

CONTRATTI STAGIONALI: NESSUN TETTO ALLE PROROGHE

La Cassazione, con Sentenza 27 aprile 2026 n. 11269, chiarisce che nel regime anteriore al cd. Decreto Dignità, i contratti di lavoro stagionale non erano soggetti al limite massimo di 5 proroghe previsto dal cd. Jobs Act: centrali la distinzione tra proroghe e rinnovi e la disciplina speciale della stagionalità.

La disciplina del contratto a termine continua a rappresentare uno dei terreni più complessi per chi opera nella gestione del personale. In questo contesto, la sentenza della Corte di Cassazione 27 aprile 2026 n. 11269 interviene su un tema di forte impatto pratico: l'applicabilità del limite massimo di cinque proroghe ai contratti di lavoro stagionale.

La pronuncia assume particolare rilievo per le aziende operanti nei settori caratterizzati da fisiologiche esigenze stagionali turismo, agricoltura, industria alimentare, lavorazioni collegate ai cicli produttivi stagionali — perché ridisegna il perimetro del rischio di conversione del rapporto a tempo determinato.

La Suprema Corte, ribaltando la decisione della Corte d'Appello di Milano, afferma infatti un principio destinato ad incidere sul contenzioso in materia: nel regime antecedente alle modifiche introdotte dal cd. Decreto Dignità del 2018, i rapporti di lavoro stagionale non erano soggetti al limite delle cinque proroghe previsto dall'art. 21 c. 1 D.Lgs. 81/2015 (cd. Jobs Act).

Il caso: sette proroghe e richiesta di conversione

La controversia riguardava un lavoratore assunto stagionalmente da una società operante nel settore della lavorazione del tonno, attività espressamente qualificata come stagionale dal DPR 1525/1963.

Tra il 2015 e il 2018 le parti avevano stipulato quattro contratti a termine stagionali, complessivamente prorogati sette volte.

Secondo la Corte d'Appello di Milano, il superamento del limite di cinque proroghe previsto dall'art. 21 D.Lgs. 81/2015 comportava automaticamente la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. L'impostazione della Corte territoriale si fondava su un argomento apparentemente lineare: il legislatore aveva escluso espressamente il lavoro stagionale dal limite dei 36 mesi e dalla disciplina dello "stop and go", ma non aveva previsto una deroga esplicita anche rispetto al tetto massimo delle proroghe. Da ciò derivava, secondo i giudici di merito, l'applicabilità della disciplina generale.

Il ragionamento della Cassazione

I giudici di legittimità partono dalla struttura dell'art. 21 c. 1 D.Lgs. 81/2015, osservando che la disciplina delle proroghe è costruita avendo come presupposto il limite massimo di durata di 36 mesi previsto dall'art. 19. Secondo la Corte, il riferimento espresso ai "trentasei mesi" non costituisce un elemento marginale, ma delimita l'intero ambito applicativo della norma sulle proroghe.

È questo il vero snodo interpretativo della sentenza: poiché il lavoro stagionale era già escluso “a monte” dal limite massimo dei 36 mesi, risultava logicamente estraneo anche alla disciplina “a valle” delle cinque proroghe. La Cassazione valorizza così una lettura sistematica della normativa, ritenendo che non fosse necessaria una ulteriore deroga espressa per il lavoro stagionale, proprio perché tale categoria era già collocata fuori dal perimetro applicativo della disciplina generale.

La soluzione opposta, secondo la Corte, avrebbe prodotto un effetto irragionevole. Da un lato, infatti, il legislatore consentiva per il lavoro stagionale rinnovi illimitati anche senza soluzione di continuità; dall'altro, si sarebbe dovuto ritenere operante un limite rigido alle proroghe.

Una contraddizione che la Suprema Corte considera incompatibile con la logica complessiva del sistema.

La centralità della causale stagionale

La sentenza assume rilievo anche sotto un diverso profilo.

La Corte ribadisce infatti che la stagionalità rappresenta una causale tipica e autonoma, idonea di per sé a giustificare la reiterazione del contratto a termine.

Il richiamo alla Dir. CE 70/1999 e alla giurisprudenza della CGUE è particolarmente significativo. La Cassazione evidenzia come le “ragioni oggettive” richieste dal diritto eurounitario possano essere integrate proprio dalla natura stagionale dell'attività. In questa prospettiva, la stagionalità non viene considerata un'eccezione marginale al sistema, ma una vera e propria misura antiabuso.

La Corte richiama inoltre precedenti consolidati secondo cui il concetto di attività stagionale deve essere interpretato in senso rigoroso, con riferimento alle sole attività temporanee tipizzate dalla normativa o dalla contrattazione collettiva. In questo senso vengono menzionate, tra le altre, Cass. 34561/2023 e Cass. 26199/2024.

Questo passaggio assume particolare rilievo sotto il profilo operativo. La decisione amplia infatti lo spazio applicativo del lavoro stagionale, ma solo a condizione che la stagionalità risulti effettiva, concreta e coerente con il perimetro normativo di riferimento. La pronuncia offre in tal senso un'indicazione molto chiara: il tema centrale non è il numero delle proroghe, bensì la genuinità della causale stagionale. È su questo terreno che continuerà a concentrarsi il vaglio ispettivo e giudiziale, attraverso la verifica:

- della riconducibilità dell'attività alle ipotesi stagionali tipizzate;
- della coerenza tra mansioni svolte ed esigenza temporanea;
- dell'effettivo collegamento tra assunzione e ciclo produttivo stagionale;
- dell'assenza di un utilizzo del contratto a termine volto a soddisfare esigenze ordinarie e permanenti dell'impresa.

La tenuta del sistema difensivo si sposta così dal numero delle proroghe alla capacità di dimostrare, in modo coerente e documentabile, la reale natura stagionale dell'attività.

La corretta formulazione delle lettere di assunzione, la tracciabilità delle esigenze produttive e la coerenza delle assegnazioni lavorative continuano infatti a rappresentare gli elementi centrali nella verifica della legittimità del ricorso al lavoro stagionale.

Il peso del Decreto Dignità

La sentenza affronta una fattispecie anteriore alle modifiche introdotte dal Decreto Dignità del 2018, ma il riferimento operato dalla Cassazione al nuovo art. 21 c. 1 è particolarmente interessante.

Secondo la Corte, proprio l'intervento legislativo del 2018 confermerebbe l'esistenza di un quadro normativo originariamente ambiguo. Il legislatore, infatti, ha successivamente chiarito che i contratti stagionali possono essere prorogati e rinnovati anche in assenza delle causali previste per gli altri contratti a termine.

La pronuncia in commento si colloca quindi in una linea interpretativa favorevole ad una lettura strutturalmente differenziata del lavoro stagionale rispetto alla disciplina ordinaria del tempo determinato.

Una decisione destinata ad incidere sul contenzioso

La sentenza n. 11269/2026 rappresenta un provvedimento destinato ad avere effetti concreti sul contenzioso pendente e futuro. Molte controversie fondate sulla sola violazione del limite numerico delle proroghe potrebbero infatti perdere consistenza, soprattutto nei settori dove il ricorso al lavoro stagionale costituisce elemento fisiologico dell'organizzazione produttiva.

Allo stesso tempo, la pronuncia non apre ad una liberalizzazione indiscriminata del contratto stagionale. La Cassazione mantiene infatti fermo un principio essenziale: la deroga opera solo quando la stagionalità sia autentica e rigorosamente riconducibile alle ipotesi previste dall'ordinamento. Il vero discrimine, quindi, non sarà il numero delle proroghe, ma la capacità di dimostrare che dietro il contratto stagionale esista una esigenza temporanea reale, coerente e concretamente verificabile.