

Amministrazione del personale

Contratti stagionali tra certezze e dubbi giuridici

Eufranio Massi

Sui contratti a tempo determinato per attività stagionali o per incrementi di attività in determinati periodi dell'anno, rispetto ai quali gli operatori erano giunti ad avere una certa sicurezza, il recente intervento della **Corte di Cassazione** con l'**ordinanza 4 aprile 2023, n. 9243** ha fatto affiorare molti dubbi sulle definizioni correlate alle c.d. "punte di stagionalità" individuate dalla contrattazione collettiva anche aziendale.

L'analisi che segue intende esaminare, dapprima, "lo stato dell'arte" relativo a tali tipologie contrattuali sulla base degli indirizzi consolidatisi nel tempo anche in virtù dalla prassi amministrativa e, successivamente, i contenuti della decisione sopra citata e gli effetti possibili sui rapporti in essere.

Ma, andiamo con ordine.

Una norma in attesa di attuazione: ruolo della Contrattazione collettiva

I contratti a tempo determinato per attività stagionali sono stati fino al 13 giugno 2018 (data in cui entrò in vigore il D.L. n. 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità") un settore "di nicchia" riservato alle prestazioni ricomprese nell'Allegato al D.P.R. n. 1525/1963 (1) ed a quelle definite da alcuni Ccnl, ove la stagionalità è un fattore ricorrente della produzione o del servizio offerto con un incremento delle attività, come, ad esempio, nei settori alimentare, turismo o trasporto aereo. Non sussisteva alcuna necessità di allargare lo spazio di applicazione, in quanto la "acausalità" fino a 36 mesi del contratto a tempo determinato, garantita dalla vecchia dizione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, toglieva qualsiasi remora pur

a fronte di attività di natura ricorrente che potevano definirsi stagionali.

Con l'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 che restringeva l'assenza di condizioni soltanto al primo contratto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi e, contemporaneamente, la previsione di causali legali di difficile applicazione (ad eccezione di quella di natura sostitutiva) hanno reso particolarmente difficoltoso il ricorso ai contratti a termine "normali", attesa anche la rigidità conseguente alle proroghe ed ai rinnovi.

Tutto questo ha portato imprese ed organizzazioni sindacali a prevedere, anche in ambito territoriale (ad esempio, l'art. 66-*bis* del Ccnl del Commercio) od aziendale, la regolamentazione di attività ricorrenti con punte di attività in determinati periodi dell'anno.

Questa breve e doverosa premessa si è resa opportuna per introdurre il tema dei contratti stagionali, ricorrenti soprattutto nel periodo estivo.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 413 del 10 marzo 2021, fornì alle dipendenti Strutture territoriali alcune delucidazioni concordate con l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro in merito alla disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal Ccnl.

L'Inl chiarì che:

- le **deroghe alla disciplina del contratto a tempo determinato** previste per le attività stagionali dal D.Lgs. n. 81/2015, come riformato dal D.L. n. 87/2018, sono legittime in tutte le ipotesi di stagionalità previste dalla Contrattazione collettiva nazionale territoriale od aziendale i cui soggetti stipulanti sono identificati dall'art. 51 del

(1) D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 «Elenco che determina 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».

Approfondimenti

D.Lgs. n. 81/2015 (si tratta, è bene ricordarlo, delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriali od aziendale ove, in quest'ultimo caso, gli accordi vengano sottoscritti dalle loro Rsa o dalla Rsu);

- le **aziende del settore turistico** le quali, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi, secondo la previsione del D.P.R. n. 1525/1963, possono **stipulare contratti a tempo indeterminato**, senza perdere la caratteristica della stagionalità. Non si ravvisano, secondo l'Inl, particolari criticità, in quanto tali imprese debbono, comunque, svolgere una **attività preparatoria e programmatica nei mesi di chiusura** al pubblico ed il contratto a tempo indeterminato potrebbe anche caratterizzarsi in un contratto a tempo parziale ciclico.

In riferimento alla prima questione appare opportuno sottolineare che le **attività stagionali** nel nostro Paese, sono **elencate nel D.P.R. n. 1525/1963**, emanato in attuazione dell'art. 1, comma 2, lett. a) della legge n. 230/1962, abrogata nel 2001: esso contiene, in prevalenza, attività riferite al settore agricolo o industriale ad esso correlato (ad es., raccolta, cernita, spedizione dei prodotti ortofrutticoli freschi e dei relativi imballaggi), molte delle quali, oggi, **non più attuali** o, comunque, assai marginali.

I contenuti del decreto citato dovrebbero essere aggiornati e, in verità, lo chiede anche il Legislatore all'**art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015** (2) affidando tale compito ad un Decreto del Ministro del Lavoro al termine di un *iter* procedimentale che coinvolge le Associazioni sindacali: sono passati otto anni e cinque ministri, compreso l'attuale, e nulla è stato fatto ed il vecchio decreto continua ad esplicare la sua scarsa (in relazione ai tempi che sono cambiati) efficacia.

Ma, come detto in precedenza, la **contrattazione collettiva** si è fatta carico delle manchevolezze appena denunciate ed **ha individuato, anche a**

livello aziendale, sulla scorta della previsione dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, **altre attività** che possono essere definite come "**stagionali**" o come "**punte di attività stagionali**" che, rispetto alla "normale" disciplina dei contratti a tempo determinato, presentano alcune particolarità "facilitatrici" sotto l'aspetto normativo.

Ed è proprio su queste "punte di attività stagionali", come vedremo tra poco, che si sono accentrati i rilievi della Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9243/2023.

Vantaggi dei contratti stagionali rispetto a quelli "normali"

La casistica dei vantaggi dei contratti stagionali è abbastanza ampia e, in parte, è richiamata dall'Inl nella nota sopra citata:

- completa **assenza di condizioni** (causali) da apporre ai contratti, quandanche stipulati con la somministrazione a termine;
- **assenza dello "stacco" tra un contratto stagionale e l'altro** - non occorre attendere i 10 o 20 giorni di calendario per rinnovare il contratto tra le parti, atteso che si può procedere senza soluzione di continuità, "attaccando" i rapporti. Tutto questo comporta, comunque, un appesantimento burocratico (cessazione del vecchio e comunicazione anticipata del nuovo contratto ai Servizi per l'impiego), cosa, comunque, superabile se si utilizza l'istituto della proroga (se ne possono fare 4 in 24 mesi). Sia i rinnovi che le proroghe non necessitano come detto pocanzi, della apposizione di alcuna causale;
- **costi contributivi** - se i contratti stagionali sono sottoscritti per una delle **attività individuate dal D.P.R. n. 1525/1963** o dalla **contrattazione collettiva antecedente il 1° gennaio 2012 non si paga il contributo addizionale** pari all'1,40% mensile sulla retribuzione imponibile, previsto dall'art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012, oltre al **contributo progressivo** dello 0,50% correlato ad ogni rinnovo, introdotto dall'art. 3, comma 2, D.L. n. 87/2018.

(2) Il D.Lgs. n. 81/2015, all'art. 21, comma 2, così dispone: «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 con-

fronti 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».

Un vantaggio del tutto analogo riguarda, dal 1° gennaio 2020, i contratti a termine per lo svolgimento in provincia di Bolzano, di attività stagionali definite dai Contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati entro il 31 dicembre 2019 dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentati come disposto dall'art. 1, comma 13, *lett. b)* della legge n.160/2019. Non si vuole, assolutamente, criticare quest'ultima disposizione ma si ritiene che la stessa dovrebbe, per senso di coerenza, essere allargata anche al resto del Paese ove le attività stagionali del settore turistico-alberghiero e della ristorazione sono ugualmente ricorrenti ed importanti.

Per completezza di informazione si ricorda che, pur non avendo la caratteristica della stagionalità, anche i rapporti per l'**esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni**, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai Contratti collettivi, non sono sottoposti all'aumento dello 0,50% previsto per ogni rinnovo.

Al di fuori di questi specifici casi, tutti i contratti stagionali "soffrono" per la **contribuzione Inps aggiuntiva** dello 0,50% che scatta ad ogni rinnovo e che finisce per essere un costo progressivo di una certa importanza: da più parti se ne è sollecitata l'abrogazione ma, finora, non se ne è fatto nulla;

- **non rientrano nel computo massimo dei contratti a tempo determinato** stipulabili in azienda - lo afferma l'art. 23, comma 2, *lett. c)* del D.Lgs. n. 81/2015. Si ricorda che il tetto è fissato nella misura del 20% rispetto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferiscono le assunzioni, o percentuale diversa stabilita dalla Contrattazione collettiva;

- **diritto di precedenza** regolamentato in modo leggermente diverso rispetto a quello relativo ai contratti a tempo determinato "normali". Esso deve essere sempre inserito nella lettera di assunzione. Si tratta di un onere per il datore di lavoro che può essere assolto anche richiamando, semplicemente, l'**art. 24, comma 4, del D.Lgs. n.**

81/2015. (3) La norma non è accompagnata da una specifica sanzione ma, in caso di accesso ispettivo, constatando la mancanza su contratti in corso o anche su contratti scaduti ove il lavoratore può ancora esercitare il diritto, l'ispettore del lavoro (e soltanto lui, non altri Organi come la Guardia di Finanza) può emanare una disposizione fissando al datore un termine per adempiere. La mancata ottemperanza è sanzionata con una somma compresa tra 500 e 3.000 euro senza applicazione dell'istituto della diffida (art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004).

Il diritto di precedenza va esercitato entro i tre mesi successivi alla fine del contratto e **vale per nuove assunzioni a termine** del datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Cosa deve fare un datore di lavoro che, rispetto alla campagna stagionale precedente, si trova con **meno posti a disposizione e più lavoratori che hanno il diritto di precedenza** (si pensi, ad esempio, alla lavorazione dei pomodori o alla produzione di gelati in una stagione meno favorevole per la produzione, rispetto a quella dell'anno precedente)?

In genere è la **Contrattazione collettiva** a disciplinare le modalità di attuazione dei diritti di precedenza, **in mancanza**, il datore di lavoro può attenersi all'unico criterio che non si presta a rilievi particolari e che è rappresentato dall'**anzianità aziendale** accumulata di singoli lavoratori con i precedenti contratti e, a parità di condizioni, dall'**età anagrafica**.

Lavoratori stagionali e contratto a termine "normale"

Si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione su alcune **questioni pratiche** che molti datori di lavoro si trovano ad affrontare: ci si riferisce al fatto che lavoratori a termine "stagionali" possono essere assunti anche con **contratto a tempo determinato "normale" e viceversa**.

Ciò è possibile ma, ad avviso di chi scrive, occorre valutare una serie di elementi che discendono dal fatto che per i contratti a tempo determinato "normali" ci sono **regole diverse**:

- se un **lavoratore già titolare di rapporti stagionali** viene **assunto con contratto a termine "normale"**, **occorre i)** inserire una delle causali previste dal nuovo comma 1, dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 (4), perché è un ulteriore contratto a termine tra le parti; **ii)** rispettare lo "stac-

(3) Il D.Lgs. n. 81/2015, art. 24, comma 4, così dispone: «Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai

commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto».

(4) Come modificato dall'art. 24, comma 1, *lett. a)* del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, in vigore dal 5 maggio 2023.

Approfondimenti

co” di 10 o 20 giorni (a seconda della durata del precedente rapporto) dall’ultimo contratto; **iii)** tenere una “contabilità a parte” per il calcolo dei 24 mesi complessivi per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento. In questi casi il diritto di precedenza, se esternato dall’interessato, ha effetti diversi se lo stesso riguarda un contratto a termine “normale” o un contratto “per attività stagionale” al quale si è fatto cenno pocanzi. Per il primo, infatti, l’art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, vale per una assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già espletate, se il datore intende procedere nei 12 mesi successivi in tal senso in una qualsiasi delle unità produttive che a lui fanno riferimento. Il diritto va esercitato per iscritto entro i 6 mesi successivi alla cessazione del contratto;

- se un **lavoratore già titolare di rapporti a tempo determinato “normali”** viene **assunto come stagionale** per una delle ipotesi previste dal D.P.R. n. 1525/1963 o dalla Contrattazione collettiva **non occorre i)** inserire alcuna causale; **ii)** rispettare alcun “*stop and go*” e **iii)** il computo della durata dei rapporti stagionali avviene separatamente dagli altri contratti a tempo determinato “normali”. Anche il diritto di precedenza è diverso, nel senso che per un contratto stagionale va esercitato per iscritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto e riguarda l’attivazione di un altro contratto stagionale.

Assunzioni obbligatorie: quote di riserva

Da ultimo, è opportuno sottolineare la **piena operatività** dell’**art. 3 della legge n. 68/1999** che riguarda gli adempimenti relativi alle assunzioni dei portatori di handicap.

I **contratti a termine** sia “**normali**” che “**stagionali**” relativi ai singoli lavoratori **rientrano nella base di calcolo** se la **durata** dei loro rapporti **supera i 6 mesi**.

In questo caso, si sommano gli eventuali periodi lavorati in entrambe le fattispecie a termine.

Differenze tra attività stagionale e “punte di stagionalità”:

Cass. civ. 4 aprile 2023, n. 9243

Intervenendo su una decisione adottata dalla Corte di Appello di Venezia (confermandola nella

sostanza) la Corte di Cassazione ha affermato che:

- «Seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato, resta valida l’affermazione che nel concetto di attività stagionale 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** 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».

Sulla scorta di questi principi la Corte ritiene che la **Contrattazione collettiva**, che può definire ulteriori attività stagionali, **debba elencare specificatamente** quali sono **le attività che si caratterizzano per la stagionalità** (non è sufficiente parlare di picchi di attività), **in mancanza** delle quali gli eventuali **contratti a tempo determinato** sottoscritti dal datore di **lavoro rientrano tra quelli “normali”**, con la conseguenza che il superamento dei 24 mesi (o termine diverso previsto dalla contrattazione collettiva) comporta la trasformazione dei rapporti a tempo indeterminato.

Secondo la Cassazione il **D.P.R. n. 1525/1963** contiene una **elencazione** delle **attività stagionali, non suscettibili di interpretazione analogica** e la Contrattazione collettiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali, già prevista dal D.Lgs. n. 368/2001 (questo è il caso esaminato), autorizza ad individuare le attività stagionali rispetto alle quali opera la deroga al divieto del superamento del limite massimo che ora è di 24 mesi ma che, all’epoca dei fatti contestati, era di 36 per effetto della prima versione del D.Lgs. n. 81/2015.

Ma cosa ha portato la Corte alla propria decisione di convertire i rapporti a tempo indeterminato, atteso che il termine massimo dei “normali” contratti a tempo determinato era stato superato?

Non è stata riconosciuta la validità dell’accordo aziendale di una compagnia aerea che, pur prevedendo sulla base della previsione del D.Lgs. n. 368/2001 e, poi del D.Lgs. n. 81/2015,

l'intensificazione delle attività in alcuni periodi dell'anno, **non aveva individuato e tipizzato le attività** che debbono essere **ritenute come stagionali** in quanto preordinate ed organizzate per l'espletamento limitato ad una stagione: per i lavoratori ricorrenti è stata confermata la decisione della Corte di Appello di Venezia che aveva **condannato il datore di lavoro a ripristinare i rapporti di lavoro come contratti a tempo indeterminato**, con le relative decorrenze ed inquadramenti ed a corrispondere una indennità risarcitoria pari a 6 mensilità dell'ultima retribu-

zione globale di fatto percepita oltre agli interessi ed alla rivalutazione monetaria.

Tale indirizzo della Magistratura di legittimità, rischia di "rendere nulla" l'efficacia di molti Contratti collettivi, soprattutto di secondo livello, ove tale operazione non è stata effettuata e ove, sovente, ci si è limitati ad indicare alcuni periodi ben definiti dell'anno, senza declinare le specifiche attività.

Il **rischio immediato** è che, sulla scorta di tale decisione, si apra un contenzioso in contesti aziendali ove non si riscontrino i criteri individuati dalla Cassazione.

Cassazione, ordinanza 4 aprile 2023, n. 9243

Rapporto di lavoro - Attività stagionale - Elencazione tassativa - Punte di stagionalità - Differenze - Contrattazione collettiva - Criteri di delega - Violazione - Conversione del rapporto a tempo indeterminato

Fatti di causa

1. La Corte di Appello di Venezia, in riforma della sentenza del Tribunale della stessa città, ha accolto la domanda proposta dagli attori (attuali controricorrenti) nei confronti di A. Spa ed ha accertato l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con le decorrenze e gli inquadramenti specificati per ognuno dei lavoratori. Inoltre, ha condannato la società a ripristinare il rapporto di lavoro con gli appellanti ed a corrispondere agli stessi, ai sensi della legge 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.

2. La Corte di merito, per quanto qui ancora interessa, ha 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 evidenzia, nella norma collettiva autorizzata ad individuarla, la speciale natura. Ha poi escluso 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.

3. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso A. Spa affidato ad un unico motivo ulteriormente illustrato da memoria ai sensi dell'art. 380-bis.1 c.p.c. Resistono con tempestivo controricorso i lavoratori, che hanno depositato memoria con la quale, nel ribadire le conclusioni già prese, hanno formulato, in via subordinata e per il caso in cui si ritenga che i contratti D.Lgs. n. 368 del 2001, ex art. 2, comma 1, rientrino in generale tra quelli che sono qualificati come stagionali e perciò sono sottratti al limite temporale dei trentasei mesi, istanza di rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia europea perché si pronunci sul seguente quesito: se la clausola 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla Direttiva 70/1999/Ce, osti ad una normativa nazionale, quale quella contenuta nel D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4-ter, nella parte in cui conferisce alla contrattazione collettiva una delega in bianco a prevedere (anche) ipotesi di attività non stagionali sottratte al limite della durata massima di utilizzazione con contratti a termine anche con riferimento a fattispecie/attività - quali quelle di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 2, comma 1, - per le quali la normativa nazionale non prevede nessuna delle altre due misure antielusive (ragioni obiettive per la giustificazione dei rinnovi, numero complessivo dei rinnovi), con la conseguenza che uno stesso lavoratore possa essere ripetutamente assunto con contratti a termine *sine die*. Inoltre, hanno rammentato che il Giudice di Appello nell'accogliere il ricorso non aveva esaminato, ritenendoli evidentemente assorbiti, gli altri profili di nullità denunciati, in particolare quelli relativi all'avvenuto superamento delle percentuali di contingentamento, che ha richiamato.

Approfondimenti

Motivi della decisione

4. 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 disp. gen. in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

4.1. Deduce la ricorrente che la Corte di Appello sarebbe incorsa nella denunciata violazione di legge per aver escluso l'applicazione della deroga prevista dal D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4-ter, ai contratti conclusi dalle società esercenti i servizi aeroportuali per la durata massima di sei mesi tra aprile e ottobre ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 2, comma 1, tanto in virtù del rinvio (delega in bianco) contenuto nella norma alla disciplina collettiva di settore con conseguente legittimità della previsione contenuta nell'art. 30 del Ccnl che ha confermato la specificità stagionale dei contratti stipulati ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 2, comma 1.

5. Il ricorso non può essere accolto.

5.1. Ritiene, infatti, il Collegio che la sentenza impugnata debba essere confermata seppure con qualche precisazione.

5.2. Muovendo dall'esame della disciplina dettata dal D.Lgs. n. 368 del 2001 - applicabile ai primi contratti intercorsi tra le parti e rispetto ai quali è stato in fatto accertato l'avvenuto superamento del limite dei trentasei mesi posto dall'art. 5, comma 4-bis, del citato decreto - va in primo luogo ricordato che l'art. 2, comma 1, 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.

5.3. L'art. 5 del citato decreto legislativo, nell'individuare 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.

5.4. 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 D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, e successive modifiche ed integrazioni, nonché 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.

5.5. L'art. 30 del Ccnl per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010, applicabile alla fattispecie, ha previsto che «le parti, a mente del comma 4-ter del D.Lgs. n. 368 del 2001 e successive modifiche, art. 5 hanno primariamente confermato, anche nel solco di quanto stabilito dall'Accordo del 21 aprile 2008, la specificità stagionale del dettato dell'art. 2 del citato D.Lgs. (n.d.r. n. 368 del 2001) che ha tipizzato la fluttuante dinamica del settore evidenziandone la presenza di esigenze strutturali di tipo stagionale nei periodi ivi individuati». Al comma 2 della citata disposizione collettiva, poi, sono state individuate «nelle più generali esigenze rimarcate nel predetto testo normativo, specifici picchi di stagionalità rispettivamente compresi tra dicembre e gennaio, tra luglio e settembre in cui sarà possibile incrementare il limite massimo percentuale ivi previsto di un ulteriore 5%».

5.6. Tanto premesso ritiene il Collegio che, seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato, 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. 5 marzo 1982, n. 1354 e 14 aprile 1986, n. 2633). La normale attività è quella «che il singolo imprenditore, nell'esercizio poteri suoi propri (artt. 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 settembre 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, ponendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale (cfr. Cass. 28 novembre 2012, n. 21147).

Approfondimenti

5.7. Ciò posto va ancora evidenziato che il D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e smi 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. 8 maggio 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.

5.9. Ne consegue che 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.

5.10. Ritiene allora il Collegio che l'art. 30 del Ccnl applicabile al caso concreto non abbia, in attuazione della delega conferita alla contrattazione collettiva, provveduto ad individuare, secondo gli indicati criteri, le attività svolte dal personale di terra del trasporto aereo e delle altre attività aeroportuali che abbiano carattere di stagionalità. La norma collettiva si è infatti limitata ad un tautologico rinvio al D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 2 che regola in generale la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro per le società di trasporto aereo e dei servizi di terra, ed ha attribuito a tale attività (quella normale dell'impresa) una generica connotazione di stagionalità. 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. Nè 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%. Nessun elemento è desumibile dalla norma che consenta di individuare attività a carattere stagionale che, ove siano oggetto di un contratto a termine, non sono soggette al limite di legge di trentasei mesi superato il quale il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato.

6. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato e le spese del giudizio devono essere poste a carico della società soccombente e, liquidate in dispositivo, vanno distratte in favore degli avvocati B. C. e S. B. che se ne sono dichiarati antistatari. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-*quater* va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13, comma 1-*bis*, del citato Decreto del Presidente della Repubblica, se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 6.000,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfetarie oltre agli accessori dovuti per legge. Spese da distrarsi.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-*quater* dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13, comma 1-*bis*, citato Decreto del Presidente della Repubblica, se dovuto.