

Il lavoro stagionale, tra flessibilità gestionale e asimmetria contributiva

di Arianna Tofani [*]



Il contratto di lavoro stagionale costituisce un'eccezione nevralgica al regime ordinario del lavoro a tempo determinato. Pur non configurandosi come una tipologia contrattuale autonoma, esso beneficia di un impianto derogatorio di estremo favore, finalizzato a supportare le fluttuazioni fisiologiche di specifici settori merceologici, primo fra tutti il turismo e il commercio. Questo contributo punta ad esaminare criticamente le coordinate normative del lavoro stagionale, partendo dalle storiche definizioni del DPR 1525/1963 fino ad approdare alla recentissima norma di interpretazione autentica introdotta dall'art. 11 del Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024). Vengono inoltre analizzate le recenti evoluzioni giurisprudenziali in tema di proroghe (Cass. sent. n. 11269/2026), le tutele inerenti alla sicurezza sul lavoro e la complessa asimmetria previdenziale, denominata "doppia stagionalità contributiva", alla luce dei messaggi INPS n. 269/2025 e n. 483/2025.

Inquadramento normativo e nozione di stagionalità

Come detto in premessa, il contratto di lavoro stagionale non si configura come una tipologia contrattuale autonoma nel nostro ordinamento, bensì come una specie particolare del contratto a tempo determinato. Essa è regolata dagli articoli da 19 a 29 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ma beneficia di un regime normativo di assoluto favore che deroga in modo sostanziale alle rigidità tipiche del contratto a termine comune.

La ratio di questa specialità è eminentemente economica prima che giuridica: determinati settori produttivi necessitano di concentrare l'attività lavorativa in specifici periodi dell'anno, rendendo tecnicamente ed economicamente insostenibile il ricorso a un organico stabilmente dimensionato su base annuale. Sotto il profilo definitorio, un'attività si qualifica come stagionale qualora ricorra una delle seguenti condizioni legali:

- **Previsione ex DPR n. 1525/1963:** Le attività tassativamente elencate nel Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 (es. attività turistiche con chiusura temporanea, raccolta prodotti agricoli, ecc.).
- **Individuazione da parte della contrattazione collettiva:** Le attività individuate dai contratti collettivi di lavoro (nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015), ivi compresi i contratti di prossimità.

Vale la pena notare che i semplici "picchi di lavoro" o incrementi straordinari di attività non

legati a cicli stagionali o a specifiche previsioni contrattuali non equivalgono a lavoro stagionale. L'erroneo inquadramento espone l'azienda al rischio di riqualificazione del rapporto a tempo indeterminato sin dall'origine.

La svolta del collegato lavoro (L. 203/2024)

L'articolo 11 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203 (cd. Collegato Lavoro) ha introdotto una fondamentale norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015. L'intervento legislativo si è reso necessario per disinnescare un gravoso contenzioso giurisprudenziale (si veda l'orientamento restrittivo espresso da Cass. n. 9243/2023), che tendeva a escludere la stagionalità in presenza di attività continuative organizzate per picchi di lavoro o flussi non strettamente legati a fattori climatici.

Ai sensi della nuova disposizione, rientrano a pieno titolo nelle attività stagionali, oltre a quelle storiche del DPR n. 1525/1963, anche «*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 legge...*».

Tale formulazione attribuisce un ruolo centrale alla contrattazione collettiva, legitti-

mando le clausole dei CCNL del Turismo e del Commercio volte a regolamentare la gestione flessibile dei lavoratori in concomitanza di periodi di alta stagione o di intensificazione dei flussi turistici e commerciali.

Le peculiarità del rapporto: 6 deroghe e 6 vantaggi

La natura stagionale dell'assunzione esenta il datore di lavoro dall'applicazione di gran parte delle tutele e dei limiti quantitativi previsti per il contratto a tempo determinato ordinario. Si possono riassumere i principali vantaggi operativi in sei punti:

- 1. Acausalità totale:** Per l'assunzione di lavoratori stagionali non è mai richiesta l'indicazione di una causale oggettiva, neppure qualora il singolo rapporto superi la soglia dei 12 mesi o intervengano rinnovi. La "stagionalità" rappresenta di per sé la giustificazione causale del termine.
- 2. Zero "Stop & Go":** Non trovano applicazione gli intervalli minimi di interruzione tra un contratto e l'altro (pari a 10 giorni per contratti di durata fino a sei mesi, e a 20 giorni per contratti di durata superiore, ex art. 21, co. 2, D.Lgs. 81/2015). I contratti stagionali possono pertanto essere rinnovati in successione immediata senza alcuna soluzione di continuità.
- 3. Esclusione dal limite di durata massima:** I contratti stagionali, anche qualora vengano ripetuti e sommati nel corso degli anni tra le medesime parti, non concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata complessiva di 24 mesi previsto per i contratti a termine ordinari.
- 4. Esclusione dal contingentamento:** I lavoratori stagionali sono totalmente esclusi dal limite quantitativo di legge (pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione) o dai diversi limiti fissati dalla contrattazione collettiva.
- 5. Diritto di precedenza ridotto:** Il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza per le assunzioni a termine per la medesima attività stagionale presso lo stesso datore di lavoro. Tuttavia, a differenza dei contratti ordinari, tale diritto deve essere esercitato per iscritto entro un termine ridotto di 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (rispetto ai 6 mesi ordinari).
- 6. Apprendistato stagionale:** Qualora previsto e disciplinato dal CCNL di riferimento, è possibile strutturare percorsi di apprendistato professionalizzante articolati su più stagioni

(cd. apprendistato stagionale a tempo determinato), consentendo il recupero delle ore di formazione e di prestazione anno dopo anno.

Regole comuni e obblighi inderogabili

Se da un lato il legislatore concede ampie deroghe strutturali, dall'altro rimangono fermi alcuni principi generali che non ammettono eccezioni, pena l'applicazione di pesanti sanzioni civili e amministrative.

a) Proroghe contrattuali e Sentenza Cassazione n. 11269/2026. A differenza dei rinnovi (che per il lavoro stagionale sono illimitati e acasuali), le proroghe dello stesso contratto rimangono formalmente limitate a un massimo di 4 nell'arco di 24 mesi, indipendentemente dal numero dei contratti. Tuttavia, la giurisprudenza ha recentemente chiarito la portata di tale vincolo. Con la fondamentale sentenza n. 11269/2026, la Corte di Cassazione ha stabilito che per lo svolgimento di attività autenticamente stagionali il limite numerico delle proroghe non trova applicazione, garantendo una flessibilità operativa totale al datore di lavoro per adattare la durata del contratto all'effettivo andamento della stagione.

b) Periodo di Prova Proporzionale. Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato è stato profondamente riformato per garantire proporzionalità rispetto alla durata del rapporto e alle mansioni. Secondo la disciplina vigente e i chiarimenti ministeriali (Circ. Ministero del Lavoro e PS n. 6/2025):

- **Calcolo proporzionale:** Il calcolo di base prevede la maturazione di 1 giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni 15 giorni di calendario dall'inizio del rapporto.
- **Limiti massimi e minimi:** Vengono stabiliti limiti massimi invalicabili dalla contrattazione collettiva: max 15 giorni di lavoro effettivo per contratti fino a 6 mesi; max 30 giorni per contratti di durata compresa tra 6 e 12 mesi. È previsto un limite minimo inderogabile di 2 giorni di lavoro effettivo.
- **Divieto di duplicazione:** Se il lavoratore stagionale ha già svolto la medesima attività e mansione per il medesimo datore di lavoro in stagioni precedenti, la pattuizione del periodo di prova è nulla e non produce effetti.

c) Salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo del DVR. In materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008), la stagionalità non attenua in alcun modo gli obblighi datoriali. Al contrario:

Fonte della Stagionalità	Inquadramento e Base Legale	Regime Contributivo	Codice Uniemens
Attività ex DPR 1525/1963	Attività elencate nel decreto presidenziale (es. impianti termali, hotel stagionali con chiusura).	ESONERO PIENO (No 1,40% / No +0,50%)	Nativa per settore
Attività ex CCNL entro il 31/12/2011	Attività individuate come stagionali da contratti collettivi nazionali sottoscritti entro il 31 dicembre 2011.	ESONERO PIENO (No 1,40% / No +0,50%)	Codice qualifica "G"
Nuove ipotesi ex CCNL post 31/12/2011	Attività stagionali introdotte da accordi o CCNL successivi al 2011, incluse le fattispecie di picco ex L. 203/24.	CONTRIBUTO DOVUTO (Sì 1,40% e +0,50% per rinnovo)	Codifiche ordinarie a termine

- **La formazione (generale e specifica) e la sorveglianza sanitaria** devono essere completate tassativamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Non sono ammesse proroghe o rinvii giustificati dalla brevità del rapporto.
- **La centralità del DVR:** Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve essere regolarmente redatto e aggiornato includendo i rischi specifici delle attività stagionali. In assenza di un DVR valido al momento dell'assunzione, la legge dispone la nullità insanabile del termine, con conseguente trasformazione a tempo indeterminato.

d) Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e Fondi Pensione. Per i lavoratori neoassunti con contratti di durata superiore a 60 giorni, opera la regola dell'adesione silente alla previdenza complementare. Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare, all'atto dell'assunzione, la relativa informativa e il modello TFR2. In assenza di una scelta espressa entro 60 giorni, il TFR confluisce automaticamente ai fondi pensione contrattuali. Tuttavia, tale disposizione non si applica qualora il lavoratore stagionale non sia alla prima assunzione assoluta o abbia già espresso la propria scelta in precedenti rapporti.

La “Doppia stagionalità contributiva” e la NASpI

Un aspetto di rilevante complessità operativa riguarda il regime contributivo applicabile ai contratti stagionali. L'ordinamento prevede l'applicazione di un contributo addizionale NASpI pari all'1,40% della retribuzione imponibile, incrementato dello 0,50% in occasione di ciascun rinnovo contrattuale (art. 2, commi 28 e 29, della Legge n. 92/2012).

Tuttavia, non tutte le assunzioni stagionali beneficiano dell'esonero da tale contribuzione aggiuntiva. Si è così consolidata la prassi della

cd. “doppia stagionalità contributiva”, recentemente analizzata dall'INPS con i messaggi n. 269/2025 e n. 483/2025. L'esonero pieno dal contributo dell'1,40% e dalla maggiorazione dello 0,50% è rigidamente limitato alle sole ipotesi in cui la stagionalità derivi da fonti storiche o specifiche (vedi tabella).

Attenzione previdenziale per il settore Turismo e Commercio

Molti accordi aziendali e territoriali stipulati recentemente per far fronte ai flussi estivi e invernali (turismo) o ai saldi e festività (commercio) rientrano pienamente nella terza categoria. Pertanto, sebbene tali contratti beneficino delle deroghe normative (no limiti di durata, no stop&go), essi rimangono pienamente assoggettati all'obbligo contributivo addizionale NASpI. L'errore nell'esposizione Uniemens può generare pesanti sanzioni civili per omissione o evasione contributiva. ■

Riferimenti normativi e giurisprudenziali

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.

Legge 13 dicembre 2024, n. 203 (Collegato Lavoro), art. 11 — Norma di interpretazione autentica in materia di lavoro stagionale.

D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 — Elenco delle attività a carattere stagionale.

Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza n. 11269/2026 — Inapplicabilità dei limiti quantitativi alle proroghe dei contratti di lavoro stagionali.

INPS, Messaggio 23 gennaio 2025, n. 269 & Messaggio 7 febbraio 2025, n. 483 — Chiarimenti sul regime contributivo addizionale NASpI e doppia stagionalità.

[*] Responsabile dell'Ufficio vertenze della CISAL di Udine