

Contratto a termine e attività stagionali: rassegna ragionata degli orientamenti della magistratura dal 1974 a oggi

Giulia Comi

ADAPT Research fellow

Giorgio Impellizzieri

*Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Working Paper n. 12/2025

ABSTRACT

La recente legge n. 203/2024, introducendo una norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, ha ridefinito la nozione di «attività stagionale», estendendone il perimetro anche alle c.d. punte di stagionalità e attribuendo all'autonomia collettiva il potere di individuarne le fattispecie. L'intervento legislativo, volto a superare gli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo e in particolare tra il 2023 e il 2024, solleva tuttavia il problema della sua tenuta interpretativa e applicativa. Muovendo da questa premessa, la ricerca esamina gli orientamenti della magistratura in materia di lavoro stagionale attraverso la rassegna di 57 sentenze emanate tra il 1974 e l'ottobre 2025, con l'obiettivo di comporre una base informativa utile a valutare in quale misura gli orientamenti giurisprudenziali formati nel passato possano oggi, alla luce del recente intervento legislativo, rappresentare ancora un parametro vincolante per l'autonomia privata collettiva e individuale. Questa finalità si accompagna all'intento di ricostruire, in chiave diacronica, il confronto tra legislatore e magistratura intorno alla nozione di stagionalità, evidenziando come nel tempo i tentativi di ampliamento normativo e contrattuale siano stati progressivamente ricondotti dalle decisioni giudiziarie entro confini sostanziali di temporaneità e ciclicità.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Sin dai primi interventi in materia (legge n. 230/1962) la stagionalità è stata intesa dal Legislatore in termini restrittivi e cioè come eccezione alla normalità del contratto a tempo indeterminato. A difettare sono però state le previsioni volte a chiarire il concetto la cui specificazione è stata affidata a norme regolamentari e alla contrattazione collettiva.
- In questo vuoto definitorio, la magistratura ha assunto un ruolo centrale nel dare contenuto alla nozione di stagionalità, ancorandola a due criteri cardine: la temporaneità e la ciclicità dell'attività svolta.
- Con consenso perlopiù unanime, i giudici del lavoro hanno inteso escludere le semplici intensificazioni periodiche e prevedibili dell'attività aziendale – le c.d. punte stagionali – in quanto fenomeni rientranti nella normale programmazione d'impresa.
- Per orientamento costante, resta a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare la reale natura stagionale dell'attività, provando altresì che le mansioni affidate al lavoratore siano collegate in modo esclusivo alla lavorazione stagionale o a quella strettamente accessoria.
- Anche quando il Legislatore ha ampliato il ruolo dell'autonomia collettiva la magistratura ha continuato a esercitare un controllo sostanziale, impedendo interpretazioni estensive o usi elusivi del contratto a termine, in coerenza anche con gli orientamenti della Corte di giustizia dell'Unione europea (sentenze *Angelidaki* e *Adeneler*).

IL MESSAGGIO

La norma di interpretazione autentica introdotta dall'art. 11 della legge n. 203/2024 non offre un significato univoco della nozione di attività stagionale. La formulazione voluta dal legislatore, per certi versi oscura, rischia di generare applicazioni disomogenee e di alterare l'equilibrio tra esigenze produttive e tutela del lavoro. Tuttavia, le possibili distorsioni derivanti da tale ambiguità trovano un limite nei principi giurisprudenziali consolidati negli ultimi decenni, che continuano a costituire un riferimento essenziale per mantenere la coerenza del sistema e il rispetto dei vincoli euro-unitari. In questo senso, anche alle parti sociali è preclusa la possibilità di qualificare come stagionale qualunque tipo di attività: la possibilità di tipizzare nuove fattispecie deve comunque rispettare i criteri di temporaneità e di ciclicità, così come delineati dalla giurisprudenza. Allo stesso modo, anche per l'autonomia individuale la riconducibilità del rapporto a un'attività stagionale non può essere affermata in via meramente astratta o formale: occorre che in concreto l'attività esercitata presenti le caratteristiche oggettive della stagionalità.

Indice

Introduzione.....	4
I. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge 230/1962 e i suoi decreti attuativi	6
II. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge 18/1978 e proroghe	33
III. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge 56/1987.....	39
IV. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto il d.lgs. 368/2001	45
V. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto il d.lgs. 81/2015.....	58
VI. Gli orientamenti della magistratura alla luce dell'articolo 11 della L. 203/2024.....	65
VII. Elenco pronunce giurisprudenziali	66

Introduzione

Il lavoro stagionale rappresenta, nel panorama del diritto del lavoro italiano, una delle forme più risalenti e al tempo stesso dibattute di impiego flessibile della manodopera, soprattutto in determinati settori dell'economia. La natura stagionale della attività economica dedotta in contratto ha infatti da sempre giustificato l'eccezionale apposizione di un termine al rapporto di lavoro, sin dalla prima legge organica in materia risalente agli anni Sessanta, e ha progressivamente consentito, nella evoluzione del quadro normativo, l'accesso a un sistema di benefici normativi relativi alla durata massima del contratto, al numero massimo di lavoratori a termine e al regime dei rinnovi.

Un ruolo centrale nella costruzione della nozione di “stagionalità” – che il legislatore non ha mai definito direttamente, preferendo rinviare dapprima a fonti secondarie e successivamente all'autonomia collettiva – è stato ricoperto dalla magistratura, la quale ne ha progressivamente delineato i requisiti, distinguendola anche da ipotesi affini, prima fra tutte quella, assai discussa, delle c.d. punte di stagionalità che identificano le intensificazioni della ordinaria attività produttiva dell'impresa.

In materia si è così sedimentata una notevole stratificazione di pronunce, spesso contrastanti, che hanno contribuito a modellare l'assetto attuale almeno sino al recente intervento legislativo di ridefinizione della materia. Con l'articolo 11 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. Collegato Lavoro), è stata introdotta una norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, co. 2, del d.lgs. 81/2015, la quale ha ampliato la nozione di attività stagionale. La novella ha infatti ricompreso in tale nozione – e, conseguentemente, nell'insieme delle regole di favore previste per questa tipologia di lavoro a termine – non soltanto le attività «indicate nel d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525», ma anche le 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 novella legislativa è sopraggiunta dopo il consolidamento, tra il 2023 e il 2024, di un orientamento giurisprudenziale che tendeva a escludere le punte di stagionalità, pur se individuate dai contratti collettivi come attività stagionali, e si propone dunque di ridefinire i contorni della fattispecie. Il contenuto esatto della norma di interpretazione autentica, in verità, non è univoco, e ciò ha reso necessario anche un intervento del Ministero del lavoro (Circolare n. 6 del 27 marzo 2025).

In tale quadro, si moltiplicano le ipotesi interpretative e le riflessioni circa l'effettivo margine di intervento delle parti collettive nella definizione delle ipotesi di stagionalità. La ricerca qui proposta intende offrire un contributo ben preciso: raccogliere e ordinare le principali decisioni dei giudici di merito e di legittimità, analizzandone argomenti ed

esiti, al fine di ricostruire come nel tempo si sia evoluta la nozione giuridica di lavoro stagionale e quali siano oggi le condizioni per un corretto utilizzo dell'istituto.

La rassegna si compone di schede contenenti la massima della pronuncia, una sintesi dei fatti di causa e l'argomentazione in diritto. Le decisioni sono state ordinate cronologicamente e organizzate per fase legislativa di riferimento, con l'obiettivo di dar conto degli orientamenti giurisprudenziali relativi all'interpretazione delle diverse discipline del contratto a termine succedutesi nel tempo: dalla L. 18 aprile 1962, n. 230, che individuava nella natura stagionale dell'attività svolta una delle ipotesi di legittima apposizione del termine (infra, § I), alla L. 3 febbraio 1978, n. 18 e alla L. 28 febbraio 1987, n. 56, che hanno ammesso l'intervento delle parti sociali nella determinazione contrattuale di ulteriori ipotesi di stagionalità (infra, § II e III); fino ad arrivare al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che ha attuato i principi europei dettati dalla Direttiva 1999/70/CE in materia di lavoro a termine (infra, § IV), e alla normativa vigente del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che ha introdotto un regime derogatorio per i contratti di lavoro stagionale, esenti dal rispetto di disposizioni concernenti la durata del rinnovo, il numero massimo di contratti e il limite legale di proroghe, nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (infra, § V).

La ricerca assume una particolare attualità alla luce della riforma sopracitata, offrendo una ricca panoramica delle interpretazioni consolidate nel tempo e oggi messe in discussione dalla nuova nozione di stagionalità. L'evoluzione giurisprudenziale ricostruita attraverso la rassegna mira pertanto a far comprendere in modo più adeguato i mutamenti in atto nella disciplina e a fornire agli operatori una base informativa essenziale per valutare se e in che misura la "nuova" nozione di stagionalità si discosti da quella formatasi negli orientamenti della magistratura, nonché se e fino a che punto i criteri identificativi elaborati in passato conservino la loro valenza e la capacità di vincolare l'autonomia privata individuale e collettiva.

I. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge 230/1962 e i suoi decreti attuativi

Pretura di Milano, 21 gennaio 1974

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a) e co. 3, legge n. 230/1962; d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (Allegato voce n. 36).

Massima: Nel caso di assunzione a termine di dipendenti da imprese che svolgono attività stagionali unitamente ad altre non stagionali, ovvero più attività stagionali susseguentisi durante il corso dell'anno deve ritenersi indispensabile, per la validità del contratto, non solo l'indicazione del termine (*dies a quo* e *dies ad quem*) ex art. 2, comma 3°, l. 18 aprile 1962, n. 230, ma anche l'indicazione specifica dell'attività lavorativa stagionale cui il lavoratore verrà destinato, con la precisazione che è comunque nullo il contratto a termine per attività stagionali nella ipotesi in cui il datore di lavoro può impiegare il lavoratore anche in altre attività (stagionali o meno).

Fatti di causa: I lavoratori ricorrenti contestano l'apposizione del termine al loro contratto di lavoro. Il pretore interpreta la norma con riferimento all'attività di fabbricazione di «specialità dolciarie» di cui alla voce n. 36 del d.P.R. n. 1525 del 1963 visto che nel caso di specie l'azienda Motta è un'azienda che produce tutto l'anno una larga serie di specialità alimentari e dolciarie, con una forza lavoro costituita da un numero di operai fissi e da uno che varia a seconda dei mesi. Una parte di queste specialità, come i panettoni, vengono prodotti e venduti in massima parte nel periodo a ridosso delle feste natalizie. Un'altra parte riguarda specialità che non sono neanche contemplate nelle voci dell'allegato al decreto delle attività stagionali, come i gelati, venduti sì in massima parte nel periodo estivo ma con possibilità di conservazione durante tutto il corso dell'anno. Di conseguenza l'attività della Motta, secondo la ricostruzione giudiziale, si costituisce sia di attività stagionali che non stagionali, anche se è pur pacifico che l'azienda raggiunga nel corso d'anno diverse punte stagionali di produzione, precedute da altrettante intensificazioni del processo produttivo delle relative specialità. Il livello delle produzioni nella loro totalità non subisce pertanto variazioni di rilievo ma si diversifica quanto all'oggetto in base alle stagioni.

Dispositivo: Secondo il Pretore «ai fini della legittima stipulazione di un contratto a termine è necessaria non solo l'indicazione del termine ma anche l'indicazione specifica dell'attività lavorativa stagionale cui il lavoratore è stato destinato». Non può nemmeno dirsi che un'indicazione generica dell'attività nel contratto di lavoro potrebbe essere completata dalla previsione di una delle concrete attività stagionali da ricercarsi in base alla natura dell'impresa datrice di lavoro, nell'elenco allegato al d.P.R., poiché nel caso di azienda (come Motta) che prevede attività di diverso genere, l'incertezza perdurerebbe. Pertanto, nel caso di specie la mera indicazione in contratto di «esigenze stagionali» non è sufficiente ad integrare il requisito di legge e l'apposizione del termine è da ritenere priva di effetto. I contratti di lavoro devono dunque reputarsi come stipulati *ab origine* a tempo indeterminato. Inoltre, per alcuni dei ricorrenti l'apposizione del termine risulta nulla anche per ragioni sostanziali, poiché venivano adibiti a mansioni relative ad attività (come la produzione di gelati o il dosaggio delle farine) che non sono riconducibili alle attività stagionali.

Di conseguenza «gli avvisi di cessazione di servizio comunicati ai lavoratori alla scadenza del termine (risoluzione del rapporto) assumono l'efficacia sostanziale di licenziamenti che, in difetto di prova contraria, devono essere dichiarati privi di giusta causa e giustificato motivo». Infine, non risulta nemmeno provata la sopraggiunta inutilizzabilità dei lavoratori poiché, data «la dimensione dell'azienda, la notevole gamma di specialità prodotte e la continuità del ritmo produttivo», la Società avrebbe dovuto convenientemente provare la loro inutilizzabilità in ogni reparto. La Società convenuta, in conseguenza dell'annullamento dei licenziamenti, viene dunque condannata alla reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno.

Pretura di Milano, 29 aprile 1974

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a) e co. 3, legge n. 230/1962; d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (Allegato voce n. 36).

Massima: L'assunzione a tempo determinato di dipendenti che svolgono attività stagionali unitamente ad altre non stagionali, ovvero più attività stagionali susseguentisi durante il corso dell'anno, comporta la necessità di indicare non solo i termini iniziale e finale del rapporto di lavoro, ma anche la specifica attività lavorativa stagionale cui il lavoratore verrà destinato. Le espressioni «campagna natalizia», «campagna pasquale», «campagna gelati» non soddisfano al criterio indicato e rappresentano un mero «*escamotage* formale» quando con varie campagne stagionali la Società copre l'intero arco dell'anno.

Conf.: Pretura Milano, 21 gennaio 1974.

Fatti di causa: I lavoratori ricorrenti contestano l'apposizione del termine al loro contratto di lavoro. La Società datrice di lavoro convenuta in giudizio (Alemagna) nel caso di specie produce in modo ordinario e durante l'intero corso dell'anno con un'occupazione di maestranze fisse e in aggiunta presenta punte di occupazione stagionale per cui impiega personale stagionale. Si può quindi definire un'azienda con attività non solo stagionali, cioè una azienda che possiede un'organizzazione del lavoro che prescinde dalla natura temporale della produzione e non presenta reparti "esclusivi". A conferma di ciò, anche i prodotti caratterizzati da punte stagionali vengono fabbricati durante gli altri mesi dell'anno, ancorché con ritmo ridotto.

Dispositivo: La Pretura, nel decidere il caso di specie, afferma che «l'onere della forma scritta (ex art. 1 co. 3 L. 230 del 1962), non può dirsi ottemperato con la semplice indicazione dei termini iniziali e finale né con un generico riferimento ad una campagna produttiva, esigendo per contro l'indicazione dell'attività lavorativa specifica cui il dipendente dovrà essere adibito», per la natura eccezionale delle ipotesi ammissibili di contratto di lavoro a termine. Pertanto, l'indicazione «campagna natalizia» nella clausola del contratto di lavoro difetta delle caratteristiche di specificità sopra delineate e priva d'effetto l'apposizione dei relativi termini. Peraltro, nel caso di specie «la pretesa "stagionalità" si riduce ad un "*escamotage*" formale in quanto con varie campagne stagionali la Società copre l'intero arco dell'anno». La successione di dette produzioni (senza significative soluzioni di continuità e con un'occupazione stabile di base di oltre 2 mila unità a fronte di circa 1 migliaio di avventizi) determina in concreto un'uniformità sostanziale del personale in forza durante tutti i mesi dell'anno. La

normativa che qualifica le specialità dolciarie come attività stagionali non può valere come presunzione assoluta ma si deve interpretare alla luce dei principi della legge del 1962, per cui «il legislatore manifesta(va) il concreto suo disfavore per lo strumento del contratto a tempo determinato». Ed invero «non può pensarsi che il concetto di stagionalità sia legato tout court alla produzione del momento», quanto meno ogni qual volta un'impresa programma la sua produzione prevedendo una serie di «momenti stagionali» in successione fra loro.

I contratti di lavoro devono di conseguenza reputarsi *ab origine* a tempo indeterminato, con illegittimità dei relativi atti di risoluzione e condanna della Società a reintegrare i lavoratori nel posto di lavoro oltre a risarcire il danno.

Pretura di Milano, 6 maggio 1974

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), b) e c) e art. 2 co. 2 legge n. 230/1962; d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525.

Massima: L'aumento delle vendite natalizie non configura attività stagionale (lett. a comma 2 dell'art. 1, l. n. 230 del 1962), né «opera o servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale» (lett. c). Inoltre, la sostituzione di lavoratori in ferie non è riconducibile alla fattispecie di cui alla lett. b), («quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti»). Pertanto, la stipulazione di tre contratti a termine tra le stesse parti, motivati dall'aumento di vendite natalizie e aventi ad oggetto le attività sopraindicate configura l'ipotesi di cui all'ultima parte del comma 2 dell'art. 2, l. n. 230/1962 (conversione del contratto a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore).

Conf.: Corte d'App. Roma, 25 gennaio 1973 (a proposito del concetto di servizio definito e predeterminato nel tempo avente carattere straordinario); Pret. Milano, 10 luglio 1972 (sulla legittimità dell'assunzione a termine di una lavoratrice in sostituzione di un'altra assente per maternità).

Contr.: Pret. Fidenza, 15 maggio 1972 (sullo specifico problema della sostituzione di lavoratori in ferie); Pretura di Prato, 5 luglio 1976.

Fatti di causa: La Società (Standa) assumeva a termine una lavoratrice giustificando tali contratti con il «*preteso straordinario aumento delle vendite natalizie*» e con la necessità di sostituire lavoratori assenti per ferie.

Dispositivo: «Il preteso straordinario aumento delle vendite natalizie non può essere considerato come attività stagionale per un profilo di logica comune e per l'assenza nell'elenco di ipotesi tassative del d.P.R. 1963». I contratti della lavoratrice non risultano riconducibili a nessuna delle ipotesi eccezionali previste dalla legge per l'uso del tempo determinato. In primo luogo, l'aumento delle vendite natalizie non integra attività stagionale, poiché manca una differenza qualitativa rispetto alla attività ordinaria dell'impresa.

Allo stesso modo, in secondo luogo, un «servizio definito e predeterminato nel tempo» quale è una vendita che si ripete ogni anno ad ogni Natale non può ritenersi «avente carattere straordinario od occasionale».

In terzo e ultimo luogo, la sostituzione di lavoratori in ferie non può rientrare nella previsione di legge, in quanto le ferie non interrompono il rapporto di lavoro ma consistono «in una normale pausa lavorativa del tutto simile a quelle delle festività e dei riposi settimanali e la cui più ampia protrazione nel tempo non ne fa venir meno la

caratterizzazione di evento assolutamente ordinario». La reiterazione dei contratti a termine e le dichiarazioni del procuratore della Società dimostrano una prassi aziendale di sistematico ricorso al tempo determinato, ritenuta elusiva della normativa sulla stabilità (si legge che «costituisce dato referenziale per la Società quello di assumere a termine personale già assunto in tal modo in precedenza»).

Pertanto, il rapporto di lavoro viene dichiarato a tempo indeterminato fin dall'origine, l'atto risolutivo del rapporto viene qualificato come licenziamento privo di giusta causa e la Società viene condannata alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro con conseguente risarcimento del danno.

Pretura di Prato, 5 luglio 1976

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. b) e c), legge n. 230/1962;

Massima: Può avere «carattere straordinario», e dunque legittimare la stipula di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1960, la circostanza che, benché prevedibile, comporti comunque una deviazione dell'attività normale dell'impresa (nel caso di specie: incremento dell'attività durante i periodi di festività natalizia).

Contr.: Pretura di Milano, 6 maggio 1974; Pretura di Milano, 22 febbraio 1977.

Fatti di causa: La lavoratrice ricorrente è stata assunta da La Rinascente-Upim di Prato con vari contratti di lavoro a tempo determinato tra il 1971 e il 1975 (settore commercio). Le assunzioni vengono motivate da varie ragioni distinte nel corso degli anni: incremento delle vendite durante il periodo natalizio; sostituzione di dipendenti assenti per gravidanza o malattia; sostituzione di personale in ferie estive. La lavoratrice ricorre avanti il pretore sostenendo che tali assunzioni successive configurano un rapporto di lavoro unico e a tempo indeterminato, in quanto le ipotesi legittimanti previste dalla legge n. 230/1962 sono tassative, mentre le ipotesi giustificatrici addotte nei suoi contratti di lavoro non costituiscono valide ragioni per derogare alla regola della stabilità del rapporto. Chiede quindi che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato fin dalla prima assunzione, con conseguente reintegrazione e risarcimento del danno. La Società datrice di lavoro (La Rinascente-Upim) dichiara invece di aver assunto la dipendente mediante contratto a termine scritto, recante la clausola dell'impiego temporaneo, la durata giornaliera del lavoro, la retribuzione corrisposta ed anche il nome dei lavoratori sostituiti, quando ricorrevano i presupposti di cui all'art. 1, comma 2, lett. b), legge 230/1962. Resta controversa la qualifica del periodo di lavoro svolto in occasione delle festività natalizie, quando si verifica il raddoppio delle vendite del grande magazzino Upim di Prato per circa un mese.

Dispositivo: Il Pretore di Prato respinge la domanda, ritenendo le assunzioni legittime per i seguenti motivi. È legittimo il contratto di lavoro a termine stipulato per far fronte all'incremento di vendite, e conseguenzialmente di lavoro, che si verifica in un grande magazzino in occasione delle feste natalizie, poiché questo costituisce attività straordinaria o occasionale ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 230/1962. Nel giudizio viene affermato che «quello che risulta certo, in riferimento all'uso di ambedue i termini da parte del legislatore, è che il servizio non sia tale da potersi considerare «normale» rispetto all'attività ordinaria, su cui l'azienda commisura la propria struttura organizzativa: deve rappresentare una rottura, un fatto singolare

rispetto alla vita dell'azienda, al suo operare costante nel tempo. Senza che in alcun modo la legge faccia riferimento al carattere imprevedibile della circostanza così individuabile; sembrando anzi che, per solito, la «definizione e predeterminazione nel tempo» della circostanza stessa, comporti proprio una sua prevedibilità». Cosicché il ripetersi dell'incremento «straordinario» delle vendite in «occasione» di ogni Natale non esorbita dalla giustificazione che la legge riconosce per l'apposizione del termine al contratto di lavoro stipulato per farvi fronte. Anche la sostituzione di personale assente per ferie è considerata legittima, in quanto rientra nell'ipotesi dell'art. 1, comma 2, lett. b).

Pretura di Milano, 22 febbraio 1977

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1962.

Massima: Non rientrano tra le ipotesi consentite dall'art. 1, comma 2, lett. c), L. n. 230/1962 («opera o servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale») le assunzioni effettuate per far fronte a punte stagionali di domanda. Per integrare tale fattispecie, è necessario «un *quid* specifico che esula dal normale processo produttivo», non già l'ordinaria attività aziendale soggetta a incrementi prevedibili e ripetitivi. La ripetitività e la prevedibilità delle esigenze aziendali «implicano di per se stesse l'esclusione della straordinarietà od occasionalità richieste dalla legge». Il legislatore ha inteso trasferire sull'imprenditore il rischio connesso alle oscillazioni della domanda, senza consentire il ricorso sistematico al contratto a termine.

Conf.: Pretura di Milano, 6 maggio 1974; Cass. civ., Sez. lav., 2 luglio 1981, n. 4319;
Contr.: Pretura Prato, 5 luglio 1976.

Fatti di causa: I ricorrenti, tutti lavoratori assunti da La Rinascente, con contratto a tempo determinato, per il periodo 1° dicembre 1976 - 24 dicembre 1976, in qualità di addetti alla vendita per la «manifestazione Natale» (settore commercio), assumono in giudizio l'illegittimità dell'apposizione del termine ai rispettivi contratti e chiedono la reintegrazione nel posto di lavoro. Secondo la resistente l'apposizione del termine è legittima, poiché i contratti sono stati stipulati in considerazione di straordinarie esigenze verificatesi in occasione delle festività natalizie e dovute ad un brusco quanto provvisorio incremento delle vendite, tale da raggiungere un livello almeno doppio rispetto a quello normale.

Dispositivo: Il pretore stabilisce «se è legittima o meno la stipulazione di contratti a termine in coincidenza delle c.d. punte stagionali di domanda». Esaminando il comma 2, lett. c), dell'art. 1, L. 230/1962 ritiene che «nella fattispecie in esame deve escludersi la ricorrenza di una tale ipotesi; infatti per opera o servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale deve intendersi un *quid* specifico che esula dal normale processo produttivo, laddove nella specie al più potrebbero considerarsi straordinarie le esigenze della Società convenuta, ma non certo le caratteristiche dell'opera o servizio richiesti ai ricorrenti e rientranti pacificamente nella consueta attività aziendale; in ogni caso la ripetitività e la prevedibilità di tali esigenze implicano di per se stesse l'esclusione della straordinarietà od occasionalità richieste dalla legge». Poiché il legislatore ha voluto escludere «la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in ogni caso in cui ricorresse una effettiva necessità in tal senso, ma li (ha) ammessi solo in determinate e specifiche ipotesi, tra le quali non

rientra per i motivi appena esposti il caso delle c.d. punte stagionali di domanda» l'attività svolta (commercio di beni di consumo) rientra nella consueta attività aziendale e non in un'opera o servizio straordinario o occasionale. La legge ha inteso infatti trasferire sull'imprenditore «il rischio derivante da una diversa necessità di personale in occasione dei mutamenti anche rilevanti della domanda» (c.d. oscillazioni domanda).

Cass. civ., Sez. lav., 28 maggio 1981, n. 3517

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; d.P.R. n. 1525 del 1963 (Allegato, voce n. 36).

Massima: Le attività a carattere stagionale ai sensi della lettera a) dell'art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962 sono quelle che nella loro interezza si svolgono e si esauriscono nel corso di determinate stagioni dell'anno. Nelle imprese che esercitano anche attività non stagionali o più attività stagionali nell'arco dell'anno, la legittimità dell'apposizione del termine richiede la prova – gravante sul datore di lavoro – che si tratti concretamente di un'attività aggiuntiva e sin dall'origine destinata ad esaurirsi in un periodo circoscritto.

Sono escluse dal concetto di stagionalità le situazioni aziendali collegate non a vere attività stagionali in senso stretto, ma a mere esigenze di intensificazione produttiva dovute a maggiori richieste di mercato o ad altri fattori congiunturali.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 5 marzo 1982, n. 1354; Cass., 29 gennaio 1993 n. 1095.

Contr.: Pretura di Prato, 5 luglio 1976; Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344.

Fatti di causa: La controversia riguarda sei lavoratori assunti da una Società con contratti a termine per ragioni di stagionalità della produzione e non rinnovati alla scadenza. I ricorrenti lamentano la clausola di apposizione del termine era nulla per tre ordini di ragioni: (i) nel contratto è stata omessa l'indicazione delle mansioni che legittimano l'apposizione del termine (requisito formale dell'atto scritto); (ii) non sono stati assunti per svolgere attività stagionali (dato che la produzione dolciaria riguarda tutto l'arco annuale dell'impresa dolciaria e non era recepita dalla classificazione di voci previste dal d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525); (iii) nella fattispecie non ricorrono neppure i requisiti di una attività occasionale e predeterminata nel tempo. Essi chiedono venga dichiarata la nullità della clausola di durata anche per carenza della forma scritta e, di conseguenza, del licenziamento, con reintegra e indennità *ex art. 18* Statuto dei Lavoratori. Il Pretore di Milano accoglie le domande, ma il Tribunale, in appello, riforma la decisione, ritenendo legittimi i contratti in quanto riconducibili ad attività stagionali di produzione dolciaria per le festività di Natale e Pasqua. I lavoratori ricorrevano allora per Cassazione.

Dispositivo: La Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso dei lavoratori, afferma, in primo luogo, che «la forma scritta *ad substantiam* è richiesta solo per l'apposizione del termine e non anche per le particolari situazioni di fatto che giustificano il ricorso a contratti a termine e la relativa proroga». In secondo luogo, rileva come, da un punto di vista generale, sia indubbio che «nel sistema della previsione normativa di cui alla lett. a) dell'art. 1, comma 2, (...) le attività a carattere stagionale sono quelle che nella loro interezza si svolgono e si esauriscono nel corso di determinate stagioni dell'anno; sicché nella ipotesi di imprese che svolgono un'attività stagionale unitamente ad attività non stagionali, ovvero più attività stagionali susseguentisi nel corso dell'anno, perché

l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro con tali imprese possa ritenersi legittima ai sensi della disposizione di legge in parola, occorre, in caso di controversia, la prova — il cui onere grava sul datore di lavoro — che questi espliciti, in concreto, anche attività a carattere stagionale, un'attività che si aggiunge, cioè, alle normali lavorazioni aziendali, ma destinata, sin dall'origine, ad esaurirsi in un determinato periodo di tempo». In questa prospettiva la Corte ribadisce che le mansioni a cui il lavoratore viene adibito in ragione di un'attività stagionale specifica devono identificarsi oggettivamente con quelle «proprie alla lavorazione stagionale o, comunque, con quelle strettamente complementari ed accessorie alla lavorazione medesima». Questa affermazione vale soprattutto nel caso di specie di un'impresa dolciaria, per cui «l'attività stagionale è ipotizzabile in relazione a determinati tipi di specialità di tale settore industriale e con concentrazione della produzione “della specialità industriale nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua”». La Corte precisa, inoltre, che la nozione di “specialità dolciarie” non può riferirsi a tutta la produzione annuale, ma solo quella specificamente destinata al periodo festivo. Il concetto di attività stagionale che deriva dall'interpretazione corretta della norma, non può ricomprendere «situazioni aziendali collegate, non già ad attività stagionali in senso stretto, ossia a quelle attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo limitato ad una stagione, bensì ad esigenze aziendali di intensificazione dell'attività lavorativa determinata da maggiori richieste di mercato o da altre situazioni di carattere produttivo». Cassata la sentenza, la causa viene rinviata per nuovo esame.

Cass. civ., Sez. lav., 10 marzo 1982, n. 1564

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1962;

Massima: Il requisito della straordinarietà o occasionalità di cui all'art. 1, co. 2, lett. c), L. 18 aprile 1962, n. 230 non esclude necessariamente che l'evento sia prevedibile e non ricorrente, ma semplicemente che ecceda i limiti del normale e del comune; la nozione di opera o servizio, definiti e predeterminati nel tempo, non implica necessariamente una diversità qualitativa rispetto al normale lavoro dell'azienda, ma può anche indicare una semplice diversità quantitativa quando il fenomeno, per la speciale intensità e per il fatto di esaurirsi in un tempo determinato, sia appunto tale da eccedere i limiti della normale attività aziendale.

Conf.: Cass. 24 giugno 1983, n. 4324.

Contr.: Cass. S. U. 29 settembre 1983, n. 5740.

Fatti di causa: Un lavoratore presta servizio presso la Società Kodak, la quale, per la peculiarità della sua attività d'impresa, è soggetta a incrementi di produzione di materiale fotografico in periodi ricorrenti, ma di breve durata, in concomitanza con momenti di attività straordinari di particolare intensità.

Dispositivo: La Corte afferma che il requisito della straordinarietà o occasionalità di cui all'art. 1, co. 2, lett. c), L. 18 aprile 1962, n. 230 non esclude necessariamente che l'evento sia prevedibile e non ricorrente, ma semplicemente che ecceda i limiti del normale e del comune. L'incremento di attività d'impresa non richiede obbligatoriamente un cambiamento di qualità della attività ma può essere correlato anche solo ad una differenza quantitativa causata da un fenomeno che eccede i limiti della normale attività aziendale

Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747
Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962;
Massima (<i>Mass. Giur. It.</i> , 1982): Alle attività di carattere stagionale considerate alla lettera a) dell'art. 1, comma 2, l. 18 aprile 1962, n. 230, fra le quali rientra, ai sensi dell'art. unico d. p. r. 7 ottobre 1963, n. 1525, «l'attività del personale assunto per corsi d'insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi», sono estranei il carattere della straordinarietà ed occasionalità che contraddistinguono le attività indicate alla lettera c) dello stesso articolo; pertanto, la circostanza che il datore di lavoro abbia predisposto una scuola più o meno stabile, con apposita struttura organizzativa, è irrilevante ai fini della esclusione della legittimità dell'assunzione a termine di un insegnante adibito allo svolgimento di uno di detti corsi, sempreché sussista il requisito della brevità degli stessi, la quale, peraltro, va valutata non con riferimento alla durata di un anno scolastico bensì con riferimento alla durata (pluriennale) dei corsi scolastici finalizzati al conseguimento di un qualunque titolo.
Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344. Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095.
Fatti di causa: Un lavoratore veniva assunto come insegnante adibito allo svolgimento di un corso di formazione professionale di breve durata presso una scuola, con apposita struttura organizzativa.
Dispositivo: La circostanza che il datore di lavoro abbia predisposto una scuola più o meno stabile per la formazione professionale non rileva ai fini della esclusione della legittimità dell'assunzione a termine per attività stagionale dell'insegnante adibito allo svolgimento di uno di detti corsi, sempreché sussista il requisito della brevità degli stessi. La brevità dei corsi, peraltro, è da valutare non con riferimento alla durata di un anno scolastico bensì con riferimento alla durata (pluriennale) dei corsi scolastici finalizzati al conseguimento di un qualunque titolo.

Cass. civ., S. U. 29 settembre 1983, n. 5740
Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a) e c), legge n. 230/1962; d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, art. unico
Massima: «Il pur notevole incremento di vendite, in un grande magazzino, durante il periodo delle festività natalizie, non costituisce opera o servizio a carattere straordinario od occasionale ai sensi dell'art. 1, lett. c), L. 230/1962, e quindi non abilita il datore di lavoro ad assumere con contratto a termine personale di rinforzo rispetto a quello costituente il normale organico dell'impresa.» Le punte stagionali prevedibili e ricorrenti rientrano nella normale programmazione aziendale e non possono essere coperte con assunzioni a termine. Per contro, la norma consente il termine solo in presenza di eventi eccezionali e non programmabili, che sconvolgono l'organizzazione aziendale (es. calamità, provvedimenti autoritativi, manifestazioni civili, religiose, culturali, sportive).
Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 gennaio 1983, n. 380; Cass. civ., Sez. lav., 17 gennaio 1986 n. 311. Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 10 marzo 1982, n. 1564.

Fatti di causa: Una lavoratrice, assunta a termine dalla Società La Rinascente per il periodo natalizio (settore commercio), impugna il contratto sostenendo che il termine fosse illegittimo, trattandosi non di attività eccezionale, ma di normale incremento prevedibile delle vendite. Il Tribunale di Roma accoglie la domanda, dichiarando la nullità del termine e convertendo il rapporto a tempo indeterminato. La Società propone ricorso per cassazione, sostenendo che l'aumento delle vendite natalizie integri un'opera o servizio straordinario o occasionale, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), L. 230/1962.

Dispositivo: Le Sezioni Unite compongono il contrasto giurisprudenziale manifestatosi in relazione alla portata della disposizione dell'art. 1, comma 2, lett. c), L. n. 230/1962 e, più particolarmente, riguardo il significato da attribuire all'espressione «carattere straordinario od occasionale» e la riconducibilità o meno di essa all'ipotesi d'intensificazione dell'attività lavorativa delle imprese la quale in determinati periodi può verificarsi anche in modo assai rilevante, aderendo all'orientamento più restrittivo.

La Corte ribadisce in generale che «il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato» poiché le ipotesi di termine sono eccezioni da interpretarsi restrittivamente (art. 14 disp. sulla legge in generale). Viene di seguito confermato il seguente significato dei termini *ex* lettera c): il termine «straordinario» esprime ciò che è fuori del consueto andamento delle cose in relazione al suo stesso verificarsi o alle proporzioni che assume, e quello «occasionale» esprime ciò che accade solo in determinati momenti o situazioni che ne favoriscono il compimento.

Di conseguenza, viene deciso che non possiede i requisiti *ex* lettera c) «l'incremento di attività produttiva che si renda necessario in dipendenza di esigenze ricorrenti in determinati periodi dell'anno», poiché questo «si rivela come fisiologico rispetto alla vita dell'impresa e non già come improntato a straordinarietà od occasionalità».

Argomenta in tal senso la Corte: «non può non osservarsi che, ove si ammettesse che l'apposizione del termine alla durata del contratto è consentita anche in relazione alla necessità di maggiori prestazioni di lavoro connesse agli incrementi dell'attività produttiva dell'azienda resi necessari per far fronte ad aumento della domanda in determinati periodi dell'anno, una tale interpretazione si presterebbe, nella molteplice varietà delle situazioni, ad un'estensione non preventivamente controllabile, il che tra l'altro contrasta con la precedente disposizione della lett. a) dell'articolo in esame che — come già osservato — prescrive anche per i lavori che per propria natura possono svolgersi soltanto in una data stagione dell'anno, la preventiva elencazione a mezzo di provvedimento amministrativo».

Deve quindi definirsi, in definitiva, «occasionale o straordinario (...) quell'opera o servizio che (...) ne determinano un assai rilevante incremento non affrontabile da una sia pur funzionale ed efficiente organizzazione produttiva, il che (...) può riconoscersi solo in dipendenza di eventi (...) di carattere isolato ed eccezionale, di per sé non ripetibili negli stessi tempi e con le stesse modalità».

La Corte conclude considerando che «con tali nuovi provvedimenti il legislatore ha voluto riferirsi a un ambito diverso rispetto a quello di operatività della suddetta lett. c), il che comprova che questa ipotesi legale attiene soltanto a isolate e anomale situazioni, di per sé non programmabili, determinanti maggiore impegno produttivo dell'impresa e così peculiari da non abbisognare né di elencazioni tassative (secondo la disposizione della lett. a), né di preventivo accertamento amministrativo (secondo i nuovi provvedimenti legislativi a partire dal d.l. n. 876 del 1977)».

Pertanto, la Cassazione rigetta il ricorso de La Rinascente, confermando la sentenza di merito e dichiarando inammissibile il ricorso incidentale della lavoratrice.

Cass. civ., Sez. lav., 17 gennaio 1986 n. 311

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, legge n. 230/1962.

Massima: La nozione di “straordinarietà” ed “occasionalità” dell’opera o servizio che legittima l’apposizione di un termine al contratto di lavoro (art. 1, comma 2, lett. c, L. n. 230/1962) non può riferirsi a fenomeni prevedibili o ricorrenti, come le punte stagionali o le normali fluttuazioni di mercato, ma riguarda soltanto quelle situazioni «eccezionali e irripetibili, che sconvolgono la programmazione dell’impresa e rendono necessario ricorrere a mezzi ulteriori rispetto a quelli ordinari».

Conf.: Cass. S.U. 29 settembre 1983, n. 5740.

Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 10 marzo 1982, n. 1564.

Fatti di causa: Alcuni lavoratori erano stati assunti dal Monte dei Paschi di Siena (settore bancario), gestore dell’esattoria comunale di Grosseto, con contratti a termine dal 20 marzo all’11 aprile 1980, per svolgere le mansioni di messi notificatori, in base all’art. 28 del contratto collettivo aziendale del 9 settembre 1976. Essi contestano la legittimità del termine, sostenendo che l’assunzione ricadeva al di fuori delle ipotesi previste dalla L. n. 230/1962, e chiedono la conversione del rapporto a tempo indeterminato con reintegrazione. Il Pretore e, successivamente, il Tribunale di Grosseto rigettano le domande, ritenendo che la fattispecie rientrasse nella previsione dell’art. 1, comma 2, lett. c), L. n. 230/1962 (esecuzione di un’opera o servizio predeterminato nel tempo e di carattere straordinario od occasionale). Uno dei lavoratori propone ricorso per Cassazione.

Dispositivo: La Corte premette che, i caratteri di “straordinarietà” ed “occasionalità” di cui alla lettera c) del 2° comma art. 1 della legge n. 230 del 1962, disgiuntivamente richiesti dalla norma perché sia consentita la apposizione di un termine alla durata del contratto (altrimenti da reputarsi a tempo indeterminato), fanno leva sul concetto di impossibilità, pur nell’ambito di un’organizzazione produttiva funzionale ed efficiente, di programmare e quindi affrontare situazioni eccezionali. Queste situazioni che si presentano come eccezionali per le più varie cause di carattere isolato ed irripetibile negli stessi tempi e con le stesse modalità, comportano uno sconvolgimento della pure adeguata programmazione predisposta dall’imprenditore, determinando la necessità di farvi fronte con mezzi diversi da quelli già a disposizione, fra cui, ai fini del necessario personale, la stipulazione di contratti di lavoro a termine.

La Corte afferma quindi che «la norma in esame non può essere invocata al fine di giustificare assunzioni a tempo determinato per sopperire a fluttuazioni di mercato o aumento di attività prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell’anno (così dette punte stagionali)», poiché simili fenomeni devono essere fronteggiati con la normale organizzazione aziendale.

Il Tribunale di Grosseto ha erroneamente invertito l’onere probatorio, ritenendo che fossero i lavoratori a dover dimostrare l’illegittimità del termine, mentre spetta alla banca dimostrare l’effettiva ricorrenza di esigenze straordinarie od occasionali. Pertanto, la Cassazione accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa al Tribunale di Livorno per nuovo esame e regolazione delle spese.

Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962;

Massima: Il concetto di stagionalità ex art. 1, comma 2, lett. a), L. n. 230/1962 riguarda esclusivamente «attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo, limitato ad una stagione», e non comprende mere esigenze aziendali di intensificazione produttiva determinate da maggiori richieste di mercato o da ragioni economico-produttive.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 5 marzo 1982, n. 1354.

Contr.: Pretura di Milano, 6 maggio 1974; Pretura di Milano, 22 febbraio 1977.

Fatti di causa: Due lavoratrici sono state assunte da una Società di produzione di dolci (settore industria alimentare) con contratti a tempo determinato. Esse impugnano i contratti deducendo l'assenza di un'effettiva esigenza temporanea e chiedendo il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato. Il Pretore di Verona accoglie le domande, dichiarando la nullità dell'apposizione del termine e condannando la Società alla reintegrazione delle lavoratrici, poiché nei contratti manca la specificazione del motivo dell'assunzione a termine e l'attività non rientra tra quelle stagionali di cui alla legge 18 aprile 1962 n. 230 e all'elenco del D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525. Inoltre, la produzione dei cremini non risulta limitata ai soli periodi precedenti le festività, ma si svolge per circa nove mesi l'anno, mentre quella di crema di cioccolato avviene continuativamente. Il Tribunale di Verona conferma la decisione, respingendo l'appello della società, la quale ricorre per cassazione.

Dispositivo: La Cassazione rigetta il ricorso della società, affermando che il concetto di attività stagionale ex art. 1, comma 2, lett. a), legge n. 230/1962 riguarda attività temporanee collegate a una specifica stagione, non semplici intensificazioni produttive. Questo caso conferma che possono essere ricomprese soltanto «situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia a quelle attività preordinate e organizzate per un espletamento temporaneo, limitato ad una situazione», e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinata da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva. La produzione prolungata nel tempo è una circostanza che esclude la stagionalità, anche se la produzione risulta effettivamente intensificata in certi periodi. Pertanto nel caso di specie è inequivocabilmente escluso il carattere stagionale di tutta l'attività della società, in quanto, mentre la produzione della crema di cioccolato (o di merendine) si protraeva tutto l'anno, la lavorazione dei cremini si protraeva «all'incirca per nove mesi all'anno», come comprovato da varie risultanze giudiziali, riguardanti, tra l'altro, l'accertata circostanza secondo cui persone addette alla lavorazione dei cremini erano talvolta «dirottate alla produzione delle merendine». Viene confermato il criterio probatorio secondo il quale grava sul datore di lavoro l'onere di provare la natura realmente stagionale dell'attività.

Cass. civ., Sez. lav., 23 luglio 1986 n. 4724

Riferimenti normativi: art. 1 legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525.

Massima: La continuità del rapporto di lavoro prestato per un'attività alberghiera nel corso dell'intero periodo di un anno o più è requisito che consente di provare la natura

non stagionale del contratto di lavoro posto in essere fra le parti. Inoltre, prima dell'ammissione con la L. 3 febbraio 1978, n. 18 dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro nel settore turistico, il contratto di lavoro, anche se stipulato in relazione a cicli stagionali di attività, era viziato dalla nullità assoluta per la mancata riconducibilità alle ipotesi tassative di stagionalità previste e si sarebbe dovuto considerare, fin dall'origine, a tempo indeterminato.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 16 marzo 1984, n. 1830; Cass. civ., Sez. lav., 22 ottobre 1985, n. 5175; Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095; Cass. civ., Sez. lav., 28 ottobre 1999, n. 12120.

Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747; Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344.

Fatti di causa: La lavoratrice ricorrente in primo grado ha prestato servizio, dal maggio 1968 al luglio 1976, quale cameriera, alle dipendenze di un albergo di Ponza (settore terziario) e si rivolge al Pretore di Gaeta ritenendo di aver percepito una retribuzione inferiore a quella contrattuale e di non aver ricevuto alcunché a titolo di ferie e riposi settimanali non goduti, per lavoro festivo, per tredicesima e quattordicesima mensilità né per l'indennità di anzianità. Costitutosi il contraddittorio, la titolare dell'albergo convenuta in giudizio eccepisce che la ricorrente aveva prestato servizio soltanto nel periodo estivo, in quanto l'albergo rimane aperto soltanto in tale stagione e che comunque i pretesi diritti risultano prescritti, in relazione alla scadenza dei singoli rapporti a termine. Il pretore accoglie parzialmente la domanda ritenendo che dalla consulenza tecnica era risultato con chiarezza che la lavoratrice aveva prestato servizio con continuità, osservando un orario tra le nove e le quattordici ore al giorno, secondo le stagioni, tranne che nei giorni festivi, nei quali osservava l'orario: 9 - 14, senza godere delle ferie annuali. La titolare dell'albergo appella la decisione che viene però confermata dal Tribunale di Latina. La datrice di lavoro propone allora ricorso in Cassazione motivando che il rapporto di lavoro, caratterizzato da più assunzioni a termine, non poteva dichiararsi continuo, data anche la prova del funzionamento solo stagionale dell'albergo (periodo estivo).

Dispositivo: La Corte rigetta il ricorso della titolare dell'albergo ribadendo la correttezza della decisione del Tribunale, per l'avvenuta dimostrazione della continuità delle prestazioni della lavoratrice e dunque della natura a tempo indeterminato del rapporto, mancando peraltro la prova opposta dell'esistenza di più contratti a termine, principalmente per assenza dei relativi atti scritti, richiesti *ad substantiam* dall'art. 1 della legge n. 230/1962. Si accerta così che l'apposizione del termine è stata illegittima. Peraltro «antecedentemente all'entrata in vigore della legge 3 febbraio 1978 n. 18 (disciplina del contratto a termine nei settori del commercio e turistico), il contratto a termine nel settore alberghiero non era previsto tra le fattispecie negoziali lecite elencate dall'art. 1 della legge n. 230/1962, con la conseguenza che la sua stipulazione, sia pure in relazione a cicli stagionali di attività, era viziata dalla nullità assoluta e che il rapporto di lavoro con esso costituito doveva considerarsi, fin dall'origine, a tempo indeterminato, senza potersi attribuire rilievo preclusivo della sua continuità all'intervallo tra un contratto e l'altro».

Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344

Riferimenti normativi: d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, art. unico (Allegato voce n. 51).

Massima: Il lavoro stagionale può essere ipotizzato anche in relazione ad un'impresa di per sé stabile e dedicata ad un'attività costante e regolare nel suo complesso, in cui si innestano delle fasi precarie ed abnormi di incremento produttivo non prevedibili né programmabili, la cui durata limitata nel tempo non giustificerebbe l'assunzione di personale destinato a rimanere poi eccedente per le esigenze aziendali.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747.

Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095.

Fatti di causa: Un lavoratore fra il 1974 e il 1980 ha lavorato alle dipendenze dell'ENAP svolgendo le mansioni di aiuto-istruttore nei corsi di istruzione professionale organizzati presso il detto ente (settore formazione). Egli agisce in giudizio con ricorso al Pretore del Lavoro di Palermo domandando l'accertamento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, unico e continuativo per la nullità dell'apposizione del termine ai contratti annuali coi quali egli era stato assunto. Il pretore accoglie la domanda ma in seguito l'ente appella la pronuncia di primo grado e il Tribunale di Palermo ribalta la decisione di primo grado, rilevando che i contratti a termine rientravano nei limiti e nell'ipotesi prevista dall'art. 1 lett. a) della legge 230/1962 in relazione al n. 51 dell'art. Unico DPR 7 ottobre 1963 n. 1525. Si tratta infatti di attività di carattere stagionale, svolta in coincidenza di corsi istituiti e finanziati volta per volta dall'assessorato al lavoro della Regione Siciliana, aventi ciascuno durata media di sette mesi con un intervallo superiore ai tre mesi. Il lavoratore propone allora ricorso per cassazione.

Dispositivo: La Corte rigetta il ricorso argomentando che «la legittimità dell'apposizione del termine va riferita non tanto alla struttura e alle finalità educative dell'ente quanto alla brevità dei corsi» e che dunque «il lavoro stagionale può essere ipotizzato anche in relazione ad un'impresa di per sé stabile e dedicata ad un'attività costante e regolare nel suo complesso, in cui si innestano delle fasi precarie ed abnormi di incremento produttivo non prevedibili né programmabili, la cui breve durata non giustificerebbe l'assunzione di personale destinato a rimanere poi eccedente per le esigenze aziendali». In simile situazione l'esame della struttura permanente aziendale non impedisce la considerazione dell'eventuale possibilità di svolgimento di un'ulteriore attività di natura stagionale, come può essere lo svolgimento di corsi di formazione professionale di breve durata, programmati di volta in volta in relazione agli incarichi annualmente finanziati ed affidati dall'assessorato regionale del lavoro.

Cass. civ., S.U., 6 luglio 1991, n. 7471

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1962;

Massima: In materia di contratti a termine, non può qualificarsi come “esigenza straordinaria o occasionale” quella determinata da fluttuazioni periodiche e prevedibili della domanda, anche se collegate a fattori stagionali, poiché tali variazioni devono essere fronteggiate da un'impresa dotata di un'organizzazione efficiente e programmata. La causale di stagionalità è legittima solo quando discende da eventi

eccezionali e imprevedibili, non quando trova origine in ciclicità produttive o di mercato. Ne consegue che non è lecito apporre un termine per far fronte alle cosiddette “punte stagionali”, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva che tipizzi in modo conforme le attività realmente stagionali ai sensi dell’art. 1, lett. c), L. n. 230/1962.

Conf.: Cass. S.U. n. 5740 del 1983.

Fatti di causa: Un lavoratore assunto da una Società di noleggio automobili con contratto di lavoro a termine, ricorre al Pretore di Napoli chiedendo la conversione del rapporto in tempo indeterminato, sostenendo l’illegittimità della clausola appositiva del termine. Il Pretore accoglie la domanda e condanna la Società alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento delle retribuzioni maturate. La decisione viene confermata dal Tribunale di Napoli, poiché il giudice esclude che l’aumento del giro d’affari nel periodo estivo, dovuto al maggior flusso turistico, possa configurare un’esigenza “straordinaria o occasionale” ai sensi dell’art. 1, lett. c), L. n. 230/1962, ritenendo invece che si tratti di un fenomeno prevedibile e fronteggiabile con un’ordinaria organizzazione aziendale. La Società propone ricorso per cassazione, sostenendo la legittimità del termine per la natura stagionale dell’attività, nonché la decadenza del lavoratore ex art. 6 L. n. 604/1966 e l’erronea applicazione dell’art. 18 Statuto dei lavoratori.

Dispositivo: Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione rigettano il ricorso. Richiamando il precedente orientamento (Cass. S.U., n. 5740/1983), la Corte ribadisce che l’art. 1, comma 2, lett. c), L. n. 230/1962 «si riferisce a quelle opere o servizi che determinano un incremento particolarmente rilevante, in relazione ad eventi isolati ed eccezionali, tali da non poter essere affrontati con la normale struttura organizzativa». Non può dunque essere invocato per giustificare assunzioni a termine legate a «fluttuazioni prevedibili e ricorrenti della domanda», come le cosiddette “punte stagionali”, trattandosi di «fenomeni che un’impresa opportunamente programmata deve essere in grado di fronteggiare nell’ambito della propria attività naturale e normale».

Cass. civ., Sez. lav., 11 aprile 1992 n. 4432

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; il d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (Allegato voce n. 42); legge 11 marzo 1970, n. 83.

Massima: Il contratto di lavoro agricolo stagionale a tempo determinato è soggetto alla l. 18 aprile 1962 n. 230, che richiede la forma scritta per l’apposizione del termine, anche dopo l’entrata in vigore del d.l. 3 febbraio 1970 n. 7, convertito, con modificazioni, in l. 11 marzo 1970 n. 83.

Conf.: Cass. S.U. Civ., 13 gennaio 1997, n. 265.

Fatti di causa: La ricorrente, una cooperativa ortofrutticola (settore agricolo), sostiene che, per un contratto di lavoro agricolo stagionale (nella specie, la prestazione consisteva nella cernita e manipolazione della frutta), il requisito della forma scritta per l’apposizione del termine possa ritenersi integrato dalla richiesta datoriale all’ufficio di collocamento con l’indicazione della natura temporanea del rapporto, e assumeva comunque che i contratti di lavoro in agricoltura sono normalmente a tempo determinato secondo la L. n. 83 del 1970, che nell’art. 11 ammette contratti a tempo

indeterminato soltanto per la particolare natura del rapporto. La Società denuncia così la violazione dell'art. 1 L. 18 aprile 1962 n. 230 in relazione alla L. 11 marzo 1970 n. 83.

Dispositivo: «Con riguardo al rapporto di lavoro agricolo di specie — cernita e manipolazione della frutta — (...) questo tipo di rapporto è espressamente incluso tra quelli stagionali per i quali l'art. 1, comma 2, lett. a), l. n. 230 del 1962 consente l'apposizione del termine (...). Infatti, il d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, emesso ai sensi dell'ultimo comma del l'art. 1 suddetto, e contenente l'elenco delle attività lavorative a carattere stagionale, prevede appunto al n. 42 la «raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi». Ma l'inclusione, nell'elenco, di indubbie molteplici attività agricole deve fare escludere in via di principio che la L. n. 230 del 1962 non sia di per sé applicabile a rapporti di lavoro agricolo. E il d.P.R. n. 1525 del 1963, nel prevedere lavori stagionali soprattutto agricoli, è stato conforme alla legge che nell'ultimo comma del suo art. 1, in attesa dell'emanazione di tale decreto, rinviava alle attività previste dal d.m. 11 dicembre 1939 n. 299 che prevedeva anch'esso lavori agricoli, tra cui proprio la «manipolazione, condizionatura, imballaggio ed esportazione dei fiori, degli ortaggi, delle foglie e dei frutti» (escludendo solo quelli di talune province)». La disciplina del collocamento agricolo (D.L. 7/1970, conv. in L. 83/1970) non ha abrogato, neppure tacitamente, la L. 230/1962. L'art. 11 L. 83/1970, che impone l'indicazione della durata del rapporto nelle richieste di avviamento, avendo funzione amministrativa (per liste e contributi previdenziali) non introduce una regola derogatoria del principio della L. 230/1962 e la previsione della possibilità di indicare una durata «a tempo indeterminato, stagionale o con approssimazione» va interpretata in coerenza con la logica dei contratti a termine già ammessi dalla L. 230/1962, e non come inversione del principio generale di preferenza per il tempo indeterminato. Pertanto, anche nel settore agricolo è necessario il rispetto del requisito della forma scritta per l'apposizione del termine, secondo la regola generale dell'art. 1 L. 230/1962. Non basta, quindi, la sola indicazione nella richiesta di avviamento all'ufficio di collocamento.

Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, art. unico, allegato voce n. 45.

Massima: L'inclusione di un'attività nell'elenco allegato al d.P.R. n. 1525/1963 non basta a legittimare automaticamente l'apposizione del termine. Occorre che l'attività sia concretamente svolta con carattere di temporaneità, limitato ad una stagione. Non possono considerarsi stagionali né le attività continuative, seppur rientranti nell'elenco, né le mere intensificazioni dell'attività ordinaria dovute a esigenze di mercato.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 28 maggio 1981, n. 3517.

Fatti di causa: Una lavoratrice conviene in giudizio l'Ente autonomo Fiera del Levante di Bari chiedendo la nullità delle clausole di apposizione del termine a più contratti di lavoro stipulati per lo svolgimento di mansioni amministrative. Il Pretore accoglie la domanda, mentre il Tribunale di Bari, in parziale riforma, rigetta la richiesta, ritenendo legittime le assunzioni a termine in quanto riconducibili ad attività di carattere stagionale («fiere ed esposizioni», n. 45 dell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), dato che la specialità del rapporto risiede nella stessa attività dell'Ente

appellante, il quale organizza e gestisce manifestazioni fieristiche oltre a quella principale omonima. La lavoratrice ricorre allora in Cassazione denunciando che, in concreto, le mansioni svolte non erano legate ad attività stagionali, ma a funzioni continuative dell'ente.

Dispositivo: La Corte afferma che «l'attività dell'ente (...) pur essendo inclusa (al n. 45) nell'elenco delle attività di carattere stagionale (...) non legittima, di per sé, l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato», poiché l'esistenza di un organico stabile dimostra la natura ordinaria dell'attività. Solo in relazione a ciascuna specifica manifestazione fieristica può ravvisarsi la stagionalità, a condizione che l'attività sia «temporanea, limitata ad una stagione» e che l'eventuale intensificazione di lavoro ordinario sia «strettamente connessa con la manifestazione fieristica che abbia dato luogo all'assunzione a termine». La sentenza conferma che il carattere «stagionale» dell'attività lavorativa che legittima l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato ne suppone l'inclusione nell'apposito elenco e postula un espletamento, che nel caso concreto risulti temporaneo, limitato, cioè, ad una «stagione». La «temporaneità» della esigenza occupazionale dell'impresa (*ndr* nel caso concreto) concorre, in ogni caso, a legittimare in presenza delle previste ipotesi l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Inoltre, questo requisito risulta esplicitamente enunciato dalla stessa legge n. 230/1962, laddove (art. 1, ultimo comma) per la determinazione di dette attività rinvia, sia pure in via transitoria (in attesa del d.P.R. 1525/1963), al «decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni, che si compiono» appunto «annualmente, in periodi di durata inferiori a sei mesi». Alla luce di questo assetto normativo, l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato non pare, quindi, legittima nell'ipotesi in cui il prestatore sia stato assunto per (o, comunque, adibito ad) attività lavorativa, che pur rientrando nell'elenco delle attività di carattere stagionale (di cui al d.P.R. 1525/1963) risulti, tuttavia, prestata, nel caso concreto, con carattere di continuità oppure per periodi molto lunghi o, comunque, eccedenti i limiti temporali (ricavabili, orientativamente, dalla ricordata disciplina transitoria, benché non più in vigore) di una «stagione» (intesa questa, ovviamente, in senso lato).

La Cassazione accoglie per quanto di ragione i primi tre motivi del ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia al giudice di merito.

Cass. civ., Sez. lav., 3 settembre 1993, n. 9280

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a) e c), legge n. 230/1962; d.P.R. n. 1525 del 1963

Massima: In tema di contratto di lavoro a termine nelle aziende alberghiere, non ricomprese nell'elenco delle attività stagionali di cui al d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, la clausola di durata apposta in violazione della L. 18 aprile 1962, n. 230, è nulla e il rapporto deve intendersi a tempo indeterminato. Pertanto, l'apposizione del termine al contratto di lavoro è illegittima, sia che si qualifichi l'attività come puramente stagionale, sia che si tratti di «punte stagionali» di attività continuativa.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 16 marzo 1984, n. 1830; Cass. civ., Sez. lav., 23 luglio 1986, n. 4724.

Fatti di causa: Un lavoratore viene licenziato da una Società (settore alberghiero) in data 14 ottobre 1982. Egli propone dunque un ricorso al Pretore di Napoli che lo

accoglie, motivando che la clausola di apposizione del termine non è stata validamente apposta nel contratto stipulato fra le parti il 15 aprile 1982. La Società propone appello al Tribunale di Napoli che lo rigetta, negando la legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro *de quo*, trattandosi di assunzione stagionale in azienda alberghiera, non ammissibile a sensi dell'art. 1 secondo comma, lettere a) e c) della legge n. 230 del 1962, in difetto dei requisiti ivi stabiliti. La Società ricorre in Cassazione.

Dispositivo: La Corte rigetta parzialmente il ricorso della società, poiché dichiara infondati i primi due motivi di ricorso, in quanto l'apposizione del termine era da ritenersi illegittima. Infatti: «Qualora si fosse potuta ravvisare la vera e propria “stagionalità” dell'attività alberghiera (anziché la “punta stagionale” di un'attività continuativa), ciononostante la legittimità dell'opposizione del termine doveva escludersi, non essendo l'attività alberghiera compresa nell'elenco di cui al d.P.R. n. 1525 del 1963, ove (come è noto) sono tassativamente enumerate le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230 sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato». La Corte accoglie invece il terzo motivo d'impugnazione inerente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento per chiusura dell'attività alberghiera. Infatti, se l'albergo chiude effettivamente al termine della stagione e viene meno l'attività lavorativa per un periodo significativo, tale circostanza può integrare un giustificato motivo oggettivo di recesso (art. 3 L. 604/1966), da accertarsi in concreto dal giudice di rinvio.

Cass. civ., Sez. lav., 23 ottobre 1993, n. 10401

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a) ed e), legge n. 230/1962; d.P.R. n. 1525/1963.

Massima: La fattispecie del lavoro stagionale di cui al n. 49 dell'elenco delle attività stagionali contenuto nel R.D. 7 ottobre 1963 n. 1525, in relazione all'art. 1, comma 2, lettera a), della legge 18 aprile 1962 n. 230, ricomprende le prestazioni di lavoro delle c.d. maschere teatrali, assunte per un determinato periodo dell'anno da imprese aventi ad oggetto la produzione e preparazione di spettacoli teatrali di numero e di durata prestabiliti, a nulla rilevando che la “stagione” teatrale programmata si svolga in un arco di tempo più lungo di quello corrispondente alle “stagioni” di calendario.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633; Cass., 29 gennaio 1993 n. 1095.

Fatti di causa: Un lavoratore ha prestato servizio come “maschera” presso il Teatro Eliseo di Roma (settore spettacolo) dal 1964 al 1985 (settore spettacolo), con una serie di contratti annuali a termine (23 assunzioni in 21 anni). Egli sostiene di essere stato impiegato non per singoli spettacoli, ma per le normali esigenze del teatro, rimanendo a disposizione anche negli intervalli, e che quindi i termini apposti risultano in contrasto con la legge n. 230/1962, costituendo anche frode alla legge ex art. 2, ultimo comma. Per questo conviene in giudizio il Teatro E. chiedendo dichiararsi la nullità dei termini e l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato. Il Teatro Eliseo si difende invocando l'art. 1, comma 2, lett. a), della legge n. 230/1962, secondo cui l'attività svolta rientrava nella “preparazione e produzione di spettacoli” a carattere stagionale di cui al n. 49 del D.P.R. 1525/1963.

Il Pretore di Roma dichiara nulli i termini apposti e accertava l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato dal 6 febbraio 1964, con decorrenza di anzianità da tale data. Il

Teatro propone appello al Tribunale di Roma, che conferma la nullità dei termini ma ridetermina la decorrenza del rapporto a tempo indeterminato al 20 aprile 1966 (data di costituzione della società), ritenendo che (i) l'attività di "maschera" non è stagionale, ma costituisce parte dell'attività ordinaria e continuativa del teatro; (ii) che l'elenco del d.P.R. 1525/1963 deve essere interpretato in senso stretto; (iii) che non vi è prova di risoluzioni consensuali tra i vari contratti; (iv) che non è maturata prescrizione per mancanza di stabilità reale del rapporto; (v) che l'anzianità decorre senza interruzioni dal primo contratto, ma solo dal momento della costituzione della società. Contro tale sentenza la Società teatrale propone ricorso per Cassazione, mentre il lavoratore propone ricorso incidentale su tre motivi.

Dispositivo: La Cassazione accoglie il ricorso della società, riconoscendo che il lavoro delle maschere teatrali rientra nell'ipotesi di lavoro stagionale ex art. 1, 2° comma, lett. a) L. 230/62 e n. 49 D.P.R. 1525/63, anche se la "stagione" dura più di una stagione di calendario. Viene cassata la sentenza impugnata con rinvio ad altro Tribunale per nuovo esame secondo il principio di diritto enunciato. «Né osterebbe alla configurazione di un'attività di lavoro stagionale la durata del lavoro teatrale – nella specie mediamente di otto mesi l'anno – non essendo richiesto dall'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 230/62 che l'attività stagionale debba durare una sola stagione di calendario, o un periodo di tempo equipollente. Sarebbe poi inesatta e comunque scarsamente significativa la considerazione che una siffatta interpretazione renderebbe l'elenco di attività di cui al d.P.R. n. 1525/63 del tutto eterogeneo ed irrazionale, sia perché esso ricomprende attività di durata potenzialmente assai variabile e non riconducibile ad un determinato periodo dell'anno (fiere ed esposizioni: n. 43; corsi di formazione professionale: n. 51), sia perché l'elenco stesso è frutto di scelte politiche discrezionali, non sindacabili in sede giurisdizionale».

Di fronte alla variegata serie di attività del d.P.R., la Corte non ritiene che si possa precisare sufficientemente un carattere comune a tutte le attività di cui alla lettera a) dell'art. 1 «in riferimento alle stagioni del calendario o comunque ad un periodo di tempo ad esse sostanzialmente corrispondente».

Quindi, «nulla osta che si consideri "stagionale" l'attività teatrale programmata nell'ambito di un periodo di tempo della durata di circa otto mesi e per una serie prestabilita di spettacoli, ancorché non di carattere straordinario od occasionale, ma inserita nell'ambito di una stabile organizzazione di impresa la quale programmi di anno in anno le stagioni teatrali da svolgere, rispondendo essa alle condizioni di cui alla lettera a) dell'art. 1 L. 230/62 e al n. 49 del D.P.R. più volte dianzi citato».

Cass. civ., Sez. lav., 2 marzo 1994 n. 2047

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, legge n. 230/1962; D.P.R. 1525-63, allegato voce n. 15.

Massima: Il contratto a termine stipulato per attività stagionale è legittimo quando l'attività rientri nell'elenco del D.P.R. n. 1525/1963 ed abbia carattere temporaneo, limitato ad una "stagione" intesa in senso lato, non potendo considerarsi stagionali né le attività continuative né le mere intensificazioni produttive dovute a fluttuazioni del mercato. La validità della clausola di termine è subordinata alla forma scritta contestuale all'inizio del rapporto.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095.

Fatti di causa: Un lavoratore conviene in giudizio la Reditab S.p.A. (settore manifatturiero), chiedendo che fosse dichiarata la nullità delle clausole di apposizione del termine a più contratti di lavoro stipulati dal 1979 al 1990 e che fosse riconosciuto un rapporto a tempo indeterminato con corresponsione delle retribuzioni per gli intervalli non lavorati. Egli deduce, tra le altre cose, che non ricorre alcuna delle ipotesi previste dalla L. n. 230/1962, che i successivi non erano stati regolarmente sottoscritti contestualmente. Il Pretore e il Tribunale rigettano le domande, ritenendo che la Società svolga attività stagionale (lavorazione del tabacco secco, n. 15 dell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963), cui il Parisi è stato adibito come operaio "alimentatore".

Dispositivo: Riprendendo le stesse argomentazioni della Cass. n. 1095/1993, questa Corte afferma che l'apposizione del termine non pare legittima nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato assunto per attività di carattere stagionale (di cui al D.P.R. 1525-63), ma abbia prestato la propria opera per periodi, comunque, eccedenti i limiti temporali (ricavabili, orientativamente, dalla ricordata disciplina transitoria, benché non più in vigore) di «una stagione» intesa, ovviamente, in senso lato.

Il ricorrente che ha operato per la lavorazione della foglia di tabacco allo stato secco (di cui al n. 15 dell'elenco approvato con d.P.R. 1525/1963, cit.) è stato effettivamente adibito a mansioni tipiche della lavorazione stagionale ("alimentatore"), circostanza che «rende irrilevante che lo stesso datore di lavoro esercitasse, promiscuamente, anche attività non stagionale», poiché le mansioni sono, all'evidenza, inerenti alla medesima attività. Eppure «nel caso in cui l'impresa eserciti, promiscuamente, attività non stagionale (alla quale sia addetto personale in pianta stabile) ed attività di carattere stagionale (alla quale adibisca, invece, lavoratori assunti con contratto a tempo determinato), non può essere considerata di carattere stagionale non solo l'attività, che (pur rientrando nell'elenco di cui al d.P.R. 1525/1963) si protragga nel tempo (oltre i limiti di «una stagione» intesa, ripetesi, in senso lato), ma neanche la mera intensificazione (correlata alle fluttuazioni del mercato) dell'attività non stagionale, cui non sia possibile sopperire con il normale organico. Questa configura, infatti, la diversa ipotesi delle c.d. «punte stagionali». La Corte precisa, inoltre, che l'apposizione del termine è valida anche se non è indicata una data certa, potendo coincidere con la conclusione della campagna stagionale: «la conclusione del ciclo stagionale di attività segna, in difetto della specifica previsione pattizia della data di scadenza del contratto, la cessazione del rapporto di lavoro».

Cass. civ., Sez. lav., 17 luglio 1997, n. 6591

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (Allegato voce n. 51)

Massima: L'interpretazione letterale dell'art. 1, n. 51, del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, in relazione all'art. 1, co. 2, lett. a), L. 18 aprile 1962, n. 230, è tale da consentire l'apposizione di un termine al contratto di lavoro non solo per il personale docente ma per tutto il personale assunto per lo svolgimento di corsi di insegnamento professionale di breve durata, a nulla rilevando la stabile organizzazione dell'ente erogatore dei corsi. È pertanto erronea l'interpretazione che limita la disciplina ai soli docenti, dovendosi invece ricomprendere anche figure tecniche e ausiliarie necessarie al funzionamento dei corsi.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747; Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344.

Fatti di causa: Una lavoratrice è stata assunta presso l'Ente Addestramento Professionale Sardegna - E.N.A.P. (settore formazione) come operatore - cuoca (2° livello) per il periodo da aprile a giugno del 1989, «salva anticipazione o posticipazione della chiusura dei corsi e comunque non oltre la chiusura degli stessi» e poi, reiteratamente - con la medesima qualifica e motivazione - in successivi periodi. Così ella conviene l'ente in giudizio, dinanzi il Pretore di Nuoro, chiedendo che, previo riconoscimento della natura del rapporto a tempo indeterminato, ai sensi della legge n. 230/62, l'Ente convenuto sia condannato anche alla corresponsione delle somme relative al periodo di inattività tra un corso e l'altro. L'ente contesta la fondatezza della domanda, deducendo che il d.P.R. n. 1525 del 1963 ha ricompreso tra le attività stagionali, cui è possibile apporre un termine ai sensi della legge n. 230/1962, quella di insegnamento professionale e che l'elemento distintivo tra lavoro a termine e lavoro a tempo indeterminato deve essere individuato nella concreta permanenza del vincolo obbligatorio tra le parti durante gli intervalli, e non già nella presenza di una stabile struttura per l'organizzazione dei corsi, né nella reiterazione dell'attività professionale per più stagioni. Il Pretore adito dichiara a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra le parti, con conseguente obbligo dell'E.N.A.P. di riassumere la lavoratrice, ma rigetta la domanda di costei diretta al pagamento delle retribuzioni per i periodi non lavorati. Dato che l'assunzione è avvenuta in qualità (non di docente bensì) di operatore tecnico – cuoca, tale tipo di rapporto non rientra tra le ipotesi che, per legge, ai sensi del comma 6 dell'art. 1 l. n. 230 del 1962, consentono l'apposizione di un termine di durata al contratto, né, tanto meno, nella previsione della lett. a) del secondo comma dello stesso art. 1. Quindi la conversione del rapporto di lavoro *de quo* si realizza come diretta conseguenza della norma predetta. Per la cassazione di tale decisione, l'E.N.A.P. propone ricorso, ritenendo che la fattispecie potesse invece rientrare nelle ipotesi della disciplina vigente, dato che il d.P.R. non limita l'assunzione a termine al solo personale docente, poiché il testo della norma fa riferimento genericamente “al personale assunto”, e non parla specificamente di docenti o di personale docente.

Dispositivo: Accogliendo il primo motivo d'impugnazione (legittima apposizione del termine), la Corte afferma che la norma non distingue tra personale docente e non docente: si riferisce genericamente al “personale assunto”. Inoltre, «perché sussista il requisito della brevità dei corsi per i quali il lavoratore è stato assunto, detta brevità deve essere valutata con riferimento non alla durata di un anno scolastico, ma alla durata (pluriennale) dei corsi scolastici finalizzati al conseguimento di un qualunque titolo». La previsione stagionale di cui alla voce n. 51 del d.P.R. vale anche per imprese con struttura stabile, ossia «in relazione ad imprese nelle quali si innestano fasi precarie ed eccezionali di incremento produttivo non prevedibili, né programmabili, la cui breve durata non giustificerebbe l'assunzione di personale destinato a rimanere eccedente per le normali esigenze aziendali» e pertanto «anche i corsi di formazione professionale di breve durata e programmati di volta in volta in relazione agli incarichi annualmente finanziati ed affidati dall'assessorato regionale del lavoro realizzano la previsione di lavoro stagionale».

Cass. civ., Sez. lav., 17 giugno 1998, n. 6056

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962.

Massima: L'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato non è legittima se l'attività, pur stagionale, è svolta con continuità o per periodi lunghi. La legittimità del termine spetta al datore di lavoro, che deve provare l'effettiva stagionalità.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 5 marzo 1982, n. 1354; Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633; Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095.

Fatti di causa: Con ricorso al Pretore di Bari del 26 giugno 1987, una lavoratrice denuncia di essere stata ripetutamente assunta dall'Ente Autonomo Fiera del Levante con contratti a tempo determinato per quindici periodi, tutti tra il 5 febbraio 1982 e il 30 aprile 1987, per durate variabili dai 12 giorni ai 3 mesi. Pur essendo formalmente inquadrata al 5° livello del CCNL per i dipendenti delle aziende commerciali, ha svolto mansioni di 3° livello (contabile impiegato amministrativo). Contesta la legittimità del termine ai contratti, chiedendo il riconoscimento di un unico rapporto a tempo indeterminato dal 5 febbraio 1982, con pagamento delle retribuzioni e differenze di livello. Il Pretore di Bari dichiara nulle le clausole appositive del termine e riconosce un unico rapporto a tempo indeterminato, rigettando le altre richieste. Il Tribunale di Bari accoglie l'appello dell'Ente e ritiene legittima l'apposizione del termine per il carattere stagionale dell'attività. La lavoratrice ricorre allora in Cassazione, sostenendo tra l'altro che la sentenza di appello non ha verificato l'effettiva stagionalità dell'attività lavorativa, che in realtà è stata continuativa, e che la successione dei contratti è stata volta a eludere la legge. Il Tribunale di Trani, in rinvio, rigetta l'appello dell'Ente e accoglie quello della lavoratrice, riconoscendo il diritto alle retribuzioni per i periodi di illegittima interruzione del rapporto di lavoro, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Dispositivo: La Corte di Cassazione afferma che «l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato non è legittima se l'attività, pur essendo stagionale in astratto, è prestata con continuità o per periodi lunghi, eccedenti i limiti di una stagione». Ha precisato che, per le imprese che svolgono attività stagionali e non stagionali, la legittimità del termine dipende dalla prova che il prestatore sia stato adibito ad attività lavorative di carattere stagionale.

Non è considerata stagionale «la mera intensificazione dell'attività ordinaria, cui non sia possibile sopperire con il normale organico», mentre la legittima apposizione del termine per punte stagionali richiede anche il controllo amministrativo previsto dalla legge. Nel caso concreto, il Tribunale di Trani ha accertato che la lavoratrice, pur formalmente assunta per singole fiere, «si occupava di attività amministrative dell'Ente di ordine generale, svincolate dal collegamento con la singola fiera», e quindi non stagionali. Riguardo alla retribuzione nei periodi intercorrenti tra contratti, la Corte ha chiarito che «non spetta la retribuzione per i periodi non lavorati», salvo che il lavoratore abbia «offerto di riprendere il lavoro», nel qual caso può far valere i diritti risarcitori conseguenti all'illegittimo rifiuto del datore di lavoro. Il Tribunale ha applicato correttamente questi principi, accertando la nullità delle clausole a termine, ma la causa è stata rinviata per verificare se la lavoratrice avesse offerto la propria disponibilità a lavorare nei periodi intercorrenti.

Cass. civ., Sez. lav., 28 ottobre 1999, n. 12120

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (Allegato voce n. 48).

Massima: Il termine apposto a un contratto di lavoro subordinato è nullo se l'attività svolta non è effettivamente stagionale. Anche se formalmente inclusa tra le attività stagionali indicate dalla normativa, essa non può essere considerata tale quando è prestata con continuità o per periodi molto lunghi. Il contratto a termine resta eccezione rispetto alla regola del tempo indeterminato e la prova del carattere stagionale incombe sul datore di lavoro.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 5 marzo 1982, n. 1354; Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633.

Fatti di causa: Un lavoratore ha prestato servizio presso un centro termale (settore termale) dal 1970 al 1988 mediante contratti a termine, con una continuità effettiva di circa 19 anni e periodi di lavoro superiori a dieci mesi all'anno. L'attività svolta, principalmente nel reparto fanghi e fisiokinesiterapia, non ha subito interruzioni significative nei mesi invernali e coesistevano dipendenti a tempo indeterminato. Il Tribunale di Napoli ha dichiarato la nullità dei contratti a termine dal 1983 e riconosciuto un rapporto a tempo indeterminato, condannando l'azienda al pagamento delle differenze retributive.

Dispositivo: La Corte ha confermato che, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), della legge 18 aprile 1962 n. 230, il contratto a termine può essere stipulato «solo per le attività stagionali in senso stretto, ossia per quelle attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo, limitato ad una stagione». Nel caso di specie, l'attività svolta dal lavoratore non rientra tra quelle stagionali, poiché i contratti si sono susseguiti per oltre dieci mesi l'anno e per diciannove anni consecutivi, con continuità lavorativa significativa, «dimostrando la inconfigurabilità del carattere stagionale dell'attività svolta dalla Società appellata e dunque la non utilizzabilità delle disposizioni di cui all'art. 1 della legge n. 230 del 1962».

Pertanto, la clausola apposta al contratto riguardante il termine finale del rapporto, è nulla per violazione di legge, con la ulteriore conseguenza che, trattandosi di nullità parziale, essa riguardava solo la clausola di apposizione del termine, mentre il contratto di lavoro - ed il conseguente rapporto - doveva considerarsi a tempo indeterminato da quella data, seppur senza diritto alle retribuzioni per gli intervalli non lavorati. La Corte ha ribadito che «quando, nel caso di assunzioni successive a tempo determinato, il lavoratore contesti la legittimità dell'apposizione del termine ai singoli rapporti e denunci l'elusione della norma che garantisce la durata indeterminata del rapporto, il giudice deve verificare la rispondenza dei singoli contratti a termine alle ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 1 della legge 230 del 1962, verifica da effettuarsi con particolare rigore». Inoltre, la Corte ha osservato che l'elusione del principio di durata indeterminata del rapporto emerge «pur in presenza di una conformità alla legge dei singoli contratti, dall'esistenza di una continuativa esigenza della prestazione lavorativa oggetto dei successivi contratti a termine». Nel caso concreto, i giudici di appello hanno accertato che «non solo il tipo di attività espletata, ma anche le cadenze delle successive assunzioni, regolarmente e continuativamente reiteratesi nel tempo, il massiccio ricorso a personale a termine (in numero doppio rispetto all'organico costituito dal personale fisso) e la esiguità dell'organico di alcuni reparti (...)

dimostrano (...) che alle assunzioni a termine si giunse per soddisfare esigenze programmabili e prevedibili».

Cass. civ., Sez. lav., 15 giugno 2005, n. 12820

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

Massima: L'apposizione del termine a contratti di lavoro per attività stagionali, ai sensi della L. 18 aprile 1962, n. 230, artt. 1 e 2, e del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, deve riferirsi a mansioni effettivamente comprese nell'elenco tassativo delle attività stagionali. Se il lavoratore presta attività continuativa non stagionale, anche per lungo periodo, i contratti devono considerarsi a tempo indeterminato. L'illegittimità del termine comporta che eventuali licenziamenti successivi, se basati su presupposti legati all'attività a termine, debbano essere riesaminati dal giudice di merito.

Conf.: Cass. 29 gennaio 1993 n. 1095.

Fatti di causa: Alcuni lavoratori sono stati assunti con contratti a termine reiterati da un'azienda di tabacchi (settore manifatturiero) per attività connesse alla lavorazione della foglia di tabacco. Durante una causa promossa dai ricorrenti per il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato, sono stati licenziati per assenze ingiustificate. I lavoratori impugnano i licenziamenti e chiedono la dichiarazione di illegittimità dei contratti a termine, con conseguente conversione dei rapporti a tempo indeterminato e reintegrazione nel posto di lavoro. Il giudice di primo grado accoglie le domande dei lavoratori, dichiarando l'illegittimità dei licenziamenti e la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, e condannando la Società al risarcimento danni. La Corte d'Appello di Salerno parzialmente riforma la sentenza, ritenendo legittima l'apposizione del termine per il carattere stagionale della lavorazione, ma confermando l'illegittimità dei licenziamenti.

Dispositivo: La Corte, riuniti i ricorsi, accoglie il primo motivo del ricorso principale, ritenendo fondati i rilievi dei lavoratori circa l'illegittimità dei contratti a termine, perché le mansioni svolte non rientrano nelle attività stagionali tassativamente previste dalla legge e dal D.P.R. n. 1525/1963 e chiarisce che «la stagionalità della lavorazione non può essere riferita, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine, al ritmo delle commesse, ma dipende esclusivamente dalla natura della lavorazione», confermando che l'impiego dei lavoratori per periodi superiori alla "stagione" rende illegittima l'apposizione del termine. Gli altri motivi dei ricorrenti sono conseguentemente assorbiti. Per quanto riguarda il ricorso incidentale proposto dalla Società in liquidazione, volto a contestare l'illegittimità dei licenziamenti, la Corte lo rigetta, confermando che la valutazione della proporzionalità del licenziamento è prerogativa del giudice di merito e che, nel caso di specie, la Corte d'Appello ha correttamente escluso la gravità del comportamento dei lavoratori.

La Corte cassa quindi la sentenza della Corte d'Appello di Salerno e rinvia la causa alla Corte d'Appello di Napoli per un nuovo esame, anche con riferimento alle conseguenze derivanti dalla dichiarazione dei rapporti di lavoro come a tempo indeterminato.

Cass. civ., Sez. lav., 8 novembre 2005, n. 21676

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

Massima: Il termine ai contratti di lavoro può essere apposto solo se ricorrono le condizioni tassative di legge relative alle attività stagionali.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 15 giugno 2005, n. 12820; Cass. civ., Sez. lav., 8 maggio 2006 n. 10442.

Fatti di causa: Un lavoratore ha convenuto in giudizio la Società Valtur (settore terziario) per far riconoscere la natura subordinata dei rapporti di lavoro intercorsi dal 20 maggio 1988 al 14 ottobre 1995, chiedendo anche l'unicità del rapporto a tempo indeterminato in virtù della nullità dei termini apposti ai singoli contratti, nonché il diritto al ripristino del rapporto anche in caso di licenziamento *per facta concludentia*, con ogni conseguenza retributiva. Il Tribunale di Roma accoglie in parte le domande, riconoscendo la legittimità dei termini apposti e liquidando differenze retributive; la Corte d'Appello di Roma rigetta entrambi i gravami, ritenendo legittime le proroghe e qualificando l'attività come stagionale, e quindi consentita l'apposizione dei termini. Il lavoratore ricorre in Cassazione contestando la legittimità dei contratti a termine, rilevando che l'attività svolta non rientrava nelle attività stagionali previste dalla normativa vigente all'epoca dei contratti (art. 1, comma 2, lett. a, L. n. 230/1962 e d.P.R. n. 1525/1963).

Dispositivo: La Corte, dopo aver esaminato i ricorsi, ritiene fondato il secondo motivo del ricorso principale del lavoratore, osservando che «la normativa sopra richiamata non può operare per i rapporti in esame, svoltisi nel periodo 20 maggio 1988 - 13 ottobre 1995 (...) diversamente da quanto sostiene la Società controricorrente, l'inclusione nell'elenco in parola si deve considerare tassativo, e non solamente esemplificativo». Ne consegue che l'apposizione del termine ai contratti di lavoro in esame non era legittima, non essendo applicabile al periodo considerato la disciplina sulle attività stagionali turistico-alberghiere introdotta dal DPR n. 378/1995. La Corte precisa, inoltre, che «il testo vigente fino a tale data considerava stagionali solamente le "attività svolte in colonie montane, marine e curative", cui non è possibile parificare quella dei villaggi turistici», confermando che la valutazione della Corte d'Appello era viziata da una palese violazione di legge.

Cass. civ., Sez. lav., 10 aprile 2006 n. 8302

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (allegato, voci nn. 14-15).

Massima: Ai fini della legittimità dei contratti a termine per attività stagionali, ai sensi della L. 18 aprile 1962, n. 230, art. 1, comma 2, lett. a), e del d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, l'onere della prova della stagionalità grava sul datore di lavoro, e deve riguardare la specifica attività effettivamente svolta dal lavoratore. Se il lavoratore è addetto a mansioni stabili e non comprese nell'elenco tassativo delle attività stagionali (come manutenzione o conduzione caldaie), non può ritenersi legittimo il termine del contratto.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095; Cass. civ., Sez. lav., 15 giugno 2005, n. 12820; Cass. civ., Sez. lav., 8 novembre 2005, n. 21676.

Contr.: Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747; Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344.
Fatti di causa: Alcuni lavoratori hanno impugnato la decisione della Corte di Appello di Salerno che ha rigettato la loro domanda di considerare illegittimi i contratti a termine stipulati con l'Azienda Italiana Tabacchi s.p.a. (settore manifatturiero), ritenendo che la lavorazione del tabacco fosse un'attività stagionale, giustificandone il termine. La Corte territoriale ha motivato la decisione richiamando la natura stagionale della lavorazione, la unicità della commessa annuale e l'assenza di intenti elusivi.
Dispositivo: La Corte di Cassazione ritiene le censure fondate, affermando che «nell'elenco delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525 del 1963 non sono comprese tutte le attività connesse alla lavorazione della foglia di tabacco, ma solo alcune, e precisamente il n. 14 “Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia di tabacco allo stato verde” e il n. 15 “cernita e condizionamento del tabacco allo stato secco”». La Corte ha precisato che «per l'accertamento della legittimità dell'apposizione del termine non era sufficiente accertare che lo stabilimento lavorasse la foglia del tabacco e che l'attività del ricorrente fosse connessa a tale lavorazione, ma occorreva provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente alle attività di cui ai nn. 14 e 15 e non anche ad altre, quali la miscelatura e la battitura del tabacco». Poiché la Corte di Appello non ha effettuato tale accertamento su punto decisivo della causa, la sentenza è stata cassata e rinviata per nuovo esame.

Cass. civ., Sez. lav., 8 maggio 2006 n. 10442
Riferimenti normativi: art. 1, comma 2, lett. a), L. n. 230 del 1962 D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (allegato, voce n. 15)
Massima: La Corte di Cassazione ha stabilito che il punto 15 dell'elenco delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, indicante le operazioni di “cernita e condizionamento in colli della foglia del tabacco allo stato secco”, fa riferimento esclusivamente a specifiche operazioni preliminari della foglia di tabacco, e che la tassatività dell'elenco non consente la stipulazione di contratti a termine per qualsiasi altra lavorazione del tabacco, anche se svolta nell'ambito di attività industriali stagionali.
Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 15 giugno 2005, n. 12820; Cass. civ., Sez. lav., 8 novembre 2005, n. 21676.
Fatti di causa: Quattro lavoratori assunti da una Società produttrice di tabacchi (settore manifatturiero) con ripetuti contratti a tempo determinato, lamentano che le mansioni effettivamente svolte – manutenzioni elettriche e meccaniche negli stabilimenti di Battipaglia e attività di miscelazione e battitura del tabacco – non rientrano tra quelle stagionali previste dalla legge, né sono correlate alla produzione agricola stagionale del tabacco, facendo così valere la violazione della L. n. 230 del 1962. Chiedono quindi il riconoscimento dell'illegittimità dei contratti a termine e la dichiarazione della continuità dei rapporti di lavoro, con regolarizzazione contributiva e pagamento delle retribuzioni dovute. In primo grado il Pretore di Salerno rigetta le domande, ritenendo stagionale l'attività, decisione confermata dalla Corte d'appello di Salerno, che motiva il proprio giudizio con l'assunto secondo cui l'attività dell'azienda, anche se non corrispondente a una stagione strettamente agricola, è comunque stagionale “ <i>lato</i>

sensu”, con necessità temporanea di doppi turni e senza intento fraudolento della datrice di lavoro.

Dispositivo: La Corte di Cassazione accoglie il ricorso, rilevando che la Corte territoriale aveva erroneamente esteso la nozione di stagionalità a tutte le lavorazioni industriali del tabacco, senza distinguere le specifiche operazioni tassativamente indicate dal D.P.R. n. 1525/1963, punto 15 dell'allegato, che riguardano esclusivamente la «cernita e condizionamento in colli della foglia del tabacco allo stato secco». La Corte ha osservato che «la documentazione acquisita non dimostra che i ricorrenti siano stati effettivamente adibiti a mansioni stagionali, né può ritenersi stagionale l'attività effettivamente svolta per circa dieci mesi l'anno». Per tali motivi, la sentenza della Corte d'appello viene cassata, con rinvio ad altro giudice per i necessari accertamenti sulle mansioni effettivamente svolte, i periodi e la durata dei contratti, applicando il principio secondo cui la tassatività dell'elenco del D.P.R. n. 1525/1963 limita la legittimità dei contratti a termine alle specifiche operazioni preliminari di cernita e condizionamento della foglia di tabacco.

Cass. civ., Sez. lav., 12 ottobre 2006, n. 21825

Riferimenti normativi: art. 1, comma 2, lett. a), L. n. 230 del 1962 D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (allegato, voce n. 48)

Massima: Ai fini della stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi della L. 18 aprile 1962, n. 230, art. 1, comma 2, lett. a), la verifica del carattere stagionale deve riguardare non l'attività imprenditoriale complessiva, ma la specifica prestazione svolta dal singolo lavoratore. Le attività turistiche, in quanto non comprese nell'elenco originario del d.P.R. 7 ottobre 1962, n. 1525, n. 48, non possono giustificare l'apposizione di un termine ai contratti di lavoro anteriori alla modifica normativa del d.P.R. n. 378 del 1995 (che modifica il testo della voce n. 48 ricomprendendo le “attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi”).

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 28 novembre 2012 n. 21147.

Fatti di causa: Un lavoratore conviene in giudizio la Società datrice di lavoro (settore metalmeccanico) per ottenere, tra le altre cose, il riconoscimento della continuità del rapporto di lavoro tra i vari periodi e la regolarizzazione delle differenze retributive. La Società convenuta eccepisce la stagionalità dell'attività alberghiera, la validità dei contratti a termine e la prescrizione quinquennale per alcune somme dovute. La Corte d'Appello di Cagliari accoglie parzialmente l'appello della società, riducendo le somme dovute e ritenendo legittimi i contratti a termine in ragione del presunto carattere stagionale dell'attività.

Dispositivo: La Corte di Cassazione afferma che «all'epoca dei fatti, tra l'aprile 1980 e il novembre 1992, il d.P.R. 7 ottobre 1962, n. 1525, n. 48, prevedeva soltanto le “attività svolta in colonie montane, marine e curative”, escludendo le attività turistiche», e pertanto «si esclude in radice la possibilità di considerare il lavoro svolto dal lavoratore come una attività stagionale che consentisse l'apposizione di termini di durata al contratto di lavoro». Inoltre, la Corte ha precisato che «per verificare (...) la sussistenza del carattere di stagionalità di una prestazione lavorativa ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, è necessario fare riferimento non all'attività

imprenditoriale nel suo complesso, ma alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore», escludendo che mansioni continuative di manutenzione possano essere considerate stagionali. La Corte cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa alla Corte d'Appello di Sassari.

Cass. civ., Sez. lav., 28 novembre 2012 n. 21147

Riferimenti normativi: L. n. 230/1962; D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525

Massima: In tema di contratti a tempo determinato stipulati sotto la vigenza della L. n. 230/1962, la sussistenza del carattere stagionale dell'attività – ai fini della legittimità dell'apposizione del termine – va valutata non con riguardo alla natura complessiva dell'attività imprenditoriale, ma in relazione alle specifiche mansioni svolte dal singolo lavoratore. Pertanto, rientrano nell'ipotesi di attività stagionale le prestazioni di hostess per fiere ed esposizioni, ancorché l'ente fieristico operi durante tutto l'anno.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 giugno 1998, n. 6056; Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095; Cass. civ., Sez. lav., 12 ottobre 2006, n. 21825.

Fatti di causa: Due lavoratrici hanno stipulato con Fiera Milano S.p.A. numerosi contratti a termine, alcuni anche a tempo parziale, sotto la vigenza della L. n. 230/1962, e chiedono l'accertamento della nullità di tali contratti per carenza dei presupposti legittimanti e il riconoscimento di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno o, in subordine, a tempo parziale, nonché il pagamento delle maggiorazioni contrattuali per il lavoro prestato il sabato e la domenica. Il Tribunale e poi la Corte d'appello di Milano respingono le domande, ritenendo legittimi i contratti. Le lavoratrici propongono ricorso per cassazione articolato su quattro motivi, tra cui uno relativo all'errata interpretazione di attività stagionale e un altro alla reiterazione fraudolenta dei contratti a termine.

Dispositivo: La Corte di cassazione, con riferimento al primo motivo, afferma che «per verificare la sussistenza, o meno, del carattere della stagionalità ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della L. 18 aprile 1962, n. 230 (...) è necessario fare riferimento non tanto alla natura dell'attività imprenditoriale nel suo complesso, quanto alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore». La Corte ha confermato che la voce "Fiere ed esposizioni" è espressamente contemplata nell'allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e che le hostess erano impiegate per singole e temporanee esposizioni per circa un terzo dell'anno, con attività quindi di carattere stagionale. Quanto al secondo motivo, la Corte rileva che il giudice d'appello ha «espressamente motivato (...) escludendo il dedotto carattere fraudolento della reiterazione delle assunzioni a termine», non essendo stato allegato né provato che le lavoratrici fossero utilizzate oltre i termini dei singoli contratti.

II. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge 18/1978 e proroghe

Cass. civ., Sez. lav., 2 luglio 1981, n. 4319

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1962; legge 3 febbraio 1978 n. 18.

Massima: Non è consentita l'assunzione con contratto a termine per far fronte all'aumento delle vendite per il periodo natalizio, che non rivesta il carattere della straordinarietà e occasionalità.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 18 agosto 1978, n. 3898; Pretura di Milano 22 febbraio 1977; Cass. civ., Sez. lav., 28 maggio 1981, n. 3517.

Contr.: Pretura di Prato, 5 luglio 1976.

Fatti di causa: I due lavoratori ricorrenti vengono assunti da Metro Self Service all'ingrosso Padana (settore commercio) con contratti di lavoro a termine per necessità di un aumento di organico, utile a provvedere al maggior carico di lavoro connesso con il periodo natalizio. Ricorrendo in giudizio essi sostengono che le loro mansioni sono di normale e continua utilizzazione nel magazzino. Domandano quindi la dichiarazione di illegittimità del termine a causa della mancanza delle condizioni della legge 230/1962. La resistente contesta la posizione dei ricorrenti deducendo che l'apposizione del termine è giustificata dal maggior volume di lavoro provocato dall'approssimarsi delle feste natalizie, che, quindi, in ciò deve ravvisarsi il carattere di straordinarietà ed eccezionalità di cui all'art. 1, lett. c) della legge n. 230 del 1962. In primo grado il Pretore di Milano annulla i licenziamenti e ordina la reintegrazione. Il Tribunale conferma la pronuncia, ritenendo che il picco natalizio non sia ipotesi prevista dalla legge. La Società ricorre allora in Cassazione, invocando l'art. 1, lett. c, L. 230 del 1962 (servizi straordinari od occasionali).

Dispositivo: La Corte afferma che «il requisito della straordinarietà non può ravvisarsi in eventi che — pur realizzando un incremento, più o meno imponente, della produzione e delle vendite (le c.d. punte di vendita) — sono periodicamente ricorrenti e, quindi, del tutto previste e prevedibili e l'attività su cui incidono rientri in quella normalmente svolta dall'imprenditore». Infatti, si ritiene che «ai fini della legittima apposizione del termine alla durata del contratto, ai sensi dell'art. 1, lett. c), L. n. 230 del 1962, è necessaria non solo la predeterminazione esplicita o implicita del compimento dell'opera o del servizio, ma occorre altresì che si tratti di attività non rientranti in quella normale svolta dall'imprenditore». La corte argomenta a favore dell'interpretazione anche per il tramite del d. l. 3 dicembre 1977 n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo. Ai sensi del comma 1 dell'art. 1 del cit. d. l. (convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978 n. 18), «è consentita, nei settori del commercio e del turismo, 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». Dagli atti parlamentari, richiamati dal Giudice nella parte motiva della sentenza, è possibile ricavare la *ratio* del provvedimento legislativo e, con ciò, distinguere tra questa ipotesi speciale, espressamente ammessa in un determinato settore e la disciplina ordinaria del

lavoro a termine per attività stagionali (si tratta di «occasioni stagionali» di maggior lavoro in un'attività che non è per sua natura stagionale, bensì continua, si pensi alle festività natalizie per gli esercizi commerciali, specie di grandi dimensioni, ai mesi estivi per le imprese turistiche che operano anche durante il resto dell'anno (...). D'altro canto, si tratta di ipotesi che non furono previste dal legislatore del 1962 e che non possono farsi rientrare nella legge interpretandola correttamente e restrittivamente, come la sua eccezionalità richiede: cfr. Atti parlamentari — Camera dei deputati — doc. n. 1925 del 1975).

Cass. civ., Sez. lav., 26 gennaio 1993 n. 924

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; legge 3 febbraio 1978 n. 18.

Massima: Il contratto a termine ai sensi dell'art. 1, lett. c), l. n. 230/1962 è legittimo solo se l'opera o il servizio siano “definiti e predeterminati nel tempo” e sfuggano ad ogni programmabilità imprenditoriale. Gli incrementi produttivi “ricorrenti e programmabili” (punte stagionali) devono essere gestiti tramite la disciplina sopravvenuta (l. n. 18/1978, l. n. 79/1983) che coinvolge sindacati e ispettorati, non mediante contratti a termine ex lett. c).

Conf.: Cass. S.U. n. 5740 del 1983.

Fatti di causa: Un lavoratore, assunto da una Società “messo notificatore straordinario” delle esattorie di due comuni per tre periodi (25 settembre – 20 ottobre 1985; 1° – 26 aprile 1986; 27 ottobre – 20 novembre 1986) e poi licenziato. Con ricorso al Pretore di Agira (27 novembre 1987) ricorrendo in giudizio chiede la dichiarazione di nullità del termine apposto ai contratti e la loro conversione in unico rapporto a tempo indeterminato, con reintegrazione. Deduce infatti che le assunzioni a termine erano avvenute in periodi diversi da quelli consentiti dal CCNL 26 maggio 1983 e comunque per esigenze aziendali ordinarie, in elusione della legge n. 230/1962. La Società resiste in giudizio e il Pretore accoglie la domanda. La Società appella la pronuncia avanti il Tribunale di Nicosia, che decide escludendo solo il diritto del lavoratore alla reintegrazione ex art. 18 St. lav. e rigetta per il resto il gravame principale e dichiarava inammissibile l'appello incidentale del lavoratore. Entrambe le parti ricorrono per cassazione.

Dispositivo: La Corte di cassazione riunisce i ricorsi. Rileva che il Tribunale ha riconosciuto in astratto la straordinarietà dell'attività di notifica («notevole incremento della normale attività di notifica determinato da un evento eccezionale irripetibile»), ma l'ha poi negata per profili di fatto senza adeguata motivazione. Sottolinea che «la non proprio breve durata dell'emergenza di per sé non esclude la straordinarietà dell'emergenza stessa, dovendo essenzialmente aversi riguardo non alla durata (...) ma al confronto tra l'attività normale dell'azienda e quella imposta dall'emergenza». Occorre accertare i tempi occorrenti al superamento dell'arretrato e se l'emergenza «sfuggisse ad ogni tempestiva programmazione» o fosse invece gestibile con la procedura prevista dalla l. 79/1983 (parere sindacale e ispettorato). La Corte ribadisce che il carattere isolato degli eventi legittimanti il contratto a termine è solo “indicativo”, essendo decisiva «l'impossibilità economica di predisposizione di un organico stabile». E che la “straordinarietà” non esclude per sé la ripetibilità dell'evento, purché non

costituisca mera variabile dell'attività normale. «L'interpretazione adottata dalla lett. c) dell'art. 1, comma 2 della legge n. 230 del 1962 logicamente conduce alla conseguenza che talune attività di carattere straordinario, economicamente insostenibili con assunzioni a tempo indeterminato - e per questo motivo rientranti nell'ambito della lettera c) stessa secondo le indicazioni compiute, sempre che ovviamente l'opera o il servizio possano considerarsi come "definiti e predeterminati nel tempo" - debbano essere comprese nella disciplina sopravvenuta della legge n. 79 del 1983, quando l'imprenditore possa predisporre un programma per un determinato arco temporale e il programma possa essere tempestivamente sottoposto al parere delle organizzazioni sindacali e al giudizio dell'Ispettorato provinciale del lavoro (come prescrive la legge n. 18 del 1978). (...) Queste considerazioni devono pertanto far ritenere che il Tribunale dovesse valutare la precisa entità dell'emergenza, anche alla luce della legge n. 79 del 1983, per verificare se tale emergenza si prospettasse risolvibile attraverso un'attività di notifiche da intensificare in determinati e limitati periodi dell'anno in una tempestiva programmazione da sottoporre alle organizzazioni sindacali e all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (legge n. 79 del 1983), o se l'emergenza sfuggisse ad ogni tempestiva programmazione e fosse per la sua eccezionalità da affrontare con provvedimenti da adottare volta per volta ai sensi dell'art. 1, lett. c, della legge n. 230 del 1962».

Accoglie quindi il ricorso principale per quanto di ragione e quello incidentale del lavoratore (sull'ammissibilità dell'appello incidentale), mentre per i restanti motivi cassa la sentenza impugnata e rinvia al Tribunale di Enna per nuovo esame.

Cass. civ., Sez. lav., 9 novembre 1995 n. 11671

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. c), legge n. 230/1962; legge 3 febbraio 1978 n. 18; d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525.

Massima: L'elenco delle attività stagionali previsto dall'art. 1, comma 6, l. 18 aprile 1962 n. 230 e approvato con d.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 ha carattere tassativo: non possono considerarsi "stagionali" ai fini della stipulazione di contratti a termine attività alberghiere o turistiche non espressamente incluse nell'elenco. Non è altresì legittimo il ricorso all'art. 1, lett. c), della stessa legge per giustificare contratti a termine basati su incrementi di attività prevedibili e ricorrenti (fluttuazioni stagionali di domanda). L'azione con cui il lavoratore fa valere l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro per violazione della l. 230/1962 è azione di nullità parziale e non è soggetta al termine di decadenza previsto dall'art. 6, l. 604/1966.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 23 luglio 1986 n. 4724.

Fatti di causa: Con ricorso al Pretore di Bologna del 16 dicembre 1987 una lavoratrice che aveva lavorato alle dipendenze del Dopolavoro Ferroviario di Bologna (contratti a termine dal 14 giugno al 21 settembre 1981, e dal 14 dicembre 1981 al 12 aprile 1982), espone di aver prestato lavoro senza l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, con mansioni di cameriera, presso la Locanda gestita dal Dopolavoro in Selva di Val Gardena (settore alberghiero). Pertanto, chiede che, dichiarata la nullità del termine apposto ai contratti di lavoro, il Dopolavoro ferroviario sia condannato al pagamento delle retribuzioni non corrisposte, dal 21 settembre 1981 al 14 dicembre 1981 e dal 13 aprile 1982 alla data della sentenza. Costituendosi, il Dopolavoro deduce la natura stagionale dell'attività svolta dalla ricorrente, la conseguente legittimità dei contratti a

tempo determinato, stipulati in base alla legge n. 230 del 1962 - art. 1, lett. a) o lett. c) - e perciò non richiedenti alcuna autorizzazione - e la decadenza dell'impugnativa ex art. 6 della legge n. 604 del 1966. Il Pretore adito, accolta l'eccezione di decadenza, rigetta il ricorso. La lavoratrice propone dunque appello avanti il Tribunale di Bologna, che, in parziale riforma della decisione impugnata, dichiara la nullità del termine apposto ai contratti e l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 14 giugno 1981, ma nega il vantato diritto alle retribuzioni non percepite. Avverso la decisione del Tribunale il Dopolavoro Ferroviario di Bologna propone ricorso per Cassazione sorretto da due motivi.

Dispositivo: La Corte respinge la tesi del Dopolavoro Ferroviario di Bologna sulla natura "stagionale" dell'attività svolta nella Casa alpina di Selva di Val Gardena. Richiama il principio secondo cui l'elenco delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 ha «carattere tassativo» e, quindi, non possono essere considerate stagionali attività alberghiere non incluse nell'elenco. Infatti, la Corte ribadisce che «nell'optare per la determinazione delle attività di natura stagionale attraverso apposito elenco da stabilirsi con decreto del Presidente della Repubblica, anziché rinviare al significato comune dell'espressione adottata, il legislatore ha mostrato di voler attribuire a detto elenco carattere tassativo». La Corte condivide inoltre il principio emerso dalle Sezioni Unite del 1983 (sent. n. 5740) per cui la lettera c) dell'art. 1 co. 2 L. 230/1962 non può essere invocata al fine di giustificare assunzioni a tempo determinato per sopperire a fluttuazioni del mercato ed incrementi di domanda prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno. Così la Corte aderisce alla decisione del Tribunale che ha correttamente «escluso, (...) sostenendo la legittimità del diniego da parte dell'Ispettorato del lavoro della autorizzazione di cui alla legge n. 18 del 1978, la natura straordinaria delle attività alberghiere, ricorrenti nelle stagioni estiva ed invernale e quindi pienamente programmabili, esercitate in Selva di Val Gardena (peraltro, quanto meno nei mesi estivi, anche in altre località) dal Dopolavoro ferroviario», argomentano che «l'attività di gestione della Casa alpina, svolgendosi esclusivamente nelle stagioni invernale ed estiva, poteva essere qualificata, considerata isolatamente, attività stagionale, ed allora la legittimità del termine presupponeva l'inclusione nell'elenco previsto dal comma 6 dell'art. 1 della legge del 1962, o essere invece qualificata, se considerata parte della complessiva attività del Dopolavoro ferroviario, intensificazione stagionale di tale complessiva attività, ed allora, mancando i tratti oggettivi della straordinarietà, richiedeva l'autorizzazione di cui alla legge n. 18 del 1978». Il motivo viene quindi rigettato. La Corte conferma quindi che l'azione diretta all'accertamento dell'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro è azione di nullità parziale e «non è soggetta al termine di decadenza fissato dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966».

Cass. civ., Sez. lav., 23 aprile 1999 n. 4065

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. a), legge n. 230/1962; legge 3 febbraio 1978 n. 18 e s.m.i.

Massima: L'art. 8-bis del D.L. 29 gennaio 1983 n. 17, conv. in L. 25 marzo 1983 n. 79, ha introdotto una fattispecie autonoma di contratto a tempo determinato per sopperire a "punte stagionali" di intensificazione dell'attività lavorativa, distinta sia dalle attività "di carattere stagionale" (art. 1 lett. a L. 230/1962) sia dalle opere o servizi

“straordinari ed occasionali” (art. 1 lett. c L. 230/1962). L’assunzione a termine autorizzata dall’Ispettorato del lavoro in applicazione di tale disciplina è legittima; il giudice ordinario può sindacare soltanto i presupposti formali dell’autorizzazione, non il merito delle valutazioni tecnico-discrezionali dell’amministrazione.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 9 novembre 1995 n. 11671.

Fatti di causa: Nel caso di specie un lavoratore viene assunto inizialmente come netturbino dalla Luxory s.r.l. (settore nettezza urbana) per il periodo 3 luglio-31 agosto 1990 nell’ambito del servizio di nettezza urbana appaltato dal Comune di Gallipoli. Quando la gestione del servizio passa alla Cosmo s.r.l., con obbligo di assorbire il personale in servizio, egli chiede di essere assunto da quest’ultima, senza ottenere risposta. Sostenendo che il servizio di nettezza urbana non rientra né nelle attività straordinarie ed occasionali né tra quelle stagionali, il lavoratore adisce il Pretore con ricorso *ex art. 700 c.p.c.*, affermando che il termine apposto al contratto risulta illegittimo e invoca in subordine il diritto di precedenza *ex art. 8-bis della legge n. 79 del 1983*. Il lavoratore ottiene così in via d’urgenza la reintegrazione, vedendosi riconosciuti la dichiarazione di inefficacia del termine e il diritto all’assunzione a tempo indeterminato presso la Cosmo. Il Tribunale di Lecce, in appello, ritiene invece legittima l’assunzione a termine, fondata sull’art. 8-bis della legge n. 79 del 1983. Contro questa decisione il lavoratore propone ricorso per cassazione, mentre la Cosmo propone ricorso incidentale condizionato.

Dispositivo: La Corte di Cassazione rigetta il ricorso principale, affermando innanzitutto che l’art. 8-bis della legge n. 79/1983 introduce una disciplina «di natura innovativa», relativa alle “punte stagionali” di intensificazione della normale attività lavorativa, e che pertanto la valutazione del tribunale di merito — secondo la Corte — risulta «in tutto conforme al nuovo assetto regolativo del contratto a tempo determinato introdotto dall’anzidetta disciplina». La Corte chiarisce dunque che la legittimità di un’assunzione a termine, nel caso di punte stagionali, è garantita sempre che vi sia la preventiva autorizzazione dell’Ispettorato del lavoro, la quale costituisce «un fatto di legittimazione e una *condicio iuris* (...) rispetto ai singoli contratti stipulati dalle parti nell’esercizio dell’autonomia privata». In questo contesto, il giudice può sindacare unicamente l’aspetto formale della procedura autorizzatoria: è consentita una verifica sulla «esistenza dei presupposti formali del provvedimento», ma «non anche il merito delle valutazioni con lo stesso operate». Nella motivazione la Corte ricostruisce anche l’evoluzione legislativa che ha portato all’art. 8-bis. Il D.L. 3 dicembre 1977 n. 876, convertito nella legge 3 febbraio 1978 n. 18, aveva infatti al tempo introdotto in via temporanea – limitatamente alle imprese dei settori commerciale e turistico e fino al 30 dicembre 1978 – la possibilità di assumere a termine personale necessario a fronteggiare «le punte di attività ricorrenti in determinati e limitati periodi dell’anno», subordinatamente all’autorizzazione dell’Ispettorato del lavoro sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La legge 24 novembre 1978 n. 737 aveva prorogato di un anno tale disciplina e attribuito ai lavoratori stagionali del settore turistico il diritto di precedenza nelle assunzioni; la legge 26 novembre 1978 n. 598 aveva poi prorogato indefinitamente l’efficacia delle norme precedenti. Infine, l’art. 8-bis del D.L. 17/1983, convertito nella legge 79/1983, aveva confermato e generalizzato la disciplina estendendola a tutti i settori economici, stabilizzando una fattispecie nuova e distinta dalle ipotesi già tipizzate nell’art. 1 della legge 230/1962. In questo modo la Cassazione chiarisce che la legge n. 18 del 1978 e le successive proroghe hanno segnato l’avvio di un percorso legislativo culminato nell’art. 8-bis della

legge n. 79 del 1983, che ha reso permanente e generale il modello di assunzione a termine per “punte stagionali” introdotto originariamente solo per i settori commerciale e turistico.

III. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto la legge n. 56/1987

Cass. civ., Sez. lav., 5 ottobre 1998, n. 9878

Riferimenti normativi: L. 56/1987 art. 23; art. 1, co. 2, l. n. 230/1962, lett. a) ed e).

Massima: Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato per il personale teatrale è legittimo solo se: (i) ricorrono le ipotesi tassative previste dall'art. 1 l. n. 230/1962, lett. a) (attività stagionali) o lett. e) (specifici spettacoli); (ii) nel contratto siano individuati lo "specifico spettacolo" o la "stagione teatrale" programmata, con indicazione della durata prestabilita; (iii) il datore di lavoro provi le condizioni oggettive che giustificano l'apposizione del termine, anche quando la contrattazione collettiva del settore preveda ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine ex art. 23 l. n. 56/1987. In mancanza di tali elementi, il termine è nullo e il rapporto si considera a tempo indeterminato con le relative conseguenze.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 29 marzo 2000, n. 3843.

Fatti di causa: Un lavoratore, assunto dall'Associazione Teatro Biondo Stabile di Palermo con contratto a tempo determinato dal 18 novembre al 31 dicembre 1993 con la qualifica di "tecnico generico" (settore spettacolo), ricorre avanti il Pretore di Palermo. Il Giudice decide la causa dichiarando nullo il termine e condannando l'Associazione al pagamento delle retribuzioni maturate. Il Tribunale di Palermo, in appello, conferma la nullità del termine e la condanna alle retribuzioni. L'Associazione Teatro Biondo propone allora ricorso per Cassazione sostenendo, tra l'altro, che: (i) non era necessario indicare lo specifico spettacolo nel contratto, (ii) che la contrattazione collettiva consentiva contratti a termine anche di breve durata e (iii) che non erano dovute retribuzioni dopo la scadenza del contratto.

Dispositivo: La Corte di Cassazione rigetta il ricorso, precisando che «per il personale assunto in relazione agli spettacoli teatrali l'apposizione del termine risulta consentita in due distinte ipotesi»: (i) per attività stagionali programmate (lett. a), art. 1, legge n. 230/1962); (ii) per personale indispensabile ad uno specifico spettacolo (lett. e), art. 1 legge n. 230/1962); in aggiunta, «deve sussistere un rapporto funzionale tra assunzione al lavoro e stagione teatrale, nel senso che la durata limitata del rapporto lavorativo deve trovare giustificazione nelle esigenze e nella durata della suddetta stagione teatrale». Inoltre, la normativa applicabile deve intendersi nel senso che «l'art. 23 della legge n. 56/1987 devolve alla contrattazione collettiva unicamente la determinazione (...) di ulteriori specifiche ipotesi legittimanti l'apposizione del termine», ma lascia immutata la regola legale di riparto dell'onere della prova. Infine, poiché «nessun accenno ad uno specifico spettacolo o alla stagione teatrale era contenuto nel contratto di lavoro» e l'Associazione non aveva fornito prova dell'obiettiva esistenza delle condizioni giustificative del termine, la Cassazione conferma la nullità del termine.

Cass. civ., Sez. lav., 29 marzo 2000, n. 3843

Riferimenti normativi: art. 23 L. 56/1987; artt. 2 e 3 L. n. 230 del 1962.

Massima: In materia di contratto a termine, l'art. 23 della legge n. 56 del 1987, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare nuove ipotesi di apposizione del termine, non elimina né attenua l'onere della prova posto dall'art. 3 della legge n. 230 del 1962 a carico del datore di lavoro. Pertanto, anche nei casi previsti da accordi collettivi, il datore di lavoro deve dimostrare la sussistenza delle condizioni che giustificano l'apposizione o la proroga del termine; in difetto, il rapporto si considera a tempo indeterminato e si applica la sanzione di cui all'art. 2 della legge n. 230 del 1962.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2000 n. 9617.

Fatti di causa: Un lavoratore era stato assunto dalle Ferrovie dello Stato (F.S.) con contratto a termine per un anno (dal 17 agosto 1992), poi prorogato di un altro anno, nel profilo di operaio elettrico (settore trasporti). Alla scadenza (16 agosto 1994) il rapporto viene cessato. Il lavoratore ricorre allora in giudizio sostenendo che si è trattata di attività ordinaria, non straordinaria, e chiede la dichiarazione di nullità del termine con conseguente accertamento di un rapporto a tempo indeterminato, reintegrazione e risarcimento danni. F.S. sostiene che l'assunzione era stata concordata con le OO.SS. (150 nuove unità) per esigenze indilazionabili di sicurezza e che era consentita dall'art. 15 CCNL 1990-92 nel rispetto delle leggi n. 230/1962 e n. 56/1987. Il Pretore accoglie la domanda del lavoratore, ordinando riammissione in servizio e condanna alle retribuzioni. Il Tribunale di Trieste conferma la pronuncia, rilevando che F.S. non ha provato i presupposti per il termine, e dunque il rapporto era a tempo indeterminato. F.S. proponeva ricorso per Cassazione.

Dispositivo: La Cassazione rigetta il ricorso delle Ferrovie, ribadendo che l'art. 1, comma 2, lett. c), legge n. 230/1962 consente l'apposizione del termine solo per "l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario ed occasionale" e che, secondo costante giurisprudenza, «non può essere invocato al fine di giustificare assunzioni a tempo determinato per sopperire a fluttuazioni del mercato ed incrementi di domande prevedibili e ricorrenti». L'art. 23 legge n. 56/1987 opera «sul medesimo piano della disciplina generale» e la sua violazione «non si sottrae all'effetto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato». Richiamando inoltre l'art. 3 legge n. 230/1962, la Corte ribadisce che «l'onere della prova è posto a carico del datore di lavoro, esplicitamente confermando quanto già deriva dall'applicazione del principio generale di cui all'art. 2697 cod. civ.» Il Tribunale, avendo accertato che nel contratto vi era solo la generica espressione "considerato il carattere d'urgenza su cui si fonda il contratto a termine" senza indicazione di specifiche esigenze, dimostra la differenza con le esigenze addotte in concreto ("esigenze indilazionabili di sicurezza relativa agli impianti ed alla circolazione dei treni", "difficoltà pesanti nella preparazione dei turni di lavoro ... aggravate dal periodo di ferie") che erano riconducibili a carenza strutturale di organico, non a eventi eccezionali. Di conseguenza si dispone la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato e conferma della reintegrazione.

Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2000 n. 9617

Riferimenti normativi: L. 56/1987 art. 23; L. n. 230/1962.

Massima: La contrattazione collettiva, pur potendo individuare nuove ipotesi di assunzione a termine ai sensi dell'art. 23 L. 28 febbraio 1987 n. 56, non può derogare ai requisiti e al regime sanzionatorio stabiliti dalla L. 18 aprile 1962 n. 230. Pertanto, in caso di assunzioni successive a termine poste in essere al di fuori delle ipotesi previste dalla legge e finalizzate ad eluderne l'applicazione, il contratto deve considerarsi a tempo indeterminato, con le conseguenze previste dall'art. 1 della stessa L. 230/62.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 29 marzo 2000, n. 3843.

Fatti di causa: Una lavoratrice, assunta dall'Associazione Teatro Biondo Stabile di Palermo con contratto a termine il 1° novembre 1990 e successivamente con ulteriori incarichi (settore spettacolo), ricorre al Pretore del lavoro per l'accertamento della natura subordinata del rapporto, la nullità del termine apposto per violazione della L. 230/1962, la conversione in contratto a tempo indeterminato, il ripristino del rapporto e il pagamento delle retribuzioni maturate. L'Associazione resiste, chiedendo in via riconvenzionale la restituzione di somme percepite. Il Pretore riconosce la natura subordinata del rapporto e dichiara nullo il termine apposto, condannando il Teatro al pagamento delle retribuzioni maturate, oltre interessi e rivalutazione. Il Tribunale, in parziale accoglimento dell'appello del Teatro, dichiara l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 29 ottobre 1991 e condanna il datore di lavoro al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data di risoluzione del rapporto (4 luglio 1994), con accessori di legge.

Dispositivo: La Corte di cassazione esamina i motivi di ricorso dell'Associazione, in particolare la censura di violazione dell'art. 1, comma 2, lett. a), L. 230/1962, dell'art. 49 d.P.R. 1525/1963 e dell'art. 23 L. 56/1987. Secondo l'Associazione, il Tribunale avrebbe trascurato che la contrattazione collettiva applicabile consentisse la stipulazione di contratti a termine anche rinnovabili, citando l'art. 23 L. 56/1987. La Corte richiama allora l'evoluzione legislativa, osservando che la disciplina del contratto a termine, dopo la L. 230/1962, ha conosciuto un crescendo di innovazioni regolamentari tese a favorire maggiore flessibilità, ma ribadisce che «le disposizioni in materia di contratto a termine, dettate dall'art. 23 L. 28 febbraio 1987 n. 56, si pongono sul medesimo piano della disciplina generale dettata in materia dalla L. 18 aprile 1962 n. 230 e si inseriscono nel sistema da questa delineata». Ne consegue che «la contrattazione collettiva non può dettare regole proprie sul piano della disciplina sostanziale del lavoro temporaneo» e che, in caso di illegittima apposizione del termine, occorre far riferimento alla L. 230/1962, con conversione del rapporto a tempo indeterminato. I giudici di merito hanno accertato, con apprezzamento insindacabile in sede di legittimità, che la lavoratrice «è stata utilizzata in mansioni di attrezzeria, non limitate alle manifestazioni artistiche menzionate nei vari contratti ma concernenti tutta l'attività del Teatro Biondo» e che aveva prestato attività ininterrottamente in violazione dell'art. 2 L. 230/1962. La Cassazione conferma quindi che il rapporto di lavoro è da considerare a tempo indeterminato, rigettando il motivo di ricorso dell'Associazione.

Cass. civ., Sez. lav., 21 maggio 2002, n. 7468

Riferimenti normativi: L. 56/1987 art. 23.

Massima: Posto che l'apposizione del termine al contratto di lavoro costituisce deroga al generale principio della durata indeterminata del rapporto di lavoro, il contratto a termine stipulato ex art. 23 l. 56/1987 è legittimo soltanto quando lo speciale servizio previsto dalla norma collettiva attuativa dell'art. 23, la durata giornaliera del servizio e l'adibizione del lavoratore alla sua esecuzione integrino la causa del contratto.

Conf.: Cass. 29 marzo 2000, n. 3843.

Fatti di causa: Un lavoratore, facchino presso l'Hilton Italiana s.r.l. (settore alberghiero), assunto dal gennaio 1994 al settembre 1995 tramite una pluralità di contratti giornalieri a termine ("extra" ex art. 23 l. 56/1987 e art. 57 CCNL 1994) domanda al Pretore l'accertamento della nullità dei termini per assenza delle condizioni legittimanti, la dichiarazione di un unico rapporto a tempo indeterminato e la reintegrazione, oltre alle differenze retributive. Il Pretore respinge la domanda, ritenendo tra l'altro il "mutuo consenso" alla cessazione del rapporto per l'inerzia e i rifiuti di lavoro. La Corte d'appello di Roma conferma la decisione, ritenendo sussistenti i presupposti dell'art. 23 e art. 57 C.C.N.L. (servizi speciali giornalieri, lavoratore non inserito nella normale turnazione).

Dispositivo: La Cassazione riunisce i ricorsi principale e incidentale e li rigetta. Ricordando l'evoluzione normativa, sottolinea che l'art. 23, comma 3, l. 56/1987 e l'art. 57 C.C.N.L. 1994 «si limitano a indicare la generica ipotesi (...) dell'esecuzione di speciali servizi» e che «poiché l'impossibilità (...) è immanente agli eventi indicati, non ne è necessaria la prova». La circostanza necessaria da provare è che «il servizio abbia durata non superiore ad un giorno e che il lavoratore sia adibito al servizio speciale previsto dalla norma collettiva» (non bastando una generica coincidenza temporale). Pertanto, «nell'ambito dei rapporti ancora soggetti alla disciplina dell'art. 23, 3° comma, l. 28 febbraio 1987 n. 56, (bisogna affermare che) il contratto di lavoro è legittimo in quanto abbia come causa lo svolgimento dello speciale servizio, della durata normativamente fissata, previsto dalla disposizione collettiva (e.g. «meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie non prevedibili di gruppi, nonché eventi similari»); ai fini di questa legittimità, non esclusa da un'eventuale programmazione aziendale, non è necessaria la prova dell'inesistenza di un obbligo di disponibilità del lavoratore nell'intervallo fra i singoli contratti giornalieri (obbligo tipico di un contratto a tempo indeterminato)». La Corte accerta che il Tribunale ha già provato la concreta esistenza di servizi speciali giornalieri e l'adibizione del lavoratore agli stessi e ritiene che l'inerzia e i rifiuti del lavoratore siano irrilevanti ai fini della legittimità dei singoli contratti giornalieri (servono solo per escludere l'esistenza di un rapporto unico a tempo indeterminato). In conclusione, il ricorso principale è respinto e viene invece assorbito l'incidentale.

Cass. S.U. Civ. 02 marzo 2006, n. 4588

Riferimenti normativi: L. 56/1987 art. 23; L. 18 aprile 1962 n. 230, art. 1

Massima: La L. 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare – oltre le fattispecie tassativamente previste dalla L. 18 aprile 1962 n. 230, art. 1 e successive modifiche nonché dal D.L. 29 gennaio

1983, n. 17, art. 8 bis, convertito, con modificazioni dalla L. 15 marzo 1983, n. 79 – nuove ipotesi di apposizioni di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria delega in bianco a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere “oggettivo” e anche – alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente “soggettivo”, consentendo (vuoi in funzione di promozione dell'occupazione o anche di tutela delle fasce deboli di lavoratori) l'assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti.

Fatti di causa: Il ricorrente espone di essere stato assunto più volte, in periodi ravvicinati, con contratti a termine dalla ex GET (poi E.T.R.) per svolgere la funzione di ufficiale di riscossione. Secondo la sua prospettazione, tali contratti a termine sono illegittimi perché finalizzati ad eludere la legge n. 230 del 1962, che consente assunzioni a termine solo in casi tassativi, mentre non sono costituibili per assunzioni urgenti o per sopperire a carenze improvvise di organico. Egli chiede quindi l'accertamento dell'esistenza di un unico rapporto a tempo indeterminato e la conseguente riammissione in servizio con il pagamento delle retribuzioni arretrate e dei contributi previdenziali. La società, costituitasi in giudizio, contesta la configurabilità di un rapporto subordinato. Il Tribunale di Cosenza respinge il ricorso. In appello, la Corte di Catanzaro conferma il rigetto, rilevando che la legge n. 56/1987, art. 23, affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di nuove ipotesi di contratti a termine senza porre limiti all'autonomia sindacale.

Dispositivo: Le Sezioni Unite ritengono che l'art. 23 L. n. 56/1987 non ponga limiti di contenuto alla contrattazione collettiva, la quale è libera di individuare nuove ipotesi di contratti a termine senza necessità di descriverle in modo dettagliato, purché rispettati i limiti quantitativi e le altre condizioni fissate dalla legge. Il termine apposto ai contratti del ricorrente, quindi, trova giustificazione nella contrattazione collettiva nazionale e aziendale vigente e non può essere considerato illegittimo. La Corte, aderendo al prevalente indirizzo giurisprudenziale, rigetta quindi il ricorso.

Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2015, n. 15228

Riferimenti normativi: L. 56/1987 art. 23.

Massima: Se il periodo di chiusura annuale dell'attività indicato nel CCNL coincide con la prescrizione della voce n. 48 dell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378 (periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi) risulta illegittima l'apposizione del termine al contratto di lavoro in assenza di prova del rispetto del periodo di inattività richiesto dalla legge.

Fatti di causa: Una lavoratrice adisce il Tribunale di Bolzano contro una Società per ottenere il riconoscimento di differenze retributive in relazione a rapporti di lavoro a termine. Il Tribunale accoglie in parte la domanda. La Corte d'appello di Trento, Sezione distaccata di Bolzano, conferma l'illegittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro per mancata prova, da parte della società, dell'osservanza di un periodo di inattività annuale pari a quello richiesto dalla voce n. 48 dell'elenco allegato

al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378, rideterminando l'ammontare delle somme dovute. La Società propone ricorso per cassazione denunciando, tra l'altro, violazione della disciplina sul contratto a termine e errori di calcolo nelle differenze retributive liquidate

Dispositivo: La Corte di cassazione rigetta il ricorso, affermando che «l'espressione "che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno" deve essere intesa nel senso che il periodo di chiusura è da individuare in quello previsto dalle leggi vigenti (voce n. 48 dell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378) e precisamente in quello indicato nell'art. 71 del CCNL». Precisa inoltre che «l'applicazione di tale principio comporta che la delega in bianco (*ndr* L. 56/1987 art. 23) non poteva certamente essere intesa nel senso di riguardare i requisiti di ammissibilità delle attività a carattere stagionale nella cui voce n. 48 sono comprese le "attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi"». Ha ritenuto quindi infondate le censure con cui la Società sosteneva che il CCNL autorizzasse «le aziende turistiche a stipulare contratti a termine anche in caso di chiusura annuale per un periodo inferiore a quello previsto dalla legge». Pertanto, la Corte rigetta il ricorso.

IV. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto il d.lgs. 368/2001

Corte cost., 4 marzo 2008, n. 44

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001 art. 10; direttiva 1999/70/CE

Massima: È costituzionalmente illegittima, per violazione dell'art. 77, primo comma, Cost., la disciplina del d.lgs. n. 368 del 2001 (art. 10, commi 9 e 10, e art. 11, commi 1 e 2) nella parte in cui abroga l'art. 23, comma 2, della l. n. 56 del 1987 (relativa al diritto di precedenza dei lavoratori a termine), in quanto emanata in assenza di delega e al di fuori dell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE. La delega è infatti limitata alla prevenzione degli abusi derivanti dalla successione di contratti a termine e non riguarda il diritto di precedenza dei lavoratori stagionali nella riassunzione.

Fatti di causa: A seguito del ricorso proposto da un lavoratore nei confronti di una Società oleificio – alle cui dipendenze ha prestato servizio dal 1965 al 31 marzo 2002 con distinti contratti di lavoro a tempo determinato - al fine di ottenere la riassunzione in base all'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 - il Tribunale di Rossano solleva, con una prima ordinanza, questione di legittimità costituzionale dell'art. 10, commi 9 e 10, e dell'art. 11, commi 1 e 2, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per violazione dell'art. 76 della Costituzione, nella parte in cui tali norme, abrogando la normativa previgente, subordinavano il diritto di precedenza dei lavoratori stagionali (nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica) all'esercizio della delega da parte della contrattazione, a favore dei lavoratori che avessero prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato. Precisava il rimettente che l'art. 23 della legge n. 56 del 1987 era stato abrogato dall'art. 11, comma 1, del d. lgs. n. 368 del 2001, il cui art. 10, commi 9 e 10, riservava ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi l'individuazione del predetto diritto di precedenza; con la conseguenza che, in difetto di tale previsione contrattuale, il diritto vantato non era altrimenti operante. Costituendosi in giudizio, il ricorrente nel giudizio *a quo*, dopo aver rilevato che le prescrizioni contenute nella citata direttiva comunitaria, in quanto riprese nella legge delega, vincolavano il legislatore delegato, rileva che il tenore perentorio della predetta clausola di “non regresso” comporta l'inderogabilità *in pejus* della previgente normativa italiana da parte del legislatore successivo, in sede di attuazione della direttiva, nella parte riguardante il trattamento afferente alla generalità dei lavoratori interessati. Il che si era verificato nel caso concreto poiché l'art. 10 del d.lgs. n. 368 del 2001, applicabile alla generalità dei lavori stagionali, era norma peggiorativa rispetto all'art. 23, comma 2, della legge n. 56 del 1987, non più applicabile ai medesimi lavoratori perché abrogato dall'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 368 del 2001. Con una prima ordinanza questa Corte restituisce gli atti al rimettente al fine di consentirgli la soluzione del problema interpretativo alla luce della sopravvenuta sentenza 22 novembre 2005, nella causa C-144/04, Mangold, con la quale la Corte di giustizia ha precisato l'ambito e la portata della clausola di non regresso. Il Tribunale di Rossano in un secondo momento, con un'altra ordinanza, ha sollevato nuovamente la medesima questione di legittimità costituzionale, sotto due profili: da una parte osservando che, non essendovi nella direttiva comunitaria alcuna traccia della

«necessità di vietare il diritto di precedenza nelle assunzioni», la soppressione di tale diritto è frutto di una scelta del legislatore delegato, compiuta al di fuori della delega, con violazione dell'art. 77, primo comma, Cost.; dall'altra ravvisando un ulteriore profilo di violazione dell'art. 76 Cost., con riferimento alla violazione della clausola di “non regresso” contenuta nell'accordo quadro allegato alla citata direttiva comunitaria, in ordine alla quale l'indicata sentenza della Corte di giustizia rafforza i dubbi di illegittimità costituzionale manifestati nella precedente ordinanza di rimessione.

Dispositivo: Nel merito, la questione di costituzionalità sollevata viene dichiarata fondata. La Corte rileva che «il rimettente attribuisce alle norme censurate l'effetto di un peggioramento del trattamento riservato al ricorrente del giudizio principale dalla disciplina precedente e ritiene che ciò comporti una violazione della clausola di non regresso contenuta nella direttiva, richiamata dalla delega (art. 76 Cost.)». Inoltre, a suo giudizio, non essendovi nella direttiva traccia della necessità di vietare il diritto alle riassunzioni, la diversa disciplina del diritto di precedenza è frutto di una scelta del legislatore delegato in assenza totale di delega, con corrispondente violazione dell'art. 77, primo comma, della Costituzione. La Corte ritiene che l'abrogazione – ad opera delle norme censurate – dell'art. 23, comma 2, della legge n. 56 del 1987 non rientri né nell'area di operatività della direttiva comunitaria, definita dalla Corte di giustizia con la sentenza 22 novembre 2005, nella causa C-144/04 Mangold, né nel perimetro tracciato dal legislatore delegante. La clausola 5 della direttiva 1999/70/CE è circoscritta alla «prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato». Tale clausola pertanto non opera laddove, come nella specie, vi sia una successione di contratti a termine alla quale non si riferisce alcuna delle misure previste dalla direttiva medesima al fine di prevenire quegli abusi (giustificazione del rinnovo; durata massima totale dei contratti; numero massimo di contratti). In sintesi «la disciplina dettata dalle norme censurate, concernente i lavori stagionali, non mira tanto a prevenire l'abusiva reiterazione di più contratti di lavoro a tempo determinato, per favorire la stabilizzazione del rapporto, ma è volta unicamente a tutelare i lavoratori stagionali, regolando l'esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda e con la medesima qualifica. La disciplina censurata si colloca, quindi, al di fuori della direttiva comunitaria». Sulla base di quanto precede va dichiarata l'illegittimità costituzionale, per violazione dell'art. 77, primo comma, Cost., dell'art. 10, commi 9 e 10, nonché dell'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 368 del 2001, nella parte in cui abroga l'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in quanto emanati in assenza di delega. Conseguentemente, il comma 2 dell'art. 11 del d.lgs. n. 368 del 2001, il quale contiene una disposizione meramente transitoria, come tale funzionalmente collegata al precedente comma, è anch'esso costituzionalmente illegittimo.

Corte d'Appello di Venezia, Sez. Lav., 14 marzo 2019, n. 10

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4-ter; direttiva 1999/70/CE

Massima: In materia di contratti di lavoro a tempo determinato, la deroga al limite massimo di durata di 36 mesi prevista dall'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001 opera esclusivamente per le attività qualificabili come “stagionali” in senso proprio, tipizzate dalla legge o dagli avvisi comuni/contratti collettivi. Le “punte” o intensificazioni

temporanee dell'attività ordinaria, pur richiamate da contratti collettivi, non costituiscono attività stagionali e non consentono il superamento del limite legale. In caso di violazione, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del contratto che ha determinato il superamento del limite, con diritto del lavoratore all'indennità risarcitoria ex art. 32, L. n. 183/2010.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2023 n. 5064; Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243.

Fatti di causa: Più lavoratori assunti da A. S.p.A. con una pluralità di contratti a tempo determinato, hanno superato complessivamente il limite dei 36 mesi previsto dall'art. 5, comma 4-bis, d.lgs. 368/2001. La Società dichiara di aver applicato la deroga prevista dall'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 per le attività "stagionali" e dall'art. 30 CCNL 2010, sostenendo che i contratti ex art. 2 d.lgs. 368/2001 rientrassero in tale ipotesi. I lavoratori chiedono la conversione del rapporto a tempo indeterminato e la condanna della società. Gli appellanti censurano la sentenza di primo grado deducendo, tra l'altro: a) i contratti ex art. 2, comma 1, d.lgs. 368/2001 non hanno natura stagionale; b) l'art. 30 CCNL avrebbe operato un'inversione tra regola (36 mesi) ed eccezione (deroga) con effetto «manipolativo del precetto legale»; c) incongruenza nell'interpretazione del CCNL, soprattutto laddove prevede «ulteriori periodi di picco stagionale all'interno di un periodo già qualificato come stagionale»; d) violazione della direttiva 1999/70/CE per mancanza di una durata massima, con domanda di nullità della clausola; e) violazione dei limiti percentuali; f) in subordine, sollecitazione di questione pregiudiziale di compatibilità con la direttiva.

Dispositivo: La Corte d'Appello accoglie parzialmente l'impugnazione, ribadendo la distinzione tra attività stagionali - "tipizzate" dal d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e da avvisi comuni e contratti collettivi -, che sono escluse dal limite dei 36 mesi (art. 5, comma 4-ter) e "punte stagionali" o intensificazioni temporanee dell'attività ordinaria, che non sono attività stagionali in senso stretto. L'art. 30 CCNL 2010 non contiene una "tipizzazione" delle attività stagionali, ma solo un generico rinvio; pertanto, non giustifica il superamento del limite dei 36 mesi. Infatti, «è mancata nella disciplina contrattuale quella necessaria caratterizzazione dell'attività stagionale giustificante il superamento del limite temporale dei 36 mesi, di talché se ne deve ritenere la nullità in quanto in contrasto con i limiti inderogabili fissati da norma dell'art. 5 comma 4-bis» (deroga contrattuale non sufficiente). L'avvenuto superamento del limite temporale comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato dalla data del contratto che determina il superamento, con applicazione dell'inquadramento contrattuale indicato nell'ultimo contratto.

Cass. civ., Sez. lav., ord. 2 novembre 2021, n. 31066

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4 bis e ter.

Massima: Nel settore della distribuzione cooperativa, la clausola dell'art. 85, comma 2, del CCNL che esclude dal computo del limite massimo di 36 mesi i contratti a termine relativi ad attività «di carattere stagionale che insistono in determinati periodi dell'anno» o «legate alla peculiarità del territorio» deve essere interpretata restrittivamente: si riferisce a situazioni effettivamente temporanee (punte stagionali o peculiari esigenze territoriali), non ad attività ordinarie continuative. La contrattazione

aziendale può specificare i periodi e le mansioni, ma non può introdurre deroghe <i>in peius</i> .
Fatti di causa: Alcune lavoratrici sono state assunte da una cooperativa di supermercati (settore GDO) con una serie di contratti a termine nell'ambito di un «programma di sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro» in punti vendita dell'isola d'Elba. Il Tribunale di Livorno accoglie le loro domande relative alla illegittimità dell'apposizione del termine, dichiarando il diritto a proseguire il rapporto a tempo indeterminato e al risarcimento del danno ex art. 32 L. 183/2010. La Corte d'appello di Firenze, riformando la sentenza, rigetta le domande. Allora le lavoratrici propongono ricorso per cassazione per una serie di motivi, tra i quali l'erronea interpretazione dell'art. 85 CCNL distribuzione cooperativa sulle deroghe al limite di 36 mesi e la nullità del CCNL per delega alla contrattazione aziendale delle ipotesi derogatorie.
Dispositivo: La Suprema Corte rigetta il ricorso, premettendo che sull'art. 85, comma 2, CCNL distribuzione cooperativa, la norma prevede due ipotesi di contratti esclusi dal computo dei 36 mesi (attività stagionali e attività legate a peculiarità territoriali) che «vanno lette unitamente» per isolare i casi in cui, per ragioni stagionali e/o territoriali, si possa giustificare una assunzione a termine neutra rispetto al limite di legge. Nel settore della distribuzione cooperativa è difficile ipotizzare attività «marcatamente stagionali», ma sono possibili punte stagionali e peculiarità territoriali (es. supermercati dell'isola d'Elba con forte incremento estivo di clientela). La Corte afferma quindi che la specificazione contenuta nel contratto aziendale «limita l'assunzione a termine ad un ben determinato periodo dell'anno dando contenuto specifico alla clausola generale del CCNL nazionale», rappresenta «una previsione di maggiore garanzia per i lavoratori e non può certamente ritenersi derogativa in peius». Infine, la censura di nullità del CCNL per delega alla contrattazione aziendale è infondata perché l'art. 5, comma 4-bis, d.lgs. 368/2001 «fa salve (ai fini della deroga al principio della durata massima di 36 mesi) le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale».

Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2023 n. 5064
Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001 art. 5, co. 4-ter; direttiva 1999/70/CE.
Massima: In materia di contratti a termine nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, la deroga al limite massimo di trentasei mesi prevista dal D. lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4-ter (oggi art. 19, comma 2 e art. 21, comma 2, D. lgs. n. 81 del 2015) opera solo se la contrattazione collettiva, espressamente autorizzata dalla legge, tipizza e individua in modo specifico le attività aventi carattere stagionale. Non è sufficiente, a tal fine, il generico richiamo alla norma di legge o la menzione di «picchi stagionali» dell'attività ordinaria: in assenza di tale specificazione, il superamento del limite dei trentasei mesi comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato con diritto del lavoratore alla tutela risarcitoria di cui all'art. 32, L. n. 183 del 2010.
Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7727; Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243.
Fatti di causa: La Corte di appello di Venezia, in riforma della sentenza del Tribunale della stessa città, ha accolto la domanda proposta dal lavoratore nei confronti di

Aviapartner s.p.a. ed ha accertato l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con inquadramento corrispondente a quello indicato in contratto (settore trasporto aereo). La Corte di merito aveva infatti accertato che tra le parti erano intercorsi contratti a termine per un periodo complessivamente superiore a trentasei mesi. In base ad una interpretazione letterale e sistematica del d.lgs. n. 368 del 2001, art. 5 comma 4 ter, che deroga all'art. 5 comma 4 bis dello stesso decreto, ha ritenuto che per applicare la deroga al tetto temporale imposto dalla norma è necessario che l'attività stagionale sia tipizzata e se ne evidenzi, nella norma collettiva autorizzata ad individuarla, la speciale natura. Si è poi esclusa una sovrapposibilità tra la nozione di attività stagionale e quella di attività continuativa con picchi stagionali, per concludere che in mancanza di una necessaria caratterizzazione dell'attività da porre a fondamento del legittimo superamento del limite massimo di trentasei mesi la norma collettiva sarebbe nulla. Analoghe considerazioni sono state poi svolte con riguardo alla disciplina applicabile ai contratti conclusi nel 2016, dettata dal d. lgs. n. 81 del 2015, art. 19 comma 2, che rinvia, all'art. 21 comma 2 dello stesso decreto. Pertanto, condanna la Società a ripristinare il rapporto di lavoro ed a corrispondere al lavoratore, ai sensi della L. n. 183 del 2010, art. 32 comma 5, una indennità risarcitoria quantificata in sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla sentenza al saldo. Per la cassazione della sentenza propone ricorso Aviapartner Spa. Con l'unico motivo di ricorso è denunciata la violazione e falsa applicazione del d.lgs. n. 368 del 2001, artt. 2 e 5 e del d.lgs. n. 81 del 2015, artt. 19 e 21, dell'art. 30 del CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010 e dell'art. 12 delle disp. gen. in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Dispositivo: La Corte ritiene che la pronuncia di secondo grado debba essere confermata seppure con qualche precisazione. Muovendo dall'esame della disciplina dettata dal d.lgs. n. 368 del 2001 – applicabile ai primi contratti intercorsi tra le parti – va in primo luogo ricordato che l'art. 2 comma 1 del citato decreto legislativo consente l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato da parte delle aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali, di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi da aprile ad ottobre di ogni anno e di quattro mesi in periodi diversamente distribuiti con rispetto delle percentuali di contingentamento fissate nella misura del 15% o di quella maggiore autorizzata dalla Direzione Provinciale del lavoro per gli aeroporti minori. Si tratta di indicazione che depone nel senso della necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata. Di conseguenza, «la contrattazione collettiva, che il d.lgs. n. 368 del 2001 art. 5 comma 4 ter autorizza ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis, deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità». L'art. 30 del CCNL non ha quindi provveduto ad individuare le attività svolte dal personale di terra del trasporto aereo e delle altre attività aeroportuali che abbiano carattere di stagionalità. La norma collettiva limitandosi ad un tautologico rinvio al d.lgs. n. 368 del 2001, art. 2, risulta inidonea a dar corpo alla delega operata dalla disposizione di legge poiché «non contiene alcuna specificazione di quali siano le attività che devono essere ritenute stagionali in quanto preordinate ed organizzate per l'espletamento limitato ad una stagione». Né il riferimento ai “picchi di

stagionalità”, individuati dal comma 2 dell’art. 30 citato (compresi tra dicembre-gennaio e tra luglio e settembre), è di aiuto per addivenire alla soluzione proposta dalla Società ricorrente. Questi, infatti, hanno riguardo proprio alla normale attività che si intensifica nei periodi indicati tanto da aver determinato le parti sociali, consapevoli della necessità di procedere ad un numero maggiore di assunzioni in quei periodi, ad aumentare la percentuale del c.d. contingentamento di un ulteriore 5%. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato.

Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001 art. 5 co. 4-ter; direttiva 1999/70/CE

Massima: Nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, la deroga al limite massimo di trentasei mesi dei contratti a termine, prevista dall’art. 5, comma 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001, opera solo per le attività stagionali in senso stretto, cioè preordinate ed organizzate per l’espletamento limitato ad una stagione, e non anche per la normale attività aziendale che conosce picchi di intensificazione ricorrenti. La contrattazione collettiva, per essere efficace, deve specificare puntualmente quali attività abbiano carattere stagionale; non è sufficiente un rinvio tautologico all’art. 2 del decreto legislativo o la mera menzione di “picchi di stagionalità”.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2023 n. 5064; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723.

Fatti di causa: Quattro lavoratori assunti da Aviapartner S.p.A., società che svolge servizi di terra negli aeroporti, con una successione di contratti a tempo determinato stipulati negli anni per far fronte alle esigenze di traffico aeroportuale propongono ricorso per accertare l’illegittimità dell’apposizione del termine. Il Tribunale rigetta la loro domanda, ma la Corte d’appello di Venezia, in riforma della decisione di primo grado, accerta l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra ciascun lavoratore e Aviapartner, con i corrispondenti inquadramenti e decorrenze. La Corte territoriale rileva che la successione di contratti ha superato il tetto dei trentasei mesi e che non è possibile invocare la deroga prevista dall’art. 5, comma 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001 in mancanza di una puntuale tipizzazione delle attività stagionali nel CCNL applicabile. Aviapartner propone ricorso per cassazione, sostenendo che l’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 e l’art. 30 del CCNL del personale di terra del trasporto aereo dell’8 luglio 2010 consentirebbero di stipulare contratti a termine stagionali per la durata massima di sei mesi tra aprile e ottobre e che la contrattazione collettiva avrebbe confermato la “specificità stagionale” di tali attività. I lavoratori resistono con controricorso.

Dispositivo: La Corte di Cassazione rigetta il ricorso di Aviapartner, confermando la decisione della Corte d’appello di Venezia, pur con alcune precisazioni. Dopo aver ricordato la disciplina del d.lgs. n. 368/2001, il Collegio ha precisato che nel concetto di attività stagionale rientrano «soltanto 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». Le fluttuazioni di mercato e gli incrementi di domanda ricorrenti configurano “punte di stagionalità” ma non attività stagionali vere e proprie. Quanto alla contrattazione collettiva, la

Cassazione osserva che «la contrattazione collettiva (...) deve elencare specificatamente quali sono le attività che si caratterizzano per la stagionalità» e che l'art. 30 del CCNL applicabile «non ha provveduto ad individuare, secondo gli indicati criteri, le attività svolte dal personale di terra del trasporto aereo (...) che abbiano carattere di stagionalità». La norma collettiva si limita «ad un tautologico rinvio all'art. 2 del d.lgs. n. 368 del 2001 (...) ed ha attribuito a tale attività una generica connotazione di stagionalità», risultando così inidonea a dare attuazione alla delega di legge. Non potendo dunque operare la deroga, il superamento del limite dei trentasei mesi comporta la conversione dei rapporti a tempo indeterminato. La Corte rigetta quindi il ricorso.

Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023 n. 34768

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001; direttiva 1999/70/CE; art. 29, co. 1, lett. b), d.lgs. 81/2015.

Massima: L'ESA è un ente pubblico non economico e non può essere qualificato come “imprenditore agricolo” ex art. 2135 c.c.; ai contratti di lavoro a termine stipulati dall'ente non si applicano le deroghe previste per le imprese agricole dagli artt. 10, co. 2, d.lgs. 368/2001 e 29, co. 1, lett. b), d.lgs. 81/2015.

La deroga al limite massimo di trentasei mesi di successione di contratti a termine prevista per le attività stagionali opera – anche in agricoltura – solo se i contratti riguardano specificamente attività stagionali, indicate nella causale e provate dal datore di lavoro.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26199; Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16609.

Fatti di causa: Un lavoratore presta servizio per anni (dal 1990) come operatore agricolo presso il Centro di Meccanizzazione Agricola dell'Ente Sviluppo Agricolo (ESA) di Trapani, sulla base di numerosi contratti a termine reiterati.

Ritenendo illegittima questa successione di contratti, chiede al Tribunale di Agrigento di condannare l'ESA al risarcimento del danno, vedendosi accolta la domanda. L'ESA impugna allora la decisione e la Corte d'appello di Palermo accoglie il gravame. Il lavoratore propone così ricorso per cassazione, lamentando che la Corte d'appello abbia erroneamente escluso la necessità del requisito della “stagionalità” per la legittimità dei contratti agricoli a termine, e non abbia verificato in concreto la natura delle sue mansioni, che non erano di mero operaio agricolo stagionale (macchinista, manutentore, custode, addetto impianti, ecc.). L'ESA si è costituito con controricorso.

Dispositivo: La Cassazione chiarisce che la deroga al limite massimo di trentasei mesi «è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività stagionali ai sensi degli articoli citati». Non è sufficiente la ciclicità dell'attività agricola, poiché «indubbiamente (...) esistono necessità operative (...) che proseguono per tutto il corso dell'anno, come quelle di custodia, riparazione e manutenzione degli impianti e dei macchinari e, in genere, di preparazione alla nuova stagione piena. (...) I lavoratori addetti stabilmente (ed oltre i tempi indicati dalla normativa nazionale in tema di contratti a tempo determinato) a simili attività devono essere dipendenti a tempo indeterminato e non lavoratori stagionali, anche quando l'attività produttiva come tale (...) abbia carattere stagionale». La Corte conferma che

«l'art. 5 del d.lgs. n. n. 368 del 2001, nello stabilire le sanzioni applicabili per il caso di protrarsi del rapporto oltre il termine fissato o del suo ripetersi, detta una specifica disciplina per la successione dei contratti e dispone al comma 4 bis, in via generale e salve le deroghe specificatamente disciplinate, che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato qualora siano superati i trentasei mesi comprensivi di proroghe o rinnovi ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Al comma 4 ter, poi, si prevede che le disposizioni di cui all'art. 5 comma 4 bis non si applicano alle attività stagionali definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative». Ad ogni modo, «il concetto di attività stagionale va inteso in senso molto rigoroso, ossia che in esso possano comprendersi soltanto 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, ad esempio, situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico produttiva». Per i rapporti a termine in deroga, «le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei relativi contratti» e «in caso di contestazioni (...) il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto».

La Cassazione accoglie il ricorso del lavoratore, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Palermo, in diversa composizione, affinché accerti nel merito la natura delle mansioni svolte e la ricorrenza del requisito della stagionalità, applicando i principi di diritto enunciati.

Cass. civ., Sez. lav., 30 gennaio 2024 n. 2764

Riferimenti normativi: art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001

Massima: In tema di contratti a termine nei Consorzi di bonifica, l'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001 – che consente di derogare al limite di durata complessiva di 36 mesi – attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale la sola facoltà di individuare ulteriori attività sempre stagionali, e non attività di natura diversa, rispetto a quelle elencate dal d.P.R. n. 1525/1963. L'art. 128 del CCNL per i dipendenti dei Consorzi di bonifica (25.3.2010), qualificando come “stagionali” anche lavori di manutenzione ed esercizio delle opere e degli impianti consortili e l'irrigazione, costituisce esercizio legittimo di tale facoltà, ampliando in modo coerente il novero delle attività stagionali.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 5 febbraio 2024, n. 3289; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7727.

Fatti di causa: Un dipendente del Consorzio di Bonifica della Sardegna Meridionale, è stato assunto dal 1990 con contratti a termine rinnovati annualmente (aprile–dicembre) come addetto alla manutenzione delle opere e all'esercizio degli impianti di distribuzione irrigua del Campidano di Cagliari e delle reti di scolo. Il lavoratore propone appello alla decisione di primo grado per ottenere la dichiarazione di nullità del termine apposto ai vari contratti di lavoro per l'assenza di ragioni giustificatrici, per la successione di tali contratti e per la loro durata spesso prorogata nonché per il

superamento del limite di trentasei mesi. La Corte d'appello respinge la sua domanda ritenendo che: (i) le mansioni svolte non rientravano nell'elenco del d.P.R. n. 1525/1963, ma l'art. 5, comma 4, d.lgs. 368/2001 consentiva alla contrattazione collettiva di individuare altri lavori stagionali; (ii) che l'art. 128 CCNL dei Consorzi di bonifica definiva come stagionali anche gli addetti alla manutenzione e agli esercizi degli impianti; (iii) la definizione contrattuale era ampliativa rispetto a quella nazionale; (iv) i contratti annuali non superavano comunque il limite di giornate previsto dal CCNL (200 annue) e si collocavano sempre nei mesi estivi, confermando la stagionalità. Il lavoratore ricorre per cassazione e il Consorzio resiste con controricorso.

Dispositivo: La Cassazione rigetta il ricorso. Sul primo motivo (interpretazione art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001), afferma che la norma «anzitutto autorizza le fonti collettive nazionali più rappresentative ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi», ma non conferisce alle parti sociali il potere di qualificare come stagionali attività di altra natura («sarebbe privo di senso logico-normativo riconnettere [...] il potere di individuare attività non “stagionali”»). Il comma 4-ter, quindi, deve intendersi nel senso che la contrattazione collettiva può solo elencare attività “sempre stagionali” ulteriori rispetto a quelle di cui al d.P.R. n. 1525/1963. Sul secondo motivo (interpretazione art. 128 CCNL Consorzi di bonifica), la Corte condivide la lettura dei giudici di merito. L'articolo, collocato nel Titolo V sugli “operai avventizi stagionali”, recita: «Gli operai avventizi stagionali sono quelli addetti ai lavori stagionali di manutenzione delle opere e degli impianti consortili (taglio delle erbe, sia acquatiche che di sponda, diserbo e spurgo dei canali, irrigazione, riordino delle scoline, ecc.) nonché gli operai avventizi addetti alla esecuzione delle opere eseguite in amministrazione diretta». Questa previsione, pur ampliando rispetto al n. 13 del d.P.R. 1525/1963, lo fa per attività simili ed effettivamente temporanee («manutenzione ed esercizio delle opere e degli impianti consorziali»; «irrigazione»), e dunque esercita legittimamente la delega ex art. 5, comma 4-ter. Pertanto, la deroga al limite dei 36 mesi per attività stagionali presuppone che la contrattazione collettiva specifichi le predette attività e che queste siano effettivamente organizzate per un espletamento temporaneo limitato ad una stagione.

Cass. civ., Sez. lav., 5 febbraio 2024, n. 3289

Riferimenti normativi: art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001

Massima: In tema di successione di contratti a termine nei Consorzi di bonifica, l'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. n. 368/2001 attribuisce alla contrattazione collettiva nazionale il potere di individuare ulteriori attività sempre stagionali, rispetto a quelle elencate nel d.P.R. n. 1525/1963, alle quali applicare la deroga al limite dei 36 mesi. È legittima, pertanto, la previsione dell'art. 128 del CCNL 25.3.2010 per i dipendenti dei Consorzi di bonifica, che qualifica come “stagionali” anche i lavori di manutenzione ed esercizio degli impianti consortili e l'irrigazione.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7727; Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243; Cass. civ., Sez. lav., 30 gennaio 2024 n. 2764.

Fatti di causa: Un dipendente del Consorzio di Bonifica della Sardegna Meridionale dal 1997, è stato assunto ogni anno con contratti a termine di durata variabile (aprile–dicembre) come operaio qualificato addetto alla manutenzione e all’esercizio degli impianti di distribuzione irrigua (“valvole” e “gruppi di misura”). Egli in appello chiede di dichiarare la nullità dei termini apposti ai vari contratti, per mancanza di ragioni giustificatrici, proroghe e superamento del limite di 36 mesi, con conversione del rapporto a tempo indeterminato e risarcimento danni. La Corte d’appello di Cagliari respinge la domanda, ritenendo che: (i) l’attività svolta non rientrava nel d.P.R. n. 1525/1963, ma l’art. 5, co. 4 d.lgs. 368/2001 consentiva alla contrattazione collettiva di individuare altri lavori stagionali; (ii) che l’art. 128, co. 1, CCNL dei Consorzi di bonifica definiva lavori stagionali anche la manutenzione e l’esercizio degli impianti; (iii) che la definizione contrattuale era ampliativa rispetto a quella ministeriale; (iv) che non si superava il limite delle 200 giornate annue previsto dal CCNL; (v) che la collocazione estiva dei periodi confermava la stagionalità. Avverso la sentenza di secondo grado propone ricorso per cassazione il lavoratore, cui resiste con controricorso il Consorzio.

Dispositivo: La Cassazione rigetta il ricorso. Sul primo motivo (interpretazione art. 5, co. 4-ter), argomenta che «sarebbe privo di senso logico-normativo plausibile riconnettere [...] il potere di individuare attività non “stagionali”», poiché il comma 4-ter deroga al limite dei 36 mesi solo per attività stagionali già tipizzate o ulteriormente individuate dalle fonti collettive nazionali. Pertanto, il potere delle parti sociali è limitato a “attività sempre stagionali”. Sul secondo motivo (interpretazione art. 128 CCNL Consorzi di bonifica), la Corte ha condiviso la lettura dei giudici di merito. L’articolo «amplia il novero dei lavori stagionali previsti dalla voce n. 13 del d.P.R. 1525/1963, aggiungendovi la manutenzione e l’esercizio delle opere e degli impianti; neppure le parole tra parentesi riproducono letteralmente tale voce, aggiungendovi l’irrigazione, e comunque costituiscono una mera esemplificazione e non un’indicazione tassativa, come indica la chiusura con “ecc.”». La disposizione contrattuale, dunque, esercita legittimamente la delega prevista dall’art. 5, co. 4-ter. In sintesi, la deroga al limite di 36 mesi per attività stagionali presuppone che la contrattazione collettiva elenchi specificamente le attività e che queste siano effettivamente organizzate per un espletamento temporaneo limitato a una stagione.

Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001 art. 5 co. 4-ter; direttiva 1999/70/CE

Massima: In tema di successione di contratti di lavoro a tempo determinato, la deroga – ex art. 5, comma 4-ter, D.Lgs. n. 368/2001 – al limite massimo di trentasei mesi di durata complessiva dei rapporti riguarda esclusivamente le attività aventi carattere stagionale, ossia preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo, ed è operativa solo ove la contrattazione collettiva, in attuazione della delega conferita dalla norma, individui specificamente tali attività. È legittima, pertanto, la previsione del CCNL dei Consorzi di bonifica che, ai sensi dell’art. 128, qualifica come “lavori stagionali” anche attività ulteriori e parzialmente diverse rispetto a quelle indicate dal d.P.R. n. 1525/1963, quali la manutenzione e l’esercizio delle opere e degli impianti

consorziali e l'irrigazione, trattandosi di mansioni non continuative ma riconducibili per natura alla stagionalità.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243; Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2023 n. 5064; Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723.

Fatti di causa: Un lavoratore, operaio qualificato addetto alla manutenzione delle opere e all'esercizio degli impianti irrigui del Consorzio di Bonifica della Sardegna Meridionale, è stato assunto con numerosi contratti a tempo determinato tra il 2000 e il 2013. Davanti al Tribunale chiede la nullità del termine apposto, la conversione in rapporto a tempo indeterminato, differenze retributive e risarcimento. Il Tribunale accoglie in parte il ricorso condannando il Consorzio a sette mensilità a titolo risarcitorio. La Corte d'appello di Cagliari, in riforma integrale, respinge tutte le domande del lavoratore ritenendo legittimi i contratti a termine in quanto riferiti ad attività stagionali individuate dal CCNL di settore. Il lavoratore ricorre per cassazione affidandosi a due motivi: violazione dell'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 (impossibilità per la contrattazione collettiva di individuare attività stagionali ulteriori rispetto a quelle del d.P.R. 1525/1963); violazione dell'art. 128 del CCNL Consorzi di Bonifica 25.3.2010 (errata interpretazione della clausola sui lavori stagionali). Il Consorzio resiste con controricorso.

Dispositivo: La Corte rigetta entrambi i motivi e ribadisce che l'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 non attribuisce alle parti collettive il potere di creare "*ex novo*" ipotesi di deroga per attività non stagionali, ma consente loro di individuare attività sempre stagionali, ulteriori rispetto a quelle tassativamente indicate nel d.P.R. 1525/1963. Inoltre, la contrattazione collettiva nazionale di settore può quindi elencare lavori stagionali simili a quelli legali, purché specifici e coerenti con la nozione di stagionalità (prestazioni temporalmente limitate e non continuative). Secondo il testo contrattuale, l'art. 128 del CCNL Consorzi di Bonifica del 2010 che definisce "operai avventizi stagionali" quelli addetti ai lavori stagionali di manutenzione ed esercizio delle opere e impianti consorziali (taglio erbe, diserbo, spurgo canali, irrigazione, riordino scoline, ecc.) è idoneo a dare corpo alla delega conferita dall'art. 5, comma 4-ter, consentendo la reiterazione dei contratti a termine oltre i 36 mesi senza applicazione del comma 4-bis; la stagionalità non è ancorata a un rigido periodo dell'anno, potendo risentire di fattori climatici e organizzativi del servizio irriguo, e va valutata alla luce delle previsioni contrattuali di settore. Ne consegue che la decisione della Corte d'appello – che aveva riconosciuto la natura stagionale dei lavori affidati al ricorrente e, quindi, la legittimità della reiterazione dei contratti a termine – è conforme a diritto.

Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16609

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4 ter; direttiva 1999/70/CE

Massima: In tema di rapporti di lavoro a tempo determinato con l'Ente Sviluppo Agricolo – ESA, ente pubblico non economico non qualificabile come imprenditore agricolo ex art. 2135 c.c., non è applicabile la disciplina derogatoria prevista per i contratti a termine in agricoltura dagli artt. 10, comma 2, d.lgs. 368/2001 e 29, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2015. La deroga al limite massimo di durata dei contratti è ammessa soltanto per le attività stagionali in senso stretto, che devono risultare dalla causale

contrattuale; grava sul datore di lavoro l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività. Non è attività agricola stagionale quella che si perpetua nel tempo e non dipende dalla scansione temporale delle lavorazioni agricole ordinarie; i lavoratori addetti stabilmente a tali mansioni devono essere assunti a tempo indeterminato.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023 n. 34768; Cass. civ., Sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26199.

Fatti di causa: Un lavoratore per quasi trent'anni ha prestato la propria attività alle dipendenze dell'Ente di Sviluppo Agricolo (ESA) presso il Centro di Meccanizzazione Agricola di Agrigento. L'attività consiste in mansioni di operaio agricolo, conduttore di macchine e manutentore, svolte attraverso contratti a tempo determinato ripetuti di anno in anno. Il lavoratore chiede in giudizio il risarcimento del danno derivante dall'abusiva reiterazione di questi contratti a termine, sostenendo che l'ESA avesse violato i limiti temporali stabiliti dal d.lgs. n. 368/2001. Il Tribunale di Agrigento gli dà ragione, ma la Corte d'appello di Palermo respinge la domanda, ritenendo legittima la deroga alla disciplina sui contratti a termine nel settore agricolo, sia per la natura "oggettiva" dell'attività sia per la normativa speciale della Regione Sicilia. A.A. ha quindi proposto ricorso per cassazione, articolato in cinque motivi.

Dispositivo: La Suprema Corte ritiene fondati i motivi centrali del ricorso, relativi all'applicazione della disciplina sui contratti a termine. In particolare, la Cassazione ha ricordato che «l'Ente Sviluppo Agricolo – ESA è un ente pubblico non economico il quale non può essere considerato imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., con la conseguenza che ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi da tale ente non è applicabile la disciplina di cui agli artt. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 29, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81 del 2015». Inoltre, «la deroga prevista dagli artt. 5, comma 4-ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività stagionali». Non è quindi "agricola stagionale" un'attività che si protrae tutto l'anno, come quella di manutenzione o custodia dei macchinari: chi vi è addetto in modo stabile deve essere assunto a tempo indeterminato. La Corte precisa anche che «le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei relativi contratti» e che spetta al datore di lavoro provare che il dipendente fosse adibito esclusivamente ad attività stagionali o strettamente complementari. Nel caso concreto la Corte d'appello di Palermo non aveva effettuato questo accertamento, applicando in modo troppo estensivo le deroghe alla disciplina sui contratti a termine. Per questi motivi la Cassazione accoglie il secondo, terzo e quarto motivo del ricorso, cassando la sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'appello di Palermo in diversa composizione.

Cass. civ., Sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26199

Riferimenti normativi: d.lgs. n. 368 del 2001, art. 5 co. 4-ter; direttiva 1999/70/CE

Massima: L'Ente Sviluppo Agricolo (ESA) è ente pubblico non economico e non può qualificarsi imprenditore agricolo ex art. 2135 c.c.; pertanto ai contratti a tempo

determinato stipulati dall'ente non si applicano le deroghe previste per i datori agricoli dagli artt. 10, comma 2, d.lgs. 368/2001 e 29, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2015. La deroga al limite massimo di trentasei mesi prevista per le attività stagionali opera solo se i contratti riguardano specificamente attività stagionali, indicate nella causale e provate dal datore di lavoro; non sono attività stagionali quelle prestazioni che si protraggono durante l'anno e soddisfano esigenze permanenti (custodia, manutenzione, preparazione).
Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023 n. 34768; Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16609.
Fatti di causa: Un lavoratore adisce il Tribunale di Agrigento per ottenere la condanna dell'Ente Sviluppo Agricolo (ESA) al risarcimento del danno derivante dall'abusiva reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato. Egli deduce di avere prestato attività lavorativa come operatore agricolo a tempo determinato alle dipendenze del Centro di Macchinazione Agricola di Trapani presso l'ESA, sulla base di una serie di contratti a termine reiterati più volte. Il Tribunale di Agrigento accoglie il ricorso. L'ESA propone allora appello e il lavoratore si costituisce nel relativo giudizio. La Corte d'appello di Palermo accoglie il gravame dell'ente. Il lavoratore propone quindi ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi.
Dispositivo: La Corte di Cassazione accoglie i motivi dal secondo al quarto, attinenti all'applicazione della disciplina sui contratti a tempo determinato stipulati dall'ESA e al requisito della stagionalità delle attività svolte. La Corte ribadisce che l'ESA è un ente pubblico non economico, non qualificabile come imprenditore agricolo ex art. 2135 c.c. e soggetto alla disciplina del d.lgs. 165/2001. Afferma che la deroga al limite massimo di 36 mesi per i contratti a termine prevista dagli artt. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. 81/2015 si applica solo ad attività stagionali in senso stretto e che non è di per sé stagionale un'attività idonea a perpetuarsi nel tempo, né le esigenze permanenti di custodia, manutenzione e preparazione rientrano nella deroga: in tali casi il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato. Inoltre, le prestazioni e il carattere stagionale devono risultare dalla causale del contratto e, in caso di contestazione, grava sul datore di lavoro l'onere di provare che il dipendente fosse addetto esclusivamente ad attività stagionali o strettamente accessorie. In ultimo, «l'elenco delle attività stagionali di cui al d.P.R. n. 1525/1963 è da considerarsi tassativo e non suscettibile di interpretazione analogica, vincolo, questo, che si riflette anche sulla contrattazione collettiva di cui all'art. 5, comma 4-ter, D. Lgs. 368/2001, la quale deve, a propria volta, elencare in modo specifico le attività caratterizzate da stagionalità». Nel caso di specie la Corte d'appello di Palermo non ha applicato correttamente tali principi, ritenendo legittimi i contratti a termine stipulati dall'ESA senza accertare in concreto la natura delle mansioni svolte dal ricorrente, la loro eventuale stagionalità e la conformità ai limiti normativi e contrattuali. La Corte cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Palermo, in diversa composizione, per nuova decisione.

V. Gli orientamenti della magistratura con ad oggetto il d.lgs. 81/2015

Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561

Riferimenti normativi: artt. 19, 21 d.lgs. 81/2015

Massima: In tema di rapporti di lavoro a tempo determinato che riguardino attività stagionali ai sensi degli artt. 5, comma 4 ter, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei relativi contratti e, in caso di contestazioni sollevate dal lavoratore in ordine alle mansioni in concreto svolte e alla loro stagionalità, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633; Cass. civ., Sez. lav., 28 novembre 2012 n. 21147; Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023, n. 34630; Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023, n. 34635; Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023, n. 34741.

Fatti di causa: Un lavoratore agricolo è stato assunto dall'Ente Sviluppo Agricolo (ESA) con una pluralità di contratti a termine protrattisi per diversi anni. La Corte d'appello di Palermo, pur riconoscendo il superamento del limite temporale dei contratti a termine, esclude l'illegittimità della successione ritenendo applicabili le deroghe previste per i datori di lavoro agricoli e richiamando la categoria degli "operai a tempo determinato" di cui all'art. 21 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti. Il lavoratore ricorre in Cassazione sostenendo che l'ESA non poteva avvalersi delle deroghe riservate ai datori di lavoro agricoli in quanto ente pubblico non economico e che le mansioni svolte non erano stagionali.

Dispositivo: La Suprema Corte accoglie il ricorso. Sul primo profilo chiarisce che «l'ESA è un ente pubblico non economico e non un imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c.» e che quindi «non può beneficiare delle esclusioni previste per i datori di lavoro dell'agricoltura» dal d.lgs. 368/2001, art. 10, comma 2 (oggi d.lgs. 81/2015). La sottoposizione del personale al CCNL operai agricoli non muta la natura pubblicistica del datore di lavoro. In tema di successione di contratti di lavoro a tempo determinato, la deroga - del d.lgs. n. 368 del 2001, ex art. 5, comma 4 ter - al divieto di superamento del limite massimo di trentasei mesi di durata cumulativa dei contratti, riguardante attività stagionali, ossia preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione), presuppone, ai fini della sua operatività, che la contrattazione collettiva, in attuazione della delega conferitale dalla citata disposizione normativa, elenchi specificatamente le predette attività. Questa ricostruzione del sistema va confermata anche alla luce del disposto del d.lgs. n. 81 del 2015, art. 21. Sul secondo profilo la Corte ha ribadito che «la deroga al limite dei 36 mesi è consentita solo per attività stagionali in senso stretto, ossia preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo limitato ad una stagione» e che «non basta la ciclicità dell'attività agricola né generiche esigenze organizzative». Il richiamo all'art. 21 del CCNL è stato giudicato inconferente, perché «la categoria degli operai a tempo determinato di cui alla lett. c) (caso di specie) non è connotata da stagionalità e dunque non rientra nella deroga normativa». Infatti, alcune categorie previste dal CCNL non possono beneficiare della deroga se manca la stagionalità nelle mansioni svolte, come

la categoria lett. c) è un chiaro esempio di categoria che non ha stagionalità, e che quindi non potrà godere della deroga, a meno che non vi sia una specificazione contrattuale che imponga stagionalità per quel tipo di mansioni. Conseguentemente la Corte cassa la sentenza impugnata affermando che, superato il limite dei 36 mesi, il rapporto di lavoro deve considerarsi a tempo indeterminato.

Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2024, n. 9444

Riferimenti normativi: art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001; artt. 19, 21 e 24 co. 4 d.lgs. 81/2015.

Massima: In materia di contratti a termine per attività stagionali ai sensi degli artt. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. 81/2015, il giudice è tenuto ad accertare in concreto che le mansioni svolte siano effettivamente riconducibili ad attività stagionali (o strettamente complementari) e l'onere della prova grava sul datore di lavoro. Quanto al diritto di precedenza ex art. 24 d.lgs. 81/2015, la mancata indicazione nell'atto scritto non trasforma il rapporto a tempo indeterminato, ma preclude al datore di lavoro di opporre la decadenza e, in caso di assunzione di altri, comporta l'obbligo di risarcire il danno.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561.

Fatti di causa: Alcuni lavoratori hanno stipulato con la Società convenuta una successione di contratti a termine fino al 2019 e adiscono il giudice di primo grado per chiedere, in via principale, la conversione del rapporto in tempo indeterminato con risarcimento del danno ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 81/2015 e, in subordine, il riconoscimento della violazione del diritto di precedenza nelle assunzioni e il risarcimento del danno. La Corte d'appello di Potenza, in riforma della decisione di primo grado, respinge le domande dichiarando decadute le impugnazioni relative ai contratti più risalenti e ritenendo i contratti impugnati contratti stagionali ai sensi dell'art. 19 d.lgs. 81/2015 e dell'art. 19 del CCNL Alimentari, sottratti quindi a gran parte della disciplina dei contratti a termine. Inoltre, aveva affermato che la mancata indicazione del diritto di precedenza nell'atto scritto comportava soltanto la non decorrenza del termine per farlo valere, senza determinare la trasformazione del rapporto. I lavoratori propongono ricorso per cassazione denunciando la mancata verifica del nesso tra esigenze stagionali e assunzioni e la mancata pronuncia sulla domanda risarcitoria per violazione del diritto di precedenza, nonché l'errata interpretazione dell'art. 24, comma 4, d.lgs. 81/2015.

Dispositivo: La Cassazione accoglie il ricorso nei limiti indicati e cassa la sentenza con rinvio. La Corte ricorda il principio secondo cui, in tema di rapporti di lavoro a termine relativi ad attività stagionali, le prestazioni e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale dei contratti e, in caso di contestazioni del lavoratore, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente ad attività stagionali o strettamente accessorie grava sul datore di lavoro. La Corte ha ritenuto fondate anche le censure sull'interpretazione dell'art. 24, comma 4, d.lgs. 81/2015, precisando che l'inadempimento all'obbligo di richiamare espressamente nell'atto scritto il diritto di precedenza non comporta la trasformazione del contratto in tempo indeterminato, ma impedisce al datore di lavoro di opporre al lavoratore il mancato esercizio del diritto stesso e lo rende tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c. se procede ad assumere altri

lavoratori in violazione di tale diritto. La sentenza impugnata è quindi cassata con rinvio alla Corte d'appello di Potenza in diversa composizione.

Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2024, n. 9538

Riferimenti normativi: artt. 19, 21, 28, 29 d.lgs. 81/2015

Massima: Quando il rapporto di lavoro a tempo determinato riguarda attività stagionali, ai sensi degli artt. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. 81/2015, il giudice deve accertare concretamente che le mansioni siano effettivamente stagionali o strettamente complementari e l'onere della prova grava sul datore di lavoro. In tema di diritto di precedenza ex art. 24 d.lgs. 81/2015, la mancata indicazione nell'atto scritto non comporta la conversione del contratto a tempo indeterminato, ma impedisce al datore di lavoro di eccepire la decadenza del lavoratore e, se nel frattempo assume altri lavoratori, lo obbliga al risarcimento del danno.

Conf. Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561; Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2024, n. 9444.

Fatti di causa: Due lavoratori hanno stipulato con Acque Minerali d'Italia S.p.A. una serie di contratti a termine fino all'agosto 2019 e adiscono il giudice di primo grado per chiedere, in via principale, la conversione del rapporto in tempo indeterminato con risarcimento del danno ex art. 28 d.lgs. 81/2015 e, in subordine, il riconoscimento della violazione del diritto di precedenza nelle assunzioni e il risarcimento del danno. La Corte d'appello di Potenza, riformando la decisione di primo grado, respinge le domande, dichiarando decadute le impugnazioni relative ai contratti più risalenti e ritenendo che i contratti impugnati siano "contratti stagionali" ai sensi dell'art. 19 d.lgs. 81/2015 e dell'art. 19 CCNL Alimentari, sottratti quindi alla disciplina ordinaria dei contratti a termine. Quanto al diritto di precedenza ex art. 24 d.lgs. 81/2015, la Corte territoriale afferma che la mancata indicazione nell'atto scritto comporta soltanto la non decorrenza del termine per far valere tale diritto, senza determinare la trasformazione del rapporto. I lavoratori propongono così ricorso per cassazione denunciando, tra l'altro, la mancata verifica concreta delle esigenze stagionali, l'omessa pronuncia sulla domanda risarcitoria per violazione del diritto di precedenza e l'errata interpretazione dell'art. 24, comma 4, d.lgs. 81/2015.

Dispositivo: La Cassazione accoglie il ricorso nei limiti indicati e cassa la sentenza con rinvio. La Corte ribadisce che, in tema di rapporti di lavoro a termine relativi ad attività stagionali, le prestazioni e il carattere stagionale delle stesse devono risultare dalla causale del contratto e, in caso di contestazioni del lavoratore, il giudice è tenuto ad accertare tali circostanze in concreto; l'onere della prova grava sul datore di lavoro. Ha inoltre precisato che l'inadempimento all'obbligo di richiamare espressamente nell'atto scritto il diritto di precedenza, pur non comportando la trasformazione del contratto a tempo indeterminato, impedisce al datore di lavoro di opporre al lavoratore il mancato esercizio del diritto stesso e lo rende tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c. se procede ad assumere altri lavoratori in violazione di tale diritto. La sentenza impugnata è quindi cassata con rinvio alla Corte d'appello di Potenza in diversa composizione.

Cass. civ., Sez. lav., 22 maggio 2024, n. 14236

Riferimenti normativi: artt. 21, 29 d.lgs. 81/2015.

Massima: L'Ente Sviluppo Agricolo (ESA) è un ente pubblico non economico e non può essere qualificato come imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c.; ai contratti a termine conclusi da tale ente non si applica la disciplina speciale dettata per i datori di lavoro dell'agricoltura. La deroga prevista dagli artt. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. 81/2015 al limite massimo di trentasei mesi è applicabile solo quando i contratti riguardino attività stagionali in senso stretto. Non è attività agricola stagionale quella che si perpetua nel tempo e che non dipende dall'ordinaria scansione temporale delle lavorazioni; i lavoratori addetti stabilmente a tali attività devono essere assunti a tempo indeterminato. Il giudice deve accertare in concreto la natura delle mansioni svolte e la riconducibilità alle attività stagionali indicate dal d.P.R. n. 1525/1963 o dalla contrattazione collettiva prevista dall'art. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001, con onere della prova gravante sul datore di lavoro.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561.

Fatti di causa: Un dipendente ha lavorato per decenni come operatore agricolo a tempo determinato presso l'Ente Sviluppo Agricolo, svolgendo lavori meccanici in agricoltura e mansioni al Centro di Meccanizzazione Agricola di Trapani, sulla base di numerosi contratti a termine ritenuti abusivamente reiterati. Il Tribunale di Agrigento accoglie la sua domanda di risarcimento danni per l'utilizzo abusivo dei contratti a termine. La Corte d'appello di Palermo, accogliendo l'appello dell'ESA e dichiarando contumace il lavoratore, ribalta la decisione, ritenendo valide le notifiche e sostenendo che il criterio della stagionalità costituiva ragione concorrente, ma non esclusiva, idonea a giustificare deroghe alla disciplina dei contratti a termine nel settore agricolo, anche per rapporti non coincidenti con la durata delle stagioni.

Dispositivo: La Cassazione accoglie i motivi relativi alla disciplina dei contratti a termine. La Corte ribadisce che l'ESA è un ente pubblico non economico non qualificabile come imprenditore agricolo, con conseguente inapplicabilità delle deroghe di cui all'art. 10, comma 2, d.lgs. 368/2001 e all'art. 29, comma 1, d.lgs. 81/2015. Ha inoltre precisato che il concetto di attività stagionale va inteso in senso rigoroso, comprensivo solo di attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo limitato a una stagione, aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa. Non è quindi possibile utilizzare contratti a termine per mansioni che rispondano a esigenze permanenti, quali custodia, manutenzione e preparazione agli impianti, che devono essere coperte da rapporti a tempo indeterminato. L'elenco delle attività stagionali di cui al d.P.R. 1525/1963 è tassativo e vincola anche la contrattazione collettiva, la quale deve elencare specificamente le attività caratterizzate da stagionalità. È compito del giudice accertare in concreto la natura delle mansioni svolte e la loro riconducibilità all'elenco o alle previsioni contrattuali, tenendo conto dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro. La decisione della Corte d'appello di Palermo, che aveva ritenuto sufficiente la ciclicità dell'attività agricola per giustificare deroghe e proroghe oltre il triennio, è stata ritenuta in contrasto con tali principi. La Cassazione accoglie quindi il ricorso per quanto di ragione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Palermo in diversa composizione per un nuovo esame conforme ai principi enunciati.

Cass. civ., Sez. lav., 12 giugno 2024, n. 16313

Riferimenti normativi: artt. 21, 29 d.lgs. 81/2015.

Massima: La deroga prevista dagli artt. 5, comma 4-ter, d.lgs. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. 81/2015 al limite massimo di trentasei mesi di durata dei contratti a termine è applicabile, anche nel settore agricolo, soltanto quando i contratti riguardino attività stagionali in senso stretto. Non è, di per sé, qualificabile come attività agricola stagionale quella che si perpetua nel tempo e non dipende dall'ordinaria scansione temporale delle incombenze agricole: i lavoratori addetti stabilmente a simili attività devono essere assunti a tempo indeterminato.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561.

Fatti di causa: Un lavoratore ha prestato servizio per anni come operatore agricolo a tempo determinato presso l'Ente Sviluppo Agricolo, svolgendo lavori meccanici in agricoltura e mansioni al Centro di Meccanizzazione Agricola di Trapani. Il Tribunale di Agrigento accoglie la sua domanda di risarcimento per l'abusiva reiterazione di contratti a termine. La Corte d'appello di Palermo, dichiarata la contumacia dell'appellato, accoglie l'appello dell'ESA, ritenendo valida la notifica dell'atto di appello al domicilio digitale del difensore e sostenendo che la stagionalità costituisse ragione concorrente, ma non esclusiva, idonea a giustificare deroghe alla disciplina dei contratti a termine nel settore agricolo, anche per rapporti non coincidenti con la durata delle stagioni. Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione.

Dispositivo: La Cassazione accoglie i motivi relativi alla disciplina dei contratti a termine, richiamando i precedenti e ribadendo che l'ESA è ente pubblico non economico non qualificabile come imprenditore agricolo, con conseguente inapplicabilità delle deroghe previste per i datori agricoli. Precisa poi che il concetto di attività stagionale va inteso in senso rigoroso, comprensivo solo di attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo limitato a una stagione. L'elenco del d.P.R. n. 1525/1963 è tassativo e vincola anche la contrattazione collettiva. Non sono consentiti contratti a termine per mansioni che rispondano a esigenze permanenti (custodia, manutenzione, preparazione degli impianti), le quali devono essere coperte da rapporti a tempo indeterminato. La Corte territoriale ha errato nel ritenere che la ciclicità dell'attività agricola potesse giustificare proroghe o rinnovi oltre il triennio e nel non accertare in concreto le mansioni svolte dal lavoratore e il loro carattere stagionale, con onere probatorio gravante sull'ESA. Per tali ragioni la Cassazione accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Palermo in diversa composizione per un nuovo esame conforme ai principi enunciati.

Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16613

Riferimenti normativi: artt. 19, 21 d.lgs. 81/2015

Massima: I contratti a tempo determinato stipulati da enti pubblici non economici, quali l'Ente Sviluppo Agricolo (ESA), non possono beneficiare della deroga prevista per le attività stagionali nel settore agricolo ai sensi degli artt. 5, comma 4 ter, D.Lgs. n. 368/2001 e 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. La legittimità dei contratti a termine richiede che le mansioni siano effettivamente stagionali e specificamente individuate, e l'onere della prova grava sul datore di lavoro.

Conf.: Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561; Cass. civ., Sez. lav., 8 agosto 2024, n. 22424; Cass. civ., Sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26197.

Fatti di causa: Un lavoratore ha prestato servizio presso l'Ente Sviluppo Agricolo di Agrigento come operatore agricolo, conducendo macchine e svolgendo attività di manutenzione, con contratti a tempo determinato reiterati dal 25 luglio 1989 al 31 dicembre 2018, con un numero variabile di giornate lavorative annue. Il lavoratore agisce in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni derivanti dalla presunta violazione dei limiti temporali dei contratti a termine ex d.lgs. n. 368/2001, sostenendo che la reiterazione dei contratti sia abusiva. In primo grado il Tribunale di Agrigento accoglie la domanda, mentre la Corte d'Appello di Palermo, riformando la decisione, rigetta la richiesta, ritenendo applicabile una deroga alla normativa sui contratti a termine per le mansioni agricole, anche oltre i limiti di durata, sulla base della ciclicità dell'attività agricola e della legislazione regionale siciliana.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha accolto i motivi di ricorso relativi all'interpretazione della normativa sui contratti a termine e alla qualificazione delle mansioni svolte. La Corte ricorda che l'ESA è un ente pubblico non economico e «non può essere considerato imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., con la conseguenza che ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi da tale ente non è applicabile la disciplina di cui agli artt. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 e 29, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81 del 2015». La deroga prevista per le attività stagionali «è applicabile, anche nel settore dell'agricoltura, solamente quando tali contratti riguardino attività stagionali ai sensi degli articoli citati», e non può essere estesa a mansioni stabili che, pur collegate all'attività agricola, non dipendono dalla scansione temporale stagionale. Inoltre, la Corte evidenzia che «in caso di contestazioni sollevate dal lavoratore in ordine alle mansioni in concreto svolte e alla loro stagionalità, il giudice è tenuto ad accertare queste circostanze in concreto; l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro». Alla luce di tali principi, la Cassazione ritiene che la Corte d'Appello abbia fatto un inadeguato governo delle previsioni in tema di contratti a termine, cassando la sentenza impugnata e rinviando la causa ad altra sezione della Corte d'Appello di Palermo affinché proceda conformemente ai principi indicati.

Cass. civ., Sez. lav., 31 luglio 2025 n. 22021

Riferimenti normativi: artt. 19, 21 d.lgs. 81/2015.

Massima: In tema di contratti a tempo determinato, deve ritenersi legittima la causale di stagionalità individuata dalla contrattazione collettiva, purché il contratto indichi in modo chiaro e specifico la tipologia di attività stagionale, non ritenendosi invece necessaria una causale specifica (ex art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

Fatti di causa: Un lavoratore, con mansioni di cuoco presso un ristorante di Fano, ha ricevuto contratti a termine ripetuti per periodi complessivamente superiori a 36 mesi. Il Tribunale di Pesaro e la Corte d'Appello di Ancona rigettano le sue richieste di conversione dei contratti a tempo indeterminato, ritenendo che l'attività fosse stagionale (apertura da maggio a settembre, con chiusure invernali e operatività ridotta nei fine settimana del resto dell'anno). Il lavoratore propone allora ricorso per

cassazione, deducendo sei motivi relativi alla presunta illegittimità dei contratti a termine, alla valutazione della stagionalità e all'onere probatorio.

Dispositivo: La Corte di Cassazione dichiara il ricorso inammissibile, osservando che esso mirava in realtà a ottenere una diversa valutazione dei fatti e delle prove da parte del giudice di merito, cosa non consentita in sede di legittimità. La Cassazione ribadisce che il controllo del giudice di legittimità riguarda la correttezza giuridica e la logica della motivazione, e non la rivalutazione delle prove documentali o testimoniali. Nel caso specifico, la Corte d'Appello aveva ritenuto elementi sufficienti le comunicazioni del ristorante alle Amministrazioni Locali sui periodi di apertura/chiusura/sospensione, nonché la classificazione della mansione del cuoco «espressamente inserita tra quelle a “vocazione stagionale”, nell'ambito della classificazione dei lavoratori di cui alla parte speciale integrativa del CCNL di settore dedicata ai Pubblici Esercizi». Tali elementi sono stati considerati idonei a dimostrare la stagionalità del rapporto di lavoro, in base ai criteri fissati dalla normativa vigente (d.P.R. n. 1525/1963 e d.lgs. n. 81/2015). La Cassazione sottolinea che la stagionalità riguarda attività intrinsecamente legate all'alternanza delle stagioni e «in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per attività stagionali, pur non essendo necessaria l'indicazione di una causale specifica (*ex art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015*), è comunque richiesto che il contratto indichi in modo chiaro e specifico la tipologia di attività stagionale». Di conseguenza, la Corte conferma la decisione della Corte d'Appello, dichiarando il ricorso inammissibile.

VI. Gli orientamenti della magistratura alla luce dell'articolo 11 della L. 203/2024

Corte d'Appello di Milano, 20 maggio 2025, n. 368

Riferimenti normativi: artt. 19, 21 d.lgs. 81/2015; art. 11 L. 203/2024.

Massima: In materia di contratti a tempo determinato, la stagionalità intesa nella nuova nozione introdotta dall'art. 11 L. 203/2024 può operare solo se il datore dimostri concretamente l'esistenza di intensificazioni produttive o esigenze cicliche effettive; la mera invocazione della norma o del contratto collettivo non è sufficiente.

Fatti di causa: Un lavoratore ha lavorato per una Società produttrice di cioccolato (settore industria alimentare) con una successione di contratti a termine dal maggio 2019 all'aprile 2022, svolgendo mansioni di addetto al confezionamento di un prodotto di cioccolatini. Il Tribunale di Varese, in primo grado, dichiara l'illegittimità dell'apposizione del termine e la conversione del rapporto in tempo indeterminato dal 26 maggio 2020, ritenendo non dimostrata la natura stagionale dell'attività, poiché la produzione proseguiva per tutto l'anno. La società, rimasta contumace, viene condannata anche al pagamento di un'indennità risarcitoria. In appello, la Società contesta la decisione sostenendo che il giudice di prime cure avesse erroneamente escluso la stagionalità in ragione dello svolgimento dell'attività anche in altri periodi dell'anno, senza considerare il rilievo primario dell'intensificazione della medesima, a prescindere dalla sua tipologia. La Società nel ricorso argomenta che la propria attività rientra nella "stagionalità in senso ampio", richiamando la nuova interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. 81/2015, ex art. 11 della L. 203/2024 e l'Accordo di settore sulla stagionalità del 17 marzo 2008 (Allegato 21 al CCNL Industria alimentare), e che la produzione si intensificasse in corrispondenza delle festività natalizie e pasquali.

Dispositivo: La Corte d'Appello rigetta l'impugnazione, ed esclude la dedotta stagionalità, poiché «non in alcun modo dimostrata dalla società, su cui gravava il relativo onere», e le prove testimoniali hanno anzi confermato che «il prodotto non è stagionale (...) l'attività viene svolta in continuità tutto l'anno». Mancando quindi la dimostrazione della sussistenza in concreto dei requisiti indicati dal CCNL per il lavoro stagionale, l'apposizione del termine è risultata nulla. La Corte precisa che l'art. 11 della L. n. 203/2024, «pur introducendo un'interpretazione estensiva della nozione di attività stagionali, volta a ricomprendere anche quelle organizzate per far fronte a intensificazioni produttive o esigenze tecnico-produttive ricorrenti», non comporta alcuna deroga all'onere probatorio gravante sul datore di lavoro, che resta tenuto a dimostrare in concreto l'esistenza delle condizioni di stagionalità. Pertanto, la disposizione di interpretazione autentica «non vale a rendere automaticamente legittimi i contratti a termine stipulati in determinati periodi dell'anno, ma soltanto a riconoscere la possibilità di ricondurre alla stagionalità, in presenza di adeguata prova, anche attività caratterizzate da picchi produttivi ciclici o collegati a ricorrenze tradizionali».

VII. Elenco pronunce giurisprudenziali

Legge 230/1962 e decreti attuativi

Pretura di Milano, 21 gennaio 1974.....	6
Pretura di Milano, 29 aprile 1974	7
Pretura di Milano, 6 maggio 1974	8
Pretura di Prato, 5 luglio 1976	9
Pretura di Milano, 22 febbraio 1977	10
Cass. civ., Sez. lav., 28 maggio 1981, n. 3517	11
Cass. civ., Sez. lav., 10 marzo 1982, n. 1564	12
Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 1982 n. 1747	13
Cass. civ., S. U. 29 settembre 1983, n. 5740	13
Cass. civ., Sez. lav., 17 gennaio 1986 n. 311	15
Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633	16
Cass. civ., Sez. lav., 23 luglio 1986 n. 4724	16
Cass. civ., Sez. lav., 8 febbraio 1988 n. 1344	18
Cass. civ., S.U., 6 luglio 1991, n. 7471	18
Cass. civ., Sez. lav., 11 aprile 1992 n. 4432	19
Cass. civ., Sez. lav., 29 gennaio 1993 n. 1095	20
Cass. civ., Sez. lav., 3 settembre 1993, n. 9280	21
Cass. civ., Sez. lav., 23 ottobre 1993, n. 10401	22
Cass. civ., Sez. lav., 2 marzo 1994 n. 2047	23
Cass. civ., Sez. lav., 17 luglio 1997, n. 6591	24
Cass. civ., Sez. lav., 17 giugno 1998, n. 6056	26
Cass. civ., Sez. lav., 28 ottobre 1999, n. 12120	27
Cass. civ., Sez. lav., 15 giugno 2005, n. 12820	28
Cass. civ., Sez. lav., 8 novembre 2005, n. 21676	29
Cass. civ., Sez. lav., 10 aprile 2006 n. 8302	29
Cass. civ., Sez. lav., 8 maggio 2006 n. 10442	30
Cass. civ., Sez. lav., 12 ottobre 2006, n. 21825	31
Cass. civ., Sez. lav., 28 novembre 2012 n. 21147	32

Legge 18/1978 e proroghe

Cass. civ., Sez. lav., 2 luglio 1981, n. 4319	33
Cass. civ., Sez. lav., 26 gennaio 1993 n. 924.....	34
Cass. civ., Sez. lav., 9 novembre 1995 n. 11671	35
Cass. civ., Sez. lav., 23 aprile 1999 n. 4065	36

Legge 56/1987

Cass. civ., Sez. lav., 5 ottobre 1998, n. 9878	39
Cass. civ., Sez. lav., 29 marzo 2000, n. 3843	40
Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2000 n. 9617	41
Cass. civ., Sez. lav., 21 maggio 2002, n. 7468	42
Cass. S.U. Civ. 02 marzo 2006, n. 4588	42
Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2015, n. 15228	43

D.lgs. 368/2001

Corte cost., 4 marzo 2008, n. 44	45
Corte d'Appello di Venezia, Sez. Lav., 14 marzo 2019, n. 10	46
Cass. civ., Sez. lav., ord. 2 novembre 2021, n. 31066	47
Cass. civ., Sez. lav., 17 febbraio 2023 n. 5064	48
Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243	50
Cass. civ., Sez. lav., 12 dicembre 2023 n. 34768	51
Cass. civ., Sez. lav., 30 gennaio 2024 n. 2764.....	52
Cass. civ., Sez. lav., 5 febbraio 2024, n. 3289	53
Cass. civ., Sez. lav., 22 marzo 2024, n. 7723	54
Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16609	55
Cass. civ., Sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26199	56

D.lgs. 81/2015

Cass. civ., Sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561	58
Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2024, n. 9444	59
Cass. civ., Sez. lav., 9 aprile 2024, n. 9538	60
Cass. civ., Sez. lav., 22 maggio 2024, n. 14236	61
Cass. civ., Sez. lav., 12 giugno 2024, n. 16313	62

Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 2024, n. 16613	62
Cass. civ., Sez. lav., 31 luglio 2025 n. 22021	63

Legge 203/2024

Corte d'Appello di Milano, 20 maggio 2025, n. 368.....	65
--	----