

Le attività stagionali non includono tutti i picchi di produzione

Il Collegato

La norma interpretativa della legge 203/24 dà spazio ai contratti collettivi

È necessaria una definizione specifica delle esigenze legate alla stagionalità

A cura di
Daniele Colombo

La disposizione interpretativa sulle attività stagionali introdotta dal Collegato lavoro (legge 203/2024, articolo 11) ha effetto retroattivo e si applica anche ai contratti collettivi sottoscritti su questa materia prima della sua entrata in vigore, il 12 gennaio 2025 (ad esempio il Ccnl del Turismo). Lo ha ribadito il ministero del Lavoro nella circolare 6 del 27 marzo 2025, che ha diffuso le prime istruzioni operative sulle nuove norme del Collegato (si veda anche Il Sole 24 Ore del 9 aprile).

Secondo la nuova norma, sono stagionali, oltre alle attività indicate dal Dpr 1525/1963, quelle organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro. È quanto previsto dall'articolo 11 della legge 203/2024, di interpretazione autentica dell'articolo 21 comma 2, del Dlgs 81/2015. La norma intende valorizzare la contrattazione

collettiva, consentendole di definire stagionali, oltre alle ipotesi previste dal Dpr del 1963, anche le attività indispensabili a far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

La circolare ministeriale 6/2025 ha precisato che l'articolo 11 del Collegato ha effetto retroattivo, e si applica anche ai contratti collettivi già sottoscritti. Ha confermato poi che potranno intervenire i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, di cui all'articolo 51 del Dlgs 81/2015. La contrattazione collettiva - sempre secondo la circolare - dovrà chiarire specificamente in quale modo, e in concreto, le caratteristiche contenute nella nuova norma si ritrovino nelle singole attività definite come stagionali, non limitandosi a meri richiami di carattere formale, anche per superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (Direttiva 1999/70/Ce). Tenuto conto che il contratto a termine stagionale è privo di vincoli quanto a durata massima e numero dei rinnovi, l'unica misura prospettata al livello europeo, volta a evitargli l'uso improprio, sono le ragioni obbiettive, che la contrattazione collettiva dovrà individuare in maniera puntuale e concreta.

Al contratto stagionale, infatti, a differenza del contratto a termine "ordinario", non si applicano le cosiddette disposizioni sullo *stop and go* di

10 e 20 giorni tra un contratto a termine e il successivo; non si applica il limite di 24 mesi, salvo diversa previsione del contratto collettivo, per la successione di contratti (articolo 19, comma 2, del Dlgs 81/2015); non trovano applicazione nemmeno la normativa sui limiti quantitativi (articolo 23, comma 2, Dlgs 81/2015), il regime della causale, il contributo addizionale, quest'ultimo dovuto in caso di rinnovo del contratto a termine (articolo 2, comma 28 della legge 92/2012).

Sulla questione della cosiddetta stagionalità contrattuale si è espressa più volte, anche di recente, la Cassazione (da ultimo nelle pronunce 9243 del 4 aprile 2023; 16313 del 12 giugno 2024 e 25393 del 23 settembre 2024): la Corte ha precisato che per attività stagionale deve intendersi una attività «aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta». Mentre «le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle cosiddette punte di stagionalità, che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi». In questo senso, quindi, secondo la Cassazione, sono stagionali solo le attività strettamente legate alla stagione, mentre non sono comprese le cosiddette punte di intensa attività. Sarà ora sufficiente l'intervento del legislatore, che vuole mettere la parola fine al proliferare del contenzioso su questa materia? Potrà dare una risposta solo la giurisprudenza, che sarà chiamata a giudicare la nuova norma, soprattutto per ciò che riguarda fattispecie dei contratti collettivi già applicati al momento dell'entrata in vigore della legge 203/2024.

Le pronunce

DS4811

DS4811

Nella stagionalità rientrano solo attività temporanee

Nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo (limitato a una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate a esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva. L'attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta e implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle cosiddette punte di stagionalità, che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza 9243 del 4 aprile 2023

L'onere della prova grava sul datore di lavoro

Nonostante le modifiche via via apportate alla disciplina dei contratti a tempo determinato, il concetto di attività stagionale deve essere inteso in senso rigoroso e quindi comprensivo delle sole situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo (limitato a una stagione), le quali sono aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa. Grava sul datore di lavoro l'onere di dar prova del fatto che l'attività

in concreto svolta dal lavoratore costituisca attività aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta e caratterizzata dalla stagionalità. Inoltre, è inibita al datore la possibilità di adibire il lavoratore assunto a termine a mansioni che esorbitino dall'ambito della lavorazione stagionale (ex multis Cassazione, 22 maggio 2024 n. 14236; Cass. 23 settembre 2024 n. 25393). L'elenco delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963 è tassativo e non suscettibile di interpretazione analogica. La contrattazione collettiva può individuare ulteriori attività stagionali, ma deve farlo in modo specifico.

Cassazione, sentenze 26196 del 7 ottobre 2024 e 14236 del 22 maggio 2024

La proroga è soggetta alle regole dei contratti a termine ordinari

Per i contratti stagionali non si applicano alcune limitazioni previste per i contratti a termine ordinari, come il limite massimo di durata e gli intervalli tra un contratto e l'altro. Tuttavia, la proroga del contratto stagionale è soggetta alle stesse regole previste per i contratti a termine ordinari.

Corte d'Appello di Milano, sentenza 24/2021

La stagionalità va indicata nel contratto individuale

L'assunzione a termine per ragioni di stagionalità deve essere specificamente indicata nel contratto individuale di lavoro. La mancata indicazione della causale stagionale esclude l'applicazione delle deroghe previste per i contratti stagionali.

Corte d'Appello Roma, sez. 4, sentenza 4243/2018