

Contratti di lavoro stagionali: le regole per l'utilizzo da parte dei datori di lavoro

Eufrazio Massi *Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it*

Con l'ormai imminente stagione estiva ritorna l'interesse da parte dei datori di lavoro nell'utilizzo dei contratti a termine stagionali, caratterizzati da un notevole flessibilità, per far fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa, nonché ad esigenze tecnico-produttive collegate a specifici settori produttivi. Tipologia contrattuale per la quale la [Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11269 del 2026](#), ha, inoltre, fornito una soluzione all'annoso problema del limite massimo al numero delle proroghe possibili. Quali sono le attività stagionali? Quali regole seguire per l'utilizzo di questa particolare tipologia contrattuale? Quali criticità ha risolto la Corte di cassazione? (Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 08/06/2026)

La sentenza chiarificatrice della [Corte di Cassazione, la n. 11269 del 2026](#), affronta e risolve un annoso problema relativo ai **contratti a termine stagionali**: quello del **numero delle proroghe**, atteso che il Legislatore, riferendosi al contratto a tempo determinato, aveva stabilito che le stesse non potessero essere superiori a 4 in un arco temporale di 24 mesi.

La Corte, effettuando una disamina accurata della disposizione (il caso prospettato erano le 5 proroghe allora presenti nell'[art. 21](#), comma 1, del [D.L.vo n. 81/2015](#) entro il tetto massimo previsto di 36 mesi), ha affermato la **inapplicabilità del limite nel contratto a tempo determinato per attività stagionali** che non presenta un termine finale oltre il quale non è più possibile alcuna instaurazione, ma che può essere stipulato per un numero indefinito di stagioni. Secondo la Corte la inapplicabilità della regola generale si desume dal fatto che il limite massimo delle proroghe postula un tetto massimo della prestazione in 24 mesi, cosa che non può riguardare i contratti stagionali che riguardano una ciclicità produttiva che si ripete nel tempo e che sono state individuate sia dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) che dalla contrattazione collettiva.

L'interpretazione autentica del Collegato Lavoro

In ordine a tale ultimo punto giova ricordare come l'[art. 11](#) della [legge n. 203/2024](#), emanato, sostanzialmente, per “parare” gli effetti della decisione della Suprema Corte n. 9243 del 4 aprile 2023, abbia fornito una interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2: con esso si è affermato che rientrano “nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal [Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525](#), le **attività organizzate** per fare fronte ad intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché ad **esigenze tecnico-produttive** o collegate a 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 [D.L.vo n. 81 del 2015](#)”.

Con tale intervento, come affermavo pocanzi, sono stati bloccati, anche per i giudizi pendenti, gli effetti della sentenza della Corte di Cassazione sopra citata la quale, aveva affermato che:

a) “Seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato, resta valida l’affermazione che nel concetto di attività stagionale in senso stretto, rientrano le 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”;

b) “Le fluttuazioni di mercato e gli incrementi di domanda del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell’anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi”. L’interpretazione del Legislatore ha, quindi, fortemente **esteso il campo di applicazione dei contratti stagionali**, fornendo **ampio spazio alla contrattazione collettiva** delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, anche di secondo livello (sussiste un riferimento all’[art. 51 del D.L.vo n. 81/2015](#)), con un occhio anche ai cicli produttivi ed ai mercati serviti dall’impresa. Tale premessa si è resa necessaria per comprendere come, ora, il ricorso al contratto di lavoro stagionale presenti meno ostacoli rispetto al passato dovendo, il datore di lavoro, verificare se la prestazione richiesta al lavoratore rientri tra quelle indicate nel [D.P.R. n. 1525/1963](#) (che contiene molte attività ormai marginali e per il quale dal 2015, il comma 2 dell’art. 21 ne prevede la sostituzione con un D.M. del Ministro del Lavoro, cosa non avvenuta ormai da più di 10 anni, a causa dell’inerzia amministrativa), o sia prevista dalla pattuizione collettiva applicata in azienda o presso il cliente, come nel caso delle Agenzie di Lavoro che operano con la somministrazione a termine, come ricordato dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 716/2023.

La flessibilità di utilizzo del contratto per attività stagionali

Il contratto per attività stagionali, una volta instaurato, consente una notevole flessibilità che riassumo indicando i vari punti di favore:

a) **durata massima complessiva**: il contratto di lavoro stagionale è strettamente legato alla durata della causale stagionale e molti contratti collettivi prevedono un tetto massimo annuale, che non va superato, atteso che non può, ad esempio, durare per quasi tutto l’anno, divenendo, di conseguenza, strutturale con possibile disconoscimento della stagionalità e riconduzione dello stesso al “normale” contratto a tempo determinato, con tutte le possibili conseguenze del caso. Ma, fatta questa ovvia precisazione, **non sussiste**, come nei contratti a tempo determinato una **durata massima complessiva** anche in sommatoria di più rapporti a termine o in somministrazione per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento (24 mesi o termine diverso individuato dalla contrattazione collettiva), in quanto il contratto a termine stagionale può essere **stipulato per un numero indefinito di anni**;

b) **rinnovi e proroghe**: non sussiste alcun limite sia ai rinnovi che alle proroghe (dopo la [sentenza della Cassazione n. 11269/2026](#)), atteso che la stagionalità è individuabile dall'oggetto del contratto;

c) **diritto di precedenza**: nel contratto per lavoro stagionale sussiste un diritto di precedenza che va esercitato dal lavoratore entro i 3 mesi successivi alla scadenza del rapporto (salvo termine diverso previsto dalla contrattazione collettiva): esso dà diritto alla stipula di un ulteriore contratto stagionale presso lo stesso datore di lavoro e, come ben si vede, non genera alcun diritto ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come previsto dal diritto di precedenza per i normali contratti a tempo determinato. Potrebbe verificarsi che, nella stagione successiva, il datore di lavoro abbia necessità di instaurare meno rapporti di lavoro rispetto al numero dei lavoratori che hanno esercitato il diritto: in questi casi occorre utilizzare criteri di scelta (in genere, la contrattazione collettiva li prevede) che privilegino l'anzianità aziendale o situazioni molto particolari (ad esempio, famiglie mono parentali, ecc.). L'[art. 59](#) del [D.L.vo n. 151/2001](#) riconosce un diritto di precedenza alla riassunzione delle lavoratrici addette alle industrie e lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale che siano nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento (un anno dalla nascita del bambino) ma non siano in congedo per maternità;

e) **stacco tra un contratto a termine stagionale e l'altro**: il c.d. "stop and go" previsto, in via generale, per i contratti a tempo determinato (10 giorni, di calendario, di stacco o 20 tra una prestazione a termine e l'altra se il primo contratto ha avuto una durata, rispettivamente, fino a 6 mesi o superiore), **non si applica ai contratti stagionali** che, anzi, possono susseguirsi senza alcuna soluzione di continuità;

f) **limiti complessivi di contratti a tempo determinato stipulabili in azienda**: l'[art. 23](#) del [D.L.vo n. 81/2015](#) prevede, salvo diversa percentuale stabilita dalla contrattazione collettiva, un **limite del 20%** di contratti a tempo determinato stipulabili in rapporto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferiscono le assunzioni, ma i **contratti stagionali non rientrano in tale aliquota**, in forza della previsione contenuta nella lettera c) del comma 2 del predetto art. 23;

g) **contribuzione aggiuntiva**: i "normali" contratti a tempo determinato sono soggetti alla contribuzione aggiuntiva mensile dell'**1,40%**, prevista dall'[art. 2](#), comma 28, della [legge n. 92/2012](#), ed allo **0,50%** aggiuntivo in caso di rinnovo. Tali **obblighi non sussistono** (comma 29) per i **contratti a termine stagionali** previsti dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e per quelli sottoscritti dalle parti sociali entro il 31 dicembre 2011, nonché per quelli stipulati in Provincia di Bolzano ove, nel corso del 2024, è stato sottoscritto dalle parti sociali un accordo integrativo provinciale che tratta, tra le altre cose, la intensificazione delle attività stagionali nel settore turistico. L'assenza della contribuzione aggiuntiva per i contratti stagionali stipulati in Alto Adige, introdotta con la [legge n. 160/2019](#) (art. 13) favorisce, indubbiamente, le attività turistiche di quella Provincia: sarebbe

stato il caso di pensare ad un provvedimento analogo per altre realtà del Paese, ove il turismo riveste una primaria importanza.