

- A. Mattei analizza le causali del lavoro a termine in 13 contratti collettivi

# LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI: EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA\*

• A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI) •

**L** articolo esamina l'evoluzione della disciplina del contratto di lavoro a termine in Italia. Il *focus* principale riguarda le più recenti modifiche legislative ed il ruolo crescente della contrattazione collettiva nella definizione delle causali per i contratti che superano la durata di dodici mesi.

La normativa sul lavoro a termine ha subito numerose modifiche negli ultimi vent'anni, con una media di più di un intervento legislativo ogni due anni. Questo è sicuramente indice della necessità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le aspirazioni di stabilità dei lavoratori. La riforma più recente, introdotta dal decreto Lavoro del 2023 e successivamente modificata dal decreto Milleproroghe, ha messo ulteriormente al centro della questione il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione delle causali legittime per i contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi.

L'analisi proposta dall'Autore della ricerca si concentra su tredici contratti collettivi nazionali sottoscritti tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, evidenziando le diverse tendenze nell'approccio alla regolamentazione del lavoro a termine. Le soluzioni adottate possono

essere classificate in tre macro-categorie.

La prima categoria comprende gli interventi ad ampio spettro: alcuni contratti, come quello delle Cooperative sociali e delle Concerie industriali, hanno introdotto modifiche organiche che interessano molteplici aspetti della disciplina. Questi interventi includono modifiche alla durata massima del contratto, alle percentuali di stabilizzazione, e alla definizione delle condizioni di legittima apposizione del termine. Nel caso delle Cooperative sociali, ad esempio, la durata massima è stata elevata a trentasei mesi, con una particolare attenzione alle esigenze specifiche del settore.

La seconda categoria riguarda gli interventi specifici sulle causali, dove emerge una particolare attenzione alla definizione delle condizioni oggettive e soggettive che giustificano l'apposizione del termine. Il contratto del settore Alimentare ha introdotto causali oggettive legate a progetti specifici e alla modernizzazione degli impianti, mentre il contratto del Terziario ha previsto causali innovative legate alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione. Quest'ultimo aspetto rappresenta un'importante evoluzione nella concezione delle causali, ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 10, 1 ottobre 2024, p. 869 dal titolo *Le causali del lavoro a termine nei contratti collettivi*.

▪ **LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI:  
EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA** ▪

che si adattano alle nuove esigenze del mercato e alle trasformazioni tecnologiche.

Il coordinamento tra livello nazionale e decentrato emerge come elemento particolarmente significativo: molti contratti nazionali delegano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare ulteriori causali e definire percorsi di stabilizzazione. Questa tendenza riflette la necessità di adattare le condizioni di utilizzo del lavoro a termine alle specifiche esigenze territoriali e aziendali, riconoscendo l'importanza di una regolamentazione più vicina alle realtà locali.

La terza categoria è costituita da “quelle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva nazionale ricomprendenti anche il contratto a termine che rappresentano un *unicum* a livello contrattuale”. Un caso particolarmente interessante è rappresentato dal contratto del settore cineaudiovisivo, che è esemplificativo

di questa terza categoria di interventi. Questo contratto, per la prima volta, disciplina il lavoro degli interpreti e attori, introducendo un'equiparazione innovativa delle tutele tra lavoro subordinato a termine e lavoro autonomo. Questa soluzione rappresenta un *unicum* nel panorama contrattuale italiano e potrebbe costituire un modello per altri settori caratterizzati da prestazioni discontinue.

Le recenti evoluzioni mostrano anche una crescente attenzione alle causali di tipo soggettivo, come nel caso del settore del commercio, dove sono state introdotte specifiche previsioni per l'assunzione di lavoratori con competenze legate alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione.

Questa tendenza riflette la necessità di adattare la disciplina del lavoro a termine alle nuove sfide del mercato del lavoro e alle trasformazioni tecnologiche e ambientali.