

Corte di Cassazione Sezione LAVORO

Sentenza 27 aprile 2026 n. 11269

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente

Dott. PONTERIO Carla - Consigliera Rel.

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 26361-2021 proposto da:

██████ Spa (già ██████ Spa), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████

ricorrente

contro

██████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████

controricorrente

avverso la sentenza n. 24/2021 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 15/04/2021 R.G.N. 354/2020;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 27/01/2026 dalla Consigliera CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato ██████

udito l'avvocato ██████

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza di primo grado nella parte in cui ha accertato il diritto di [REDACTED] alla conversione del rapporto di lavoro stagionale in un rapporto a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1 maggio 2018, e condannato la [REDACTED] Spa (già [REDACTED] Spa) alla riassunzione del predetto e al pagamento di un'indennità risarcitoria, ai sensi dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010, pari a dodici mensilità.

La Corte territoriale ha accertato che nell'arco temporale dal 2015 al 2018 la società [REDACTED] hanno stipulato quattro contratti a termine per lavoro stagionale, i quali sono stati complessivamente oggetto di sette proroghe; nell'arco temporale suddetto (14.1.2015 - 30.4.2018), e comunque nei 36 mesi decorrenti dal 14 gennaio 2015, è stato superato il limite massimo di cinque proroghe previsto, in via generale, per tutti i contratti a termine dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, nella versione anteriore alle modifiche apportate dal decreto-legge n. 87 del 2018.

Secondo i giudici di appello, il limite massimo di cinque proroghe in 36 mesi era operante anche per la particolare tipologia di contratto a termine costituita dal contratto stagionale; ciò sul rilievo che l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, nella versione applicabile ratione temporis, esclude in modo espresso per i contratti stagionali il limite complessivo di durata di 36 mesi e che una analoga espressa eccezione è rinvenibile nell'art. 21, comma 2, che esonera i contratti stagionali dal rispetto della regola cosiddetta di "stop and go", viceversa applicabile alla generalità dei contratti a termine; al contrario, l'art. 21, comma 1, che fissa il limite massimo di cinque proroghe in 36 mesi senza contemplare alcuna eccezione, deve considerarsi applicabile anche al contratto stagionale. La Corte di merito ha poi evidenziato come il rispetto della normativa eurounitaria, nella specie discendente dalla natura intrinsecamente causale del contratto di lavoro stagionale, non valga a rendere automaticamente irragionevole la scelta del legislatore nazionale di introdurre una garanzia aggiuntiva per i lavoratori stagionali; ha confermato la decisione di primo grado anche quanto agli effetti sanzionatori, di conversione del rapporto di lavoro stagionale in rapporto a tempo pieno e indeterminato, ritenendo preclusa la possibilità di una conversione in rapporto a tempo indeterminato con orario part time verticale parametrato alla durata della stagione.

2. Avverso la sentenza la [REDACTED] Spa ha proposto ricorso per cassazione affidato a due motivi. [REDACTED] ha resistito con controricorso. La società ricorrente ha depositato memoria.

3. La causa, originariamente fissata in adunanza camerale, è stata rinviata a nuovo ruolo per la trattazione in pubblica udienza in ragione del rilievo nomofilattico della questione posta (v. ordinanza interlocutoria n. 27741 del 2025). Il pubblico ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso. La società ha depositato una nuova memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo del ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, n. 3 c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 12 delle preleggi e dell'art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, nella versione anteriore alle modifiche apportate dal decreto-legge n. 87 del 2018.

La ricorrente critica l'impianto ermeneutico adottato dai giudici di appello e sostiene che la corretta applicazione dei criteri di interpretazione della legge avrebbe dovuto condurre a ritenere non applicabile al contratto di lavoro stagionale il regime legale generale in tema di proroghe dei contratti a termine, di cui all'art. 21, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Assume che la Corte d'Appello ha errato, di fronte ad un testo normativo ambiguo come quello in esame, ad impiegare la regola della "espressa eccezione", secondo cui al lavoro stagionale si applica la disciplina generale dei contratti a termine tranne là dove il legislatore vi abbia espressamente derogato, ed avrebbe invece dovuto considerare che:

- per il lavoro causalmente giustificato da attività genuinamente stagionali il legislatore ammette espressamente la stipulazione di contratti a termine senza alcun limite percentuale sia di fonte legale e sia di fonte contrattuale;
- la legge statuisce espressamente, da un lato, che i contratti giustificati da esigenze produttive caratterizzate dalla stagionalità non sono sottoposti al limite dei 36 mesi di durata complessiva (art. 19, comma 2) e, dall'altro, che ne è ammesso il rinnovo in modo indiscriminato, anche senza soluzione di continuità tra la scadenza di un contratto e l'inizio di quello successivo (art. 21, comma 2);
- rispetto al genus dei lavoratori a termine tout court, la species dei lavoratori stagionali si connota sia per il carattere fisiologico della temporaneità e precarietà del contratto di lavoro, ontologicamente legate alla natura stagionale dell'attività, e sia per la reiterazione dei contratti in base al naturale succedersi delle stagioni; con la conseguenza che in tale tipo di lavoro la precarietà e la successione di contratti a termine non sono mai indice, di per sé, di abuso da contrastare con le misure di prevenzione valevoli per la generalità dei lavoratori a termine, rispondendo il contratto di lavoro stagionale alle esigenze sia dei datori e sia dei lavoratori (questi, nel periodo intercorrente tra due assunzioni a tempo determinato, possono accedere ai trattamenti previdenziali di disoccupazione mentre non sarebbero ammessi a tali forme di tutela nel caso in cui fossero assunti a tempo indeterminato con part time verticale per la durata di ciascuna stagione);
- dal punto di vista logico, è implausibile che il legislatore possa avere introdotto, quale misura antiabuso, un numero massimo di proroghe entro un arco temporale di riferimento e, al contempo, legittimato la stipula di un numero indefinito di rinnovi contrattuali, anche in immediata successione tra l'uno e l'altro; la misura antiabuso scelta dal decreto legislativo in parola è, nel caso del lavoro stagionale, la causale stessa della stagionalità e i rinnovi e le proroghe sono validamente posti in essere solo nei limiti e nell'ambito di quella stessa stagionalità, che integra appieno le "ragioni oggettive" contemplate dalla disciplina eurounitaria fra le possibili misure di prevenzione degli abusi, sub clausola 5, comma 1, lettera a) dell'Accordo Quadro di cui alla direttiva 1999/70/CE.

A parere della società ricorrente, se avesse condotto l'analisi sistematica dell'intero testo legislativo in esame, la Corte territoriale avrebbe dovuto concludere per la non applicabilità al contratto a termine per lavoro stagionale della disciplina legale generale in materia di proroga; la combinata sottrazione

del lavoro stagionale, per espressa previsione normativa, dal limite dei 36 mesi di durata complessiva e dai limiti legali in materia di rinnovi conduce de plano a concludere per la inapplicabilità del tetto delle cinque proroghe nell'arco dei 36 mesi, visto che tale regola suppone in modo esplicito la operatività del vincolo temporale dei 36 mesi complessivi. La lettura proposta è rispettosa anche della regola della "espressa eccezione" poiché la esplicita esclusione a monte del lavoro stagionale dal limite dei 36 mesi rende non necessario ripetere tale esclusione nella disciplina a valle, concernente la regola del numero di proroghe massime entro i 36 mesi.

2. Con il secondo motivo è dedotta la violazione o falsa applicazione dell'art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, nella versione *ratione temporis* applicabile, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.

La società sostiene che la conversione da tempo determinato a tempo indeterminato del contratto per lavoro stagionale debba essere disposta nel necessario rispetto della stagionalità delle attività che ne costituiscono l'oggetto, vale a dire sotto forma di contratto di lavoro part-time verticale per la durata di ciascuna stagione; ciò in linea con quanto avviene per il contratto di lavoro acausale part-time, che si converte a tempo indeterminato lasciando immutato il tempo parziale, la cui variazione potrebbe risolversi in uno svantaggio per lo stesso lavoratore. Poiché la durata del rapporto non può comunque esondare dagli argini della stagionalità, come stabiliti dall'ordinamento e come presupposti dalle parti nella stipula del contratto per lavoro stagionale, anche la sanzione della conversione a tempo indeterminato non può modificarne l'oggettiva natura stagionale né innovare la legittima volontà delle parti di circoscriverne la durata al periodo di tempo corrispondente alla stagione.

3. Il primo motivo di ricorso pone la questione della applicabilità, al contratto di lavoro stagionale, dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015 che consente di prorogare il contratto nel limite massimo di cinque volte nell'arco dei 36 mesi, il cui superamento comporta la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

3.1. Nel caso in esame, i rapporti di lavoro tra le parti sono stati pacificamente accertati dai giudici di merito. A far data dal 2009 e così di anno in anno, il sig. Ni.Cr. è stato assunto dalla Bolton per la stagione di lavorazione del tonno, decorrente dal mese di gennaio a quello di settembre. In ciascuna stagione le parti hanno siglato un contratto a termine stagionale e ciascun contratto è stato reiteratamente prorogato (sentenza, p. 3).

Più esattamente, nell'arco temporale 2015 - 2018, la Bo. e il Ni.Cr. hanno stipulato quattro contratti a termine per lavoro stagionale (e cioè, i contratti a valere dal 14 gennaio 2015 al 30 aprile 2015, dall'11 gennaio 2016 al 31 marzo 2016, dal 12 gennaio 2017 al 30 aprile 2017 e dall'8 gennaio 2018 al 30 aprile 2018), i quali sono stati complessivamente oggetto di sette proroghe (nelle date: 30 aprile e 30 giugno 2015, 29 marzo e 31 maggio 2016, 30 aprile 2017 e 30 giugno 2017, 30 aprile 2018).

Nel periodo considerato (14.1.2015/30.4.2018), e comunque nei 36 mesi decorrenti dal 14.1.2015, risulta quindi superato il tetto massimo di cinque proroghe previsto in via generale per (tutti) i contratti a termine (sentenza, p. 7).

3.2. La fattispecie oggetto di causa è disciplinata, *ratione temporis*, dal D.Lgs. 81 del 2015, nel testo anteriore alle modifiche apportate dal decreto-legge 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018.

L'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 prevede: "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 trentasei mesi (ndr. ora 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 somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi (ndr. ora ventiquattro mesi) sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento".

Il successivo art. 21, la cui rubrica è relativa a "Proroghe e rinnovi", stabilisce: "1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei 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 sesta proroga. 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".

3.3. Le attività stagionali sono disciplinate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, emanato in attuazione dell'art. 1, comma 6 della legge n. 230 del 1962, che affidava la loro individuazione ad un decreto del Presidente della Repubblica, da adottare su proposta del Ministro del lavoro entro un anno dall'entrata in vigore della legge. Il D.P.R. n. 1525/1963, alla voce n. 20, include tra le attività stagionali la "Pesca e lavorazione del tonno". L'elencazione ivi contenuta è da considerare tassativa e non suscettibile di interpretazione analogica (Cass., sez. L., 34561 del 2023; Cass., Sez. L., n. 10442 del 2006).

3.4. Questa Corte ha recentemente ribadito che "il concetto di attività stagionale deve essere inteso in senso rigoroso e quindi comprensivo delle sole "situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione)" (così Cass., Sez. L., n. 34561 del 2023), le quali sono aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte dall'impresa, da ciò derivando che non solo grava sul datore di lavoro l'onere di dar prova del fatto che l'attività in concreto svolta dal lavoratore costituisca attività aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta e caratterizzata, appunto, dalla stagionalità, ma anche (che) è inibita al datore la possibilità di adibire il lavoratore assunto a termine a mansioni che esorbitino dall'ambito della lavorazione stagionale" (v. Cass., Sez. L., n. 26199 del 2024). Si è quindi escluso, nel sistema normativo applicabile alla fattispecie esaminata dalle citate pronunce, che rientrassero nelle attività stagionali situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico produttiva.

Sebbene tale restrittiva definizione non sia più attuale per effetto della legge n. 203 del 2024 (che all'art. 11 ha dettato una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015), non applicabile *ratione temporis*, deve darsi atto di come, nella controversia in esame, non è in discussione il carattere stagionale dell'attività svolta dalla società attuale ricorrente e di quella concretamente assegnata al lavoratore.

3.5. La Corte d'Appello ha interpretato le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2015 facendo leva sul significato letterale delle stesse e, specificamente, sulla espressa sottrazione, dalla disciplina generale per i contratti a termine, di specifiche ed individuate ipotesi.

Ha infatti sostenuto, con riferimento all'art. 19, comma 1, che: "Dalla lettura della norma si desume sia che il legislatore ha inteso escludere, per i contratti stagionali, il limite complessivo di durata dei 36 mesi, sia che il legislatore, ove ha inteso farlo, ha espressamente eccettuato il lavoro stagionale dalle norme dettate in linea generale per tutti i contratti a termine. Analoga tecnica legislativa, di espressa eccezione, è stata impiegata nell'art. 21, comma 2, del medesimo testo legislativo (comma richiamato, come visto, dall'art. 19 poc'anzi riprodotto) per escludere, per i contratti stagionali, l'applicazione della regola c.d. di stop and go, viceversa applicabile alla generalità dei contratti a termine" (sentenza, p. 9).

Ha poi rilevato come, al contrario, l'art. 21, comma 1, detti "una regola (5 proroghe al massimo in 36 mesi) che non prevede eccezioni e che pertanto deve reputarsi applicabile anche al contratto stagionale", in tal modo introducendo, in modo compatibile con la direttiva del 1999, una "garanzia aggiuntiva", accanto a quella della causalità, per evitare abusi nella reiterazione dei contratti a tempo determinato. Ha ritenuto non ostativa alla interpretazione letterale, di cui ha riconosciuto il primato, "l'irrazionalità della scelta legislativa di mantenere, per i contratti stagionali, il limite di cinque proroghe nell'arco di 36 mesi, ma di eliminare allo stesso tempo la regola c.d. di stop and go, con il risultato di rendere possibile, nello stesso arco di tempo, rinnovi illimitati e conclusi senza soluzione di continuità tra la scadenza di un contratto a termine e l'inizio del successivo" (sentenza, p. 11).

3.6. Così ricostruita la lettura data nella sentenza d'appello agli articoli 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, deve richiamarsi la giurisprudenza di legittimità formatasi in tema di interpretazione degli atti

normativi. Si è, al riguardo, affermato che, ove l'interpretazione letterale di una norma di legge sia sufficiente ad individuarne, in modo chiaro ed univoco, il significato e la connessa portata precettiva, l'interprete non deve ricorrere al criterio ermeneutico sussidiario costituito dalla ricerca, mediante l'esame complessivo del testo, della "mens legis", specie se, attraverso siffatto procedimento, possa pervenirsi al risultato di modificare la volontà della norma sì come inequivocabilmente espressa dal legislatore. Soltanto qualora la lettera della norma medesima risulti ambigua (e si appalesi altresì infruttuoso il ricorso al predetto criterio ermeneutico sussidiario), l'elemento letterale e l'intento del legislatore, insufficienti se utilizzati singolarmente, acquistano un ruolo paritetico in seno al procedimento ermeneutico, sì che il secondo funge da criterio comprimario e funzionale ad ovviare all'equivocità del testo da interpretare (Cass., Sez. 1., n. 5128 del 2001; Cass., Sez. 3, n. 24165 del 2018).

3.7. Nel caso di specie, utilizzando parallelamente il dato letterale-sistematico e il criterio della mens legis, deve osservarsi come l'art. 21, comma 1, che disciplina le "proroghe e rinnovi", esordisca con la seguente statuizione: ""1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi...". Tale espressione, e in particolare l'esplicito riferimento ai trentasei mesi quale termine massimo di durata, delimita, dal punto di vista letterale, lo spazio applicativo della previsione sulle proroghe alle ipotesi in cui detto limite massimo sia operativo e cogente, lasciando in tal modo fuori dall'ambito applicativo del primo comma le fattispecie sottratte, come quella in esame, al citato limite temporale.

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

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

Ciò posto, la mancanza di una esplicita previsione eccezzuativa, nell'ambito del primo comma del citato art. 21, del lavoro stagionale può dirsi diretta conseguenza della estraneità di questa categoria rispetto al limite dei trentasei mesi e quindi all'ambito definito e disciplinato dal primo comma. In legislazione non aveva necessità di sancire l'inapplicabilità del primo comma dell'art. 21 al lavoro stagionale poiché la cornice entro cui si muove la disciplina ivi dettata è disegnata presupponendo l'operare dell'anzidetto limite temporale.

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

In senso analogo, l'art. 21, al comma 3, esclude espressamente dalla disciplina delle proroghe (ed anche dei rinnovi) le imprese start up innovative, proprio in ragione del fatto che ad esse si applica il tetto dei 36 mesi (l'art. 19 non prevede per le start up alcun esonero, invece sancito per le attività stagionali).

Come osserva la società ricorrente (ricorso, p. 20), data "l'espressa esclusione "a monte" del lavoro stagionale dal limite dei trentasei mesi (cfr. art. 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015) ..., per il legislatore nazionale non vi era alcuna esigenza di esplicitare tale esclusione pure nella disciplina "a valle", e cioè a livello della regola delle cinque proroghe massimo entro lo stesso limite di trentasei mesi (cfr. art. 21, comma 1, D.Lgs. 81/2015). Ciò diversamente dal caso del rinnovo, nel quale per il medesimo legislatore vi era invece la necessità di affermare in modo esplicito la non applicabilità al lavoro stagionale dell'obbligo di "stop E go", in quanto lì il numero dei rinnovi era previsto in numero illimitato pure per i contratti a termine assoggettati al limite dei trentasei mesi (cfr. artt. 19, comma 2, e 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015), sicché, in difetto di una deroga espressa, proprio la regola della "espressa eccezione" avrebbe determinato l'applicazione dell'obbligo di "stop E go" anche al lavoro stagionale".

3.8. La lettura che esonera il lavoro stagionale dal limite delle cinque proroghe appare coerente, oltre che con i dati testuali e con l'impianto sistematico delle disposizioni analizzate, anche con la mens legis, come sopra ricostruita. Essa, inoltre, è l'unica lettura in grado di elidere l'irragionevolezza discendente dalla espressa esclusione, per il lavoro stagionale, di qualsiasi limite dettato per i rinnovi dei contratti a termine; irragionevolezza di cui la stessa Corte d'Appello mostra di essere ben consapevole.

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

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

3.10. La soluzione qui accolta non pone problemi di compatibilità con la disciplina eurounitaria atteso che la clausola n. 5 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE individua, tra le misure di prevenzione degli abusi, la presenza di "ragioni obiettive" per la giustificazione del rinnovo dei contratti o rapporti; la Corte di Giustizia ha spiegato che la nozione di "ragione obiettiva" va riferita "a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una

determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione" (C. Giust., 4 luglio 2006, Adeneler e altri, punto 65); ha aggiunto che dette ragioni possono risultare "dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro" (C. Giust., 23 aprile 2009, Angelidaki, punto 96; C. Giust., 26 gennaio 2012, Küçük, punto 27). In questa ottica, il carattere stagionale dell'attività può già di per sé costituire una ragione oggettiva che giustifica il ricorso al lavoro a tempo determinato, essendo la stagionalità riconosciuta nell'ordinamento nazionale, in base alla normativa *ratione temporis* applicabile, solo in ipotesi tipiche e tassative, ricomprese nelle attività elencate dal D.P.R. 1525/1963 e nelle ulteriori ipotesi tipizzate dai contratti collettivi, secondo il disposto dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015. La causale della stagionalità si presta a riempire di contenuto le ragioni oggettive di cui alla citata clausola n. 5 ed a costituire garanzia contro il ricorso abusivo alla reiterazione dei contratti a termine, ponendosi come requisito dell'attività in sé, non del contratto.

3.11. Da quanto finora esposto discende l'accoglimento del primo motivo di ricorso, con assorbimento del secondo motivo, che attiene alle conseguenze sanzionatorie presupponenti l'applicazione, al rapporto di lavoro in esame, dell'art. 21, comma 1. La sentenza impugnata deve essere, pertanto, cassata, con rinvio alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione, che procederà ad un nuovo esame della fattispecie uniformandosi al seguente principio di diritto: "Nel regime di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015, nel testo anteriore alle modifiche apportate dal decreto-legge n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, i rapporti a tempo determinato relativi ad attività di lavoro stagionale, in quanto non sottoposti, per espressa previsione dell'art. 19, comma 2, al limite massimo di durata di trentasei mesi, non rientrano nel raggio di previsione dell'art. 21, comma 1, che introduce il limite massimo di cinque proroghe nell'arco di trentasei mesi, poiché quest'ultima disposizione reca quale presupposto il vincolo del rispetto del citato tetto massimo di durata.

La Corte di rinvio regolerà, inoltre, le spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, dichiara assorbito il secondo motivo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Milano, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 27 gennaio 2026.

Depositato in Cancelleria il 27 aprile 2026.