

## RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO

*Direttore*

Silvia Ciucciovino

Università degli Studi Roma Tre

*Comitato scientifico*

Anna Maria Alaimo

Università degli Studi di Catania

Ilario Alvino

Università degli Studi di Milano–Bicocca

Stefano Bellomo

Università degli Studi di Perugia

Maria Teresa Carinci

Università degli Studi di Milano

Luisa Corazza

Università degli Studi del Molise

Pietro Lambertucci

Università degli Studi dell'Aquila

Arturo Maresca

Sapienza — Università di Roma

Roberto Romei

Università degli Studi Roma Tre

Franco Scarpelli

Università degli Studi di Milano–Bicocca

Patrizia Tullini

Università di Bologna

Gaetano Zilio Grandi

Università Ca' Foscari Venezia

Vito Sandro Leccese

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele De Luca Tamajo

Università degli Studi di Napoli Federico II

Edoardo Ales

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Antonella Occhino

Università Cattolica del Sacro Cuore — Facoltà di Medicina e Chirurgia

## RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO



La collana vuole promuovere, in un momento di grande trasformazione della legislazione lavoristica, l'approfondimento e il dibattito scientifico plurale in materia di lavoro, anche in relazione ai profili evolutivi della materia. Per questo motivo la collana vuole dare spazio a una riflessione scientifica di ampio respiro ed estesa su diversi ambiti, anche al fine di riannodare i legami indispensabili tra la materia del rapporto di lavoro, dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza e della sicurezza sociale. Dall'altro lato, la collana intende dare spazio e valorizzare riflessioni giuslavoristiche attente ai profili interdisciplinari e ai punti di contatto con altre discipline sociali limitrofe che si occupano del lavoro e che possono aiutare il giurista a comprendere e a dare forma alle norme. Nello spirito di massima partecipazione al dibattito, anche delle giovani generazioni di studiosi, la collana ospita monografie, opere collettanee, ricerche, studi tematici elaborati sulla base di *call for papers* periodiche lanciate alla comunità scientifica su specifici argomenti ritenuti di particolare interesse.

In "Riflessioni giuridiche sul lavoro" sono pubblicate opere di alto livello scientifico. Il direttore approva le opere e le sottopone a referaggio con il sistema del «doppio cieco» («*double blind peer review process*») nel rispetto dell'anonimato sia dell'autore, sia dei due revisori incaricati. I revisori rivestono o devono aver rivestito la qualifica di professore universitario di prima fascia nelle università italiane o una qualifica equivalente nelle università straniere. Ciascun revisore formulerà una delle seguenti valutazioni: *a)* pubblicabile senza modifiche; *b)* pubblicabile previo apporto di modifiche; *c)* da rivedere in maniera sostanziale; *d)* da rigettare, tenendo conto della: *a)* significatività del tema nell'ambito disciplinare prescelto e originalità dell'opera; *b)* rilevanza scientifica nel panorama nazionale e internazionale; *c)* attenzione adeguata alla dottrina e all'apparato critico; *d)* adeguato aggiornamento normativo e giurisprudenziale; *e)* rigore metodologico; *f)* proprietà di linguaggio e fluidità del testo; *g)* uniformità dei criteri redazionali. Nel caso di giudizio discordante fra i due revisori, la decisione finale sarà assunta dal direttore, salvo casi particolari in cui il direttore medesimo provvederà a nominare tempestivamente un terzo revisore a cui rimettere la valutazione dell'elaborato. Le schede di valutazione verranno conservate, in doppia copia, in appositi archivi. Il termine per la valutazione non deve superare i venti giorni, decorsi i quali il direttore della collana, in assenza di osservazioni negative, ritiene approvata la proposta. Sono escluse dalla valutazione gli atti di convegno, le opere dei membri del comitato e le opere collettive di provenienza accademica. Il direttore, su sua responsabilità, può decidere di non assoggettare a revisione scritti pubblicati su invito o comunque di autori di particolare prestigio.

*Classificazione Decimale Dewey:*

**344.4501 (23.) DIRITTO DEL LAVORO. ITALIA**

LUISA MONTEROSSÌ

# STAGIONALITÀ E RAPPORTO DI LAVORO





ISBN  
979-12-218-1434-7

PRIMA EDIZIONE  
**ROMA** 18 OTTOBRE 2024

*A mio padre e a mia madre*





## INDICE

11    *Introduzione*

13    CAPITOLO I

Le nozioni di stagionalità a fini lavoristici

1.1. Premesse: la rilevanza della stagionalità nel rapporto di lavoro, 13 – 1.2. L'elencazione delle attività stagionali contenuta nel d.p.r. n. 1525/1963, 15 – 1.2.1. *I tratti distintivi della stagionalità alla luce della giurisprudenza*, 18 – 1.3. 1.2.2. *La funzione integrativa assegnata all'autonomia collettiva: la c.d. stagionalità contrattuale*, 18 – Le più recenti pronunce sulla distinzione tra le attività stagionali e le c.d. punte stagionali, 24 – 1.4. Il lavoro stagionale nel testo unico sull'immigrazione, 29.

33    CAPITOLO II

Gli strumenti contrattuali di gestione della stagionalità

2.1. Flessibilità tipologica, flessibilità oraria e stagionalità, 33 – 2.2. La speciale disciplina del contratto a termine stipulato per lo svolgimento di attività stagionali, 35 – 2.1. *Il regime delle deroghe*, 38 – 2.2. *L'esenzione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale in caso di rinnovo*, 41 – 2.3. La somministrazione di lavoro a termine, 43 – 2.3.1. *L'estensione della disciplina sul contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionale*, 47 – 2.4. L'apprendistato in cicli stagionali, 50 – 2.5. Il contratto a tempo parziale di tipo verticale, 55 – 2.6. Il contratto di lavoro intermittente, 59 – 2.7. I regimi di modulazione flessibile dell'orario di lavoro, 61 – 2.7.1. *La distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro*, 63 – 2.7.2. *L'istituto della banca ore*, 68 – 2.7.3. *Il c.d. orario a menù*, 70.

73    **CAPITOLO III**

Stagionalità e discontinuità: i risvolti previdenziali

3.1. Discontinuità delle carriere e fragilità della posizione previdenziale, 73 –

3.2. Gli strumenti volti a colmare i “buchi” contributivi, 74 – 3.3. Il poten-  
ziamento delle tutele previdenziali dei lavoratori discontinui in una prospettiva

di welfare integrato, 77 – 3.3.1. *Previdenza complementare e lavoro discontinuo: lo stato dell’arte*, 77 – 3.3.2. *Proposte di riforma per incentivare la diffusione del*

*c.d. secondo pilastro*, 81 – 3.4. Le soluzioni offerte dalla contrattazione collettiva, 86 – 3.5. Protezione sociale ed emergenza epidemiologica: un’occasione man-

cata?, 90 – 3.5.1. *Il regime speciale transitorio per il riconoscimento della NASpI in favore dei lavoratori stagionali*, 93 – 3.5.2. *Le misure adottate per i lavoratori dello spettacolo: dall’ALAS all’indennità di discontinuità*, 95.

99    *Considerazioni conclusive*

103    *Bibliografia*

## INTRODUZIONE

Benché non esista nel nostro ordinamento un'univoca definizione di stagionalità “a misura di diritto del lavoro” da utilizzare nei vari ambiti in cui essa assume un rilievo giuridico, all'interno del rapporto di lavoro la caratterizzazione stagionale dell'attività riveste, sotto vari profili, un peso tutt'altro che neutro.

Il più delle volte essa infatti garantisce l'accesso a regimi normativi eccezionali, semplificati rispetto a quelli ordinariamente applicati. Ciò vale innanzitutto – ma non esclusivamente – in relazione alla scelta del tipo contrattuale attraverso cui assumere il lavoratore stagionale.

Gli strumenti per “governare” la stagionalità offerti dal nostro ordinamento sono molteplici. Essi non si limitano al contratto a termine, certamente la forma contrattuale più diffusa per l'impiego di lavoratori stagionali, ma abbracciano altresì ulteriori forme di contratto.

In alcuni casi, come si riscontra per l'apprendistato in cicli stagionali, il legislatore ha attribuito espressa rilevanza alle istanze connesse alla stagionalità; in altri, la discontinuità endemica del lavoro stagionale si sposa naturalmente con le caratteristiche strutturali di alcuni tipi contrattuali (è il caso del contratto part-time ciclico o del contratto di lavoro intermittente).

Oltre alla flessibilità tipologica, anche la flessibilità c.d. funzionale e, segnatamente, quella oraria, viene destinata, nella pratica, alla gestione dei flussi ciclici della domanda di beni e servizi.

In tali ipotesi, un ruolo preminente è da assegnare alla contrattazione collettiva che, in tema di orario, è depositaria di ampie deleghe da parte del legislatore, che la autorizza ad introdurre modulazioni flessibili dell'orario di lavoro.

A fronte della varietà degli strumenti ricollegabili alla stagionalità, disseminati in varie previsioni normative, appare utile procedere ad una operazione di sistematizzazione, al fine di comprendere quali siano i riflessi che, sul piano del rapporto di lavoro, possono riconoscersi alla stagionalità.

Per realizzare questo processo di razionalizzazione occorre però preliminarmente affrontare la questione definitoria. Bisogna, cioè, verificare se, tra le fonti di disciplina analizzate, può rintracciarsi una nozione unitaria di stagionalità a rilevanza lavoristica.

Da ultimo, qualche cenno verrà fatto ai risvolti previdenziali della stagionalità. Lavoro stagionale è sinonimo di discontinuità della carriera lavorativa. Siffatta instabilità della vita professionale si riverbera inevitabilmente anche sul piano della tutela previdenziale del lavoratore. La questione è da ricondurre al più generale problema sotto-protezione sociale dei lavoratori discontinui, di cui i lavoratori stagionali rappresentano una componente significativa.

## CAPITOLO I

### LE NOZIONI DI STAGIONALITÀ A FINI LAVORISTICI

#### **1.1. Premesse: la rilevanza della stagionalità nel rapporto di lavoro**

La rilevanza della caratterizzazione stagionale dell'attività svolta, dall'impresa ma soprattutto dal lavoratore, ha origini risalenti. Già in passato, nell'ambito di un contesto economico-produttivo in cui il settore primario assumeva ancora un peso determinante, il legislatore italiano ha riservato alla stagionalità appositi spazi di disciplina, cucendo su di essa regole specifiche e spesso semplificate rispetto a quelle generalmente applicate.

Indubbiamente la principale porta di accesso per la stagionalità nel rapporto di lavoro è rappresentata dal contratto a termine che, già sotto la vigenza della legge n. 230/1962, la identificava quale legittima ragione per ricorrere eccezionalmente alle assunzioni a termine.

Nel corso degli anni la stipulazione del contratto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha continuato ad essere oggetto di una autonoma disciplina agevolata, e tutt'ora costituisce una possibile via di fuga dall'applicazione della normativa generale, caratterizzata nel corso del tempo dalla previsione di vincoli più o meno stringenti; tant'è che l'interesse delle parti (individuali e collettive) verso la stagionalità cresce in modo direttamente proporzionale all'irrigidirsi delle regole ordinarie.

Ad ogni modo, al di là delle previsioni sul contratto a tempo determinato, è bene evidenziare che esistono altri istituti atti a "governare" la stagionalità.

La varietà degli strumenti offerti dall'ordinamento comporta, almeno formalmente, una eterogeneità di nozioni o, quantomeno, di sfumature della stagionalità. E, tuttavia, si deve osservare sin d'ora che la definizione ricavabile dal d.p.r. n. 1525/1963 per i contratti a termine, anche riletta alla luce della ricca elaborazione giurisprudenziale, rappresenta un punto di riferimento fondamentale per identificare la stagionalità pure in altri ambiti contrattuali.

Non si deve però trascurare che, in forza di un'espressa delega, l'elencazione di fonte legale può essere integrata da quella di matrice collettiva. Nell'ambito della disciplina sul contratto a termine infatti l'autonomia collettiva è autorizzata ad aggiungere ulteriori ipotesi di attività stagionali, anche in un'ottica di necessaria modernizzazione della lista fornita dal d.p.r. n. 1525, che sconta un'inevitabile obsolescenza.

Se si esce dall'area del contratto a tempo determinato, il lavoro stagionale è evocato nel testo unico sull'immigrazione, che fissa *ex artt.* 24 e 25 uno speciale regime per lo straniero assunto con contratto di lavoro stagionale. In tal caso la stagionalità rileva se circoscritta ad alcuni settori produttivi, ossia quello turistico-alberghiero e agricolo, che presentano in effetti una intensa connotazione stagionale.

Ancora, se si considera il contratto di apprendistato, si osserva come il legislatore abbia optato per una formula elastica, riferendosi alle attività che si svolgono in «cicli stagionali», in relazione all'apprendistato professionalizzante, o alle «attività stagionali» per l'apprendistato del primo tipo, benché la prassi amministrativa abbia in passato sottolineato un necessario collegamento con la stagionalità accolta dal menzionato d.p.r.<sup>(1)</sup>.

Per quanto infine concerne gli altri strumenti adottati per fronteggiare le fluttuazioni di mercato derivanti dalla stagionalità non si riscontra una particolare definizione; ciò vale per il contratto di lavoro a tempo parziale o per quello intermittente o, ancora, in relazione alla flessibilità oraria. In questi casi non ci si avvale di una particolare regolamentazione di favore, ma si ricorre a schemi che, pur non essendo *ex lege* «predestinati» alla gestione delle esigenze connesse al ciclico ripetersi delle stagioni, sono fisiologicamente compatibili con esse.

In un quadro normativo così variegato, occorre quindi analizzare le declinazioni di stagionalità che si possono enucleare e domandarsi se sia

(1) Cfr. la risposta a interpello del 2 maggio 2006, prot. n. 25/1/0003769.

possibile riannodarle attorno ad una unica ed universale nozione o se sia possibile, almeno, individuare delle direttrici comuni o, ancora, se si debba identificare per ogni microcosmo normativo un apposito concetto di “stagionalità”.

Da ultimo, prima di addentrarsi nell’esame dell’eterogeneo quadro di strumenti “a misura di stagionalità”, occorre chiarire che non sarà oggetto di analisi il settore agricolo. Il lavoro in agricoltura, infatti, per le sue peculiarità, è destinatario di una ricca legislazione speciale<sup>(2)</sup>, cui sono stati dedicati, anche di recente, approfonditi studi<sup>(3)</sup>.

## 1.2. L’elencazione delle attività stagionali contenuta nel d.p.r. n. 1525/1963

Il contratto a tempo determinato rappresenta indubbiamente lo strumento maggiormente utilizzato per rispondere alle necessità organizzative e produttive legate alla stagionalità. Non è un caso che l’unica vera definizione legale di “attività stagionali” si rinvenga proprio in un decreto attuativo della legge n. 230 del 1962, che originariamente regolava questo tipo contrattuale<sup>(4)</sup>.

Nello schizofrenico susseguirsi di interventi legislativi che si sono

(2) Le assunzioni a termine degli operai agricoli sono ad esempio escluse dalla disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2015 (cfr. art. 29, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2015). Recentissima è la riforma operata dal c.d. decreto Agricoltura (d.l. 15 maggio 2024, n. 63, conv. in l. n. 12 luglio 2024, n. 101), che introduce, tra l’altro, alcune misure strettamente lavoristiche, tra cui quelle in materia di ammortizzatori sociali o di agevolazioni contributive.

(3) Recentemente si vedano le opere monografiche di C. FALERI, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Giappichelli, Torino, 2020, e A. MARCIANÒ, *Relazioni sindacali e previdenza sociale per un sistema agricolo sostenibile*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2023. Tra i numerosi scritti dedicati al tema: F. SANTONI, *Lavoro in agricoltura*, voce, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XVIII, Roma, 1988, pp. 1 ss.; M. D’ONGHIA, *Le tutele previdenziali dei lavoratori agricoli tra regole speciali e abusi*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2019, 2, pp. 231 ss.; EAD., *Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 352/2018, pp. 1 ss.; W. CHIAROMONTE, “Cercavamo braccia, sono arrivati uomini”. Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2018, 2, pp. 321 ss.; G. URBISAGLIA, *L’efficacia della contrattazione collettiva dei lavoratori della terra*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, 1, pp. 223 ss.

(4) Senza voler ignorare la precedente regolamentazione codicistica ex art. 2097 c.c. e quella sul contratto di impiego privato (r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825), la legge n. 230 costituisce la prima regolamentazione di tipo organico dell’istituto.

freneticamente avvicendati, la rilevanza della stagionalità (e della sua nozione) ha seguito percorsi altalenanti.

Ad essa era indubbiamente attribuito un peso significativo nella vigenza della menzionata normativa del 1962, che inseriva le attività stagionali tra le specifiche ipotesi legittimanti, in via d'eccezione, l'assunzione a termine (art. 1, comma 1, lett. a)).

A quest'ultima norma si è data attuazione attraverso l'emanazione del d.p.r. n. 1525/1963<sup>(5)</sup> che ha individuato una lunga e composita lista di lavorazioni da considerarsi stagionali.

L'elenco di fonte regolamentare, rimasto quasi intatto rispetto all'iniziale versione, rispecchia il contesto economico-produttivo dell'epoca in cui è stato introdotto. Invero non solo non è stato modificato – salvo pochi casi<sup>(6)</sup> – dal legislatore, ma non è stato neppure integrato in via ermeneutica, attesa la sua natura pacificamente tassativa, sottolineata a più riprese dalla Corte di cassazione<sup>(7)</sup>. Si consideri del resto che, secondo gli equilibri tracciati dalla legge n. 230, il contratto a termine rappresentava una deroga rispetto al contratto a tempo indeterminato, sicché le norme riguardanti il contratto a termine dovevano essere oggetto di stretta interpretazione alla stregua di quanto previsto dall'art. 14 delle disposizioni preliminari al codice civile<sup>(8)</sup>.

(5) Più precisamente, il menzionato d.p.r. è stato emanato in attuazione del comma 6 dell'art. 1, legge n. 230/1962.

(6) Nell'arco di oltre sessant'anni si registrano soltanto le seguenti modifiche: il d.p.r. 14 settembre 1987, n. 560 ha modificato l'attività di cui al punto 24 [«Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori]; con il d.p.r. 11 luglio 1995, n. 378 è stato inserito il settore del turismo che rientra, peraltro, tra quelli con una più spiccata caratterizzazione stagionale; più di recente, al dichiarato fine di «contenere lo spopolamento delle aree di montagna, sostenendone l'economia e incrementando l'offerta di lavoro», il d.l. 3 settembre 2019, n. 101 (conv. in legge n. 128/2019) ha inserito una nuova ipotesi consistente nella «attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci».

(7) Cass., 22 ottobre 1985, n. 5175, in *Massimario di Giustizia Civile*, 1985, 10; Cass., 8 marzo 2000, n. 2647, in <http://pluris-cedam.utetgiuridica.it>. È esclusa ogni forma di interpretazione analogica, come chiarito *ex multis* da Cass., 8 maggio 2006, n. 10442, in <http://pluris-cedam.utetgiuridica.it>; Cass., 8 novembre 2005, n. 21676, in *Massimario di Giustizia Civile*, 2005, 7/8; Cass., 15 giugno 2005, n. 12820, in *Massimario di Giustizia Civile*, 2005, 6; Cass. 17 febbraio 2023, n. 5064, in *DeJure.it*.

(8) Cass., 28 ottobre 1999, n. 12120, in *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 1999, I, p. 974, che richiama Cass. 30 maggio 1997, n. 4787.



Tuttavia, come si vedrà, la giurisprudenza ha svolto un ruolo cruciale poiché i principi dalla stessa elaborati hanno permesso ricostruire i tratti identificativi delle attività stagionali.

Passando all'analisi delle attività definite stagionali dal decreto n. 1525, si osserva come molte di esse siano espressione di una stagionalità di tipo climatico. Si riscontra infatti una prevalenza, benché non un'esclusività, di lavorazioni rientranti nel settore dell'agricoltura e della pesca; il dato è pienamente compatibile con il tipo di economia diffuso all'epoca.

Oltre a queste ipotesi, che descrivono una stagionalità naturalistica, si riscontrano però anche casi che alludono ad un concetto di stagione meno rigido, che può giungere a ricomprendere anche più stagioni: ne rappresentano un esempio le attività di conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Parimenti nella tabella ex d.p.r. n. 1525/1963 sono elencate attività che abbracciano periodi non pienamente coincidenti con le stagioni di calendario, come si riscontra per le prestazioni di lavoro a termine delle "maschere" teatrali assunte per un determinato periodo dell'anno da imprese aventi ad oggetto la produzione e preparazione di spettacoli teatrali di numero e di durata prestabiliti<sup>(9)</sup>.

Ancora, ci sono casi in cui la stagionalità è direttamente collegata a determinati periodi dell'anno che, a loro volta, sono solo indirettamente collegati a precise stagioni: si pensi all'attività di fabbricazione e confezionamento di prodotti dolciari nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua (d.p.r. n. 1525/1963, n. 36)<sup>(10)</sup>.

(9) Cass., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1994, II, 721, con nota di L. MENGHINI, *Le innovazioni normative in materia di lavoro a termine ed i loro riflessi sull'interpretazione della disciplina meno recente*. È bene precisare che l'assunzione a tempo determinato nel settore dello spettacolo era regolata anche dall'art. 1, comma 1, lett. e), legge n. 230/1962, oggetto di significative modifiche ai sensi della legge n. 266/1977. Sul tema si veda A. MARESCA, *Le innovazioni legislative in materia di contratti a termine*, in R. DE LUCA TAMAJO-L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza (la legislazione degli anni 1977-1978)*, Napoli, 1979, pp. 751 ss.

(10) Cass., 5 marzo 1982, n. 1354, in *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 1982, p. 1134, che ha negato che i prodotti del ciclo annuale dell'impresa dolciaria più frequentemente venduti in occasione delle festività pasquali e natalizie, in abbinamento ad articoli di regalo, si potessero considerare quali specialità dolciarie agli effetti della previsione di cui al n. 36 del d.p.r. n. 1525/1963. In senso analogo, Cass., 28 maggio 1981, n. 3517, in *Foro.it*, 1981, I, p. 2668.

La caratterizzazione stagionale è decisamente più evanescente, infine, quando si rinvia all'«attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi» (d.p.r. n. 1525/1963, n. 51). In questo caso il concetto di stagionalità sembra confondersi con quello di brevità<sup>(11)</sup>.

### 1.2.1. *I tratti distintivi della stagionalità alla luce della giurisprudenza*

A dispetto della sua «età» e della sua inadeguatezza a rappresentare l'attuale sistema economico-produttivo, il decreto n. 1525 costituisce ancora l'unica fonte legale in cui si può rintracciare una nozione di stagionalità<sup>(12)</sup>.

A ben vedere esso si limita a fornire una elencazione (come si è detto non meramente esemplificativa) che raccoglie, in modo disomogeneo, una serie di lavorazioni che devono considerarsi stagionali. Il decreto tace invece sulle caratteristiche minime che deve presentare un'attività per qualificarsi come stagionale.

Il vuoto normativo è stato però colmato, come anticipato, da una copiosa elaborazione giurisprudenziale che, soprattutto in passato, ha permesso di ricostruire i criteri tassonomici della stagionalità. Nell'ultimo anno, alcune recenti pronunce sono tornate sull'argomento, confermando gli orientamenti espressi nei precedenti arresti.

Ebbene, alla luce dei principi enucleati dalla giurisprudenza, in primo luogo si deve evidenziare che «l'inclusione delle lavorazioni stagionali nell'apposito elenco approvato con il d.p.r. n. 1525/1963 è necessaria perché un'attività possa considerarsi stagionale - e tale indicazione è tassativa (cfr. Cass. 5175-85 -), ma occorre comunque che tale attività sia caratterizzata da un aspetto di specialità delle lavorazioni, di per sé idoneamente riconoscibili in tutte quelle attività eseguibili soltanto in un determinato periodo dell'anno (cfr. Cass. S.U. 5741-83; Cass.

(11) Secondo la giurisprudenza i limitati periodi di attività e gli intervalli temporali tra un rapporto e l'altro sono indicativi del carattere stagionale di tali rapporti, la cui brevità va valutata non in riferimento alla durata di un anno scolastico, ma alla durata pluriennale dei corsi scolastici finalizzati al conseguimento di un titolo: Cass., 17 luglio 1997, n. 6591, in *Defure.it*.

(12) Non è stato infatti mai adottato l'emanando decreto ministeriale che avrebbe dovuto fornire una regolamentazione aggiornata delle attività stagionali.

3293-83, etc.). In altri termini, il carattere stagionale deve evidenziare una “speciale natura” delle attività in questione»<sup>(13)</sup>.

Sebbene le attività stagionali siano intrinsecamente temporanee ed eseguibili esclusivamente in un determinato periodo dell'anno, non è tuttavia necessario che si tratti di un periodo di tempo assai limitato; invero «la maggiore o minore durata dell'attività nell'ambito dell'anno dipende da fattori naturali, sociali, tradizionali a seconda della particolare caratterizzazione di essa»<sup>(14)</sup>.

Ancora, si è affermato che, perché si possa definire stagionale, un'attività non deve essere prestata in modo continuativo<sup>(15)</sup>. Si può accertare infatti l'elusione delle norme sul contratto a tempo indeterminato anche in presenza di una formale conformità alla legge dei singoli contratti ove sussista una continuativa esigenza della prestazione lavorativa oggetto dei successivi contratti a termine<sup>(16)</sup>.

In ogni caso, le attività stagionali non possono protrarsi per periodi eccedenti i limiti temporali di una stagione, quest'ultima da intendersi però in senso lato. Tant'è che, nell'interpretare la stagionalità tracciata dal decreto per il settore dello spettacolo<sup>(17)</sup>, si è ritenuto che essa possa coprire anche otto o nove mesi all'anno<sup>(18)</sup>. In altri casi, invece, la dura-

(13) Cass., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *ivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1994, II, 721, con nota di L. MENGhini, *op. cit.*

(14) Cass., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1994, II, pp. 721 ss.; C. App. Venezia, 15 marzo 2019, in *DeJure.it*.

(15) Così Cass., 28 ottobre 1999, n. 12120, in *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 1999, I, pp. 974 ss.

(16) *Ivi*. La Suprema Corte ha accertato l'esistenza di un intento fraudolento da parte del datore di lavoro, giungendo così alla conclusione che «non solo il tipo di attività espletata, ma anche le scadenze delle successive assunzioni, regolarmente e continuativamente reiteratesi nel tempo, il massiccio ricorso a personale a termine (in numero doppio rispetto all'organico costituito dal personale fisso) e la esiguità dell'organico di alcuni reparti (addirittura solo due fanghisti nel settore di appartenenza), dimostrano (invece) che alle assunzioni a termine si giunse per soddisfare esigenze programmabili e prevedibili in quanto relative a ricorrenti necessità dello stabilimento termali».

(17) D.p.r. n. 1525/1963, n. 49, che fa riferimento alla «Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita».

(18) Cass., 29 gennaio 1993, n. 1095, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1994, II, pp. 396 ss. Si veda anche Cass., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1994, II, pp. 721 ss., con nota di L. MENGhini, *op. cit.*, ma anche Cass., n. 3991/91 e Cass., 1747/82 (*ivi citate*).

ta massima tollerabile di una stagione è stata quantificata in periodi inferiori a sei mesi<sup>(19)</sup>.

Inoltre, è ormai pacifico che le imprese che esercitano attività stagionali, oltre ad avvalersi di dipendenti con contratto a tempo determinato, possono impiegare anche lavoratori che dovranno essere assunti a tempo indeterminato al fine di soddisfare quelle esigenze operative che si protraggono per tutto l'anno, senza che ciò contrasti con il requisito della stagionalità<sup>(20)</sup>. Sul tema è intervenuto di recente l'INL che ha precisato che le imprese turistiche che osservano un periodo di inattività nel corso dell'anno possono sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato (...) Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico<sup>(21)</sup>. Anzi, in questi casi, per l'esecuzione di quelle mansioni di natura continuativa si devono impiegare lavoratori assunti a tempo indeterminato mentre non si può ricorrere a lavoratori stagionali<sup>(22)</sup>.

Quando l'impresa esegue promiscuamente attività stagionale e non stagionale il "marchio" della stagionalità è, del resto, subordinato all'adibizione del lavoratore esclusivamente a mansioni di carattere stagionale<sup>(23)</sup>. Siffatta interpretazione sembra essere confermata dal tenore

(19) Cass., 29 gennaio 1993, n. 1095, in *DeJure.it*, in cui la Corte utilizza come parametro la disciplina transitoria (applicata in attesa dell'emanazione del d.p.r. n. 1525/1963 ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, l. n. 230/1962) che faceva riferimento al decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

(20) Cass., 28 novembre 2012, n. 21147, in *Massimario di Giustizia Civile*, 2012, 11, pp. 1345 ss. con riferimento alle attività di custodia, riparazione e manutenzione degli impianti e dei macchinari e, in genere, di preparazione alla nuova stagione piena.

(21) Cfr. la nota dell'INL del 10 marzo 2021, n. 413, commentata da A. CHIRIATTI, *La stagionalità contrattuale: il rapporto tra legge e contrattazione collettiva*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, 2, pp. 551 ss.

(22) Cass. 27 giugno 2024, n. 1176, in *DeJure.it*, ove si precisa: «...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».

(23) In questi casi il datore è tenuto a dare la prova di avere adibito il lavoratore assunto a termine esclusivamente alle attività di natura stagionale. *Ex plurimis* Cass., 28 maggio 1981, n.