebbe stato possibile esonerare, come fatto, invece, dal giudice di secondo grado, l'ESA dall'onere di provare il carattere esclusivamente stagionale delle mansioni da lui svolte.

Infine, espone che il riferimento alla legge regionale della Sicilia n. 4 del 2006 contenuto nella sentenza impugnata sarebbe stato inconferente, perché sulla base del disposto degli artt. 1 e 2 di detta legge la Corte d'appello di Palermo avrebbe autorizzato la disapplicazione della normativa statale e della contrattazione collettiva nazionale vigenti in tema di contratti a termine.

Le quattro doglianze, che possono essere esaminate congiuntamente, stante la stretta connessione, sono fondate nei termini che seguono.

Esse investono principalmente i seguenti profili di carattere generale:

a) la natura imprenditoriale o meno dell'ESA (o, meglio, del suo Centro di Meccanizzazione), in quanto, ove non fosse stato qualificabile come imprenditore agricolo, non rientrando nella definizione di cui all'art. 2135 c.c., non sarebbe stato applicabile il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;

b) la necessità o meno del requisito della stagionalità della lavorazione anche nel settore dell'agricoltura al fine di affermare la legittimità della reiterazione dei contratti a termine per un tempo massimo superiore a quello previsto dalla vigente normativa.

1.1) In ordine al primo profilo, si rileva che l'ESA, istituito con la legge della Regione Sicilia n. 21 del 1965, è un ente non economico



dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza e tutela dell'Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea.

La stessa S.C. ha ritenuto la natura di ente pubblico non economico dell'ESA, dando rilievo alle sue finalità pubbliche, quali risultano dall' art. 2 della citata legge n. 21 del 1965.

Infatti, per il Supremo Collegio, la mera previsione di un corrispettivo per alcuni servizi non consente di qualificare un ente pubblico come economico, atteso che, con tale espressione, si indicano gli enti di diritto pubblico il cui compito istituzionale esclusivo o principale è l'esercizio di una attività d'impresa. Pertanto, poiché l'esercizio di una tale attività non è prevista dalla legge Regione Sicilia n. 21 del 1965, la previsione di un corrispettivo limitatamente ad alcuni servizi contraddice la pretesa natura economica dell'ente, considerato che per l'economicità dell'attività di impresa è necessario che le finalità pubbliche siano perseguite con metodo economico, ossia con modalità che consentano nel lungo periodo la copertura dei costi con i ricavi ed assicurino l'autosufficienza economica (Cass., Sez. 1, n. 13481 del 16 settembre 2002; Cass., SU, n. 9970 del 14 novembre 1996).

Pertanto, anche volendo prescindere dalla giurisprudenza di legittimità, si osserva che la natura economica o meno di un ente deve essere accertata tenendo presente la disciplina legale e statutaria che ne regola l'attività con riferimento agli scopi dell'ente medesimo, non rilevando, a tal fine, l'oggetto dell'attività stessa (Cass., SU, n. 15661 dell'11 luglio 2006).

Ne deriva che, ove le disposizioni normative e statutarie depongano nel senso della natura di ente pubblico economico di un ente, questa può essere esclusa solo in seguito ad una valutazione concernente gli scopi dello stesso consorzio e la provenienza delle sue entrate.



Nella specie, però, gli scopi dell'ESA, per come delineati dalla sua legge istitutiva, sono assolutamente incompatibili con una sua natura imprenditoriale.

La natura non imprenditoriale dell'ESA si evince già dal testo dell'art. 2 della legge istitutiva, il quale, indicandone i fini, dispone che "L'Ente di sviluppo agricolo ha lo scopo di agevolare e promuovere nel territorio della Regione siciliana lo sviluppo dell'agricoltura, la riduzione e la progressiva eliminazione degli squilibri zionali e sociali, l'incremento della produttività, il miglioramento delle condizioni di vita e l'elevazione dei redditi di lavoro della popolazione agricola, l'ammodernamento delle strutture aziendali ed interaziendali, la diffusione e lo sviluppo della irrigazione, della viabilità agricola e delle reti di approvvigionamento idrico ed elettrico ed in genere qualsiasi iniziativa ed attività inerenti al progresso e allo sviluppo dell'agricoltura siciliana.

L'Ente curerà in particolare l'estensione e lo sviluppo della proprietà coltivatrice contadina e delle sue forme associate, il rifornimento continuativo dei mercati cittadini con prodotti agricoli a basso costo e di qualità garantita mediante opportuni interventi nelle strutture fondiarie agrarie e di mercato".

I compiti dell'Ente sono, poi, individuati dall'art. 3 della citata legge istitutiva, il quale prescrive che esso:

"a) cura la redazione del piano di sviluppo dell'intera superficie agraria della Regione, articolato in piani zionali nel quadro del piano regolatore per lo sviluppo economico e sociale della Sicilia. Elabora piani zionali di trasformazione fondiaria ed agraria secondo le direttive del piano di cui sopra e sovrintende alla loro esecuzione (...). Contro gli inadempienti agli obblighi di trasformazione e di miglioramento anche in rapporto ai tempi di attuazione, l'Ente promuove, direttamente ed anche su proposta dei coltivatori manuali insediati o, in mancanza, di cooperative agricole, l'espropriazione dei fondi cui si riferiscono gli obblighi.

(...).



b) svolge le funzioni ed i compiti previsti dal D.P.R. 23 giugno 1962, n. 948 e dalle altre leggi dello Stato recanti norme sugli enti di sviluppo, purché compatibili con le funzioni ed i compiti attribuiti dalla Regione siciliana all'Ente;

c) fornisce, sulla base di studi ed indagini di mercato a grandi e medi livelli, indicazioni per l'orientamento produttivo alle imprese agricole, singole ed associate e le assiste tecnicamente, anche mediante la creazione di centri di meccanizzazione e di centri di assistenza, per la trasformazione, il miglioramento e la conduzione;

d) agevola il ricorso dei coltivatori diretti e delle loro cooperative al finanziamento ed al credito di miglioramento, di esercizio e di conduzione. L'agevolazione al credito può avvenire mediante l'assunzione da parte dell'Ente delle necessarie garanzie fidejussorie a favore degli interessati e l'adozione di iniziative per l'istituzione di mutue e di casse rurali;

e) organizza e gestisce direttamente corsi di istruzione professionale per la preparazione e qualificazione di dirigenti, di dirigenti di cooperative, di tecnici, di coltivatori diretti nonché di lavoratori agricoli di ogni categoria, indirizzandoli verso le forme associative di conduzione e di lavoro; può altresì, promuovere, nei modi che saranno stabiliti dall'Assessore regionale per l'agricoltura e le foreste di concerto con gli Assessori regionali per il lavoro e la cooperazione e per la pubblica istruzione, corsi e conferenze per la formazione professionale e per l'educazione e preparazione sociale delle categorie agricole;

f) promuove la cooperazione e favorisce il sorgere di iniziative associate di cooperative fra coltivatori, di consorzi di cooperative e consorzi di produttori agricoli in maggioranza coltivatori, per l'acquisto e la gestione di macchine agricole, di altri beni, di attrezzature e di servizi, nonché per la conservazione, trasformazione e collocamento dei prodotti agricoli;



- g) promuove iniziative industriali e commerciali in collaborazione con enti pubblici e cooperative per intervenire nelle fasi di trasformazione industriale, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli nonché per impianti e per attrezzature da affidare a cooperative di coltivatori, a consorzi di cooperative e consorzi di produttori agricoli;
- h) favorisce la partecipazione di cooperative di coltivatori a complessi industriali mediante la concessione di contributi sugli interessi per i mutui all'uopo occorrenti e l'assunzione di garanzie a favore delle stesse cooperative;
- i) promuove tecniche tendenti alla selezione e alla tipicizzazione dei prodotti, con particolare riferimento ai mercati di consumo ed all'esportazione;
- l) riordina le utenze irrigue esistenti, ai fini di una più equa e meno costosa distribuzione delle acque ad uso agricolo, promuovendo accordi fra gli utenti, revoche e nuove concessioni; elabora un piano di ricerche delle acque, predisponendo i mezzi per la individuazione, il sollevamento e la distribuzione delle stesse;
- m) promuove la formazione di nuove proprietà contadine associate o singole;
- n) esercita, anche in via surrogatoria, le attribuzioni spettanti in materia di assegnazione di terreni ai contadini, previa espropriazione, ad enti o istituti, ai sensi della legislazione vigente, nell'ambito della potestà legislativa della Regione siciliana;
- o) utilizza i finanziamenti all'Ente assegnati con criteri preferenziali per le aziende diretto-coltivatrici, per le cooperative agricole ed i loro consorzi;
- p) promuove e favorisce ogni altra iniziativa ed attività diretta a realizzare le finalità economico-sociali allo stesso devolute da leggi e regolamenti. L'Ente, fra l'altro, salvo quanto previsto nelle precedenti lettere, è autorizzato anche a costituire e/o a partecipare



a società per la produzione, trasformazione industriale, conservazione e commercializzazione di prodotti agricoli, zootecnici, e di prodotti alimentari utilizzabili per usi agrozootecnici, ed a concedere fideiussioni a favore delle società aventi le finalità suindicate”.

La legge Regione Sicilia n. 73 del 1977 ha assegnato, poi, alla struttura ulteriori competenze per l’assistenza tecnica e le attività promozionali in agricoltura.

Dalla normativa regionale appena elencata e dalla giurisprudenza di legittimità si evince, quindi, che l’ESA non può essere considerato un ente economico.

Sostiene la corte territoriale che, comunque, l’ESA, nonostante abbia natura di ente pubblico non economico, potrebbe vedersi assegnare ex art. 3 della legge n. 386 del 1976 la realizzazione di impianti, attrezzature e servizi di interesse comune per i produttori agricoli, assumendone così la gestione diretta nella fase di avviamento o in caso di gravi difficoltà di cooperative o di altri organismi associativi. Peraltro, come chiarito da Cass., SU, n. 9970 del 14 novembre 1996, le gestioni dirette di impianti collettivi da parte degli enti di sviluppo sarebbero state imprese agricole a tutti gli effetti.

Ciò avrebbe avuto rilievo perché la legge Regione Sicilia n. 13 del 1990 aveva previsto all’art. 12 che i centri di meccanizzazione agricola dell’ente di sviluppo agricolo fossero considerati impianti collettivi ai sensi dell’art. 3 della legge n. 386 del 1976.

Ne sarebbe scaturito che pure il Centro di Meccanizzazione agricola ove aveva lavorato il lavoratore in causa, essendo un impianto collettivo, sarebbe stato un’impresa agricola.

Il ragionamento è privo di pregio.

In primo luogo, si richiamano le considerazioni di cui sopra, dalle quali si evince che la stessa legge istitutiva dell’ESA configura l’ente *de quo* come ente pubblico non economico.



Non è allora immaginabile di frazionare le attività di un ente al fine di attribuirgli, a seconda delle circostanze, natura più o meno imprenditoriale.

Non è in astratto impossibile che una struttura di un ente strumentale svolga in concreto, in alcuni casi, attività economica, ma questo non significa che il detto ente assuma per ciò solo natura di ente economico, dovendosi tenere conto dei suoi scopi principali fissati dalla legge.

Non è di ostacolo a questa conclusione neppure la circostanza che, come evidenziato dalla corte territoriale, fosse indicato, come fonte di regolamentazione del rapporto, il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Come chiarito dalla più recente giurisprudenza, la sottoposizione per legge di un rapporto di lavoro con un ente pubblico non economico alla disciplina di un contratto collettivo di lavoro di diritto privato, con riferimento ad attività istituzionali del medesimo ente, non comporta il fuoriuscire di tale rapporto dall'ambito del lavoro pubblico privatizzato; pertanto, salva espressa e specifica previsione contraria da parte della norma di legge, trovano comunque applicazione le regole generali di cui al d.lgs. n. 165 del 2001. Ne consegue che, in applicazione dell'art. 52 del medesimo d.lgs., l'esercizio di fatto di mansioni superiori a quelle di formale inquadramento, mentre dà diritto alle corrispondenti retribuzioni, non è utile all'acquisizione definitiva della qualifica superiore.

Il principio in questione, benché espresso rispetto al personale operaio dell'Agenzia Regionale per le Attività Irrigue e Forestali (ARIF) il cui rapporto, ai sensi dell'art. 12, comma 3, legge Regione Puglia n. 3 del 2010, era regolato dal contratto collettivo nazionale privatistico per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, chiarisce che la natura privata del contratto collettivo richiamato dalle parti non è ontologicamente incompatibile con quella di ente non economico della P.A. datrice di lavoro (Cass.,



Sez. L, n. 10811 del 24 aprile 2023) e che la natura del rapporto lavorativo non discende dal contratto collettivo.

Nello specifico, quindi, nulla escludeva che l'ESA potesse concludere dei contratti regolati dal diritto privato aventi ad oggetto rapporti agricoli di vario tipo, per realizzare le sue finalità pubbliche istituzionali, senza che ciò comportasse una sua qualificazione come ente pubblico economico.

Si rileva, poi, che la decisione Cass., SU, n. 9970 del 14 novembre 1996, relativa ad un regolamento di giurisdizione, ha espressamente affermato che non sussistono dubbi in giurisprudenza sul fatto che "gli Enti di sviluppo agricolo (come l'ESAC cui è succeduta l'ARSSA) siano Enti pubblici non economici, stante il carattere non imprenditoriale dei fini principali da essi perseguiti nel campo dell'incentivazione dell'agricoltura (Cass. n. 10326-90; n. 302-89; n. 744-77)".

Posta questa premessa, che già ribatte alle argomentazioni della corte territoriale, le Sezioni Unite hanno ricordato che «la legge 30.4.1976 n. 386 (la quale detta norme di principio sugli Enti di sviluppo) prevede, nell'art. 3, che a tali Enti possa essere affidata la realizzazione di impianti, attrezzature e servizi di interesse comune per i produttori agricoli, assumendone la gestione diretta nella fase di avviamento o in caso di gravi difficoltà di cooperative o di altri organismi associativi e che, sempre ai sensi della suddetta norma, le gestioni dirette di impianti collettivi da parte degli Enti di sviluppo sono considerate "imprese agricole a tutti gli effetti", espressione questa che ha chiaro riferimento alle norme del codice civile sulle imprese (artt. 2082 e 2093 co. 2 c.c.), con la conseguenza che anche agli Enti pubblici non economici si applicano le norme privatistiche relative ai rapporti di impresa limitatamente alle imprese gestite dagli Enti stessi.

A ciò va aggiunto che anche la L. reg. della Calabria del 14.12.1978 n. 28, istitutiva dell'ESAC, ha distinto espressamente le attività istituzionali dell'Ente da quelle imprenditoriali, eventuali e



collaterali, che negli artt. 6 e 7 sono state individuate nella gestione di impianti destinati alla produzione, trasformazione e conservazione agricola e che, sia pure temporaneamente, possono essere affidate dalla Regione Calabria all'ESAC, al fine di provvedervi mediante gestioni speciali secondo i programmi e le priorità regionali. Ed anche le successive leggi regionali (L. reg. 19.6.1986 n. 24 e L. reg. 31.7.1987 n. 23) hanno mantenuta ferma la distinzione tra le attività istituzionali dell'ESAC e quelle imprenditoriali relative alle gestioni speciali costituite dal detto Ente pubblico non economico.

Alla stregua di quanto precede è quindi evidente che, essendo disciplinati secondo la normativa civilistica i rapporti instaurati nell'ambito delle gestioni speciali, anche i dipendenti addetti a tali gestioni (le quali sono autonome e distinte rispetto alle altre attività dell'Ente) devono essere considerati a tutti gli effetti non già pubblici impiegati bensì lavoratori di diritto privato e, quindi, le relative controversie appartengono alla giurisdizione del giudice ordinario (Cass. n. 3018-93 ed altre pronunce conformi). In quest'ultima categoria va inquadrato il rapporto di lavoro del ricorrente».

Si tratta di una ricostruzione che valorizza la natura privata del rapporto di lavoro ai soli fini della giurisdizione e che certo non incide sulla natura economica o meno dell'ESA, la quale va ricavata, sempre secondo la giurisprudenza di legittimità, tenendo presente la disciplina legale e statutaria che ne regola l'attività con riferimento agli scopi dell'ente medesimo, non rilevando, a tal fine, l'oggetto dell'attività stessa (Cass., SU, n. 15661 dell'11 luglio 2006).

Ne deriva che, ove le disposizioni normative e statutarie depongano, come nella specie, nel senso della natura di ente pubblico economico di un ente, questa può essere esclusa solo in seguito ad una valutazione concernente gli scopi dello stesso consorzio e la provenienza delle sue entrate. Gli scopi dell'ESA, però, per come delineati dalla sua legge istitutiva, sono assolutamente incompatibili con una natura imprenditoriale.



La ricostruzione delle Sezioni Unite del 1990 è, poi, da valutare alla luce della circostanza che i rapporti di impiego di diritto pubblico sono ormai stati ricondotti, salvo specifiche eccezioni, alla giurisdizione ordinaria, a partire da epoca successiva (dal 30 giugno 1998: cfr. Cass., SU, n. 9509 del 29 aprile 2011) alla appena citata pronuncia Cass., SU, n. 9970 del 14 novembre 1996 e all'approvazione della legge Regione Sicilia n. 13 del 1990.

D'altronde, anche a volere condividere il ragionamento della corte territoriale, è evidente che non l'ESA in quanto tale, ma la gestione diretta dell'impianto avrebbe carattere imprenditoriale.

L'esistenza di siffatta gestione diretta non è, però, stata accertata dal giudice del merito, che, pure, non ha valutato se sussistessero i presupposti perché detta gestione diretta fosse operativa.

Non a caso la controversia in esame è stata introdotta contro l'ESA e la sua legittimazione passiva non è mai stata posta in dubbio né dal Tribunale di Agrigento né dalla Corte d'appello di Palermo né dalle parti. In questa sede di legittimità, poi, non sono state indicate circostanze di fatto definitivamente accertate nei gradi di merito idonee a fare ritenere che la legittimazione passiva spettasse non all'ESA, ma al Centro di Macchinazione Agricola di Trapani.

In ogni caso, la semplice circostanza che, come ipotizzato dalla corte territoriale, una singola struttura riferibile all'ESA potesse forse in astratto operare come un imprenditore, non avrebbe mai potuto trasformare l'ESA in un ente pubblico economico, considerata la evidente accessorietà di siffatta struttura rispetto agli assai estesi compiti istituzionali, fondamentalmente di valenza pubblica, dell'ente.

Da quanto sopra esposto consegue che non può essere condiviso il richiamo, contenuto nella sentenza impugnata, all'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001, che prescriveva, fino al 24 giugno 2015, che "Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a



tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

Tale disposizione è stata poi confermata dall'art. 29, comma 1, lett. B), del d.lgs. n. 81 del 2015, il quale stabilisce che "Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

(...)

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

Questa normativa, infatti, non è applicabile all'ESA perché riguarda i datori di lavoro dell'agricoltura, categoria nella quale non rientra la P.A. controricorrente.

La giurisprudenza di legittimità ha affermato, con riferimento al rapporto di lavoro dei dipendenti dei consorzi di bonifica, ma esprimendo considerazioni di carattere generale, che la disciplina sui contratti a termine di cui alla legge n. 230 del 1962 e, in particolare, la prescrizione dell'atto scritto a norma dell'art. 1, è applicabile a tali consorzi poiché la disposizione dell'art. 6, che esclude dalla disciplina della stessa legge i rapporti tra "datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati" (e – in base ad una necessaria interpretazione estensiva – tutti i lavoratori agricoli), è applicabile ai lavoratori alle dipendenze di imprese definibili come agricole a norma dell'art. 2135 c.c., mentre gli enti di bonifica (anche se talvolta ricondotti dalla legge al settore agricolo ai fini previdenziali) non sono imprenditori agricoli, perseguendo fini economici non solamente agricoli, anche se con attività in parte strumentali all'agricoltura (Cass., Sez. L, n. 15494 del 14 luglio 2011; Cass., Sez. L, n. 14232 del 27 ottobre 2000; Cass., Sez. 3, n. 23628 del 20 dicembre 2004).

Gli artt. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 29, comma 1, lett. B), del d.lgs. n. 81 del 2015 concernono, quindi, solamente i



rapporti di lavoro fra lavoratori agricoli e "imprese definibili come agricole a norma dell'art. 2135 c.c."

Dalla normativa regionale e dalla giurisprudenza di legittimità richiamate in precedenza si evince, però, che l'ESA non può essere considerato un imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c.

A prescindere dalla natura *ex lege* non imprenditoriale dell'ESA, i suoi scopi sono ben più ampi di quelli indicati dall'art. 2135 c.c., in base al quale:

"È imprenditore agricolo chi esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse.

Per coltivazione del fondo, per selvicoltura e per allevamento di animali si intendono le attività dirette alla cura ed allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine.

Si intendono comunque connesse le attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali, nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge".

Risulta palese, quindi, dalla comparazione fra i fini e i compiti dell'ESA, come individuati dalla legislazione siciliana, e il contenuto dell'art. 2135 c.c. che l'ESA non è un imprenditore agricolo, oltre che per la sua natura di ente pubblico non economico, anche in quanto persegue fini pubblicistici ben più ampi di quello consistente



nell'esercitare l'attività agricola, ancorché intesa in **senso lato**, la quale non è l'oggetto esclusivo della sua sfera di attribuzioni.

1.2) A questo punto deve essere esaminata la seconda questione sopra individuata, relativa alla non necessità del requisito della stagionalità dell'attività agricola ai fini della giustificazione della deroga alla normativa e alla contrattazione collettiva nazionali in tema di conseguenze della reiterazione dei contratti a tempo determinato.

Innanzitutto, occorre individuare tale normativa.

Al riguardo, si osserva che l'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, nel testo in vigore fino al 24 giugno 2015, regolava le conseguenze della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine apposto dalle parti al relativo contratto.

Il comma 4 bis di tale articolo disponeva, per quel che qui interessa, che "Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; (...)".

Il comma 4 ter, però, precisava che "Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti



collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative".

Il successivo art. 10, comma 2, prescriveva, sempre fino al 24 giugno 2015, che "Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

In seguito, l'art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 ha previsto che: "Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento".

Il successivo art. 21, comma 2, prescrive che "Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano



applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525".

Infine, l'art. 29, comma 1, lett. B), del d.lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che "Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

(...)

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

Così individuata la normativa nazionale rilevante, si osserva quanto segue.

L'art. 5 del d.lgs. n. n. 368 del 2001, nello stabilire le sanzioni applicabili per il caso di protrarsi del rapporto oltre il termine fissato o del suo ripetersi, detta una specifica disciplina per la successione dei contratti e dispone al comma 4 bis, in via generale e salve le deroghe specificatamente disciplinate, che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato qualora siano superati i trentasei mesi comprensivi di proroghe o rinnovi ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Al comma 4 ter, poi, si prevede che le disposizioni di cui all'art. 5 comma 4 bis non si applicano alle attività stagionali definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Nonostante le notevoli modifiche che hanno interessato negli anni la disciplina dei contratti a tempo determinato, deve ritenersi che,



comunque, il concetto di attività stagionale vada inteso in senso molto rigoroso, ossia che in esso possano comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche, ad esempio, situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico produttiva.

Ne consegue, da un lato, che, in caso di controversia, occorre che il datore di lavoro provi l'esplicazione in concreto di un'attività stagionale ed aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta, e, dall'altro, che la specificità dell'attività stagionale considerata dal legislatore, sebbene riferita all'impresa, implica di per sé un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Pertanto, è escluso il potere dell'imprenditore di adibire il lavoratore assunto a termine a delle mansioni le quali non si identifichino, oggettivamente, con quelle proprie – o, comunque, strettamente complementari o accessorie – della lavorazione stagionale (Cass., Sez. L, n. 2633 del 14 aprile 1986).

La normale attività è quella "che il singolo imprenditore, nell'esercizio dei poteri suoi propri (artt. 2082, 2086, 2555 c.c.) ha stabilito come scopo oggettivo del suo operare, riguardo al che egli deve pertanto strutturare l'azienda ed impiantare la relativa organizzazione (con particolare riferimento a quella del lavoro) onde assicurarne l'adeguato funzionamento" (Cass., SU, n. 5739 del 29 settembre 1983).

L'attività stagionale è, quindi, aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde.

La stagionalità, inoltre, può essere riferita, oltre che all'attività imprenditoriale nel suo complesso, pure alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore, potendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una



sua limitazione temporale (Cass., Sez. L, n. 21147 del 28 novembre 2012).

Il d.P.R. n. 1525 del 1963 e ss.mm., cui la norma rinvia per definire le attività stagionali, contiene un'elencazione, da considerarsi tassativa, e non suscettibile, pertanto, di interpretazione analogica, delle attività stagionali (Cass., Sez. L, n. 10442 dell'8 maggio 2006).

Da ciò si evince la necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata.

Ne consegue che la contrattazione collettiva, che l'art. 5 comma 4 ter del d.lgs. n. 368 del 2001 autorizza ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis, deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità.

In questo senso si è espressa, di recente, Cass., Sez. L, n. 5064 del 17 febbraio 2023, per la quale, in tema di successione di contratti di lavoro a tempo determinato, la deroga – ex art. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 – al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti, riguardante attività stagionali, ossia preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione), presuppone, ai fini della sua operatività, che la contrattazione collettiva, in attuazione della delega conferitale dalla citata disposizione normativa, elenchi specificatamente le predette attività.

Questa ricostruzione del sistema va confermata anche alla luce del disposto dell'art. 21 del d.lgs. n. 81 del 2015.

Risulta, quindi, non condivisibile l'affermazione della corte territoriale secondo la quale, dovendosi escludere che la stagionalità della lavorazione fosse requisito necessario al fine di affermare la



legittimità dei contratti a termine, sarebbero state giustificate, nel settore dell'agricoltura, deroghe, fondate su ragioni di natura oggettiva, al sistema delle tutele del lavoro a termine e dei rimedi apprestati in caso di abusiva successione contrattuale.

Neppure può sostenersi, come pure fa il giudice di appello, che la naturale ciclicità temporale dell'attività agricola renderebbe il rapporto agricolo peculiare, al punto che non potrebbe negarsi la possibilità di proroghe e/o rinnovi oltre il termine del triennio.

Indubbiamente, nell'ambito di attività imprenditoriali di carattere stagionale, esistono necessità operative, sia pure di dimensioni limitate, 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.

Nell'ottica della legge n. 230 del 1962 (ma questa considerazione vale per le sopravvenute modifiche al regime dei contratti a termine), però, i lavoratori addetti stabilmente (ed oltre i tempi indicati dalla normativa sopra richiamata) a simili attività devono essere dipendenti a tempo indeterminato e non lavoratori stagionali, anche quando l'attività produttiva come tale, considerata nel suo complesso, abbia carattere stagionale.

Non può ammettersi, quindi, che la ciclicità temporale dell'attività agricola possa consentire eccezioni alla normativa in tema di contratti a termine prima menzionata, se non nei soli ristretti limiti della sua stagionalità.

Ciò è confermato dal testo dell'art. 21 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, citato dalla corte territoriale, in base al quale (comma 8):

“Sono operai a tempo determinato:

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



b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, 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".

La previsione della categoria di cui alla lettera c), che non contiene nessun richiamo al concetto di stagionalità, palesa come vi possano essere lavoratori a tempo determinato che, però, non rientrano nella deroga normativa alla durata massima dei contratti a termine.

In particolare, del tutto inconferente è il riferimento, contenuto nella sentenza impugnata, alla legge Regione Sicilia n. 4 del 2006.

Per quanto le assunzioni regolate da quest'ultima normativa si possano eventualmente fondare su ragioni di politica sociale e su finalità di tutela dei valori occupazionali, queste circostanze non possono assolutamente consentire una deroga alla normativa nazionale (e alla correlata contrattazione collettiva nazionale) in materia di contratti a termine evincibile dal d.lgs. n. 368 del 2001 e dal d.lgs. n. 81 del 2015.

Venendo, poi, in rilievo contratti conclusi con la Pubblica amministrazione, va applicato il d.lgs. n. 165 del 2001, soprattutto il suo art. 36.

Come conseguenza di quanto affermato deve ritenersi, altresì, che i contratti come quello del ricorrente, per essere rispettosi della



legislazione nazionale, debbano contenere un chiaro riferimento, nella loro causale, alla stagionalità dell'attività da svolgere.

Infatti, la deroga di cui al secondo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, ha ad oggetto unicamente il limite temporale massimo ivi previsto, per il caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, dal primo periodo della medesima disposizione, in quanto la norma detta una disciplina sulle conseguenze sanzionatorie della prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del termine originariamente stabilito o successivamente prorogato e sul limite temporale massimo di successione dei contratti a tempo determinato ed in nessun modo interferisce con l'obbligo della causale giustificativa dell'apposizione del termine, disciplinato dall'art. 1 del d.lgs. 368 del 2001 (Cass., Sez. L, n. 30939 del 7 novembre 2023).

Inoltre, deve considerarsi che, per verificare se l'attività svolta dal dipendente rientri nell'elenco tassativo di quelle a carattere stagionale che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro, il datore di lavoro ha l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente ad attività connesse a quelle riportate nell'indicato elenco, e non anche ad altre (Cass., Sez. L, n. 8302 del 10 aprile 2006).

Pertanto, in presenza di contestazioni sollevate dal ricorrente in ordine all'effettiva individuazione delle mansioni da lui esercitate e alla loro natura agricola e stagionale (egli ha rilevato che non sarebbe stato un semplice operaio agricolo, in quanto sarebbe operatore di macchine agricole e automezzi, avrebbe eseguito lavori di officina e di manutenzione degli stessi macchinari, avrebbe collaborato con il Servizio di Meccanizzazione Agricola ed avrebbe espletato ulteriori mansioni ex art. 1, comma 2, L.R. Sicilia n. 16 del 1998) la corte territoriale avrebbe dovuto effettuare un accertamento in concreto sul punto, tenendo conto che era l'ESA a dovere dare prova delle prestazioni effettivamente poste in essere e della stagionalità di tutte.



In conclusione, deve affermarsi che, per il **legittimo ricorso al rapporto a tempo determinato in deroga ai limiti imposti dalla normativa nazionale menzionata**, occorre, oltre al rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, la verifica dei requisiti di forma, anche in ordine all'indicazione della causale, imposti dalla normativa vigente e succedutasi nel tempo, e della stagionalità delle mansioni del dipendente: l'onere della prova di tale stagionalità, in presenza di contestazioni, grava sul datore di lavoro.

2) Il ricorso è accolto.

La sentenza impugnata è cassata con rinvio alla Corte d'appello di Palermo, in diversa composizione, la quale deciderà la causa nel merito, anche in ordine alle spese di legittimità, applicando i seguenti principi di diritto:

"L'Ente Sviluppo Agricolo – ESA è un ente pubblico non economico il quale non può essere considerato imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., con la conseguenza che ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi da tale ente non è applicabile la disciplina di cui agli artt. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 29, comma 1, lett. B), del d.lgs. n. 81 del 2015";

"La deroga prevista dagli artt. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività stagionali ai sensi degli articoli citati";

"In tema di contratti di lavoro a tempo determinato, non è, di per sé, qualificabile come attività agricola stagionale, ai sensi degli artt. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, quella, idonea a perpetuarsi nel tempo, che non dipenda dall'ordinaria scansione temporale delle comuni incombenze attinenti alla detta attività agricola; infatti, nell'ambito di attività imprenditoriali di carattere stagionale, esistono necessità operative,



sia pure di dimensioni limitate, 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 (ed oltre i tempi indicati nella normativa nazionale in tema di contratti a tempo determinato) a simili attività devono essere dipendenti a tempo indeterminato e non lavoratori stagionali, anche quando l'attività produttiva come tale, considerata nel suo complesso, abbia carattere stagionale”;

“In tema di rapporti di lavoro a tempo determinato che riguardino attività stagionali ai sensi degli artt. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei relativi contratti e, in caso di contestazioni sollevate dal lavoratore in ordine alle mansioni in concreto svolte e alla loro stagionalità, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro”.

P.Q.M.

La Corte,

- accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata, con rinvio alla Corte d'appello di Palermo, in diversa composizione, la quale deciderà la causa nel merito anche in ordine alle spese di lite di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della IV Sezione Civile, il 23 novembre 2023.

La Presidente

Annalisa Di Paolantonio

