

Il «Collegato Lavoro» 2025 (L. 203 del 13 dicembre 2024)

Una prima lettura ragionata

- **Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità**
- **La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva**

Avanzi dott. Federico

Consulente del Lavoro

Studio Associato Toscani – Avanzi

Federico Avanzi | LinkedIn

federico.avanzi@toscaniavanzi.it

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Premesse essenziali

A premessa dell'analisi di quanto contenuto all'**art. 13 l. 13 dicembre 2024, n. 203**, occorre ricordare le ragioni d'importanza della fattispecie di recesso *ex art. 2096 c.c.* ossia, lato datore di lavoro, quella di poter procedere al licenziamento, **derogando al principio di «giustificazione»**, ai **vincoli di forma ordinariamente previsti nonché ai termini di «preavviso»**, ribaltando sul lavoratore l'onere della prova circa il positivo esperimento e il motivo illecito «altro» determinante l'atto espulsivo (Cfr. Cass. 3 dicembre 2018, n. 31159).

L. 15 luglio 1966, n. 604

*Art. 1: Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, **il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.***

*Art. 2: 1. **Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.** 2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. [...]*

*Art. 5: **L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.***

Art. 2096 c.c.

*Salvo diversa disposizione [delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. **Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità.** [...]*

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Premesse essenziali

In tale prospettiva, fino a poco tempo fa regolata *in toto* dalla contrattazione collettiva, è intervenuto anche il **diritto eurounitario**, introducendo, per gli Stati Membri, nuovi **vincoli** di «**forma**» e «**sostanza**».

Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

(27) I periodi di prova consentono alle parti del rapporto di lavoro di verificare che i lavoratori e le posizioni per le quali sono stati assunti siano compatibili, fornendo al contempo sostegno ai lavoratori. **L'ingresso nel mercato del lavoro o la transizione verso una nuova posizione non dovrebbe implicare un lungo periodo di insicurezza.** Come stabilito nel pilastro europeo dei diritti sociali, **i periodi di prova dovrebbero pertanto essere di durata ragionevole.**

(28) Un cospicuo numero di Stati membri ha fissato la durata massima generale dei periodi di prova in un intervallo compreso tra tre e sei mesi, che dovrebbe essere considerato ragionevole. **Eccezionalmente, i periodi di prova dovrebbero poter durare più di sei mesi se ciò è giustificato dalla natura dell'impiego,** come nel caso di posizioni dirigenziali, esecutive o nella pubblica amministrazione, o se ciò è nell'interesse del lavoratore, come nel contesto di misure specifiche per la promozione dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i lavoratori giovani. **I periodi di prova dovrebbero inoltre poter essere prorogati in misura corrispondente qualora il lavoratore sia stato assente dal lavoro durante il periodo di prova, ad esempio a causa di malattia o congedo, per consentire al datore di lavoro di verificare l'idoneità del lavoratore al compito in questione.** **Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato inferiori a 12 mesi, gli Stati membri dovrebbero assicurare che la durata di tale periodo di prova sia adeguata e proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego.** Ove previsto dal diritto o dalle prassi nazionali, i lavoratori dovrebbero poter maturare diritti connessi al lavoro durante il periodo di prova.

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Premesse essenziali

Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

*Art. 4: 1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a **comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro**. 2. **Le informazioni** di cui al paragrafo 1 **comprendono** almeno quanto segue: [...] g) **la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto; [...]***

*Art. 8: 1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova quale definito dal diritto nazionale o dalle prassi nazionali, **tale periodo non sia superiore a sei mesi**.*

*2. Nel caso di rapporti di lavoro a **tempo determinato**, gli Stati membri provvedono affinché la durata di **tale periodo di prova sia proporzionale alla durata prevista del contratto e alla natura dell'impiego**. In caso di rinnovo di un contratto per la stessa funzione e gli stessi compiti, **il rapporto di lavoro non è soggetto a un nuovo periodo di prova**.*

*3. Gli Stati membri possono, in via eccezionale, prevedere **periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore**. Qualora il lavoratore sia stato assente dal lavoro durante il periodo di prova, gli Stati membri possono **prevedere che il periodo di prova possa essere prorogato in misura corrispondente, in relazione alla durata dell'assenza**.*

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Premesse essenziali

Prescrizioni recepite quasi alla lettera - ancorché a tempo sostanzialmente scaduto* - dal legislatore nazionale.

D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 c.d. «decreto Trasparenza»

*Art. 7: 1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo **non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore** prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.*

*2. Nel rapporto di lavoro a **tempo determinato**, il periodo di prova è stabilito **in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, **il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova**.*

3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

**Scadenza recepimento direttiva 1° agosto 2022; Entrata in vigore decreto 13 agosto 2022.*

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

L'iter parlamentare e l'art. 13 l. 13 dicembre 2024, n. 203

Di qui l'esigenza, anche al fine di scongiurare «nuove» ipotesi di contenzioso, di declinare in chiave applicativa il concetto di «*misura proporzionale*».

D.D.L. 1532 presentato alla Camera l'8 novembre 2023

*Relazione introduttiva: «L'articolo 6 ha ad oggetto la durata del periodo di prova. **La disposizione, inserendosi nel quadro normativo costituito dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, mira a precisare la durata del periodo di prova parametrandola alla durata del rapporto di lavoro** a cui si riferisce, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva. Tale intervento **rende più esplicito il principio di proporzionalità del periodo di prova, a garanzia complessiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro, in conformità ai consolidati principi più volte chiariti dalla giurisprudenza**».*

Dossier Camera: «L'articolo 6 **specifica la tempistica della durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto. Vengono fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva. [...]**»

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

L'iter parlamentare e l'art. 13 l. 13 dicembre 2024, n. 203

Un intento che, lo si anticipa, non può dirsi del tutto riuscito. Tuttavia, è da notare come nel lungo *iter* parlamentare, nonostante le rilevanti - e sovente coincidenti - istanze di modifica sollecitate dalle Parti sociali*, **la disposizione è giunta in Gazzetta Ufficiale così come inizialmente formulata.**

A.C. 1532, A.S. 1264, art. 13 l. 13 dicembre 2024, n. 203

1. All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti:

«**Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva**, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. **In ogni caso** la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

**Link* per accedere alle memorie parti sociali: <https://www.camera.it/leg19/126?pdL=1532-bis-A>
https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/Ddliter/documenti/58579_documenti.htm

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Profili critici

In particolare, due sono gli aspetti di maggior criticità.

1. Il riferimento alle «**disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva**» che inibisce il criterio legale di calcolo:

- Considerando che la “causa” del patto di prova risiede «*nella tutela dell’interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, [a] verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest’ultimo, a sua volta, valutando l’entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto*» (Ex multis Cass. 22 aprile 2015, n. 8237), **più favorevoli a chi?**
- E soprattutto, **in che senso**, visto che il lavoratore, una volta licenziato, basandosi su di una diversa previsione della contrattazione collettiva, potrebbe **lamentare una durata troppo breve**, quanto, a rovescio, **eccessivamente lunga**.
- È abilitata ogni «genere» di contrattazione collettiva? Ancorché non dotata di «rappresentatività»?

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Profili critici

- Infatti, nel *Dossier* elaborato dal Servizio studi di Camera e Senato si invitava a valutare «*l'opportunità di specificare la portata normativa dell'espressione "previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva" e l'ambito di riferimento di tale contrattazione collettiva*»
- A tal proposito, esempi di maggior «chiarezza» espositiva possono rinvenirsi nella l. 15 luglio 1966, n. 604, all'art. 12: «*Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro*»; ma anche nello stesso art. 7, comma 1 del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104: «*Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi*».

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Profili critici

2. Gli inderogabili («*In ogni caso*») limiti legali:

- **Esiti non coincidenti fra primo e secondo periodo:** 12 giorni circa (2 giorni per ogni mese*6 mesi) v. 15 giorni; per i contratti superiori ai 6 mesi e non superiori a 12, 24 giorni circa v. 30 giorni
 - In assenza di contrattazione collettiva ovvero confliggente con la norma, i termini della novella (compresi quelli di cui al primo periodo) non considerano affatto le potenziali differenze scaturite dalla «*natura dell'impiego*», ponendosi così in contrasto con quanto previsto dalla Direttiva UE. Dunque, è del tutto evidente che il lavoratore, in eventualità e basandosi sulla durata prevista per i contratti a tempo indeterminato, possa lamentare una **non congruità temporale** della prova. Già oggi, abbiamo sentenze che ritengono un periodo di **due giorni** «*inadeguato per sperimentare le capacità di lavoro del dipendente*» (Cfr. Trib. Milano 16 luglio 2024, R.G. 5522/2024).

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Profili critici

- **Fortemente impattante sulle previsioni negoziali già concluse e magari consolidate nel sistema intersindacale di un certo settore.** Per esempio, art. 85 Parte generale, Titolo IV, Capo III del Ccnl Pubblici esercizi (cod. CNEL H05Y): «[...] 3. *Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. [...]*»
- Forse, maggior fortuna avrebbe meritato la proposta normativa formulata col «parallelo» D.D.L. (art. 5 D.D.L. n. 672, 19 aprile 2023), nella quale, poggiando sulle valutazioni di professionalità già compiute dalle Parti sociali, si prevedeva, con riferimento ai rapporti di lavoro inferiori a 12 mesi «*un periodo di prova di durata non superiore a quello previsto, per i contratti a tempo indeterminato, dai contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **riproporzionato in dodicesimi sulla scorta della durata effettiva del rapporto di lavoro***»

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Note - provvisorie - a conclusione

In attesa di ulteriori indicazioni di prassi (che, in ogni caso, difficilmente potranno andare oltre la «rassegna» già evidenziata con la nota INL del 30 dicembre 2024, n. 9740), l'invito non può che essere alla massima prudenza, procedendo per *step* e, *in primis*, **verificando quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro, per poi applicare il criterio legale** (primo periodo art. 13), **in caso di disciplina specifica assente ovvero verificarne la rispondenza ai limiti di legge** (secondo periodo art. 13), **qualora presente**.

Riguardo alla locuzione «**disposizioni più favorevoli**», a livello interpretativo, anche in ragione degli obiettivi e del contenuto della Direttiva (UE) 2019/1152 (v. in particolare Considerando 27 e 28), **sembra doversi preferire un favor praestatoris che si concretizza in una durata più ridotta del periodo di prova** (*alias* di «*insicurezza*»).

In ogni caso, una scelta «strategica» di cautela potrebbe essere quella di prevedere **contratti di lavoro con durate iniziali non eccessivamente ampie** (es. 3 mesi), poiché, anche se il patto di prova venisse contestato e, mediante accertamento giudiziale, dichiarato affetto da vizio c.d. «genetico», **le conseguenze a carico del datore di lavoro sarebbero, comunque, limitate alla retribuzione, complessiva, che il lavoratore avrebbe riscosso sino alla scadenza concordata del rapporto**, vertendosi, a quel punto, di un recesso da contratto a termine privo di “gusta causa” *ex art.* 2119 c.c. (Cfr. Cass. 13 settembre 1997, n. 9122).

Il patto di «prova» nel contratto a tempo determinato: il criterio di proporzionalità

Note - provvisorie - a conclusione

Un'ultima notazione riguarda poi la **decorrenza** e i possibili «effetti» prodotti dell'art. 13 l. 13 dicembre 2024, n. 203.

Invero, sebbene vigente dal **12 gennaio 2025**, non è da escludersi un suo **riverbero anche sui contratti sottoscritti in precedenza**, essendo ipotizzabile l'utilizzo del **canone c.d. «storico-evolutivo» al fine di interpretare il termine «misura proporzionale»**.

«17. come ribadito da Cass., Sez. Un. n. 35385 cit., in linea generale, tra i canoni che orientano l'interpretazione della legge deve annoverarsi anche quello dell'interpretazione storico - evolutiva, che si aggiunge ai canoni letterale, teleologico e sistematico e, nutrendosi anche del diritto positivo successivo alla disciplina regolatrice della fattispecie, getta sulla stessa una luce retrospettiva capace di disvelarne significati e orientamenti anche differenti da quelli precedentemente individuati (Cass. Sez. Un. n.24413/2021, ove si sono anche efficacemente rimarcati i limiti di tolleranza ed elasticità dell'enunciato normativo, che l'attività interpretativa non può superare);» (Cass. 2 dicembre 2024, n. 30785)

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

Premesse essenziali

Anche in questo caso, prima di esaminare l'art. 11 l. 13 dicembre 2024, n. 203, sembra opportuno rammentare la rilevanza della nozione di «attività stagionale» nella disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: nella sostanza, al ricorrere della fattispecie, vengono meno le principali limitazioni alla possibilità di stipulare tale contratto *non standard*.

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

*Art. 21: 01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. **I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. [...]** 2. **Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.** Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. [...]*

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

Premesse essenziali

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Art. 19: [...] 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Art. 23. 1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: [...] c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, [...]

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione giurisprudenziale

Tuttavia, chiarito che il rinvio *medio tempore* al d.p.r. 1525/1963 avviene in attesa dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle **ulteriori ipotesi eventualmente individuate dalla contrattazione collettiva** (Cfr. MLPS interpello 20 maggio 2016, n. 15), vi è da evidenziare come, già da tempo risalente (sull'analoga previsione contenuta all'art. 5 comma 4-*ter* d.lgs. 3686 settembre 2001, n. 368), l'esegesi giurisprudenziale abbia fornito una lettura «restrittiva» dell'affidamento alle parti sociali, **escludendone una c.d. «delega in bianco».**

Infatti, a differenza di precedenti formulazioni normative...

D.l. 3 dicembre 1977, n. 876 conv. in l. 3 febbraio 1978, n. 18

*Art. 1: Nei settori del commercio e del turismo, è consentita 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**; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative. Ai contratti stipulati ai sensi del comma precedente, si applica la disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962, n. 230.*

L. 28 febbraio 1987, n. 56

*Art. 23: 1. **L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato. [...]***

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione giurisprudenziale

...la Corte di Cassazione né ha definito e ribadito, anche di recente, un perimetro fondato sulla nozione di «**attività stagionali in senso stretto**». A esempio, con riferimento all'art. 30 del C.C.N.L per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aereoportuali, il quale prevedeva una «**stagionalità contrattuale**» individuata per mesi (tra dicembre e gennaio, tra luglio e settembre) e in ragioni di «**picchi**» di attività, si è così espressa.

*«resta valida l'affermazione che **nel concetto di attività stagionale possono 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 situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva** (cfr. Cass. 05/03/1982 n. 1354 e 14/04/1986 n. 2633). **La normale attività** è quella "che il singolo imprenditore, nell'esercizio poteri suoi propri (articoli 2082, 2086 e 2555 c.c.) ha stabilito **come scopo oggettivo del suo operare**, riguardo al che egli deve pertanto strutturare l'azienda ed impiantare la relativa organizzazione (con particolare riferimento a quella del lavoro) onde assicurarne l'adeguato funzionamento" (cfr Cass. s.u. 29/09/1983 n. 5739 in motivazione). **L'attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. punte di stagionalità che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi. La stagionalità inoltre può essere riferita, oltre che all'attività imprenditoriale nel suo complesso, anche alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore**, potendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale (cfr. Cass. 28/11/2012 n. 21147).» (Cass. 4 aprile 2023, n. 9243)*

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione giurisprudenziale

«5.7. Ciò posto va ancora evidenziato che **il Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525* e ss.mm. cui la norma rinvia per definire le attività stagionali contiene un'elencazione, da considerarsi tassativa, e non suscettibile pertanto di interpretazione analogica, delle attività da considerarsi stagionali** (cfr. Cass. 08/05/2006 n. 10442 ed ivi le richiamate Cass. n. 21676 del 2005 e 12280 del 2005). 5.8. **Si tratta di indicazione che depono nel senso della necessaria tipizzazione dell'attività stagionale che, in imprese che svolgono continuativamente la loro attività, deve essere chiaramente identificata.** [...] **In sostanza, la disposizione, più che essere nulla per contrasto ad una norma imperativa, come afferma la sentenza impugnata, 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»** (Cass. 4 aprile 2023, n. 9243)

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione giurisprudenziale

**D.p.r. 7 ottobre 1963, n. 1525*

Allegato: Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro.

- 1. Sgusciatura delle mandorle.*
- 2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.*
- 3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).*
- 4. Raccolta e spremitura delle olive.*
- 5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).*
- 6. Monda e, trapianto, taglio e raccolta del riso.*
- 7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.*
- 8. Lavorazione del falasco.*
- 9. Lavorazione del sommacco.*
- 10. Maciullazione e stigliatura della canapa. [...]*

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione giurisprudenziale

Come detto, un'interpretazione riaffermata in più occasioni (di recente, Cass. 15 novembre 2023, n. 31755; Cass. 3 aprile 2023, n. 9212; Cass. 17 febbraio 2023, n. 5065 e 5064) e che, in ogni caso, può riguardare anche **attività intrinsecamente stagionali** come quella agricola. Per vero...

*«Neppure può sostenersi, come pure fa il giudice di appello, che la naturale ciclicità temporale dell'attività agricola renderebbe il rapporto agricolo peculiare, al punto che non potrebbe negarsi la possibilità di proroghe e/o rinnovi oltre il termine del triennio. [...] Come conseguenza di quanto affermato deve ritenersi, altresì, **che i contratti** come quello del ricorrente, per essere rispettosi della legislazione nazionale, debbano contenere un **chiaro riferimento, nella loro causale, alla stagionalità dell'attività da svolgere**. [...] deve considerarsi che, per verificare se l'attività svolta dal dipendente rientri nell'elenco tassativo di quelle a carattere stagionale che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro, **il datore di lavoro ha l'onere di provare che il lavoratore fosse addetto esclusivamente ad attività connesse a quelle riportate nell'indicato elenco, e non anche ad altre** (Cass., Sez. I, n. 8302 del 10 aprile 2006)» (Cass. 11 dicembre 2023, n. 34561)*

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione autentica

E', dunque in questo contesto, che va letto l'art. 11 l. 13 dicembre 2024, n. 203, espressamente volto a fornire un'interpretazione autentica della delega di cui al comma 2 art. 21 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

A.C. 1532-bis-A, A.S. 1264, art. 11 l. 13 dicembre 2024, n. 203

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che **rientrano nelle attività stagionali**, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, **le attività organizzate per fare fronte 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'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione autentica

Una «pretesa» normativa che, senza stupore, ha destato immediate perplessità.

Dossier Camera: «L'articolo 11 – inserito in sede referente – reca una norma qualificata come di interpretazione autentica – avente quindi effetto retroattivo –, relativa alla disciplina sulla esclusione delle attività stagionali dall'ambito di applicazione dei termini dilatori per la riassunzione a tempo determinato di un lavoratore. L'intervento in esame concerne le fattispecie di attività stagionale individuabili in base a contratti collettivi di lavoro.[...] L'intervento normativo in esame, essendo interpretazione autentica, ha natura retroattiva e si applica, come specificato dal presente articolo 11, anche in relazione ai contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore della presente legge [...]. L'intervento legislativo in esame appare dunque conferire a testi contrattuali già adottati una portata non sempre prevista esplicitamente dai medesimi. Si consideri l'opportunità di valutare se tale intervento sia propriamente di natura interpretativa (e quindi pacificamente retroattiva), considerata anche la giurisprudenza della Corte costituzionale sui limiti dell'ambito delle norme di interpretazione autentica; si ricorda che tale giurisprudenza distingue tra le norme propriamente di interpretazione autentica e gli interventi normativi che, pur se letteralmente qualificati come di interpretazione autentica, conferiscono (sempre retroattivamente) un nuovo significato normativo a disposizioni precedenti – significato non ricavabile dalla formulazione precedente –; per questi ultimi interventi, secondo la giurisprudenza della Corte, nell'eventuale scrutinio di legittimità costituzionale dell'effetto retroattivo, occorre valutare se sussistano elementi sintomatici dell'uso distorto della funzione legislativa (secondo la Corte, anche l'eventuale circostanza che la norma, qualificata come di interpretazione autentica, impatti su giudizi pendenti può essere ritenuta, nell'ambito delle specifiche considerazioni del caso, un elemento sintomatico).»

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione autentica

«7.1.— Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, «la disposizione di interpretazione autentica è quella che, qualificata formalmente tale dallo stesso legislatore, **esprime, anche nella sostanza, un significato appartenente a quelli riconducibili alla previsione interpretata secondo gli ordinari criteri dell'interpretazione della legge***. [...] 8.— Una volta esclusa la natura autenticamente interpretativa della disposizione, dinanzi a leggi aventi efficacia retroattiva questa Corte è chiamata ad esercitare uno scrutinio particolarmente rigoroso: ciò in ragione della centralità che assume il principio di non retroattività della legge, «inteso quale fondamentale valore di civiltà giuridica, non solo nella materia penale (art. 25 Cost.), ma anche in altri settori dell'ordinamento [...] **Il controllo di costituzionalità diviene ancor più stringente qualora l'intervento legislativo retroattivo incida su giudizi ancora in corso [...] come ha chiarito la Corte EDU, solo imperative ragioni di interesse generale possono consentire un'interferenza del legislatore su giudizi in corso; i principi dello stato di diritto e del giusto processo impongono che tali ragioni «siano trattate con il massimo grado di circospezione possibile»** (C. Cost. 11 gennaio 2024, n. 4)

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

L'interpretazione autentica

Preleggi, art. 12: Nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal **significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dalla intenzione del legislatore. Se una controversia non può essere decisa con una precisa disposizione, si ha riguardo alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe; se il caso rimane ancora dubbio, si decide secondo i principi generali dell'ordinamento giuridico dello Stato.*

Ora, se, da una parte, è pur vero che nell'esercizio della legittima funzione di interpretazione autentica, **il legislatore può anche privilegiare un significato invece disatteso dalla precedente giurisprudenza di legittimità** (Cfr. C. Cost. 8 aprile 2024, n. 55), dall'altra, a fronte di un dato testuale di per sé piuttosto contenuto, **non può nemmeno trascurarsi il particolare radicamento del c.d. «diritto vivente» ossia il contenuto della norma che le è costantemente attribuito nella vita della giurisprudenza** (Cass. Sez. Un. 3 maggio 2019, n. 11747).

L'ultima parola, comunque, spetterà alla Corte di Cassazione e, in eventualità, alla Corte Costituzionale.

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

Il diritto dell'Unione Europea

A ogni modo, anche laddove la norma risultasse rispettosa dei criteri della «interpretazione autentica», residuerebbe un **«possibile problema di conformità al diritto dell'Unione Europea (direttiva UE n. 1999/70)»** (ADAPT, memoria audizioni informali Senato).

Infatti, a quel punto, **l'unica misura di prevenzione agli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a termine** (clausola 5 Accordo Quadro, direttiva 1999/70/CE) **sarebbe rappresentata dalle ampie «ipotesi» disciplinate dalla contrattazione collettiva**, le quali, va detto, potrebbero anche non risultare rispondenti ai requisiti più volte ribaditi, per le c.d. **«ragioni obiettive»**, dalla Corte di giustizia.

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

Il diritto dell'Unione Europea

«91. Quanto alla nozione di «ragioni obiettive», ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dalla giurisprudenza della Corte emerge che essa deve essere intesa nel senso che si riferisce a **circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e pertanto tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti di tal genere, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro** (sentenze del 19 marzo 2020, *Sánchez Ruiz e a.*, C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punto 66 nonché giurisprudenza ivi citata, e del 13 gennaio 2022, *MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, punto 93).

92. Al contrario, **una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale e astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato non sarebbe conforme agli obblighi precisati al punto precedente della presente sentenza. Invero, una tale disposizione di natura puramente formale non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di simili contratti risponda effettivamente a un'esigenza reale**, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto. Detta disposizione comporta dunque un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con l'obiettivo e con l'effetto utile dell'accordo quadro (sentenze del 19 marzo 2020, *Sánchez Ruiz e a.*, C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, punti 67 e 68 nonché giurisprudenza ivi citata, e del 13 gennaio 2022, *MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*, C-282/19, EU:C:2022:3, punto 94).» (C. Giust. 25 gennaio 2024, Causa C-389/22)

La nozione di «attività stagionale» e la delega alla contrattazione collettiva

Il diritto dell'Unione Europea

«93. In ogni caso, **non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per lo svolgimento, in modo permanente e duraturo, di mansioni che rientrano nella normale attività del settore di cui trattasi.** Come più volte statuito dalla Corte, **il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte a esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio, ma permanente e durevole non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, dal momento che un tale utilizzo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato si scontra direttamente con la premessa sulla quale si fonda tale accordo quadro, vale a dire il fatto che, sebbene i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentino una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività, i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 13 gennaio 2022, MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punto 105 nonché giurisprudenza ivi citata).**» (C. Giust. 25 gennaio 2024, Causa C-389/22)

Il «Collegato Lavoro» 2025 (L. 203 del 13 dicembre 2024)

Una prima lettura ragionata

Grazie per l'attenzione!

Federico Avanzi | LinkedIn

federico.avanzi@toscaniavanzi.it