

Per la Corte di cassazione il limite di cinque proroghe non si applica al contratto di lavoro stagionale

di L. Pelliccia – 4 settembre 2026

Breve premessa

Ci sono settori merceologici (turismo, agricoltura, spettacolo, agroalimentare) nei quali il contratto a termine stagionale rappresenta uno strumento indispensabile per far fronte alle inevitabili fluttuazioni dell'attività, consentendo l'assunzione di personale a tempo determinato per fare fronte a necessità cicliche.

I settori in cui è ammesso il ricorso ai contratti stagionali si dividono tra due canali normativi: quelli definiti *ex lege*, ai sensi del DPR n. 1525/1963 e s.m.i. e quelli regolamentati dalla contrattazione collettiva.

Nella disciplina di cui al citato DPR (come si ricorderà, emanato in attuazione dell'art. 1, co. 6, della legge n. 230/1962), l'elencazione ivi contenuta è da considerare tassativa e non suscettibile di interpretazione analogica (v. Cass., n. 34561/2023; Cass., n. 10442/2006).

Una recente sentenza della sezione lavoro della Corte di cassazione, la n. 11269 del 27 aprile 2026 ha affrontato lo “spinoso” tema dell'applicabilità, al contratto di lavoro stagionale, del limite massimo di cinque proroghe -nell'arco di trentasei mesi- sancito dall'art. 21, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 (nel testo *ratione temporis* ovviamente applicabile alla fattispecie scrutinata)

La questione centrale rimessa all'esame della Suprema Corte è stata ritenuta di rilevante profilo nomofilattico, tanto da determinare il rinvio della causa dalla camera di consiglio (cui fanno seguito decisioni assunte con ordinanza) alla pubblica udienza.

Il caso affrontato

La controversia in esame traeva origine dal ricorso proposto da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro (specializzata nella pesca e lavorazione del tonno) in relazione al rapporto di lavoro tra le stesse parti intercorso e protrattosi, di anno in anno, mediante la stipula di contratti a termine per lavoro stagionale, ciascuno dei quali è stato oggetto di ripetute proroghe nel corso della medesima stagione lavorativa.

Più nello specifico, nel periodo compreso tra il 2015 e il 2018, erano stati sottoscritti quattro contratti a termine per lavoro, complessivamente prorogati in sette occasioni, con quindi il superamento del tetto massimo di cinque proroghe previsto in via generale per tutti i contratti a termine dall'art. 21, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 (nel testo anteriore alle modifiche apportate dal d.l. n. 87/2018).

Sia il Tribunale di Milano, sia la Corte d'appello del medesimo capoluogo avevano accolto l'istanza lavoratore interessato, accertando per lo stesso il diritto alla conversione del rapporto di lavoro stagionale in rapporto a tempo indeterminato (e condannando la società alla riassunzione e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità).

Entrambi i giudici di merito avevano ritenuto che il limite massimo di cinque proroghe in 36 mesi fosse operante anche per la tipologia contrattuale del lavoro stagionale, partendo dal

presupposto che l'art. 21, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 non contiene, *ex se*, alcuna deroga espressa in favore dei contratti stagionali, a differenza di quanto avviene, ad esempio, per la regola del c.d. *stop and go* prevista dal comma 2 della medesima disposizione.

Da qui, pertanto, il ricorso per cassazione proposto dalla società e affidato a due motivi: il primo relativo alla violazione dell'art. 21, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 per errata applicazione al contratto stagionale del limite delle cinque proroghe; il secondo afferente agli conseguenti effetti sanzionatori, sul presupposto che la conversione avrebbe dovuto avvenire in forma di contratto a tempo indeterminato con orario *part-time* verticale parametrato alla durata stagionale e non invece in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Come vedremo più nel dettaglio, la sentenza in commento ha accolto il primo motivo di ricorso (dichiarando assorbito il secondo), rinviando alla Corte d'appello di Milano, in altra composizione.

La decisione

Va premesso che in sede di gravame di merito, la Corte territoriale aveva aderito alla tesi basata sul criterio della c.d. espressa eccezione.

In altre parole, atteso che il legislatore, laddove ha inteso sottrarre il lavoro stagionale alla disciplina generale dei contratti a termine, lo ha fatto attraverso esplicite deroghe (come, ad esempio, nell'art. 19, co. 2 -per il limite dei 36 mesi complessivi- e nell'art. 21, co. 2 -per la regola dello *stop and go*-), la mancanza di analoga deroga nell'art. 21, co. 1, avrebbe dovuto condurre a ritenere quest'ultima norma pienamente applicabile anche ai contratti stagionali, quale "garanzia aggiuntiva" accanto alla causale di stagionalità.

Il medesimo collegio aveva poi messo in evidenza che il rispetto della normativa eurounitaria (nella specie discendente dalla natura intrinsecamente causale del contratto di lavoro stagionale), non vale a rendere automaticamente irragionevole la scelta del legislatore nazionale di introdurre una garanzia aggiuntiva per i lavoratori stagionali e, per tali ragioni, aveva come detto confermato la decisione di primo grado anche quanto agli effetti sanzionatori, di conversione del rapporto di lavoro stagionale in rapporto a tempo pieno e indeterminato, ritenendo preclusa la possibilità di una conversione in rapporto a tempo indeterminato con orario *part time* verticale parametrato alla durata della stagione.

Come fatto già rilevare, la fattispecie oggetto di causa era disciplinata, *ratione temporis*, dal d.lgs. n. 81/2015, nel testo anteriore alle modifiche apportate dal D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018.

La sentenza in commento, nella sua parte motiva premette che la giurisprudenza di legittimità ha recentemente ribadito che il concetto di attività stagionale deve essere inteso in senso rigoroso e quindi comprensivo delle sole "*situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione)*" (cfr. Cass., n. 34561/2023), le quali sono aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa.

Da ciò consegue che, non solo grava sul datore di lavoro l'onere di dar prova del fatto che l'attività in concreto svolta dal lavoratore costituisca attività aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta e caratterizzata, appunto, dalla stagionalità, ma anche che risulta inibita

al medesimo datore la possibilità di adibire il lavoratore assunto a termine a mansioni che esorbitino dall'ambito della lavorazione stagionale (cfr. Cass., n. 26199/2024).

La sentenza evidenzia come, ancorché l'allora (più restrittiva definizione) non sia più attuale per effetto dell'art. 11 della legge n. 203/2024 (che ha dettato una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015), non applicabile però *ratione temporis*, va dato comunque atto di come, nella controversia in esame, non è in discussione il carattere stagionale dell'attività svolta dalla società datrice di lavoro e di quella concretamente assegnata al lavoratore.

Nella non condivisione dell'arresto cui era pervenuta la Corte d'appello di Milano, il collegio di legittimità richiama la propria giurisprudenza formata in tema di interpretazione degli atti normativi, con la quale è stato affermato che, *“ove l'interpretazione letterale di una norma di legge sia sufficiente ad individuarne, in modo chiaro ed univoco, il significato e la connessa portata precettiva, l'interprete non deve ricorrere al criterio ermeneutico sussidiario costituito dalla ricerca, mediante l'esame complessivo del testo, della "mens legis", specie se, attraverso siffatto procedimento, possa pervenirsi al risultato di modificare la volontà della norma sì come inequivocabilmente espressa dal legislatore. Soltanto qualora la lettera della norma medesima risulti ambigua (e si appalesi altresì infruttuoso il ricorso al predetto criterio ermeneutico sussidiario), l'elemento letterale e l'intento del legislatore, insufficienti se utilizzati singolarmente, acquistano un ruolo paritetico in seno al procedimento ermeneutico, sì che il secondo funge da criterio comprimario e funzionale ad ovviare all'equivocità del testo da interpretare (Cass., Sez. 1., n. 5128 del 2001; Cass., Sez. 3, n. 24165 del 2018).”*

Ebbene, nella fattispecie scrutinata, utilizzando parallelamente il dato letterale-sistematico e il criterio della *mens legis*, deve osservarsi come il richiamato art. 21, co. 1 (che disciplina le "proroghe e rinnovi"), con la propria statuizione di *incipit* (*"1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi..."*), mette in evidenza una specifica espressione e, più in particolare, l'esplicito riferimento ai trentasei mesi quale termine massimo di durata, in tal modo delimitando, dal punto di vista letterale, lo spazio applicativo della previsione sulle proroghe alle ipotesi in cui detto limite massimo sia operativo e cogente e lasciando così fuori dall'ambito applicativo del primo comma le fattispecie sottratte, come quella in esame, al citato limite temporale.

La disciplina delle proroghe è, infatti, contenuta in un intervallo temporale che non può, comunque, superare i trentasei mesi e le proroghe sono consentite unicamente nell'ipotesi in cui il termine inizialmente apposto al contratto sia al di sotto dei 36 mesi e purché le proroghe medesime, comunque in numero non superiore a cinque, non determinino il superamento del citato confine temporale.

Sebbe il limite delle cinque proroghe sia inderogabilmente posto anche per i casi in cui la somma del termine iniziale e delle proroghe sia inferiore complessivamente ai trentasei mesi, ciò non esclude però, anzi conferma, come l'orizzonte entro cui si muove la regolamentazione delle proroghe è quello determinato dal tetto dei trentasei mesi.

La mancanza di una esplicita previsione di eccezione alla regola, nell'ambito del primo comma del citato art. 21, del lavoro stagionale, ad avviso della Corte può dirsi diretta conse-

guenza della estraneità di questa categoria rispetto al limite dei trentasei mesi e, quindi, all'ambito definito e disciplinato da detto primo comma, atteso che il legislatore non aveva necessità di sancire l'inapplicabilità di questo al lavoro stagionale in quanto la cornice entro cui si muove la disciplina ivi dettata è disegnata presupponendo l'operare dell'anzidetto limite temporale.

È pertanto al contrario che l'assenza, nella disciplina dei rinnovi dettata dal secondo comma dell'art. 21, di ogni riferimento al limite temporale massimo di trentasei mesi, ha reso necessaria l'espressa esclusione, dal relativo spazio applicativo, del lavoro stagionale, altrimenti ivi attratto.

A ben vedere, infatti, del tutto analogamente, l'art. 21, co. 3, esclude espressamente dalla disciplina delle proroghe (ed anche dei rinnovi) le imprese *start up* innovative, proprio in ragione del fatto che ad esse si applica il tetto dei 36 mesi, atteso che l'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 non prevede per le *start up* alcun esonero, sancito invece per le attività stagionali.

Ad avviso della sentenza in commento, la lettura che esonera il lavoro stagionale dal limite delle cinque proroghe appare dunque coerente, oltre che con i dati testuali e con l'impianto sistematico delle disposizioni analizzate, anche con la *mens legis*, essendo tra l'altro l'unica lettura *"in grado di elidere l'irragionevolezza discendente dalla espressa esclusione, per il lavoro stagionale, di qualsiasi limite dettato per i rinnovi dei contratti a termine; irragionevolezza di cui la stessa Corte d'Appello mostra di essere ben consapevole."*

L'art. 21, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015 esonera i contratti di lavoro a tempo determinato per attività stagionali dall'obbligo di rispettare gli intervalli temporali ivi indicati, rendendo così del tutto legittima la stipula, dopo la cessazione di un contratto, di un nuovo contratto a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità, rendendo così del tutto illogica la tesi che considera cogente, anche per il lavoro stagionale, il limite massimo delle cinque proroghe in 36 mesi, essendo un simile divieto completamente neutralizzato dalla facoltà di plurimi rinnovi del contratto, senza alcun tetto numerico e senza soluzione temporale.

Ed è appunto all'evidente scopo di eliminare l'incertezza generata dalla ambiguità del testo letterale, che il D.L. n. 87/2018 (convertito dalla legge n. 96/2018), non applicabile *ratione temporis* alla fattispecie scrutinata, ha aggiunto all'art. 21, il comma 01, che prevede: *"01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1"*.

Ad avviso della Corte, detta soluzione ermeneutica non pone problemi di compatibilità con la disciplina eurounitaria, posto che la clausola n. 5 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE individua, tra le misure di prevenzione degli abusi, la presenza di "ragioni obiettive" per la giustificazione del rinnovo dei contratti o rapporti.

Sul punto, la Corte di Giustizia ha spiegato che la nozione di "ragione obiettiva" va riferita "a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto,

tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione (v. CGUE, 4 luglio 2006, Adeneler e altri, punto 65), aggiungendo inoltre che dette ragioni possono risultare *"dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro"* (v. CGUE, 23 aprile 2009, Angelidaki, punto 96; CGUE, 26 gennaio 2012, Küçük, punto 27).

Ed è quindi in detta ottica che il carattere stagionale dell'attività può già di per sé costituire una ragione oggettiva che giustifica il ricorso al lavoro a tempo determinato, essendo la stagionalità riconosciuta nell'ordinamento nazionale, in base alla normativa *ratione temporis* applicabile, solo in ipotesi tipiche e tassative, ricomprese nelle attività elencate dal DPR n. 1525/1963 e nelle ulteriori ipotesi tipizzate dalla contrattazione collettiva, in attuazione della disposizione sul punto recata dall'art. 21, co. 2, del d.lgs. 81/2015.

La causale della stagionalità si presta quindi a riempire di contenuto le ragioni oggettive di cui alla citata clausola n. 5 ed a costituire garanzia contro il ricorso abusivo alla reiterazione dei contratti a termine, ponendosi come requisito dell'attività in sé, non del contratto.

Completato il suo percorso argomentativo, la sentenza in commento enuncia il principio di diritto al quale dovrà attenersi il collegio di merito del rinvio: *"nel regime di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015, nel testo anteriore alle modifiche apportate dal decreto-legge n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, i rapporti a tempo determinato relativi ad attività di lavoro stagionale, in quanto non sottoposti, per espressa previsione dell'art. 19, comma 2, al limite massimo di durata di trentasei mesi, non rientrano nel raggio di previsione dell'art. 21, comma 1, che introduce il limite massimo di cinque proroghe nell'arco di trentasei mesi, poiché quest'ultima disposizione reca quale presupposto il vincolo del rispetto del citato tetto massimo di durata."*

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e docente a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena e nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Cass., 27 aprile 2026, n. 11269](#)