

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E ATTIVITÀ STAGIONALI DOPO LA LEGGE N. 203/2024

Fixed-term Employment Contracts and Seasonal Work after Law No. 203/2024

Giorgio Impellizzieri *

Abstract [ITA]: L'articolo analizza la nozione di «attività stagionali» nel lavoro a termine alla luce dell'art. 11 della legge n. 203/2024, che introduce una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015. Muovendo dagli arresti giurisprudenziali che hanno distinto le attività stagionali dalle «punte di stagionalità», il saggio ricostruisce antecedenti, genesi e obiettivi della riforma, mostrando come il legislatore abbia ampliato il perimetro della stagionalità, pur con una previsione normativa non univoca, restituendo un ruolo centrale all'autonomia collettiva nella tipizzazione delle fattispecie. In questo senso sono oggetto di specifica trattazione anche la natura di norma di interpretazione autentica nonché i criteri di validazione delle clausole collettive, anche nella prospettiva del diritto euro-unitario.

Abstract [ENG]: The article examines the notion of "seasonal activities" in fixed-term employment in light of Article 11 of Law No. 203/2024, which introduces an authentic interpretation of Article 21(2) of Legislative Decree No. 81/2015. Building on case law that has drawn a distinction between seasonal activities and "seasonal peaks," the paper reconstructs the background, genesis, and objectives of the reform, showing how the legislature has expanded the scope of seasonality-albeit through a provision that is not unequivocal-while restoring a central role to collective bargaining in defining the relevant cases. Particular attention is devoted to the legal nature of authentic interpretation as well as to the criteria for validating collective agreements, also from the perspective of EU labour law.

Parole chiave: Lavoro a termine - stagionalità - norma di interpretazione autentica

Keywords: Fixed-term employment - seasonal workers - authentic interpretation rule

SOMMARIO: 1. Le attività stagionali nella regolamentazione del lavoro a termine - 2. Antecedenti, genesi e obiettivi della riforma ex articolo 11, legge n. 203/2024 - 2.1. Attività stagionali vs punte di stagionalità. - 3. L'interpretazione della "norma di interpretazione" - 4. Limiti all'autonomia collettiva e al sindacato della magistratura. - 5. La nuova stagionalità dalla prospettiva del diritto euro-unitario. - 6. Riflessioni a margine sulla natura della norma di interpretazione autentica e sul possibile impatto della riforma

1. Le attività stagionali nella regolamentazione del lavoro a termine

Rispetto al principio secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»¹, le attività di natura stagionale sono, da sempre², uno dei profili di maggiore criticità nella disciplina giuridica, di legge e di contratto collettivo, del contratto a termine. È infatti principalmente il parametro della stagionalità che ha consentito di gestire, nelle diverse fasi del lavoro e in termini derogatori rispetto alla regolazione generale del lavoro a tempo determinato³, le istanze di flessibilità di parte datoriale nella modulazione dell'impiego del personale e, al tempo stesso, le esigenze di tutela del lavoratore a una continuità occupazionale.

Nei diversi modelli di regolazione del lavoro a termine succedutisi nel tempo⁴, la stagionalità ha assunto rilievo in due modalità. Dapprima, la «speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale» è stata inclusa tra le ipotesi tassative legittimanti l'assunzione a tempo determinato nell'ambito della prima legge organica in materia lavoro a termine (legge n. 230/1962)⁵. Successivamente, secondo una tecnica regolatoria differente che non equiparava più la stagionalità alle altre causali giustificatrici dell'apposizione del termine (ragioni sostitutive, incrementi temporanei di attività, ragioni tecniche, produttive e organizzative, ecc.), ha assunto progressivamente⁶ la funzione di

¹ * *Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

In questi termini l'art. 1, d. lgs. 81/2015 nonché il considerando n. 16 della direttiva 1999/70/CE. In tema vedi, per tutti, A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016 ma vedi già, per analogo principio contenuto nel Codice Civile e nella legislazione speciale che ha fatto seguito, L. RIVA-SANSEVERINO, sub art. 2097, in SCIALOJA, BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, 1986, p. 290 ss.

² Da ultimi R. MARAGA, *Il contratto di lavoro stagionale tra legge e contrattazione collettiva*, Giuffrè, 2021 e L. MONTEROSSO, *Stagionalità e rapporto di lavoro*, Aracne, 2024.

³ È peraltro da segnalare che la stagionalità non esaurisce la sua valenza giuridica nella tipologia contrattuale del lavoro a tempo determinato, producendo effetti anche in quella del contratto di apprendistato professionalizzante che, ai sensi dell'art. 44, comma 5, può essere svolto anche a tempo determinato, secondo le specifiche modalità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nei casi in cui i datori di lavoro «svolgono la propria attività in cicli stagionali». Cfr. S. CIUCCIOVINO, *L'apprendistato professionalizzante ancora alla ricerca di una disciplina definitiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, n. 3, p. 379 ss.; M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n. 133 del 2008*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2008, n. 4, p. 1050 ss., spec. pp. 1063-1067.

⁴ D'obbligo il rinvio a L. MENGHINI, *Lavoro a termine. Linee interpretative e prospettive di riforma: gli anni Ottanta*, Giuffrè, 1980. Più recentemente: M. AIMO, *Durata del contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, 2023, vol. VI, p. 578 ss.

⁵ Sulla funzione della disciplina del contratto di lavoro a termine e i profili di politica del diritto sottesi alla legge n. 230/1962, nonché la sua prima prassi applicativa, vedi AIDLASS, *Atti delle giornate di studio sul tema «Il lavoro a termine» tenutesi a Sorrento il 14 e il 15 aprile 1978*, Milano, 1979.

⁶ Innanzitutto è stato il d. lgs. n. 368/2001, all'art. 10, punto 7, che ha escluso la causale della stagionalità dal novero di quelle soggette a restrizioni quantitative, cfr. C. ROMEO, *I limiti percentuali di lavoratori a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato ed i casi di esclusione*, p. 184 ss. In un secondo momento, la legge n. 247/2007, in riforma dell'art. 5 d. lgs. n. 368/2001, ha disposto l'esclusione delle attività stagionali dalla disciplina delle successioni dei contratti a termine, cfr. D. GAROFALO, *Riforma e controriforma della disciplina del contratto a termine*, in M. D'ONGHIA, M. Ricci (a cura di), *Il contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, MILANO, 2009, p. 83 ss.; G. PROIA, *Le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in M. PERSIANI, G. PROIA (a cura di), *La nuova disciplina del welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, p. 90 ss; V. SPEZIALE, *La*

legittimare deroghe più o meno consistenti rispetto alla più stringente disciplina generale del contratto a tempo determinato (d. lgs. n. 81/2015, capo III, con specifico riferimento alla durata limite del rapporto di lavoro, la disciplina del c.d. *stop and go* e quote di contingentamento)⁷.

Divenuto porto franco per garantire la massima flessibilità nell'utilizzo del contratto a tempo determinato, rispetto ai vincoli legislativi e contrattuali di carattere generale, il lavoro stagionale ha così attirato una attenzione sempre crescente tra gli operatori e le stesse parti sociali soprattutto, come era logico aspettarsi, nelle fasi di maggiore restrizione delle forme e modalità di utilizzo del lavoro a termine: una tipologia contrattuale con una «funzione economico sociale nuova» e peculiare⁸, se non proprio valvola di sfogo dell'intero sistema⁹, che non poteva non alimentare il contenzioso e il sindacato della magistratura¹⁰. I giudici hanno in effetti subito contrastato l'«uso strisciante»¹¹ che le imprese hanno fatto delle eccezioni legittimanti l'apposizione del termine del contratto, precisandone il significato e il valore precettivo, soprattutto *a contrario*, distinguendo cioè la stagionalità da fattispecie solo apparentemente affini, come le c.d. punte di stagionalità (*infra*, § 3) e gli incrementi produttivi aventi «carattere straordinario od occasionale» (cui faceva riferimento l'art. 1, comma 1, lett. c, della legge n. 230/1962)¹², nonché chiarendo le fonti abilitate a identificare gli esatti confini delle attività stagionali¹³.

Il legislatore non ha in effetti mai inteso precisare il concetto di «attività stagionali», se non per rinvio a fonti secondarie o di matrice contrattuale: in un primo tempo con il richiamo alla

riforma del contratto a termine, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, n. 1, p. 181 ss.

⁷) Sulla riforma del 2015 vedi, senza pretesa di esaustività, C. ALESSI, *La difficile convivenza della legge e della contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato*, in F. CARINCI, G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I. Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, ADAPT e-Book series, n. 40, p. 90 ss.; M. MAGNANI, *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche*, WP «Massimo D'Antona» - IT, 2014, n. 212; L. MENGHINI, *Lavoro a tempo determinato*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT e-Book series, n. 48, 2015, p.172 ss.; A. PANDOLFO, P. PASSALACQUA, *Il nuovo contratto a termine*, Giappichelli, 2014; A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*, cit..

⁸ M. D'ANTONA, *I contratti a termine per «punte stagionali» tra delegificazione e rilegificazione*, cit., p. 102.

⁹ Cfr. I. ALVINO, *Il regime speciale dei contratti a tempo determinato per attività stagionali dopo il decreto*, in *Var. Tem. Dir. Lav.*, 2019, n. 2, p. 551 ss.

¹⁰ Cfr. G. COMI, G. IMPELLIZZIERI, *Le attività stagionali negli orientamenti della magistratura: una rassegna ragionata*, Working Paper ADAPT, 2025, n. 10.

¹¹ L. MONTUSCHI, *Il lavoro a termine*, in AIDLASS, *Atti delle giornate di studio sul tema «Il lavoro a termine»*, cit. p. 11.

¹² L'orientamento consolidato vuole che l'attività avente «carattere straordinario od occasionale» inerisca attività che, al contrario di quelle stagionali, non siano prevedibili e ricorrenti, siano esse eccezionali dal punto di vista «quantitativo» (cioè relative ad attività inerenti alla «normale» attività della impresa) o da quello «qualitativo» (cioè relative ad attività estranea alla attività propria dell'impresa). Vedi, su tutte, Cass., Sez. Un., sent. 29 settembre 1983, n. 5740 in *Foro It.*, 1983, n. 10, pp. 2377-2386, con nota di O. MAZZOTTA.

¹³ Sulla tassatività dell'elenco di attività indicate come stagionali dal d.p.r. 7 ottobre 1963, n. 1525, vedi Cass., sent., 22 ottobre 1985, n. 5175 in *Mass. Giur. Civ.*, 1985, n. 10; Cass. sent., 3 settembre 1993, n. 9280 in *Mass. Giust. Lav.*, 1994, p. 44. Più recentemente vedi Cass., sent. 8 maggio 2006, n. 10442, in *DeJure* che esclude ogni ipotesi di interpretazione analogica.

decretazione di attuazione, divenuta parzialmente obsoleta nel corso del tempo, e successivamente rinviando all'autonomia collettiva.

La dialettica tra legislatore e magistratura ha finito con l'acuirsi in tempi recenti a seguito della ordinanza n. 9243/2023 della Corte di Cassazione¹⁴. La Suprema Corte, chiamata a valutare la legittimità di una clausola collettiva che qualificava come attività stagionali quelle legate agli «specifici picchi di stagionalità» che si verificano in determinati periodi dell'anno¹⁵, ha escluso, in coerenza con un indirizzo interpretativo risalente nel tempo, la sovrapponibilità tra la nozione di stagionalità e quella delle punte di stagionalità. Tale orientamento, andato consolidandosi, ha innescato diversi sommovimenti tra gli attori della rappresentanza, quantomeno *a latere datoris* (*infra*, § 2). Non pochi dubbi, infatti, sorgevano sulla tenuta di quelle pattuizioni collettive, e con queste di decine di migliaia di contratti individuali di lavoro che su di esse poggiavano, che in svariati settori parevano non soddisfare i requisiti fissati dal giudice di legittimità laddove non tipizzavano adeguatamente le attività stagionali ovvero identificavano queste nella mera intensificazione dell'ordinaria attività lavorativa¹⁶.

Le ragioni delle imprese hanno trovato una sponda nel legislatore che è intervenuto con una norma di interpretazione autentica, contenuta nella legge n. 203/2024, finalizzata a restituire piena sovranità all'autonomia collettiva.

Obiettivo del presente contributo, una volta ricostruiti antecedenti e genesi della riforma legislativa (*infra*, § 2) è quello, da un lato, di chiarire il significato della previsione, precisando la portata effettiva dell'intervento di interpretazione autentica che, per come è formulato, può ampliare sensibilmente la nozione di stagionalità e con ciò l'area di operatività delle deroghe alla disciplina ordinaria del lavoro a termine (*infra*, § 3). Dall'altro lato, si tratta di verificare fino a che punto tale estensione possa considerarsi compatibile con i vincoli di derivazione euro-unitaria. La direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di giustizia, esige infatti che il ricorso al termine sia sempre giustificato da «ragioni obiettive» specifiche e verificabili e che siano approntati strumenti idonei a prevenire l'abuso nella reiterazione ciclica dei contratti. In questa prospettiva, la ricerca intende misurare la capacità della novella non solo di resistere al sindacato della magistratura nazionale (*infra*, § 4),

¹⁴ Cass. civ., sez. lav., ord. 4 aprile 2023, n. 9243 in *Dir. Rel. Ind.* 2023, n. 3, pp. 781-792., con nota a commento di L. CASANO, *Attività stagionali e punte di attività stagionale nella contrattazione collettiva: nuova pronuncia della Corte di Cassazione*. Vedi anche R. MARAGA, *La stagionalità nel contratto di lavoro a tempo determinato alla luce della giurisprudenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2023, n. 6, pp. 1307-1334, spec. pp. 1320-1321.

¹⁵ Il riferimento è all'art. 30 «Stagionalità» del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010. Con la disposizione contrattuale le parti esercitavano la delega di cui all'art. 5, comma 4-ter del d. lgs. 368/2001 ma non v'è dubbio, secondo i giudici della Suprema Corte la decisione resta valida «seppur nel mutato quadro normativo» (punto 5.6, *Motivi*).

¹⁶ Per una rassegna analitica della disciplina della stagionalità in vedi R. MARAGA, *Il contratto di lavoro stagionale tra legge e contrattazione collettiva*, spec. pp. 111-140. Vedi anche F. ALIFANO, G. IMPELLIZZIERI, F. DI GIOIA, M. TIRABOSCHI, *Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria*, Working Paper ADAPT, 2023, n. 8, pp. 10-11, dal quale emerge come il 36,4 per cento dei contratti collettivi esaminati non contenga alcuna definizione delle attività aventi carattere stagionale e il 34,5 per cento contiene una mera definizione generica.

comunque ora almeno in parte condizionato dall'entrata in vigore della norma di interpretazione autentica (*infra*, § 6), ma anche di mantenere un adeguato coordinamento con il quadro europeo (*infra*, § 5).

2. Antecedenti e genesi della riforma ex articolo 11, legge n. 203/2024

Nell'ambito della legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante «Disposizioni in materia di lavoro» (c.d. Collegato Lavoro)¹⁷, il legislatore è intervenuto in materia di lavoro stagionale con l'articolo 11 rubricato «Norma di interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali»¹⁸.

La previsione normativa, svolgendo la funzione propria dell'interpretazione autentica (*infra*, § 6), mira a chiarire il significato dell'espressione «attività stagionali» così come utilizzato nell'art. 21, comma 2, d. lgs. n. 81/2015, che disapplica la regolamentazione del lavoro a termine, con riferimento a durata, quote di contingentamento e regime dei rinnovi, nei casi di «attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi».

In particolare, ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 203/2024, deve ora ritenersi che «rientrano nelle attività stagionali» non solo le attività «indicate dal d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525» ma anche tutte quelle prestazioni di lavoro «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, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del citato decreto legislativo n. 81/2015».

La finalità del provvedimento è dunque quella di chiarire (*in primis* alla magistratura), la nozione di stagionalità e l'ambito di applicazione del relativo regime derogatorio. In tale prospettiva, vi vengono ricondotte, non senza qualche difficoltà di «coordinamento logico fra la vecchia e la nuova parte della norma»¹⁹ di cui si dirà di seguito (*infra*, § 3), anche le attività legate a incrementi quantitativi della ordinaria attività di impresa in determinati periodi dell'anno.

L'intervento del legislatore prende le mosse dall'esigenza manifestata dalle imprese di rimediare alla situazione di incertezza creatasi intorno alle discipline contrattual-collettive

¹⁷ Cfr. D. GAROFALO, A. OLIVIERI, *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e n. 207/2024*, ADAPT Labour Studies e-Book Series, E-Book n. 107, 2025.

¹⁸ Per una lettura della disposizione di legge vedi M. MISCIONE, *Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2025, n. 12, pp. 734-742, spec. pp. 738-741. Vedi anche il commento analitico di F. CHIETERA, *La nuova nozione di stagionalità*, in D. GAROFALO, A. OLIVIERI, *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e n. 207/2024*, cit., Tomo I, pp. 130-139. Cenni al tema sono presenti anche in V. FERRANTE, *Il nuovo "collegato lavoro" 2024 ovvero quando la legge manca di progettualità*, in *Lav. Dir.*, 2025, n. 1, pp. 17-36.

¹⁹ In questi termini V. FERRANTE, *Il nuovo "collegato lavoro" 2024 ovvero quando la legge manca di progettualità*, cit., qui. p. 35 che, pur trattando il tema tangenzialmente rispetto agli altri ambiti toccati dalla legge n. 203/2024, ritiene che «le previsioni ora dettate si vengano a sovrapporre al generico rinvio, così da costituire elementi di validità dell'eccezione alla regola generale».

del lavoro stagionale a seguito degli orientamenti restrittivi della giurisprudenza nel corso degli ultimi anni. La già richiamata ordinanza n. 9243/2023 della Corte di Cassazione e le successive pronunce conformi²⁰, secondo le associazioni datoriali, avevano infatti creato «il rischio di una messa in discussione di un impianto normativo e contrattuale consolidato»²¹ e dei «presupposti per la stipula di 226.344 contratti di lavoro»²² e, con ciò, ponendo «in serissima difficoltà primari settori produttivi italiani»²³.

A preoccupare, in particolare, è stato l'orientamento volto a sancire la nullità delle clausole collettive volte a ricomprendere nella nozione di stagionalità ipotesi diverse dalle «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 situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva»²⁴. Una simile interpretazione, se applicata in modo coerente, pareva destinata a comportare, nei casi di superamento dei limiti legali previsti dalla disciplina generale del contratto a tempo determinato, la conversione a tempo indeterminato di tutti quei contratti a termine sottoscritti per far fronte alle c.d. punte di stagionalità, cioè a quegli incrementi della «normale attività» eletta dall'imprenditore come «scopo oggettivo del suo operare» e in funzione della quale, nell'esercizio dei suoi poteri, struttura l'azienda e la relativa organizzazione del lavoro²⁵.

In tale cornice si inserisce l'intervento del legislatore che - recependo quasi (*infra*, § 3) alla lettera le proposte di emendamento delle associazioni datoriali²⁶ - ha inteso «riformare»²⁷ o, meglio, paralizzare le pronunce della Corte di Cassazione, restituendo all'autonomia collettiva margini di intervento più ampi e tali anzi dal rendere del tutto irrilevante la distinzione operata dalla giurisprudenza tra «attività stagionale» e «punte di stagionalità».

2.1. Attività stagionali vs punte di stagionalità

La distinzione tra «attività stagionale» e «punte di stagionalità» proposta dalla ordinanza n. 9243/2023, invero, non è inedita e né tanto meno di «difficile comprensione», come sostenuto da parte dei rappresentanti di impresa²⁸. Essa affonda le proprie radici nella giurisprudenza sviluppatasi intorno alla legge n. 230/1962 che, come anticipato, annoverava

²⁰ Cass. civ., sez. lav., ord. 23 settembre 2024, n. 25395 in *Onelegale*, Wolters Kluwer; Cass. civ., sez. lav., ord. 7 ottobre 2024 n. 26196 in *Onelegale*, Wolters Kluwer.

²¹ Vedi la memoria depositata dalla Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) in occasione di una audizione presso la Camera dei Deputati - XI Commissione - Lavoro pubblico e privato, 7 febbraio 2024, qui p. 5, consultabile *online* sul sito della Camera dei Deputati.

²² Vedi la memoria depositata da Federalberghi in occasione di una audizione presso la Camera dei Deputati - XI Commissione - Lavoro pubblico e privato, 30 gennaio 2024, qui p. 5.

²³ Vedi la memoria depositata da Confindustria in occasione di una audizione presso la Camera dei Deputati - XI Commissione - Lavoro pubblico e privato, 18 gennaio 2024, qui p. 10, consultabile *online* sul sito della Camera dei Deputati.

²⁴ Cass. civ., sez. lav., ord. 4 aprile 2023, n. 9243, in *DeJure*, § 5.6

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Vedi le note di Confindustria e Fiipe sopra richiamate.

²⁷ M. MISCIONE, *Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova*, cit., p. 740.

²⁸ Vedi ancora la nota di Confindustria, qui p. 10.

la stagionalità tra le ipotesi di legittima apposizione del termine (art. 1, lett. a), legge n. 230/1962).

Pur avendo il legislatore optato per la tecnica della legislazione per tassatività di elencazione e non per principi, la magistratura conservava notevoli margini valutativi in fase di accertamento in concreto delle fattispecie tipizzate, finendo per concorrere alla definizione dei confini della stagionalità proprio in termini di contrasto con quelli delle punte di stagionalità²⁹.

Nel corso del tempo la giurisprudenza era giunta in particolare a delineare una nozione di stagionalità fondata su due tratti qualificanti. Da un lato, la temporaneità, nel senso che la lavorazione stagionale deve svolgersi ed esaurirsi interamente entro determinate stagioni dell'anno³⁰, anche nei casi di attività ricomprese tra quelle elencate nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1325³¹. Dall'altro lato, la non riconducibilità alla normale attività di impresa, giacché la stagionalità si realizza soltanto quando si tratta di lavorazioni aggiuntive rispetto a quelle ordinarie, con mansioni che siano oggettivamente identificabili come proprie della lavorazione stagionale o strettamente accessorie e complementari alla stessa³². Rimanevano viceversa escluse le mere esigenze di intensificazione produttiva determinate da maggiori richieste di mercato o da ragioni economico-produttive³³.

Proprio il secondo requisito - cioè l'estraneità alla normale attività aziendale - si rivelava l'elemento discriminante tra le attività stagionali e le punte stagionali, laddove queste ultime, pur caratterizzate da ciclicità e prevedibilità temporale, non si configuravano come attività diverse e ulteriori rispetto a quelle ordinarie, ma soltanto come loro intensificazioni.

È pur vero, tuttavia, che la distinzione tra attività stagionali e punte di stagionalità, è rimasta per lungo tempo sopita³⁴, circostanza che può aver indotto gli attori del nostro

²⁹ C. MUSELLA, *Il lavoro stagionale*, in G. FERRARO (a cura di), *Il contratto a tempo determinato. Aggiornato al d.l. n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008*, Giappichelli, 2008, p. 120 ss.

³⁰ Cass. civ., sez. lav., sent. 28 maggio 1981, n. 3517, in *Foro.it*, 1981, I, p. 2668.

³¹ Cass. civ., sez. lav., 29 gennaio 1993, n. 1095, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, n. 2, pp. 396-399, annotata da F. CINNANTE riguardo al caso dell'azienda organizzatrice di eventi fieristici che, benché «fiere ed esposizioni» rientrassero tra le attività (n. 45 dell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, si escludeva potesse assumere lavoratori con contratto stagionale poiché le manifestazioni fieristiche rappresentano l'attività ordinaria e continuativa dell'impresa.

³² Celebri, in tema, anche per le pesanti ricadute sulle aziende interessate, il caso delle imprese Motta e Alemagna, ove oggetto del sindacato giudiziale erano i contratti a termini sottoscritti dal datore di lavoro per far fronte alla «produzione di panettoni in dipendenza dell'enorme incremento della domanda natalizia». Il giudice, nel rilevare che i lavoratori erano impegnati in più attività stagionali che però si susseguivano nel corso dell'anno (lo stesso lavoratore veniva impegnata nella «campagna natalizia», nella «campagna pasquale», nella «campagna gelati») ovvero in attività stagionali unitamente ad altre non stagionali (la produzione dolciaria che durante il periodo natalizia subiva una intensificazione della produzione), aveva ritenuto che detti rapporti di lavoro dovessero considerarsi *ab origine* a tempo indeterminato. Cfr. Pretura di Milano, 21 gennaio 1974 e Pretura di Milano 29 aprile 1974 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1974, n. 2, pp. 261-70. Conf: Cass., 5 marzo 1982, n. 1354, in *Orient. Giur. Lav.*, 1982, p. 1134; Cass. 20 ottobre 1993, n. 10401, in *Riv. Giur. Lav.*, 1994, n. 2, pp. 732-736 con nota di L. MENGHINI, *Le innovazioni normative in materia di lavoro a termine ed i loro riflessi sull'interpretazione della disciplina meno recente*.

³³ Cass., 14 aprile 1986, n. 2633, in *Mass. Giust. Civ.*, 1986, n. 4.

sistema di relazioni industriali a ricondurre, nel corso delle tornate contrattuali, le punte di stagionalità entro l'alveo della stagionalità³⁵.

Dopo infatti alcuni contrasti giurisprudenziali con ad oggetto il collocamento delle punte di stagionalità all'interno della causale di cui all'art. 1, lett. c) della legge n. 230/1962 che giustificava l'apposizione del termine in caso di attività di «carattere straordinario od occasionale»³⁶, risolto con un intervento delle Sezioni Unite³⁷, la fattispecie aveva trovato finalmente cittadinanza nell'ordinamento giuridico con un espresso e dedicato riconoscimento normativo, facendo venir meno concorrenza e sovrapposizione con la categoria della stagionalità in senso stretto. In una prima fase, in un ambito di applicazione circoscritto al mondo del turismo e dei pubblici esercizi successivamente esteso a tutti i settori economici, il decreto-legge n. 876/1977, convertito in legge n. 18/1978³⁸, ammetteva l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro «quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico»³⁹, previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro⁴⁰. In una seconda fase, aperta con la legge n. 56/1987 che introduceva, per la prima volta, una delega alla contrattazione collettiva tanto ampia da essere definita dalla stessa Corte di Cassazione come «delega in bianco»⁴¹, il legislatore aveva consentito l'apposizione di un termine nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi

³⁴ Vedi L. MENGHINI, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*. D. Lgs. n. 368/2001, spec. p. 7 nel quale sottolinea come il riconoscimento normativo delle punte stagionali di attività ha avuto l'effetto di «ridurre drasticamente il contenzioso in materia».

³⁵ Vedi ancora L. MENGHINI, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, cit., spec. p. 11 che evidenzia come negli anni la contrattazione collettiva abbia introdotto «innumerevoli nuove ipotesi di lavoro a termine, di carattere strettamente oggettivo», tra cui anche l'esecuzione di «opere o servizi definiti e predeterminati, ma privi di carattere straordinario od occasionale».

³⁶ Si distinguevano in particolare due orientamenti opposti, l'uno di interpretazione più restrittiva della disposizione, «secondo cui il solo incremento ancorché imponente dell'attività aziendale non può in alcun modo integrare gli estremi della straordinarietà o della occasionalità occorrendo invero che l'attività stessa sia intrinsecamente diversa da quella «normale» svolta dall'impresa» (cfr., in particolare, le sentenze 18 agosto 1978, n. 3898 in *Foro it.*, 1978, n. 592; 5 marzo 1982, n. 1354 in *Or. Giur. Lav.*, p. 1134), l'altro indirizzo, estensivo, affermando invece che «i suddetti requisiti della straordinarietà o della occasionalità ricorrono (anche) quando si verifichi la necessità di fronteggiare aumenti di produzione in dipendenza di impegni da considerare, per l'appunto, straordinari od occasionali semplicemente per la loro entità o decorrenza pur rientrando essi nell'attività propria dell'impresa» (Cass. civ., sent., 10 marzo 1982, n. 1564 in *Onelavoro*; Cass. 24 giugno 1983, n. 4324, in *Onelavoro*).

³⁷ Cass. civ., sez. un., sent. 29 settembre 1983, n. 5739 in *Giust. Civ.*, 1983, n. 1, p. 2862, con nota di G. PERA, *Gravi limitazioni ai contratti di lavoro a termine*; in *Giur. It.*, 1984, n. 1, p. 452 ss. con note di R. ROMEI, *Punte stagionali e contratto a termine* e L. MENGHINI, *Le punte stagionali di attività di fronte alle Sezioni Unite: la ratio della legge sul lavoro a termine e l'esigenza di un adeguato dimensionamento del personale*.

³⁸ Cfr. A. MARESCA, *Le innovazioni legislative in materia di contratti a termine*, in S. CIUCCIOVINO, I. ALVINO, *Arturo Maresca. Scritti di diritto del lavoro (1975-2021)*, Giappichelli, 2021 (ma 1979), pp. 1765 ss.

³⁹ Art. 1, decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876.

⁴⁰ Cfr. Cass., civ., sez. lav. 23 aprile 1999, n. 4065, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, n. 2, p. 120 ss., annotata da B. GRANATA.

⁴¹ Cass. civ., sez. un., sent. 29 settembre 1983, n. 5740, in *Foro It.*, 1983, n. 10, pp. 2377-2386.

stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, segnando il passaggio da una tipizzazione legislativa delle causali a una rimessione pressoché integrale all'autonomia collettiva⁴².

In questo quadro, la distinzione tra stagionalità e punte di stagionalità diventava suscettibile di essere assorbita o ridefinita in sede pattizia, in assenza di vincoli normativi stringenti. In questa direzione il d.lgs. n. 368/2001 compiva l'ultimo passo demandando direttamente all'autonomia individuale la possibilità di specificare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo idonee a giustificare l'apposizione del termine⁴³, al punto da configurare un contesto tanto elastico in cui le esigenze riconducibili alla stagionalità, o alle sue punte, potessero agevolmente trovare accoglimento⁴⁴.

Una rinnovata centralità della diade stagionalità/punte di stagionalità si registra solo con la legge n. 247/2007 e, soprattutto, con il d. lgs. n. 81/2015 con cui il legislatore, come si è visto, ricollega alla natura stagionale delle attività un insieme di discipline derogatorie rispetto al regime ordinario del contratto a termine e, contestualmente, affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare in concreto i confini applicativi della nozione. A proposito va segnalato come la tecnica normativa prescelta, fondata da un lato su elencazioni tassative (il d.p.r.) e dall'altro su un rinvio aperto all'autonomia collettiva, non si fondi invero su un principio ordinante, che del resto non pare potersi ricavare neppure dalla eterogeneità delle ipotesi di stagionalità elencate dal d.p.r., e ciò finisce per lasciare ampi

⁴² Secondo taluni, le causali di fonte collettiva erano libere di includere fattispecie di ogni tipo, ivi incluse quelle caratterizzate da lavorazioni permanenti. Cfr. M. D'ANTONA, *I contratti a termine*, in AA. VV., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, ESI, 1988 spec. p. 111. Più in generale, per una ricostruzione dell'iter legislativo delle modificazioni apportate all'impianto istituito dalla legge n. 230/1962 vedi M. ROCCELLA, *I rapporti di lavoro a termine*, in P. A. VARESI, M. ROCCELLA, *Art. 2096-2097. Le assunzioni. Prova a termine nei rapporti di lavoro*, in P. SCHLESINGER (a cura di), *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè, p. 135 ss; L. MENGHINI, *Il termine*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 1998, vol. II, p. 414 ss.

⁴³ In tema la letteratura è sterminata, consolidatasi intorno a due orientamenti: uno critico, che contesta la genericità delle ipotesi di legittima apposizione del termine indicate dal legislatore, anche ai fini della certezza del diritto a favore delle imprese, ovvero revoca in dubbio la compatibilità dell'assetto interno con le prescrizioni eurounitarie; un altro, più favorevole, che ritiene la nuova disciplina idonea a realizzare gli obiettivi della disciplina comunitaria. Si veda, senza pretesa di esaustività, per un verso: R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, n. 4, p. 542 ss.; L. MENGHINI, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, cit. G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giappichelli, 2002 e ivi il contributo di P. SALVATORI, *La giustificazione del termine: le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo*, p. 31 ss.; V. SPEZIALE, *Il contratto a termine. Relazione intervento al convegno AIDLASS di Pesaro Urbino 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, p. 399 ss. Per altro verso: A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il Nuovo lavoro a termine*, Cedam, 2001, spec. p. 25 ss.; M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, p. 87 ss.

⁴⁴ C. MUSELLA, *Il lavoro stagionale*, cit., pp. 128-129. Peraltro le «ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità ivi comprese le attività previste nell'elenco allegato al d.p.r. n. 1525/1963» e le «ragioni di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno» sono tra le ipotesi di legittima apposizione del termine in presenza delle quali è esclusa l'applicazione delle restrizioni quantitative ex art. 10, punto 7, d. lgs. n. 368, lett. b) e lett. c).

spazi di definizione agli attori della rappresentanza (e all'opera interpretativa dei giudici) che non appaiono vincolati da criteri ulteriori a quello del tenore letterale delle disposizioni.

In tale scenario, la ordinanza n. 9243/2023 della Corte di Cassazione non ha fatto altro che colmare il silenzio del legislatore, ponendo all'interprete il problema della qualificazione giuridica delle ipotesi ricondotte in sede collettiva alle punte di stagionalità. È soltanto con la recente norma di interpretazione autentica che la questione riemerge in tutta la sua portata sistematica, imponendo di interrogarsi sull'effettivo margine di autonomia riconosciuto alle parti collettive e, in parallelo, sull'ampiezza del sindacato riservato al giudice.

3. L'interpretazione della "norma di interpretazione"

Operazione preliminare alla delimitazione dello spazio assegnato all'autonomia collettiva nella identificazione delle attività stagionali è la piena comprensione del significato della norma di interpretazione autentica. Tale significato, al contrario di quanto può apparire *prima facie*, non è affatto univoco: l'enunciato conserva infatti taluni margini di ambiguità che appaiono paradossali se si considera la funzione tipica dell'interpretazione autentica, che dovrebbe sciogliere i nodi ermeneutici piuttosto che generarne di nuovi.

La logica dell'intervento legislativo, nella sua funzione di "correzione" dei più recenti arresti giurisprudenziali, avrebbe potuto indurre ad attendersi che la norma di interpretazione autentica si limitasse a includere le punte di stagionalità all'interno della nozione di «attività stagionali» *ex* art. 21, d. lgs. 81/2015. Questa, del resto, era la proposta delle associazioni datoriali formulata nelle memorie depositate in Parlamento con l'obiettivo di ricondurre nelle attività stagionali anche «quelle attività imprenditoriali organizzate per far fronte ad esigenze tecnico-produttive ricorrenti ciclicamente in determinati e delimitati periodi dell'anno o collegate ai cicli stagionali settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa», secondo i termini previsti dai contratti collettivi⁴⁵ ovvero, con formula più snella: «le attività organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno»⁴⁶.

Il testo approvato dal Parlamento si discosta tuttavia da queste formulazioni più mirate e circoscritte. All'interno delle «attività stagionali», l'articolo 11, legge n. 203/2024 riconduce «le attività 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»⁴⁷.

Un simile periodare è suscettibile di una interpretazione che può produrre effetti applicativi diversi da quelli attesi, estendendo la nozione di stagionalità non solo alle punte stagionali ma ad almeno altre tre fattispecie: la prima è quella più ovvia e prevedibile alla luce della genesi del provvedimento: (i) «le attività organizzate per far fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno». La seconda e la

⁴⁵ Vedi la memoria depositata dalla Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) di cui alla nota a piè di pagina n. 21, *supra*.

⁴⁶ Vedi la memoria depositata da Confindustria di cui alla nota a piè di pagina n. 22, *supra*.

⁴⁷ Corsivo nostro.

terza, concettualmente autonome e alternative rispetto alla prima in quanto anticipate da congiunzioni disgiuntive («nonché») e copulative («o»), sono invece quella delle (ii) «[attività organizzate per fare fronte a] esigenze tecnico-produttive» e quella delle (iii) «[attività organizzate per fare fronte a esigenze] collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati dell'impresa».

Intesa in questo senso la formula delle attività stagionali diventerebbe «tanto ampia, da lasciare ampia discrezionalità»⁴⁸, finendo per ammettere la legittimità di attività stagionali del tutto carenti dei caratteri di ciclicità e ripetitività, financo includendo lavorazioni organizzate per far fronte a generiche esigenze tecnico-produttive⁴⁹.

Senonché, una lettura di questo genere, benché astrattamente aderente al testo di legge pare foriera di ulteriori problemi interpretativi e applicativi. Non solo perché destinata a essere neutralizzata almeno in parte dalle prescrizioni di derivazione euro-unitaria (*infra*, § 5), ma anche perché incompatibile con la natura stessa della norma di interpretazione autentica, che non può generare effetti innovativi radicalmente estranei alla disposizione interpretata (*infra*, § 6).

Soprattutto, emergono gravi problemi di coordinamento sistematico con la restante regolamentazione del lavoro a termine di cui al d. lgs. 81/2015. Ammettere che i contratti collettivi possano identificare, ai sensi dell'articolo 21, comma 2, d. lgs. 81/2015, come «stagionali» attività finalizzate a soddisfare *qualunque* esigenza tecnico-produttiva comporterebbe una notevole sovrapposizione con il sistema di causali configurato dall'articolo 19, comma 1, lettera b), del d.lgs. 81/2015 che già opera un rinvio aperto ai contratti collettivi per la individuazione delle ragioni giustificatrici dell'apposizione di un termine della durata del contratto superiore a dodici mesi (e inferiore a ventiquattro)⁵⁰.

In assenza di una chiara linea di demarcazione, si produrrebbe una discrasia evidente: nulla praticamente distinguerebbe una causale collettiva *ex* articolo 19 da una causale *ex* articolo 21 e ciò generebbe notevoli conseguenze sul piano dell'accesso alle deroghe alla disciplina ordinaria: le parti collettive, difatti, acquisirebbero un margine pressoché illimitato di flessibilizzazione del lavoro a termine, potendo deliberare su base pressoché arbitraria quanti e quali contratti a termine, sotto il criterio della stagionalità, sottrarre dai vincoli di durata del contratto, di successione dei contratti a termine e di quote di contingentamento.

Opportunamente il Ministero del lavoro, con la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, ha adottato una lettura restrittiva e più equilibrata, quantomeno con riferimento al quadro normativo vigente di livello nazionale (ma vedi *infra* § 5). Nella circolare si afferma che «sono considerate stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi

⁴⁸ M. MISCIONE, *Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova*, cit. p. 740.

⁴⁹ Ancora F. CHIETERA, *La nuova nozione di stagionalità*, cit., pp. 134-135.

⁵⁰ Art. 19, co. 1, lett. a), d. lgs. 81/2015. Per una analisi della disciplina vigente, frutto di un vero e proprio andirivieni, segnato da un'incessante attività riformatrice che si è sviluppata negli anni successivi al Jobs Act, vedi, tra gli altri, M. ESPOSITO, *La causalizzazione negoziata del contratto a tempo determinato: spunti ermeneutici a margine del c.d. "Decreto Legge Lavoro"*, in *Federalismi*, 2023, p. 102 ss.; M. TIRABOSCHI, D. GAROFALO, *L'andirivieni sul contratto di lavoro a termine*, in *Lav. Giur.*, 2023, n. 8-9, p. 769 ss.; M.

dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa». Contestualmente, si precisa che spetta alla contrattazione collettiva "chiarire specificamente - non limitandosi dunque ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione - in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo».

Si tratta di un'interpretazione che, pur potendo apparire creativa nella misura in cui riconduce le «esigenze tecnico-produttive» all'alveo dei «cicli stagionali», riducendole a mera specificazione di questi ultimi, rappresenta l'unica via capace di arginare (ma non evitare fino in fondo) le incongruenze e i problemi di coordinamento sopra evidenziati e con esse l'estensione della categoria giuridica della stagionalità anche ad attività prive di ogni ciclicità e prevedibilità.

Peraltro, in conformità con la lettura del dicastero di via Flavia, può ritenersi che l'art. 11 legge n. 203/2024 possa infatti essere inteso nel senso che, presupponendo la natura ciclica delle attività stagionali, si limita a precisarne le possibili articolazioni. Da un lato, consente di qualificare come stagionali anche le intensificazioni dell'attività ordinaria che si manifestano in determinati periodi dell'anno, pur senza essere attività aggiuntive rispetto a quelle tipiche dell'impresa; dall'altro, ammette che la stagionalità non debba essere intesa esclusivamente in senso naturalistico o climatico, potendo discendere da cicli produttivi o di mercato che, pur sganciati dal calendario tradizionale, si ripetono con regolarità e prevedibilità. Questa lettura, oltre a conservare il senso proprio della stagionalità (infra, § 4), appare maggiormente compatibile con i vincoli euro-unitari (infra, § 5) e comunque coerente con la natura stessa di norma di interpretazione autentica (infra, § 6).

Occorre tuttavia sottolineare che una simile ricostruzione trova il proprio limite nel fatto che la circolare ministeriale non abbia alcuna forza normativa: si tratta di un atto di indirizzo amministrativo, privo di efficacia vincolante sul piano delle fonti⁵¹. Essa può orientare l'azione ispettiva e fornire un criterio interpretativo alle parti sociali, ma non vincola né la contrattazione collettiva né, soprattutto, i giudici che sono soggetti soltanto alla legge e, pertanto, ben possono aderire a interpretazioni diverse, anche radicalmente estensive, del dettato normativo. Ne deriva che, al di là della lettura restrittiva proposta dal Ministero, resta aperta la possibilità che la giurisprudenza accolga interpretazioni ampie dell'art. 11, legittimando clausole collettive idonee a qualificare come stagionali attività del tutto prive di ricorrenza ciclica e prevedibilità, con effetti potenzialmente dirompenti sul sistema del lavoro a termine.

4. Limiti all'autonomia collettiva e al sindacato della magistratura

Nella consapevolezza della fragilità (con riferimento alla gerarchia delle fonti) dell'interpretazione ministeriale resta da verificare ulteriormente quali siano i criteri conformativi che l'autonomia collettiva deve rispettare nell'esercizio della delega di legge e se, in particolare, i paletti posti in passato dalla giurisprudenza conservino ancora un margine di effettività o meno.

⁵¹ M. NOVELLA, *Contratto di lavoro e ispezione*, Aracne, 2018, spec. p. 67.

È convinzione condivisa, a tal proposito, che il legislatore, nel suo rinvio all'autonomia collettiva, non attribuisca alla contrattazione collettiva «una funzione creativa della stagionalità per attività che non possono essere artificiosamente ammantate da una stagionalità che non è tale oggettivamente»⁵². Non v'è dubbio, peraltro, che al giudice competa sempre l'accertamento del caso concreto, cioè la valutazione che l'attività stagionale allegata dal datore di lavoro deve, per un verso, svilupparsi secondo i requisiti di temporaneità e ciclicità propri della stagionalità e, per altro verso, corrispondere alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore.

Innanzitutto, pare sufficiente attestarsi a una interpretazione del tenore letterale della formula «attività stagionali» per poter escludere, salvo negare i canoni essenziali della interpretazione giuridica⁵³, un “liberi tutti” per il quale, come temuto da parte degli oppositori della riforma del Collegato lavoro, si possa «far diventare tutto stagionale», «tutto quello succede, (anche) un piccolo picco»⁵⁴.

È di tutta evidenza, almeno stando agli orientamenti della magistratura, che una attività, in quanto stagionale, non possa che essere di natura temporanea. Allo stesso modo, l'esigenza aziendale neppure può prolungarsi oltre un lasso temporale superiore a quello di una stagione, intesa in senso naturalistico, cioè come un determinato periodo di tempo, grossomodo non superiore a quattro mesi ogni anno⁵⁵, sia esso o meno coincidenti con il calendario astronomico.

Se si legge la novella del 2024 tenendo conto dei diversi formanti dell'ordinamento, e dunque in chiave sistematica, si scorge invero come permangano ancora numerosi presidi ad evitare una incontrollata proliferazione di causali di stagionalità. Basti pensare agli orientamenti giurisprudenziali formati intorno al regime di causali introdotto dal d. lgs. n. 368/2001 che, come noto, ammetteva l'apposizione del termine al contratto di lavoro in presenza di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»⁵⁶. Una clausola generale che ha suscitato un vivace confronto dottrinale, laddove taluno riteneva che il ricorso al lavoro a termine fosse possibile anche nelle ipotesi di esigenze economiche continuative e non temporanee⁵⁷ e talaltro assumeva la temporaneità, per quanto sfuggente⁵⁸, come elemento necessario della ragione giustificatrice del lavoro a termine⁵⁹.

⁵² A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, n. 2, p. 5.

⁵³ Vedi, per tutti, R. SACCO, *Il concetto di interpretazione del diritto*, Giappichelli, 2023 (ma 1947), spec. pp. 1-67, pp. 71-76 e pp. 81-86.

⁵⁴ Vedi, tra le altre, le dichiarazioni dell'On. Maria Cecilia Guerra in *Resoconto stenografico dell'Assemblea. Seduta n. 357 di martedì 1° ottobre 2024*, consultabile online.

⁵⁵ Non sono mancate pronunce giurisprudenziali che hanno qualificato come attività stagionale anche lavorazioni con durata media superiore (sette mesi). Cfr. Cass. civ., sez. lav., sent. 8 febbraio 1988, n. 1344 in *Orient. Giur. Lav.*, 1988, p. 717 ss. e in *Giust. Civ.*, 1988, p. 329 ss.

⁵⁶ Art. 1, d. lgs. 368/2001.

⁵⁷ A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit.; M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit.

⁵⁸ R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità*, cit.

⁵⁹ Per una recente sintetica (e riconciliativa) ricomposizione del dibattito sorto all'epoca dell'entrata in vigore del d. lgs. 368/2001 vedi M. TIRABOSCHI, «*La sfuggente temporaneità*»: un dialogo con Riccardo del Punta sul lavoro a termine, in W. CHIAROMONTE, M. L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, 2024, p. 1083 ss.

La Corte di Cassazione, a riguardo, facendo propri gli standard di derivazione euro-unitaria (*infra*, § 5), consolidò in breve tempo un orientamento restrittivo in ragione del quale la causale concretamente individuata a giustificare l'assunzione con contratto a termine dovesse presentare carattere temporaneo: l'esigenza dell'impresa, fosse o meno riferita all'ordinaria attività del datore di lavoro, prevedibile o imprevedibile che fosse, *doveva* cioè essere temporanea⁶⁰ e comunque non soddisfabile con una più accentuata utilizzazione del personale già in servizio⁶¹.

In conclusione, è auspicabile che il lavoro stagionale ai sensi del d. lgs. n. 81/2015, come interpretato autenticamente dalla legge n. 203/2024, continui a identificare l'utilizzo di manodopera per far fronte a esigenze (i) temporanee e (ii) cicliche.

Tuttalpiù - ed è qui l'elemento innovativo della riforma - deve venir meno l'aggancio, fino ad oggi impiegato dalla magistratura, della nozione di stagionalità a una dimensione naturalistico-climatico-ambientale e al criterio della straordinarietà, per la quale risultava ineludibile che l'attività stagionale dovesse consistere in attività economiche altre e ulteriori rispetto a quelle tipicamente svolte dall'impresa, non potendo in alcun modo consistere in mere intensificazioni della attività ordinaria, benché queste si presentassero, puntualmente e ciclicamente, ad ogni stagione.

Questa tesi, prevalente - ma non senza orientamenti contrastanti (⁶²) - per oltre mezzo secolo (*supra*, § 3), pare oggi non potersi più considerare come un assunto. E ciò non tanto perché la distinzione tra punte di stagionalità e attività stagionali non sia logicamente possibile, quantomeno su un piano astratto, ma perché non sussistono più i presupposti socio-economici e normativi con cui sostenerla, in termini ricostruttivi, per almeno tre ordini di ragioni.

In primo luogo, non va dimenticato che, come si è visto dalla ricostruzione storico-evolutiva del formante giurisprudenziale (*supra*, § 2.1), l'esclusione dalle punte di stagionalità è sorta nell'ambito di un quadro normativo oramai largamente superato, fondato su una rigida tipizzazione delle ragioni giustificatrici, secondo uno spirito del tempo che, se non in dottrina⁶³ quanto meno nella magistratura, intendeva la disciplina del lavoro a termine non solo in chiave anti-fraudolenta ma anche nei termini di favore dell'occupazione a tempo indeterminato. In questo senso, va peraltro evidenziato che le punte di stagionalità non furono tanto escluse dalla nozione di stagionalità, impermeabile ad ogni intrusione per via della natura tassatività dell'elenco di attività di cui il d. d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, quanto dichiarate incompatibili con la causale delle attività *straordinarie* ed *occasional* ex art.

⁶⁰ M. MARINELLI, *Contratto a termine e cause di giustificazione*, in A. BELLAVISTA, A. GARILLI, M. MARINELLI, *Il lavoro a termine. Privato e pubblico a confronto*, Giappichelli, 2009, p. 55 ss.

⁶¹ V. SPEZIALE, *Il contratto commerciale di somministrazione di lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, p. 295 ss., spec. p. 331.

⁶² Cass. Civ. Sez. Un., sent. 6 luglio 1991, n. 7471, in *Onelegale*.

⁶³ Vedi AIDLASS, *Atti delle giornate di studio sul tema «Il lavoro a termine» tenutesi a Sorrento il 14 e il 15 aprile 1978*, Milano, 1979 e in particolare gli interventi, in questo senso, di Gino Giugni, Edoardo Ghera, Giovanni Maria Garofalo.

1, lett. c), legge n. 230/1962 la quale, in effetti, non poteva accogliere nel suo perimetro attività *ordinarie e cicliche*.

In secondo luogo, non si può certamente dubitare, in un contesto economico e sociale profondamente mutato, che l'interesse delle imprese a disporre di manodopera flessibile per far fronte a incrementi costanti e periodici della attività economica non sia un interesse meritevole di tutela. Per ben due volte, nel corso della evoluzione legislativa, il legislatore ha espressamente riconosciuto le punte di stagionalità come ragione giustificatrice della apposizione di un termine al contratto di lavoro, prima con il decreto-legge n. 876/1977, convertito in legge n. 18/1978, poi con la legge 79/1983.

In terzo e ultimo luogo, da un punto di vista strettamente logico-linguistico, sottrarre le punte stagionali dalla stagionalità pare veramente contraddittorio in una economia *on demand* che, anche dentro le dinamiche della contrattazione collettiva, ha portato ad estendere le intensificazioni stagionali ben oltre il concetto classico di stagione in senso naturalistico. Entrambe le fattispecie, in quanto stagionali, sono temporanee e sono cicliche: escludere le punte stagionali dal regime di favore della stagionalità, sulla base del criterio della riconducibilità o meno della lavorazione alla normale attività di impresa, è dunque una scelta discrezionale che nega la meritevolezza della domanda datoriale di manodopera quando l'attività *cresce in quantità*, approvandola invece quando *varia in qualità*. A favore di una simile differenza di trattamento si può certamente addurre una ragione: cioè quella di incentivare le imprese, in caso di intensificazione ciclica dell'attività, di avvalersi di altre soluzioni organizzative in termini di rimodulazione dell'orario di lavoro dei dipendenti (straordinari, trasformazioni di eventuali contratti part-time di tipo verticale, ecc.) non sempre e non necessariamente più favorevoli per i lavoratori (si pensi al lavoro a chiamata, oramai diffusissimo nel terziario, e anche all'abuso dei tirocini formativi). Ma è di tutta evidenza che il piano su cui si muove questa argomentazione è un piano squisitamente di politica del diritto che compete, innanzitutto, al legislatore e, in caso di rinvio di legge, alle parti sociali e ai rappresentanti del lavoro e dell'impresa.

All'esito di questo ragionamento, appare ragionevole ritenere che, alla luce della norma di interpretazione autentica *ex art. 11*, legge n. 203/2024, ad oggi, l'opzione interpretativa che esclude *tout court* le punte stagionali dalle attività stagionali non sia più sostenibile.

5. La nuova stagionalità dalla prospettiva del diritto euro-unitario

L'ampiezza della delega legislativa all'autonomia collettiva per la identificazione delle attività stagionali non può neppure trascurare il ruolo di primazia che l'ordinamento europeo del diritto del lavoro gioca in materia di disciplina giuridica del lavoro a termine. Anche qualora si ritenga che, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 203/2024, le determinazioni collettive siano sottratte ai criteri precedentemente fissati dalla giurisprudenza nazionale, resta comune imprescindibile il coordinamento della disciplina interna con quella euro-unitaria e, correlativamente, il relativo controllo giurisdizionale⁶⁴.

⁶⁴ Si trovano cenni sul tema in M. MARINELLI, *Contratto a termine ed attività stagionali*, in *Lav. Dir. Europa*, 2019, p. 6 ss. che in effetti rileva come la non applicazione ai contratti stagionali dei limiti generali previsti per l'applicazione termine al contratto «potrebbe (...) comportare un problema di

Il riferimento, com'è ovvio, è alla direttiva n. 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, contenente prescrizioni minime rivolte agli Stati membri e finalizzati a ostacolare il ricorso abusivo al contratto a termine, sull'assunto che il rapporto a tempo indeterminato deve continuare a essere «la forma comune di rapporto di lavoro»⁶⁵.

I contenuti della direttiva europea sono quanto mai rilevanti nel caso del lavoro stagionale laddove si dispone, oltre che il rispetto del principio di non discriminazione e di parità di trattamento tra il lavoratore a termine e il «lavoratore a tempo indeterminato comparabile»⁶⁶, la definizione di un quadro normativo per la «prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato»⁶⁷.

È proprio il nodo della successione dei contratti a termine il profilo più scivoloso per la causale della stagionalità, in termini di compatibilità con il diritto euro-unitario. Questa, infatti, trova la sua area di rischio non tanto nella lunga durata del contratto iniziale, che fuoriesce dall'oggetto della direttiva⁶⁸ e che non può che essere breve nel caso di attività chiamate a durare una stagione, quanto nella strutturale reiterazione ciclica dei rapporti, stagione dopo stagione.

In tema di successione dei contratti a tempo determinato, la direttiva UE n. 1999/70 dispone che, ai fini della legittima apposizione del termine al contratto di lavoro, è necessario che il termine sia «determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico» (clausola n. 3, co. 1) e che «per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato» gli Stati membri siano tenuti a specificare, cumulativamente o alternativamente, le (a) «ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti» (clausola n. 5, co. 1, lett. a); (b) «la durata massima totale dei contratti (...) successivi» (clausola n. 5, co. 1, lett. b); (c) «il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti» (clausola n. 5, co. 1, lett. c). In tal guisa, agli Stati membri è altresì chiesto di stabilire «a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato devono essere considerati "successivi"» (clausola n. 5, co. 2, lett. a).

Orbene, in materia di lavoro stagionale, a rilevare, è in particolare l'onere di specificazione di ragioni obiettive *sub specie* (a). La disciplina interna di cui agli artt. 19 ss. del d. lgs. 81/2015, difatti, esclude i contratti di lavoro a tempo determinato con ad oggetto attività stagionali sia dalla disciplina della durata massima, attualmente fissata in ventiquattro mesi⁶⁹ e corrispondente alla misura *sub specie* (b); sia dalla disciplina relativa alle modalità di rinnovo dei contratti, riferibile alla misura *sub specie* (c), che non può avvenire senza il rispetto di un periodo di pausa tra la fine del contratto precedente e l'inizio di quello successivo salvo, per l'appunto, il caso delle attività stagionali⁷⁰.

compatibilità con il diritto comunitario».

⁶⁵ Direttiva 1999/70/CE, *considerando* n. 6.

⁶⁶ Direttiva 1999/70/CE, clausola n. 3, co. 1.

⁶⁷ Direttiva 1999/70/CE, clausola n. 1, lett. b)

⁶⁸ Cfr. V. SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 153/2012, p. 5

⁶⁹ Art. 19, co. 1, d. lgs. n. 81/2015.

⁷⁰ Art. 21, co. 2, d. lgs. 81/2015.

Pertanto, gli unici presidi adottati dal legislatore in funzione antiabusiva in materia di lavoro stagionale paiono dunque essere il c.d. diritto di precedenza e la specificazione della ragione giustificatrice che, come è evidente, coincide con la effettività della natura «stagionale» dell'attività economica per far fronte alla quale è stato stipulato il contratto di lavoro a termine.

Quanto al diritto di precedenza, si è condivisibilmente dubitato della capacità dell'istituto di assolvere, da solo, alle finalità della direttiva⁷¹. Benché si possa ritenere che oggi, a differenza del passato, un diritto di precedenza quantomeno esista⁷², la prassi applicativa ha mostrato tutti i limiti dell'istituto che, nelle rarissime volte in cui è stato invocato innanzi a un giudice⁷³, ha dato tutt'al più diritto a un limitato risarcimento del danno e non certo alla instaurazione di un contratto a tempo indeterminato⁷⁴.

Più solida appare, invece, la funzione svolta dall'onere di specificazione della ragione oggettiva. È attorno a quest'ultima che occorre concentrare l'analisi della compatibilità della disciplina della stagionalità con il diritto euro-unitario⁷⁵, tenuto conto che l'ordinamento italiano ha scelto di non adottare il modello "quantitativo" di regolazione del lavoro stagionale⁷⁶, secondo una logica di tetti di durata o contingentamenti numerici, ma di fondare il sistema sulla sussistenza effettiva della causale.

Non v'è dubbio che la stagionalità, per sua intrinseca natura, costituisca una ragione obiettiva⁷⁷. Nelle attività stagionali, del resto, ricorrono pienamente i requisiti richiesti dalla clausola n. 3 della direttiva 1999/70/CE, cioè a dire l'esistenza di «condizioni oggettive quali il raggiungimento di una certa data il completamento di un compito specifico, o il verificarsi di un evento specifico».

Tuttavia, secondo la giurisprudenza europea, la nozione di «ragione obiettiva» non può essere intesa in senso astratto o meramente normativo, come generica autorizzazione legislativa o collettiva⁷⁸. Deve invece riferirsi a circostanze specifiche e concrete, idonee a giustificare nel caso singolo la deroga al modello ordinario di stabilità occupazionale. È quanto è stato ribadito dalla Corte di giustizia nella sentenza *Adeneler*⁷⁹, chiarendo che

⁷¹ MARAGA, *Il contratto di lavoro stagionale tra legge e contrattazione collettiva*, cit., spec. p. 154.

⁷² V. FILI, Sub art. 10, *Il diritto di precedenza*, in L. MENGHINI, p. 200 s. che, per l'appunto, si chiedeva al tempo della introduzione del d.lgs. 368/2001 «esiste ancora un diritto di precedenza per i lavoratori a termine?».

⁷³ Vedi recentemente Cass. civ., sez. lav., 15 luglio 2024, n. 19348, in *Riv. Giur. Lav.*, 2025, n. 1, p. 60 ss., con nota di I. VITALE, *La logica espansiva del diritto di precedenza dei lavori assunti a termine*.

⁷⁴ Vedi per il caso relativo a un rapporto di lavoro alle dipendenze di una società pubblica. Cfr. Trib. Trento, sent. 4 ottobre 2022, in *Dir. Rel. Ind.*, 2023, p. 124 ss., con nota di S. MOLFETTA, *Una tutela energica per il diritto di precedenza nel contratto a termine*.

⁷⁵ S. SCIARRA, *Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello verso la "modernizzazione del diritto del lavoro"*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, spec. p. 1624.

⁷⁶ A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*, cit. p. 14 ss.

⁷⁷ C. MUSELLA, *Il lavoro stagionale*, cit., p. 123.

⁷⁸ F. SPENA, *Il contratto a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in F. FERRARO, *Il contratto a tempo determinato*, cit., pp. 143-161, spec. p. 147.

⁷⁹ Causa C-212/04, *Adeneler*, 4 luglio 2006 in *EUR-lex*.

disposizioni nazionali che autorizzino indiscriminatamente la reiterazione dei contratti a termine, senza legarli a fattori oggettivi connessi alla natura delle mansioni o a legittimi obiettivi di politica sociale, risultano incompatibili con lo scopo dell'accordo quadro in materia di contratti a termine.

La Corte ha peraltro affrontato direttamente il tema della stagionalità nella sentenza *Angelidaki*⁸⁰. In questo caso era in discussione la normativa greca che consentiva assunzioni a termine «per far fronte a fabbisogni di carattere stagionale o ad altre esigenze di carattere periodico o temporaneo»⁸¹. La Corte ha chiarito che esigenze di tal genere, in quanto provvisorie e cicliche, possono costituire «ragioni obiettive» idonee a giustificare il rinnovo dei contratti a termine, purché non siano destinate in realtà a coprire fabbisogni permanenti e durevoli⁸². Per contro, una disposizione «di natura meramente formale e che non giustifica in modo specifico l'utilizzo di contratti (...) con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle peculiarità dell'attività interessata» comporta «un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo»⁸³, finendo per «ignorare la finalità dell'accordo quadro, consistente nel proteggere i lavoratori dall'instabilità dell'impiego». Ne discende che l'elemento distintivo della stagionalità, ai fini del diritto dell'Unione, non è tanto il riferimento al calendario solare, quanto la reale e verificabile ricorrenza di esigenze produttive cicliche.

La sentenza *Angelidaki* ha inoltre precisato che la clausola 5 dell'accordo quadro non impone agli Stati membri la conversione automatica dei contratti a tempo determinato, ma esige che «si possa applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tali abusi ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario»⁸⁴ (punto 160). Pertanto, anche laddove il legislatore nazionale vieti la conversione nel settore pubblico, esso deve comunque approntare strumenti «sufficientemente efficaci e dissuasivi da garantire la piena effettività delle misure preventive»⁸⁵ (punto 161).

In termini sistematici, ne deriva che la vigente disciplina italiana sul lavoro stagionale può ritenersi compatibile con l'ordinamento comunitario nella misura in cui la contrattazione collettiva individui effettivamente attività temporanee e ricorrenti, mentre spetta al giudice il compito di verificarne la corretta applicazione nel caso concreto, impedendo che la categoria venga piegata a coprire fabbisogni strutturali del datore di lavoro⁸⁶.

È questo, in definitiva, il parametro che deve orientare sia l'attività delle parti sociali sia il sindacato giudiziale: garantire che la stagionalità, anche ove intesa nella sua accezione ampia comprensiva delle punte di stagionalità, resti ancorata alla temporaneità e ciclicità dell'esigenza, senza che il giudice possa spingersi fino a riesumare, contro la legge di interpretazione autentica, la distinzione tra attività stagionali e punte di stagionalità. In caso contrario si finirebbe per svilire il rinvio alla contrattazione collettiva (una contrattazione

⁸⁰ Cause riunite C-378/07 e C-380/07, *Angelidaki*, 23 aprile 2009 in *EUR-lex*.

⁸¹ Cause riunite C-378/07 e C-380/07, punto 27.

⁸² Cause riunite C-378/07 e C-380/07, punto 103.

⁸³ Cause riunite C-378/07 e C-380/07, punto 98.

⁸⁴ Cause riunite C-378/07 e C-380/07, punto 160.

⁸⁵ Cause riunite C-378/07 e C-380/07, punto 161.

⁸⁶ Vedi anche R. MARAGA, *Il contratto di lavoro stagionale tra legge e contrattazione collettiva*, cit. p. 147 ss.

peraltro qualificata e che esclude i contratti in dumping) (che invece la stessa direttiva 1999/70 intende invece esaltare perché tra le tecniche normative «più adatte a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori, per cui deve essere assegnato (alle parti sociali) un ruolo di spicco nell'attuazione e applicazione del presente accordo»⁸⁷ al fine di «tener conto della situazioni di ciascun Stato» nonché delle «circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale»⁸⁸).

6. Riflessioni a margine sulla natura della norma di interpretazione autentica e sul possibile impatto della riforma

A margine delle riflessioni sin qui compiute, volte a ribadire il perimetro della nozione di «attività stagionale» e a individuare i criteri a cui l'autonomia collettiva, da un lato, deve rifarsi per l'esercizio della delega di legge e su cui la magistratura, dall'altro lato, può fondare le proprie valutazioni sulle determinazioni collettive, è possibile sviluppare due ulteriori profili di indagine che, peraltro, consentono anche di formulare alcuni cenni conclusivi con riguardo al possibile impatto della novella legislativa.

Il primo è relativamente semplice da smarcare se si portano a compimento i ragionamenti sin qui svolti (in particolare *supra*, § 2 e § 3) e riguarda la natura di norma di interpretazione autentica dell'articolo 11, legge n. 203/2024. Sul punto, infatti, è stata sollevata qualche perplessità, sia durante l'iter di formazione del provvedimento⁸⁹ che in fase di prima analisi e commento⁹⁰, in ragione del fatto che il nuovo significato conferito all'articolo 21, comma 2, d. lgs. n. 81/2015 non sarebbe in alcun modo ricavabile dalla formulazione precedente.

La questione non è affatto banale poiché, a seconda che sia ricondotta o meno alla categoria delle norme di interpretazione autentica, la previsione conserva o perde la sua efficacia retroattiva⁹¹. In tema pare potersi sostenere che ove si accolga la tesi proposta nel presente contributo che ammette, sulla base di una interpretazione sistematica oltre che letterale, l'estensione della nozione di «attività stagionali» fino a ricomprendervi esclusivamente le punte di stagionalità, allora è possibile ricondurre l'articolo 11, legge n. 203/2024 alla categoria delle norme di interpretazione autentica. Questa opzione ermeneutica, difatti, non pare forzare oltremodo il contenuto della disposizione interpretata in virtù di una norma interpretante la quale, in questi termini e solo in questi termini, rappresenterebbe una legittima «scelta imposta dalla legge (che) rientra tra le possibili varianti di senso del testo originario»⁹², come richiesto da un consolidato orientamento della

⁸⁷ Direttiva 1999/70/CE, considerando n. 12.

⁸⁸ Direttiva 1999/70/CE, considerando n. 10.

⁸⁹ SERVIO STUDI DEL SENATO DELLA REPUBBLICA, *Disposizioni in materia di lavoro A.S. n. 1264 - Dossier XIX Legislatura*, p. 36 ss.

⁹⁰ F. CHIETERA, *La nuova nozione di stagionalità*, cit., spec. p. 133 ss.

⁹¹ M. MISCIONE, *Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova*, cit., spec. p. 738.

⁹² Vedi *ex plurimis*, Cort. Cost., sent. n. 227/2014 in *CorteCostituzionale.it*; sent. n. 24/2009; sent. n. 170/2008 in *CorteCostituzionale.it*; sent. n. 234/2007 in *CorteCostituzionale.it*.

Corte costituzionale in materia di qualificazione delle norme di interpretazione autentica e, più in generale, di retroattività delle leggi⁹³.

Al contrario, ove si accogliesse una lettura più ampia, idonea a includere generiche fluttuazioni della domanda o esigenze economico-produttive prive di ciclicità, la qualificazione in termini di sostanziale interpretazione autentica diverrebbe assai più ardua e, con essa, la possibilità di predicare effetti retroattivi. Non sono del resto mancate in passato pronunce della Corte costituzionale che hanno censurato norme rubricate come di «interpretazione autentica cadute» ma che fossero cadute in «palese erroneità di tale auto-qualificazione» ogni qualvolta non si siano limitate ad assegnare alla disposizione interpretata «un significato già in essa contenuto e riconoscibile come una delle possibili letture del testo originario» integrando ciò stesso un «indice di irragionevolezza» e di violazione dell'art. 3, Cost.⁹⁴.

Il secondo profilo di analisi riguarda invece la previsione dell'impatto della riforma legislativa sui sistemi di contrattazione collettiva e correlativamente sul contenzioso giudiziale. L'allineamento delle discipline collettive con il significato della norma di interpretazione autentica è infatti tutto da verificare, benché alcuni tra i principali attori della rappresentanza dei datori di lavoro hanno promosso la novella legislativa.

Fuoriesce dai limiti della presente riflessione l'analisi sistematica della contrattazione collettiva, che peraltro dovrebbe includere una mappatura degli accordi collettivi sottoscritti a livello territoriale e aziendale cui rinvia non solo la legge attraverso l'art. 51 d.lgs. n. 81/2015, che equipara i diversi livelli contrattuali, ma anche la contrattazione collettiva nazionale di numerosi settori, la quale in una logica di coordinamento demanda sovente agli accordi di secondo livello il governo, o quantomeno la specificazione, della causale della stagionalità⁹⁵.

È tuttavia possibile osservare come la “nuova” definizione legislativa di attività stagionale sembri mettere al riparo gran parte delle discipline collettive dei settori del terziario di mercato - commercio, pubblici esercizi e turismo - ossia di quei comparti nei quali, come documentato anche dai repertori giurisprudenziali, il lavoro stagionale è stato storicamente impiegato con maggiore frequenza.

I principali contratti collettivi del settore, peraltro rinnovati quasi tutte nella stessa annualità della approvazione della legge n. 203/2024, offrono un quadro regolativo articolato ed eterogeneo. Possono individuarsi, in particolare, due modelli di disciplina della stagionalità, entrambi astrattamente compatibili con la novella legislativa: un primo modello, di tipo ampio, che rinvia alla contrattazione decentrata l'onere di specificare le attività

⁹³ Cfr. I. RIVERA, *La legge di interpretazione autentica tra Costituzione e Cedu*, Servizio Studi Corte Costituzionale, 2015.

⁹⁴ Cort. Cost., sent. n. 41/2011 *CorteCostituzionale.it*. Vedi anche Cort. Cost., sent. n. 209/2010 in *CorteCostituzionale.it* che dichiara incostituzionale una legge di interpretazione autentica della Provincia di Bolzano argomentando che «l'irragionevolezza risiede nella circostanza che il legislatore è intervenuto per rendere retroattivamente legittimo ciò che era illegittimo, senza che fosse necessario risolvere oscillazioni giurisprudenziali e senza che il testo delle norme “interpretate” offrisse alcun appiglio semantico nel senso delle rilevanti modifiche introdotte».

⁹⁵ Cfr. ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia. XI Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2025. spec. p. 13.

concretamente riconducibili alla stagionalità; un secondo modello, di tipo puntuale, che ancora la qualifica stagionale a criteri oggettivi di chiusura o di inattività. Il primo modello è quello accolto dai CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, sia nella versione sottoscritta da Confcommercio (cod. CNEL H011, art. 75), sia in quella stipulata da Confesercenti (cod. CNEL H052). In tali ipotesi, la clausola collettiva assume una formulazione volutamente ampia, riconducendo alla stagionalità i picchi di lavoro intensificati «in determinati periodi dell'anno» nelle località a prevalente vocazione turistica. Si tratta di una definizione che, sebbene compatibile con l'art. 11, l. n. 203/2024, risulta in concreto dipendente dal livello decentrato, cui è demandato l'onere di tipizzare le attività rilevanti e di garantirne la puntuale trasposizione nel contratto individuale. Solo tale specificazione consente, infatti, di soddisfare i requisiti di determinatezza e verificabilità della causale, in linea con i parametri interni ed eurounitari.

Il secondo modello è, invece, rappresentato dal CCNL Pubblici Esercizi (cod. CNEL H05Y, art. 89) e dal CCNL Turismo (cod. CNEL H052, art. 82). Qui la stagionalità viene definita attraverso criteri oggettivi, quali la chiusura dell'attività per uno o più periodi nell'anno, ovvero mediante la tipizzazione di fattispecie specifiche: i periodi connessi a festività religiose e civili, allo svolgimento di manifestazioni, a iniziative promozionali e commerciali, nonché le intensificazioni stagionali e/o cicliche in aziende ad apertura annuale. La soluzione fondata sulla chiusura appare idonea a garantire in modo pacifico i requisiti della temporaneità e della ciclicità. Più problematica è, invece, la seconda opzione, che impone una valutazione caso per caso: se le iniziative promozionali possono considerarsi senz'altro temporanee, resta da verificare se esse presentino anche caratteri di ciclicità; più solide, invece, le causali legate alle festività e, soprattutto, ai periodi di intensificazione stagionale o ciclica, anche quando questi coincidano con attività ordinarie dell'impresa.

Si tratta di discipline settoriali dalle quali non è possibile ricavare valutazioni di carattere generale. Tuttavia, considerato che esse appartengono ad alcuni dei contratti collettivi più applicati nel mercato del lavoro italiano, pare ragionevole trarre qualche considerazione conclusiva: la norma di interpretazione autentica, pur avendo il merito di sgomberare il campo dall'orientamento che escludeva le punte stagionali, non elimina l'inevitabile intreccio tra livello collettivo, livello individuale e il potere di accertamento del giudice ed è proprio su questo terreno che si misurerà la capacità della riforma di assicurare un punto di equilibrio tra esigenze di flessibilità organizzativa e garanzie contro l'abuso del lavoro a termine, equilibrio che resta comunque affidato al controllo giurisdizionale.

In tal senso si colloca, peraltro, una recente pronuncia della Corte d'Appello di Milano⁹⁶, che, prendendo atto dell'intervento legislativo, ha riconosciuto come «la citata disposizione di interpretazione autentica ha ampliato il concetto di lavoro stagionale rispetto a quello rigoroso e restrittivo elaborato dalla precedente giurisprudenza» e che la nozione di «attività stagionali» di cui all'art. 21 d.lgs. n. 81/2015 debba oggi intendersi estesa non soltanto alle attività tradizionalmente elencate nel d.P.R. n. 1525/1963, ma anche a quelle dirette a fronteggiare intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno, purché individuate dalla contrattazione collettiva, precisando altresì che l'ampliamento della nozione non

⁹⁶ Cort. App., Milano, sent. 20 maggio 2025, n. 368, in *DirittiLavoro.it*.

esonera il datore di lavoro dall'onere di dimostrare in concreto la ricorrenza delle condizioni fattuali che giustificano la deroga.

È chiaro anche da questo primo pronunciamento che la tenuta del nuovo assetto, ammesso e non concesso che gli operatori aderiscano alla interpretazione costituzionalmente conforme dell'articolo 11, legge n. 203/2024, preservandone la vigenza, dipenderà dalla capacità dell'autonomia collettiva di tipizzare con rigore le causali e dell'autonomia individuale di adoperarle correttamente. Solo così la riforma potrà evitare la paralisi della causale della stagionalità o, ancor peggio, il suo abuso.