I contratti a termine in Europa: spunti per un'analisi comparata

Maurizio Del Conte
Benedetto Fratello
Università Commerciale L. Bocconi - Milano

La direttiva 1999/70/CE ha originato diversi modelli di disciplina del contratto di lavoro a termine nelle legislazioni statali dell'UE, che differiscono per la disciplina delle causali legittimanti, la durata, i rinnovi, le modalità di cessazione del rapporto. Alla tassatività delle ipotesi di ricorso tipica del modello francese si contrappone l'elencazione esemplificativa dei dei motivi di apposizione del termine che contraddistingue il modello tedesco, stipulabile anche in assenza di motivo obiettivo o ragione tecnica, purché nel rispetto di un regime di durata biennale. Un approccio liberale al ricorso alle assunzione a tempo determinato si rinviene anche nell'ordinamento irlandese e del Regno Unito, il quale ultimo peraltro attribuisce alla contrattazione collettiva un significativo ruolo di tutela del personale coinvolto. Solo in Italia peraltro la legislazione consente alla contrattazione collettiva la definizione di limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a termine e rappresenta una peculiarità italiana altresì il diritto di precedenza alla successiva assunzione maturato di lavoratori a termine. Infine, il rigore degli orientamenti di giurisprudenza condiziona sostanzialmente le ipotesi di ricorso all'istituto, irrigidendo di fatto parzialmente le facoltà dispositive consentite dalle norme legali, per alcuni aspetti di per sé riconducibili a modelli di matrice anglosassone particolarmente libertari.

(Nota redazionale)

1. Premessa; 2. Motivi del ricorso al termine; 2.1. Francia; 2.2. Germania; 2.3. Irlanda e Regno Unito; 2.4. Spagna; 3. Durata massima del contratto di lavoro a termine; 3.1. Francia; 3.2. Germania; 3.3. Irlanda e Regno Unito; 3.4. Spagna; 4. Rinnovi; 4.1. Francia; 4.2. Germania; 4.3. Spagna; 5. Cessazione del rapporto; 5.1. Francia; 5.2. Germania; 5.3. Altri Paesi europei; 6. Aspetti specifici del rapporto; 6.1. Francia; 6.2. Germania; 6.3. Irlanda e Regno Unito; 6.4. Spagna; 7. Conclusioni; 8. Quadro sinottico.

1. Premessa

I contratti di lavoro a termine sono una realtà diffusa nel panorama europeo e rappresentano una delle principali politiche per il mercato del lavoro negli ultimi due decenni ([1]).

Dall'analisi dei dati della European Union Labour Force Survey (EU-LFS) dell'Ufficio Statistico della Comunità Europea (EUROSTAT) ([2]), si evince che in Europa (27 Paesi membri) oltre il 10% del totale degli occupati ha un contratto di lavoro a termine, con una percentuale più alta di donne rispetto agli uomini. In linea con il quadro generale europeo è la situazione dell'Italia, della Francia e della Germania, per ciò che concerne la percentuale complessiva. Il paese che fa maggiormente ricorso al contratto a termine è la Spagna. Nello specifico, nel 2009: la media europea era del 13,5% di lavoratori a termine sul totale degli occupati (maschi 12,7%; femmine 14,4%); l'Italia registrava il 12,5% (maschi 10,8%; femmine 14,6%); la Francia il 13,5% (maschi 12,1%; femmine 15%); la Germania il 14,5% (maschi 14,4%; femmine 14,6%); il Regno Unito il 5,7% (maschi 5,3%; femmine 6%); la Spagna il 25,4% (maschi 23,8%; femmine 27,3%).

Con riferimento alla situazione italiana, l'entrata in vigore del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, ha determinato un rilevante accesso a tale tipologia contrattuale, con un incremento costante nel periodo 2002 – 2005 e un'accelerazione nel biennio 2005 – 2007. Nel 2003, l'Italia registrava il 9,5% di lavoratori a termine sul totale degli occupati (maschi 7,9%; femmine 11,8%); nel 2005, il 12,3% (maschi 10,5%; femmine 14,7%); nel 2007 il 13,2% (maschi 11,2%; femmine 15,9%).

Nel panorama europeo, assumendo il periodo 2003-2009, la fascia d'età più interessata dai contratti a termine è stata quella che va dai 25 ai 39 anni, seguita per alcuni Paesi dalla fascia d'età che va dai 40 ai 59 anni (Italia, Spagna e Regno Unito) e per altri Paesi dalla fascia d'età che va dai 19 ai 24 anni (Francia e Germania). Nella fascia d'età che va dai 25 ai 39 anni, una proporzione di lavoratori con contratti a termine più elevata rispetto alla tendenza europea si è registrata in Spagna seguita dall'Italia; mentre, una proporzione più bassa si è registrata nel

[1] *F. BERTON – F. DEFICIENTI – L. PACELLI, Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data. Department of Economics and Public Finance "G. Prato" Working Paper Series, No.6 – Giugno 2009.*

[2] *http://ec.europa.eu/employment_social/eie/statistical_annex_02_en.html. Fonte EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010.*

Regno Unito, seguito dalla Germania e dalla Francia.

In ordine al grado d'istruzione degli occupati, nel 2009, circa il 50% dei lavoratori con contratti a termine aveva un livello di istruzione superiore, ma non universitario. Solo la Spagna registrava una percentuale di lavoratori vicina al 50% con un livello di istruzione che non andava oltre la scuola dell'obbligo. In Europa, solo una percentuale inferiore al 30% di coloro che avevano un contratto a termine possedevano un livello di istruzione universitario. L'Italia, seguita dalla Germania, registrava una percentuale addirittura inferiore al 20% di lavoratori con contratti a termine e istruzione universitaria. Di maggior interesse risulta la situazione del Regno Unito, dove la percentuale di coloro con contratto a termine e istruzione universitaria risultava più alta in termini percentuali rispetto alla tendenza europea.

Quanto alle principali ragioni del ricorso al lavoro a termine, nel 2009, in Europa, circa il 60% dei lavoratori con contratto a termine ha escluso che la temporaneità del lavoro fosse una scelta volontaria. Tale percentuale è molto più elevata in Spagna, pari al 90%. Se si guarda alla situazione italiana, la percentuale è pari a circa il 67%. All'opposto, circa il 13% dei lavoratori con contratto a termine ha affermato che si trattasse di scelta volontaria. Più bassa è tale percentuale in Italia (5,1%) e di gran lunga più elevata nel Regno Unito, dove circa il 37% dei lavoratori con contratti a termine dichiarava di non volere un contratto di durata permanente. Nel dettaglio:

- su scala europea, il 59,9% degli intervistati dichiarava di non riuscire a trovare un lavoro permanente (could not find a permanent job); in Italia il 66,8%; in Francia il 54,5%; in Germania il 21,7%; in Regno Unito il 49,1%; in Spagna il 90,4%;
- sempre su scala europea, il 12,6% degli intervistati dichiarava di non volere un lavoro permanente (did not want a permanent job); in Italia il 5,1%; in Francia il 23,2%; in Germania il 2,9%; in Regno Unito il 36,8%; in Spagna il 4%;
- ancora su scala europea, il 19,1% degli intervistati dichiarava di aver intrapreso un lavoro a termine per finalità formative (in education or training); in Italia il 20,5%; in Francia il 18,2%; in Germania il 60,9%; in Regno Unito il 9,2%; in Spagna il 4,6%.

In merito alla durata del contratto di lavoro a termine, sempre nel 2009, in Europa, il 58.2% dei lavoratori a termine era titolare di un contratto la cui durata non andava oltre i 12 mesi. Tale percentuale risulta essere molto più elevata in Italia, dove i lavoratori con contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi sale al 70%. Esaminando le composizioni percentuali per genere si evince che le stesse sono bilanciate considerando le singole durate, fatta eccezione per i contratti di durata compresa tra i 7 e i 12 mesi, dove si riscontra una preponderanza della componente femminile nel caso europeo e addirittura una preponderanza maggiore in Italia.

In ultimo, circa i settori di attività con più alta percentuale di lavoratori con contratti a termine, avuto riguardo alla classificazione statistica delle attività economiche adottata dalla Comunità Europea ([3]), in Europa, nell'anno 2009, percentuali più alte del 10% si sono registrate nel settore Manifacturing, che contava circa il 14% di lavoratori con contratto a termine, seguito dal settore Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles dove tale percentuale scendeva al 13% circa e infine nel settore Human health and social work activities con una percentuale del 12% circa. Con riferimento alla situazione italiana, percentuali più alte del 10% si sono registrate nei settori: Manifacturing (14%), Education (12.53%) e Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles" (12.02%).

Nei principali paesi europei, la direttiva 1999/70/CE è stata attuata:

- in Francia, con la Loi n. 2002-73 du 17/1/2002 ; Loi n. 2005-843 du 26/7/2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique; Loi n. 2008-596 du 25/6/2008; Ordonnance n. 2007-329 du 12/3/2007 relative au code du travail (partie législative); Loi n. 2008-67 du 21/1/2008; Décret n. 2008-244 du 7/3/2008;
- in Germania, con il Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (TzBfG) del 21 dicembre 2000;
- in Spagna, con il Real Decreto-Ley n. 5/2001 del 3 marzo 2001 e il Real Decreto-Ley 12/2001, emanati nella cornice della riforma del mercato del lavoro spagnolo, inaugurata con gli accordi triangolari del 1997, recepiti nella Ley 63/1997, del 26 dicembre 1997, a cui è seguito l'Accordo del 13 novembre 1998, recepito nel Real Decreto-Ley 15/1998 del 27 novembre 1998;
- in Italia, con il D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, in attuazione della legge delega n. 422 del 29 dicembre 2000;
- in Irlanda, con il Protection of Employees (Fixed-term work) act 2003, Number 29 of 2003, 14th July 2003;

[3] *Classification of Economic Activities in the European Community (NACE).*

- in Regno Unito, rispettivamente con The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 SI n° 2034 del 30/07/2002 (coming into force 01/10/2002) e The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2002 SI of Northern Ireland n° 298 del 24/09/2002 (coming into force 01/10/2002) ([4]).

Nonostante la radice comune costituita dalla direttiva 1999/70/CE, si registrano diversi modelli di disciplina del contratto di lavoro a termine, con prevalenza di quello francese e tedesco, di peculiare interesse nel raffronto con la disciplina italiana, quanto al maggior grado di dettaglio nella regolamentazione degli istituti. Le differenze principali, in relazione ai citati modelli, si riscontrano con riferimento:

- ai motivi del ricorso al termine;
- alla durata massima del contratto di lavoro a termine;
- ai rinnovi;
- cessazione del rapporto;
- a taluni aspetti specifici del rapporto.

2. Motivi del ricorso al termine

2.1.Francia

Il modello francese (contrat de travail à durée déterminée, CDD) ([5]) fa proprio il principio di tassatività dei motivi del ricorso al termine. In particolare, premesso che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma normale e generale del rapporto di lavoro subordinato, si sancisce che il contratto a tempo determinato può essere stipulato solo nei casi previsti dalla legge (art. 1, Loi n. 2008-596) ed esclusivamente per l'esecuzione di compiti precisi e temporanei ([6]). Non solo: il contratto a tempo determinato può essere stipulato per un unico motivo. L'eventuale compresenza di due o più motivi inficia l'apposizione del termine con conversione del contratto a tempo indeterminato (Cass. soc. 23 gennaio 2008, ricorso n. 06-41536); il contratto di lavoro a tempo determinato, quale ne sia la ragione del ricorso, non può avere per scopo o per effetto quello di sopperire stabilmente ad un impiego legato alla normale attività d'impresa (art. L. 1242-1 c. trav).

Si individuano, pertanto, una serie tassativa di ragioni sostitutive e produttive legittimanti l'apposizione del termine, ovvero:

- la sostituzione di un lavoratore assente o il cui rapporto di lavoro sia sospeso (malattia, infortunio, congedi parentali, motivi disciplinari); la sostituzione di un lavoratore in temporanea riduzione dell'orario di lavoro, da tempo pieno a part-time; la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in vista della definitiva soppressione del posto di lavoro; la copertura momentanea di un posto di lavoro in attesa dell'entrata in servizio di altro lavoratore con contratto a tempo indeterminato (art. L. 1242-2, n. 1, c. trav.);
- la necessità di far fronte ad un "temporaneo incremento dell'attività produttiva dell'impresa". Che sia determinato da eventi imprevedibili (es. commesse straordinarie) o prevedibili, con possibilità, peraltro, di assegnare il lavoratore assunto a termine per tale causale a mansioni estranee all'incremento di attività ([7]);
- gli impieghi a carattere stagionale e quelli in cui è di uso costante non ricorrere a contratti di lavoro a tempo indeterminato, in considerazione dell'attività esercitata e del carattere per natura temporaneo dell'impiego (art. L. 1242-2, n. 3, c. trav.). In ordine alla prima fattispecie, l'orientamento in materia riconosce natura stagionale solo a quelle attività destinate a ripetersi ogni anno in determinati periodi e in funzione del ritmo delle stagioni o del modo di vivere della

---

[4] *Per una ricostruzione d'insieme, cfr. R. BLANPAIN, Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze. I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?, in Dir. relaz. ind., 2007, 4, 1045.*

[5] *Cfr., in particolare, I. DAUGAREILH, L'esperienza francese: tra il miglioramento dello "statut" del lavoratore e il contrasto alla precarizzazione dei lavori, in A. GARILLI – M. NAPOLI (a cura di), Il lavoro a termine in Italia e in Europa, Torino, 2003, 269; S. LAULOM – C. VIGNEAU, France, in B. CARUSO – S. SCIARRA (a cura di), Flexibility and Security in Temporary Work: a Comparative and European Debate, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 56/2007, 10; C. ROY-LOUSTAUNAU, La lutte contre la précarité des emplois: una réform du CDD, discréte mais non sans importance, in Dr. soc., 2002, 304.*

[6] *"Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise". Si rileva, sul punto, la diversità rispetto all'ordinamento italiano, alla luce delle modifiche introdotte al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 con il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133. Ai sensi del riformato art. 1, comma 1 del D.Lgs. 368/2001 cit., infatti, "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro".*

[7] *Cass. soc. 18 febbraio 2003, in Dr. soc., 2003, 650.*

collettività ([8]). In merito alla seconda fattispecie, essa ricorre limitatamente a settori produttivi individuati dalla contrattazione collettiva o dalla decretazione ministeriale (cfr. D. 1242-1 c. trav.) e a impieghi di natura "intrinsecamente" temporanei, in base a ragioni obiettive. L'alto grado di astrattezza della norma – quanto alla difficoltà dell'individuazione dei dati oggettivi dell'intrinseca temporaneità dell'impiego, rimessa alla valutazione del giudice di merito – ha portato taluna giurisprudenza ha privilegiare solo il dato settoriale, sicché "nell'ambito di un giudizio di riqualificazione di un contratto a termine d'uso costante in un contratto a tempo indeterminato, è compito del giudice verificare esclusivamente se, nel settore interessato, sia effettivamente d'uso costante non ricorrere a contratti di lavoro a tempo indeterminato" ([9]);

- la promozione dell'incremento dei livelli occupazionali e la formazione professionale (c.d. contrats aidés – L. 1242-3 c. trav.). Ci si riferisce, in particolare, ai contratti di lavoro rivolti categorie sensibili, quali i giovani in cerca di prima occupazione (contrat d'insertion dans la vie sociale) o finalizzati alla loro qualificazione professionale (contrat de professionnalisation), i disoccupati percettori di reddito sociale (contrat d'avenir e contrat d'insertion – revenu minimum d'activité) e i disoccupati prossimi al trattamento pensionistico (contrat de travail à durée déterminée seniors) ([10]).

Le causali tipizzate dal Legislatore sono inderogabili e l'autonomia collettiva non può prevedere nuovi motivi di apposizione del termine. In ogni caso, è vietata la stipulazione di contratti a termine (artt. L. 1242-5 e L. 1242-6 c. trav.):

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per lo svolgimento di attività pericolose, di cui all'art. D. 4154-1 c. trav.;
- in ordine alla causale dell'incremento temporaneo dell'attività produttiva, qualora nel semestre precedente l'impresa abbia proceduto a "licenziamenti per motivi economici" ([11]).

2.2. Germania

Diversa la disciplina tedesca ([12]): l'elencazione dei motivi obiettivi di apposizione del termine non è tassativa ed è finanche possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato non sorretto da una ragione tecnica. Nello specifico, nel modello tedesco, da un lato si trova l'affermazione di principi analoghi a quelli che sorreggono il modello francese, ovvero che:

- il contratto a tempo indeterminato è la regola, mentre il contratto a tempo determinato è l'eccezione ([13]);
- un lavoratore a tempo determinato è un dipendente con un contratto di lavoro limitato ad un periodo di tempo ben preciso;
- durante l'orario di lavoro un lavoratore dipendente a tempo determinato non può essere trattato in modo peggiore rispetto un corrispondente dipendente a tempo indeterminato, a meno che ragioni tecniche giustifichino un trattamento diverso. Un dipendente a tempo determinato ha il diritto di ricevere un salario ovvero un'altra

---

[8] *Cass. soc. 12 ottobre 1999, in Jur. class. per.*

[9] *Cfr., in particolare, Cass. soc. 25 maggio 2005, in Dr. ouv., settembre 2005, 4a di copertina, n. 2. In termini più rigorosi, Cass. soc. 23 gennaio 2008, in Dr. ouv., 2008, 245, con nota di J. GUYON, Caractère par nature temporaire de l'emploi et recours au CDD d'usage; App. Caen 5 dicembre 2003, App. Paris 18 febbraio 2004, App. Versailles 15 giugno 2004, in Dr. ouv., 2005, 21, con nota di M.F. BIED-CHARRETON.*

[10] *Cfr. Décret 28 n. 2006-1070 du 28/8/2006. Sul punto, F. BOUZIER, Le retour des seniors dans l'emploi: le contrat de travail à durée déterminée seniors, in Jur. class. per., Ed. Sociale, 17 ottobre 2006, n. 42, 7. Si veda altresì il contrat à durée déterminée à objet défini, di cui all'art. 6, Loi n. 2008-596, quale ipotesi di contratto a progetto rivolto a talune categorie di lavoratori (ingegneri e quadri aziendali), nella cornice della contrattazione collettiva, anche aziendale.*

[11] *Analogo alla previsione di cui all'art. 3 del D.Lgs. 368/2001. Cfr. L. MONTUSCHI, Il contratto a termine e la liberazione negata, in Dir. relaz. ind., 2006, 1, 109; L. NANNIPIERI, La riforma del lavoro a termine: una prima analisi giurisprudenziale, in Riv. it. dir. lav., 2006, 4, 477.*

[12] *Cfr., in particolare, G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2002; R. ASCHEID, Großkommentar zum Kündigungsrecht. Das neue Befristungsrecht, (Nachtrag), Beck, München, 2002; M. DE LUCA, Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei paesi dell'Unione europea, in Foro it., 2002, V, 105; G. MEINEL – J. HEYN – S. HERMS, Teilzeit– und Befristungsgesetz, Beck, München, 2002; M. CORTI, L'esperienza tedesca: la persistente centralità del lavoro a tempo indeterminato, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 190; M. TIRABOSCHI, La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Germania, in Dir. relaz. ind., 2001, 201; ID., La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata, in M. BIAGI (a cura di), Il nuovo lavoro a termine, Milano, 2002, 74.*

[13] *Cfr. U. PREIS – M. GOTTHARDT, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnisse, in DB (2000), 2068.*

prestazione di denaro per un dato periodo di tempo, corrispondente almeno alla durata dell'occupazione nel periodo concordato. Se particolari condizioni lavorative dipendono dalla durata del rapporto di lavoro all'interno delle stessa azienda o impresa, a parità di anzianità di servizio i dipendenti a tempo determinato hanno diritto ad un uguale trattamento rispetto i dipendenti a tempo indeterminato, a meno che ragioni tecniche giustifichino un trattamento diverso (Divieto di discriminazione - § 4, co. 2, TzBfG) ([14]);

- le disposizioni di legge non possono essere derogate in peius per i lavoratori (§ 22 TzBfG) ([15]), salva lo spazio riconosciuto all'autonomia collettiva sul numero delle proroghe, la durata massima del contratto (§ 14, co. 2, TzBfG) e la facoltà di risolvere in modo ordinario il rapporto in costanza del termine (§ 15, co. 3 TzBfG).

Dall'altro lato:

- si distingue fra contratto di lavoro a termine la cui durata del rapporto è determinata mediante il riferimento ad una data del calendario (kalendermäβige Befristung) ([16]) e contratto a termine di scopo, ove il termine si desume dalle modalità, dallo scopo o dalla natura della prestazione (Zweckbefristung –) (§ 3 TzBfG);
- si individua una serie non tassativa di motivi obiettivi di apposizione del termine – il § 14 TzBfG contiene un elenco meramente esemplificativo ([17]) – che debbono sussistere al momento della stipulazione del contratto (ai fini dell'analisi dei seguenti motivi, sovviene la giurisprudenza già formatasi sulla precedente analoga disciplina) ([18]):
  1. l'azienda ha bisogno soltanto temporaneamente di una prestazione di lavoro, ovvero sussiste un fabbisogno aziendale di carattere soltanto transitorio (ad esempio: picchi temporanei di lavoro; lavoro stagionale) ([19]). Elemento centrale di tale motivo è la transitorietà del bisogno di manodopera, da non confondere con la variabilità della domanda connessa ad ogni attività economica, secondo il principio che il rischio economico debba essere sopportato dall'imprenditore e non possa essere trasferito senza limiti sul lavoratore ([20]);
  2. il contratto a termine viene applicato consecutivamente ("im Anschluss") a una formazione ("Ausbildung") o ad un ciclo di studi ("Studium") per facilitare il passaggio del lavoratore ad un successivo impiego. Secondo la dottrina in argomento, il motivo include i lavoratori apprendisti, gli studenti

---

[14] *Cfr. G. THÜSING, § 4 Verbot der Diskriminierung, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 97. La disposizione non è derogabile, neanche in melius, né dall'autonomia individuale né dalla collettiva (cfr. H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Auflage, 2002, 557). Il principio di non discriminazione si riscontra in tutte discipline europee, in ragione della matrice comune rappresentata dalla direttiva 1999/70. Si veda, in particolare, la disciplina inglese, che alla Regulation 3.1 stabilisce che il lavoratore a termine ha il diritto di non essere trattato dal suo datore di lavoro meno favorevolmente rispetto a come egli tratti un lavoratore comparabile a tempo indeterminato, o avuto riguardo alle condizioni di contratto o anche considerando il suo essere assoggettato a qualunque altro pregiudizio (detriment) in conseguenza di un atto o di una deliberata mancanza di un atto da parte del datore di lavoro. A. OCCHINO, L'esperienza inglese: individuale e collettivo nella recezione della direttiva comunitaria, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 333.*

[15] *L. BACKHAUS, Das neue Befristungsgesetz, Sonderbeilage, in NZA, 24/2001, 14.*

[16] *Cfr. la relazione al progetto di legge Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, 15; G. KLEINSORGE, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Ein Überblick über die Neuregelung, in MDR, 2001, 184.*

[17] *U. PREIS – M. GOTTHARDT, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnisse, cit., 2070: „anche se così non viene conseguita un'assoluta certezza del diritto, una codificazione di tutti i possibili motivi obiettivi non è realizzabile né desiderabile, perché in questo modo sarebbe impedito il futuro sviluppo di nuovi motivi obiettivi". Cfr. altresì G. THÜSING – T. LAMBRICH, Umsetzungsdefizite in § 14. TzBfG?, in BB, 2002, 829.*

[18] *Cfr. W. DÄUBLER, Das neue Teilzeit – und Befristungsgesetz, in ZIP, 2001, 223; F. MASCHMANN, Kein Wiedereinstellungsanspruch nach Ablauf der Befristung, in BB, 2002, 1651; ID., § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 351; Bundesarbeitsgericht (di seguito BAG) 20 febbraio 2002, in ZIP, 2002, A18; BAG 24 ottobre 2001, in NZA, 2002, 443; BAG 12 settembre 1996, in DB, 1997, 232.*

[19] *Cfr. BAG 22 marzo 2000, in DB, 2001, 284; BAG 29 gennaio 1987, in AP, n. 1, sub § 620 BGB "Saisonarbeit".*

[20] *Cfr. H.- J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 569; W. HROMADKA, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, NJW, 2001, S. 404; F. MASCHMANN, § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 364; N. OBERTHÜR, Das Prognoseprinzip in Befristungsrecht, in DB, 2001, 2246. In giurisprudenza, cfr. BAG 12 settembre 1996, in NZA, 1997, 313.*

lavoratori e i lavoratori disoccupati che frequentano corsi di perfezionamento o riqualificazione professionale ([21]). L'espressione ("im Anschluss") implicherebbe l'assenza di soluzione temporale tra la formazione/ciclo di studi e l'impi 4.
([22]). Tuttora è altresì
l'espressione "successivo imp
ad un'occupazione con lo ste
lavoro ([23]);
3. il lavoratore viene assunto
un altro dipendente (malato, infortunato, in congedo, in aspettativa, distaccati fuori sede) ([24]). E' tuttora discusso se sia ammissibile anche la sostituzione di un lavoratore diverso da quello che è venuto a mancare (sostituzione per scorrimento), oppure l'assegnazione del lavoratore assunto a mansioni diverse da quelle svolte dal dipendente sostituito, all'esito della redistribuzione delle stesse con l'uscita di quest'ultimo ([25]). Di rilievo, sul punto, quell'orientamento giurisprudenziale secondo cui tale ragione tecnica (o motivo obiettivo) di apposizione del termine viene meno quando il datore di lavoro sia a conoscenza che il dipendente sostituito non rien 7.
azienda, oppure, per particolari circo
fatto, sussistano fondati dubbi sul su
([26]). Non sarebbe necessario che i
coincida con il periodo di assenza previsto ([27]) ma, in ogni caso, è vietata la costituzione di personale di riserva ("Personalreserve") col quale stipulare esclusivamente contratti a termine per la sostituzione dei lavoratori che si assentano dall'azienda ([28]);
4. la particolarità della prestazione di lavoro ovvero quando inerisca a taluni valori costituzionali, quali la libertà artistica e di manifestazione del pensiero. Nella prassi, tale motivo di apposizione è stato circoscritto a lavoratori dello spettacolo ([29]);
5. il contratto a termine viene applicato per un periodo di prova. Il datore di lavoro può stipulare un contratto a termine con finalità di prova, che deve risultare nel contenuto del contratto a termine. Secondo la giurisprudenza in materia, la durata del contratto a termine con finalità di prova non può eccedere i sei mesi, salvo professioni particolari ([30]);
6. motivi inerenti alla persona del lavoratore. Ad esempio, il caso del lavoratore studente. Questo motivo obiettivo presuppone che l'interesse del lavoratore ad un impiego temporaneo sia decisivo per la stipula del contratto a termine ([31]);
7. il lavoratore è retribuito con stanziamenti di bilancio pubblico destinati per disposizione del bilancio stesso ad un'occupazione a termine. Rientrano in questa categoria i

---

[21] *Cfr. BAG 10 ottobre 2007 – 7 AZR 795/06; W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluß, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, DAI – Fachinstitut für Arbeitsrecht, Bochum, 2001, 141.*

[22] *Cfr. F. MASCHMANN, § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUß – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 370; W. DÄUBLER, Das neue Teilzeit – und Befristungsgesetz, cit., 223.*

[23] *Cfr. T. LAKIES, Das Teilzeit – und Befristungsgesetz, in DZWIR, 2001, 10.*

[24] *Cfr. BAG 23 gennaio 2002, in DB, 2002, 1274; BAG 27 giugno 2001, in NZA, 2002, 168.*

[25] *Cfr. BAG 20 gennaio 1999, in MDR, 1999, 1002; LAG Köln 24 ottobre 1997, in MDR, 1998, 1037. In dottrina, H.- J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 575; W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluß, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, cit., 143; W. HUNOLD, Aktuelle Fragen des Befristungsrechts unter Berücksichtigung von §§ 14, 16 TzBfG, in NZA, 2002, 255.*

[26] *Di recente, BAG 17 novembre 2010 – 7 AZR 443/09; BAG 23 gennaio 2002, in BB, 2002, 1375 ; BAG 24 settembre 1997, in NZA, 1998, 419; F. MASCHMANN, Kein Wiedereinstellungsanspruch nach Ablauf der Befristung, in BB, 2002, 1651.*

[27] *BAG 20 febbraio 2002, in BB, 2002, 1648; BAG 11 novembre 1998, in DB, 1999, 804.*

[28] *W. HUNOLD, Aktuelle Fragen des Befristungsrechts unter Berücksichtigung von §§ 14, 16 TzBfG, in NZA, 2002, 257; F. MASCHMANN, § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUß – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 375.*

[29] *W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluß, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, cit., 151. In giurisprudenza, cfr. Bundesverfassungsgericht (di seguito BVerfG) 18 febbraio 2000, in NZA, 2000, 653; BAG 29 ottobre 1998, in DB, 1999, 853; BAG 26 agosto 1998, in NZA, 1999, 442; Oberlandesgericht (di seguito OLG) Hamm 29 maggio 2000, in NZA-RR, 2000, 461.*

[30] *Cfr. BAG 12 settembre 1996, in NZA, 1997, 841; BAG 31 agosto 1994, in AP, n. 163 sub § 620 BGB « Befristeter Arbeitsvertrag »; W. DÄUBLER, Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer, Rowohlt, Hamburg, 1998, 952; H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 582; F. MASCHMANN, § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUB – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 385.*

[31] *T. LAKIES, Das Teilzeit – und Befristungsgesetz, cit., 11; U. PREIS – M. GOTTHARDT, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnisse, cit., 2071.*

progetti pubblici di ricerca ([32]);
8. stipula del contratto a termine all'esito di una conciliazione giudiziale (gerichtlicher Vergleich). Si esclude, invece, che la stipula possa conseguire da una transazione stragiudiziale ([33]).

In ogni caso (qui sta l'ulteriore particolarità del modello tedesco):

- ai sensi del § 14, co. 2, TzBfG, è ammessa anche la stipula di contratto a tempo determinato senza motivo obiettivo o ragione tecnica (kalendermäβige Befristung), a condizione che la durata non superi i due anni. Entro tale limite temporale, peraltro, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato ([34]) al massimo per tre volte. E' ammessa la deroga, da parte della contrattazione collettiva (ma non dalla contrattazione aziendale – betriebliche Vereinbarungen) del numero delle proroghe e della durata massima del contratto ([35]), a condizione che, al momento della conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato, sia il datore di lavoro sia il lavoratore risultino iscritti alle associazioni sindacali stipulanti ([36]);
- sempre ai sensi del § 14, co. 2, TzBfG, le imprese di nuova costituzione possono stipulare contratti a termine senza motivo obiettivo (kalendermäβige Befristung) con una durata massima di quattro anni, comprensiva di proroghe;
- ai sensi del § 14, co. 3, TzBfG, non è richiesto un motivo obiettivo (kalendermäβige Befristung) per stipulare un contratto a termine, con durata fino a cinque anni (comprese le proroghe), se il lavoratore ha compiuto cinquantaduenni e prima era disoccupato da almeno quattro mesi ([37]).

Rispetto al modello francese, poi, in quello tedesco si registra un'attenuazione dei divieti, circoscritti ad un'unica ipotesi. Nello specifico, la stipulazione di contratti a termine senza motivo obiettivo (kalendermäβige Befristung) è vietata solo se tra le medesime parti sia già intercorso, in precedenza (bereits zuvor), un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato (§ 14, co. 2, cpv. 2 TzBfG) ([38]). La sanzione consiste nella conversione a tempo indeterminato del rapporto. Posto che il divieto opererebbe anche in presenza di un lungo lasso di tempo tra il primo contratto di lavoro e quello successivo ([39]), il datore di lavoro ha diritto di richiedere al lavoratore della sua precedente occupazione alle proprie dipendenze (Fragerecht), con conseguente diritto di chiedere l'annullamento dell'eventuale contratto di lavoro per dolo o errore in caso di falsa dichiarazione o reticenza del lavoratore ([40]). Sarebbe comunque possibile la stipula di un contratto a termine dopo un rapporto di apprendistato o interinale e, in ogni caso, non è preclusa la stipula di un contratto a tempo determinato sorretto da un motivo obiettivo

---

[32] *Cfr. la relazione al progetto di legge Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, 15 ss. Cfr. M. KLIEMT, Das neue Befristungsrecht, in NZA, 2001, 298. Di recente, cfr. BAG 10 marzo 2011 – 7 AZR 728/09; BAG 9 marzo 2011 – 7 AZR 728/09; BAG 27 ottobre 2010 – 7 AZR 485/09; BAG 17 marzo 2010 – 7 AZR 843/08; BAG 2 settembre 2009 – 7 AZR 162/08.*

[33] *Cfr. T. LAKIES, Das Teilzeit – und Befristungsgesetz, cit., 12; U. PREIS – M. GOTTHARDT, Neuregelung der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnisse, cit., 2072. Per la giurisprudenza anteriore, v. BAG 4 dicembre 1991, in EzA, n. 113, sub § 620 BGB; BAG 9 febbraio 1984, in AP, n. 7, sub § 620 BGB "Bedingung".*

[34] *La nozione di proroga è offerta dal consolidato orientamento in materia: la stipulazione deve avvenire prima della scadenza del termine, l'attività lavorativa deve proseguire senza soluzione di continuità e le condizioni d'impiego devono restare invariate (BAG 26 luglio 2000, in DB, 2001, 100; BAG 25 ottobre 2000, in H. WIβMANN (hereasgegeben von), Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band 38, Erich Schmidt Verlag, 2001, C 2000 n. 454). In difetto di uno di questi requisiti non si è in presenza di una proroga ma di un nuovo contratto a termine, che però viola il divieto del § 14, co. 2, cpv. 2 TzBfG, sicché l'apposizione del termine è inefficace (cfr., in particolare, H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 600).*

[35] *G. KLEINSORGE, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Ein Überblick über die Neuregelung, cit., 185.*

[36] *Di recente, BAG 6 aprile 2011 – 7 AZR 716/09; H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 606.*

[37] *Il § 14, co. 3, TzBfG è stato modificato prima dalla legge per prestazioni di servizi moderni sul mercato del lavoro 23 dicembre 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 14607). Poi, censurato dalla Corte di Giustizia per violazione del principio di non discriminazione (Corte di Giustizia 22 novembre 2005, c 144/04, caso Mangold), è stato così sostituito con effetto dal 1° maggio 2007.*

[38] *Cfr. H.H. SOWKA, Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund nach neuem Recht - offene Fragen, in DB, 2000, 2427; G. KLEINSORGE, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Ein Überblick über die Neuregelung, cit., 184.*

[39] *Cfr. W. HROMADKA, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, cit., 404.*

[40] *M. KLIEMT, Das neue Befristungsrecht, cit., 300; W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluβ, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, cit., 162.*

([41]).

In merito alle prescrizioni formali, il modello francese presenta vincoli più stringenti. In particolare:

- il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta con indicazione:
  - della causale;
  - del nome e della qualifica del lavoratore sostituito (in caso di contratto a termine concluso per ragioni sostitutive);
  - della data della scadenza del termine, quando il contratto sia stipulato per un periodo determinato;
  - della durata minima del rapporto, in caso di contratto stipulato con un termine determinabile;
  - delle mansioni assegnate e se comportino rischi per la salute e la sicurezza;
  - del contratto collettivo applicabile;
  - della durata dell'eventuale periodo di prova;
  - dell'ammontare della retribuzione con descrizione dei suoi elementi;
  - del fondo di previdenza complementare;

- in difetto di forma scritta e di specificazione della causale il contratto si considera concluso a tempo indeterminato (art. L. 1242-12), con nullità dell'apposizione del termine ([42]). In ordine agli altri elementi, la giurisprudenza in materia applica la sanzione della riqualificazione solo ove essenziali ai fini della verifica della legittimità dell'apposizione del termine, con valutazione rimessa al giudice di merito ([43]);
- una copia del contratto va trasmessa al lavoratore entro due giorni dall'inizio dell'impiego (art. 1242-13 c. trav.). In difetto, il contratto si considera concluso a tempo indeterminato ([44]).

Il § 14, co. 4, TzBfg, invece, impone minori vincoli di contenuto:

- il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta con indicazione:
  1. del termine (kalendermäβige Befristung);
  2. dello scopo (Zweckbefristung);
  3. della sottoscrizione di entrambe le parti contestualmente o anteriormente all'instaurazione del rapporto;
  4. delle eventuali proroghe.
- in ogni caso, anche secondo il modello tedesco, in difetto di forma scritta si considera concluso a tempo indeterminato, con nullità dell'apposizione del termine ([45]).

2.3. Irlanda e Regno Unito

Nonostante la radice comune della direttiva 1999/70, il principio di tassatività dei motivi di apposizione del termine non si rinviene in tutti gli ordinamenti europei. Degna di nota, a tal riguardo, l'area anglosassone.

Si veda, in particolare, la disciplina irlandese, di cui al Protection of Employees (Fixed-term work) Act 2003, Number 29 of 2003, 14th July 2003, secondo cui "fixed-term employee means a person having a contract of employment entered into directly with an employer where the end of the contract of employment concerned is determined by an objective condition such as arriving at a specific date, completing a specific task or the occurrence of a specific event" (Part 1, art. 2, Protection of Employees) ([46]).

---

[41] *Cfr. la relazione al progetto di legge Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, 19-20; L. BACKHAUS, Das neue Befristungsgesetz, cit., 11; T. LAKIES, Das Teilzeit – und Befristungsgesetz, cit., 13; F. MASCHMANN, § 14. Zulässigkeit der Befristung, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 405*

[42] *"Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée". Cfr. Cass. soc. 30 novembre 2004, in Dr. soc., 2004, 429, con nota di C. ROY-LOUSTAUNAU; Cass. soc. 23 ottobre 2001, in Bull. civ., V, n. 329.*

[43] *Cfr. Cass. Soc. 26 ottobre 1999, in Rev. jur. soc., 1999, 842; Cass. Soc. 6 maggio 1997, in Dr. ouv., 1998, 31; Conseil de Prud'Hommes Paris 20 ottobre 2003, in Dr. ouv., 2005, 178.*

[44] *Cass. soc. 17 giugno 2005, in Dr. ouv., settembre 2005, 4a di copertina, n. 1.*

[45] *H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 603; W. HROMADKA, Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, cit., 404; M. KLIEMT, Das neue Befristungsrecht, cit., 301; W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluβ, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, cit., 167. Per la giurisprudenza, cfr. BAG 16 aprile 2008 – 7 AZR 1048/06; BAG 13 giugno 2007 – 7 AZR 700/06; BAG 26 luglio 2006 – 7 AZR 514/05.*

[46] *Sia per la disciplina irlandese che per quella inglese si pone il problema terminologico della distinzione tra employees e workers, in quanto l'accordo europeo (e la direttiva) fa riferimento a quest'ultima categoria. Sul punto, cfr. A. OCCHINO, L'esperienza inglese: individuale e collettivo nella recezione della direttiva comunitaria, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 339; M. MAGNANI, La categoria contratto di lavoro e la tradizione anglosassone, in M. NAPOLI (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. "Il contratto di lavoro" di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze, Vita e Pensiero, Milano, 2003, 197 e ss.*

La legge irlandese, pertanto, diversamente dai modelli sinora considerati, non precisa una serie di ipotesi costituenti objective condition di apposizione del termine, neppure in via esemplificativa, rimettendo tale individuazione all'autonomia delle parti, in ogni caso con due precisi limiti:

- uno di natura oggettiva, quanto l'inutilizzabilità del contratto a termine per finalità di formazione professionale o di apprendistato ("employees in initial vocational training relationships or apprenticeship schemes");
- l'altro di natura formale, nel senso che, una volta individuata la condizione oggettiva di apposizione del termine, essa va messa per iscritto: "Where an employee is employed on a fixed-term contract the fixed-term employee shall be informed in writing as soon as practicable by the employer of the objective condition determining the contract whether it is— (a) arriving at a specific date, (b) completing a specific task, or (c) the occurrence of a specific event" (Part 2, art. 8, Protection of Employees). Analogo onere è previsto in caso di rinnovo del contratto e, per espressa previsione di legge, l'illegittimità dell'apposizione del termine consegue non solo dal difetto di forma scritta, ma anche dalla mancata specificazione della condizione oggettiva addotta ("evasive or equivocal").

Neanche la normativa inglese stabilisce un principio di tassatività delle ragioni di apposizione del termine ("Fixed-term contract means a contract of employment that, under its provisions determining how it will terminate in the normal course, will terminate (a) on the expiry of a specific term, (b) on the completion of a particular task, or (c) on the occurrence or non-occurrence of any other specific event other than the attainment by the employee of any normal and bona fide retiring age in the establishment for an employee holding the position held by him" - art. 1 Statutory Instrument 2002 No. 2034 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002). L'individuazione delle ipotesi di apposizione del termine è comunque rimessa all'autonomia collettiva e, in ordine all'onere di specificazione delle causali, la legislazione inglese – in particolare, per l'ipotesi in cui il rapporto prosegua oltre la scadenza del termine, ovvero di rinnovo del termine – riconosce al lavoratore il diritto di ottenere, dal datore di lavoro, un'attestazione che confermi che la conversione del contratto a tempo indeterminato o un'attestazione delle ragioni per le quali il contratto rimane a termine: "If the reasons stated ... include an assertion that there were objective grounds for the engagement of the employee under a fixed-term contract, or the renewal of such a contract, the statement shall include a statement of those grounds" (art. 9 Statutory Instrument 2002 No. 2034 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002) ([47]).

2.4. Spagna

Sempre nel panorama europeo, il principio di tassatività dei motivi di apposizione del termine fa difetto nella legislazione olandese ([48]), mentre nella legislazione spagnola, che pur prevede tre macro ipotesi di apposizione del termine (compimento di un'opera specifica, incremento di attività e sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto), tale principio è mediato dall'amplissimo ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva, anche aziendale, in ordine alle facoltà:

- di determinare le attività per le quali è ammessa la stipula dei contratti a termine e fissare i criteri generali per la determinazione di tetti percentuali in relazione al numero dei lavoratori addetti all'impresa;
- d'identificare i lavori o le mansioni dotati di propria autonomia nell'attività normale dell'impresa che possano essere svolti con contratti a termine, quando si assume il lavoratore per la realizzazione di un'opera o di un servizio determinato, sostanzialmente autonomo rispetto all'attività dell'impresa, e la cui esecuzione, sebbene limitata nel tempo, sia al momento iniziale di incerta durata;
- di modificare la durata massima dei contratti a termine e il periodo entro il quale è possibile stipularli, nel caso in cui la necessità della stipula consegua da congiunture del mercato, dall'accumulazione di lavori da farsi in tempo limitato o da un eccesso della domanda, anche se il lavoro richiesto rientra nella normale attività dell'impresa;
- di stabilire i requisiti diretti a prevenire gli abusi nei casi di rinnovo o proroga dei contratti a termine (art. 15, Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores – Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de

[47] *Cfr. S. DEAKIN – G. MORRIS, Labour Law, III ed., Butterworths, London-Edimbunrgh-Dublin, 2001, 391-406.*

[48] *In Olanda, la direttiva 99/70/CE è stata attuata con il Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ref: Staatsblad n° 560 du 07/11/2002 (SG(2002)A/12231 du 12/12/2002). Cfr. A. NUMHAUSER – H. HENNING, Fixed-term work in Nordic Labour Law, in Int. Jour. Comp. Labour Law ind. rel., vol. 18/3, 2002, 429 ss.*

marzo) ([49]).

In particolare, all'art. 15, comma 1, ET si individuano tre diverse ipotesi di contratto a termine, in ragione del motivo obiettivo di apposizione dello stesso:

- il contrato para obra o servicio determinados (lett. a), "quando si assume il lavoratore per la realizzazione di un'opera o di un servizio determinato, sostanzialmente autonomo rispetto all'attività dell'impresa e la cui esecuzione, sebbene limitata nel tempo, sia al momento iniziale di incerta durata". In merito a tale ipotesi contrattuale, all'autonomia collettiva spetta d'identificare le attività per le quali è possibile stipulare tale contratto, ovvero i lavori o compiti dotati di propria autonomia nell'attività normale dell'impresa: "los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturalezza";
- il contrato eventual por circunstancias de la produccíon (lett. b) (incrementi di attività). La stipulazione è ammessa quando lo richiedano le congiunture del mercato, l'accumulazione di lavori da farsi in tempo limitato o un eccesso della domanda, anche se il lavoro richiesto rientri nella normale attività dell'impresa. In tal caso, alla contrattazione collettiva è rimesso il compito di escludere talune attività dal novero di quelle per le quali è ammessa l'apposizione del termine: "Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa" ([50]);
- il contrato de interinidad (lett. c), in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Anche la disciplina spagnola contempla il preciso onere della forma scritta, con specificazione del motivo obiettivo di apposizione del termine: "De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tempo indefinido […] salvo prueba en contrario que acredite su naturalezza temporal" (art. 8, comma 2, ET). Sull'onere della forma scritta assumono poi rilevo:

- la previsione di cui all'art. 15, comma 1, lett. c, in merito al contrato de interinidad, quanto alla necessità di specificare il nome del lavoratore sostituito e la causa di sostituzione;
- l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di consegnare alle rappresentanze sindacali aziendali copia del contratto (art. 8, comma 3, ET) ovvero di informare le stesse nell'ipotesi in cui non sia prevista la forma scritta, quando il contratto abbia durata inferiore a quattro settimane (art. 15, comma 4, ET).

3. Durata massima del contratto di lavoro a termine

3.1. Francia

Sotto il profilo della durata del contratto, si regista il maggiore rigore del modello francese:

- per la sostituzione di un lavoratore assente o il cui rapporto di lavoro sia sospeso; per la copertura momentanea di un posto di lavoro in attesa dell'entrata in servizio di altro lavoratore con contratto a tempo indeterminato; in caso di impieghi a carattere stagionale d'uso costante è ammessa la stipulazione di contratti a termine a durata determinabile, ovvero per una durata minima la cui cessazione può essere dilazionata sino all'esaurimento della causale;
- per le altre causali, la legge stabilisce una durata massima di diciotto mesi (contratto di durata determinata – art. L. 1242-8 c. trav.), salvo eccezioni nell'ambito di politiche sociali, in caso di contratti eseguiti all'estero e di sopravvenienza di un ordinativo per l'esportazione di carattere eccezionale. La durata è di nove mesi in caso di contratto stipulato per l'esecuzione di lavori urgenti

[49] *Cfr. C. AGUT GARCIA – M. TIRABOSCHI, La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Spagna, in Dir. relaz. ind., 2001, 2, 231; A. BAYLOS GRAU, Concertazione sociale e contrattazione in Spagna: modelli a confronto, in LD, 2002, 455; M.E. CASAS BAAMONDE – M. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER – F. VALDES DAL RE, Le riforme del diritto del lavoro nella Spagna del Governo Aznar (1996-2002), ivi, 483; V. FERRANTE, L'esperienza spagnola: in difficile equilibrio tra precarietà e promozione dell'impiego, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 286; ID., Stabilità del rapporto e lavoro a termine in Spagna: una riflessione comparata alla luce della direttiva europea, in Quad. dir. lav. rel. ind., n. 23, 2000, 233; A. LOFFREDO – J. PÉREZ REY, Contratti a termine e mercato del lavoro: Spagna e Italia, in Studi senesi, CXIV (III Serie, LI), 2002, fasc. 3, 491.*

[50] *Cfr. O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, El objeto del contrato de trabajo para obra o servicio: última jurisprudencia y nuevas perspectivas a la luz de la reforma de 1994, in Rel. lab., 1997, n. 11, 39; N. SERRANO ARGÜELLO, Los estimulos a la contratación a travéò de los programas de fomento del empleo, in Infor. Laboral, n. 13, 2001, 5 e ss.*

necessari per ragioni di sicurezza ovvero per la copertura temporanea di un posto di lavoro in attesa dell'entrata in servizio di altro lavoratore assunto a tempo indeterminato.

3.2. Germania

La disciplina tedesca, invece, non stabilisce limiti di durata massima, se non per le ipotesi di cui al citato § 14, co. 2, TzBfG e, quindi, per i contratti a tempo determinato senza motivo obiettivo o ragione tecnica.

3.3. Irlanda e Regno Unito

Sempre nel panorama europeo, si pongono in posizione intermedia le discipline di Irlanda e Regno Unito, nonché quella spagnola, in ordine, per queste ultime, al ruolo riconosciuto all'autonomia collettiva anche nella definizione della durata del contratto.

La disciplina irlandese, di cui al citato Protection of Employees, prevede una durata massima di tre anni (presso lo stesso datore di lavoro o un datore di lavoro associato), a prescindere dalle ragioni giustificative dell'apposizione del termine. Raggiunto tale tetto massimo, il rapporto può essere rinnovato solamente una volta e per un periodo di un anno al massimo, salvo che ricorrano ragioni oggettive (objective grounds) che consentano un prolungamento (in deroga) del rapporto (Part 2, artt. 7 e 9, Protection of Employees). L'art. 7 fornisce una definizione generale delle ragioni oggettive che consentano la deroga ai limiti di durata, rimettendo l'individuazione delle stesse alle parti ([51]).

Il legislatore inglese non contempla limiti di durata massima del contratto. La Regulation 8 stabilisce comunque che in caso di rinnovo o di successione di contratti a termine, la clausola del contratto che restringe la durata non ha effetto e il lavoratore diventa permanent se impiegato continuativamente da quattro anni (periodo di anzianità continuativa) in difetto di ragioni oggettive. Tale disposizione è derogabile dall'autonomia collettiva (collective agreement o workforce agreement) in relazione:

- al periodo massimo di anzianità continuativa;
- al numero massimo di contratti successivi e di rinnovi;
- alle ragioni oggettive che giustificano il rinnovo dei contratti a termine ([52]).

3.4. Spagna

La disciplina spagnola distingue a seconda della tipologia del contratto a termine:

- il contrato para obra o servicio determinados può avere una durata massima di tre anni, estendibile per altri dodici mesi "por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior". Il superamento di tali limiti determina la conversione del rapporto a tempo indeterminato (art. 15, comma 1, lett. a, ET);
- il contrato eventual por circunstancias de la produccíon può avere una durata massima di sei mesi entro i dodici mesi successivi dal verificarsi della ragione obiettiva di apposizione del termine: "Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir" (art. 15, comma 1, lett. b, ET).

4. Rinnovi

4.1. Francia

Premesso che nel panorama europeo non si rinverrebbero previsioni legali di fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine ([53]), anche

[51] *"A ground shall not be regarded as an objective ground for the purposes of any provision of this Part unless it is based on considerations other than the status of the employee concerned as a fixed-term employee and the less favourable treatment which it involves for that employee (which treatment may include the renewal of a fixed-term employee's contract for a further fixed term) is for the purpose of achieving a legitimate objective of the employer and such treatment is appropriate and necessary for that purpose. Where, as regards any term of his or her contract, a fixed term employee is treated by his or her employer in a less favourable manner than a comparable permanent employee, the treatment in question shall (for the purposes of section 6(2)) be regarded as justified on objective grounds, if the terms of the fixed-term employee's contract of employment, taken as a whole, are at least as favourable as the terms of the comparable permanent employee's contract of employment".*

[52] *A. OCCHINO, L'esperienza inglese: individuale e collettivo nella recezione della direttiva comunitaria, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 337.*

[53] *Nel panorama europeo, solo l'ordinamento italiano contempla una disciplina dei tetti massimi, di cui all'art. 10, comma 7, D.Lgs. n.368/2001: "La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:*

sotto tale profilo il modello francese appare più rigoroso. Nello specifico, la proroga del contratto a termine:

- è consentita per i contratti con durata determinata (non per quelli con durata determinabile), una sola volta entro il limite massimo di durata (art. L. 1243-13 c. trav.);
- le condizioni di proroga vanno espressamente pattuite anche in corso di rapporto;
- il motivo della proroga deve riferirsi a ragioni analoghe a quelle che hanno consentito l'apposizione del termine.

Non solo. Sempre secondo il modello francese, la successione di contratti a termine:

- tra le stesse parti, comporta la riqualificazione del rapporto a tempo indeterminato, salvo che alla scadenza del contratto, sopravvengano:
  1. l'esigenza di sostituire un lavoratore assente o il rapporto sia sospeso;
  2. esigenze di carattere stagionale o di uso costante (art. L. 1244-1) ([54]). Ovvero nei contratti a termine siano previste "clausole di riconduzione", circa il reimpiego stagionale per l'anno seguente (art. L. 1244-2 c. trav.) ([55]);
- per ricoprire lo stesso posto di lavoro:
  1. l'impresa non può ricorre ad altro lavoratore a termine per coprire le medesime esigenze aziendali, salva la decorrenza di un "periodo di carenza" (art. L. 1244-3 c. trav.), pari a un terzo della durata del contratto scaduto comprensivo dell'eventuale rinnovo;
  2. l'impresa può ricorre ad altro lavoratore a termine per coprire le medesime esigenze aziendali, a prescindere dal "periodo di carenza", quando il nuovo contratto a termine sia stipulato (art. L. 1244-4 c. trav.): per sopravvenute esigenze sostitutive; per sopravvenute esigenze di esecuzione di lavori urgenti resi necessari da misure di sicurezza; per lo svolgimento di lavori stagionali o d'uso costante; in caso di cessazione anticipata del contratto a termine per fatto del lavoratore.

4.2. Germania

In ordine al modello tedesco – come già argomentato – non esistono limitazioni di legge ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a termine, se non con riferimento ai contratti privi di motivo obiettivo, di cui al citato § 14, co. 2 e 3, TzBfG.

4.3. Spagna

Analoga alla disciplina francese è quella spagnola (come pure quella olandese), quanto al numero dei rinnovi ammessi e al periodo di rinnovo, che sommato alla durata del precedente contratto, non può superare la durata massima complessiva prevista dalla legge. La facoltà di rinnovo, in ogni caso, sembrerebbe circoscritta al solo contrato eventual por circunstancias de la produccíon: "En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convenzionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima" (art. 15, comma 1, lett. b, ET).

5. Cessazione del rapporto

5.1. Francia

Anche in ordine alla disciplina in oggetto, il modello francese presenta una disciplina più rigorosa. Ai sensi e per gli effetti del Codice del Lavoro francese, la cessazione del rapporto consegue:

- per scadenza del termine (art. L. 1243-5 c. trav.). L'eventuale sospensione del rapporto non consente la proroga del termine (art. L. 1243-6 c. trav.). Se il rapporto prosegue dopo la scadenza del termine, il contratto si converte a tempo indeterminato (art. L. 1243-11 c. trav.);
- per risoluzione consensuale ([56]);
- per recesso del datore di lavoro, solo per colpa grave ([57]) o per forza maggiore ([58]) (art. L.

---

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;d) con lavoratori di età superiore a 55 anni".

[54] *Cfr. Cass. soc. 26 gennaio 2005, in Dr. ouv., 2005, 396; Cass. soc. 29 settembre 2004, in Dr. ouv., 2005, 14.*

[55] *Osteggiate dalla giurisprudenza dominante, che ne ricollega un effetto riqualificante del rapporto a tempo indeterminato (cfr. Cass. soc. 18 novembre 2003, in Dr. soc., 2004, 202, con nota di C. ROY-LOUSTAUNAU; Cass. soc. 30 maggio 2000, in Dr. soc., 2000, 768).*

[56] *Art. L. 1242-14 c. trav. Cfr. Cass. Soc. 16 maggio 2000, in Bull. civ., V, n. 179.*

[57] *"Una lesione del contratto di lavoro che rende impossibile la permanenza del lavoratore all'interno dell'impresa durante il periodo di preavviso" (Cass. soc. 2 febbraio 2005, in Bull. civ., 2005, V, n. 42).*

[58] *"La sopravvenienza di un evento esterno imprevedibili ed irresistibile che abbia per effetto*

1243-1 c. trav.), quali fattispecie più gravi della "causa reale e seria" che invece consente la risoluzione del contratto a tempo indeterminato (artt. L. 1232-1 e L. 1233-2 c. trav.);
- per dimissioni, in caso di reperimento di altra occupazione a tempo indeterminato, salvo preavviso proporzionato alla durata del contratto (un giorno per ogni settimana), con limite massimo di due settimane.

La definizione anticipata del contratto di lavoro a termine fuori dalle suddette ipotesi espone la parte recedente all'obbligo risarcitorio:
- a carico del datore di lavoro, in misura almeno pari alla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore sino alla scadenza del termine (art. L. 1243-4, comma 1, c. trav.);
- a carico del lavoratore, in misura dell'effettivo pregiudizio subito dal datore di lavoro (art. L. 1243-3 c. trav.).

In caso di recesso per forza maggiore ("evento disastroso"), al lavoratore spetta comunque un indennizzo (non di natura risarcitoria), commisurato alle retribuzioni che sarebbero spettate sino alla scadenza del termine (art. L. 1243-4, comma 2, c. trav.).

In caso di cessazione del rapporto, il lavoratore ha poi diritto all'indennità di fine contratto, pari al 10% dell'intero monte retributivo (art. L. 1243-8 c. trav.) ([59]), salvo che:
- il rapporto si sia interrotto prima del compimento del periodo di prova eventualmente previsto (art. L. 1242-11, n. 4, c. trav.);
- il contratto a termine sia stato concluso con un giovane per il periodo corrispondente alle vacanze scolastiche o universitarie;
- il lavoratore abbia rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato per lo stesso impiego o per un impiego similare a fronte di una retribuzione almeno equivalente;
- il contratto sia cessato prima della scadenza del termine su iniziativa del lavoratore, per sua colpa grave ovvero per forza maggiore;
- il contratto a termine sia stato concluso nell'ambito delle normative promozionali dell'impiego e della formazione, salva diversa e più favorevole pattuizione;
- il contratto a termine rientri tra quelli stagionali o d'uso costante salva diversa e più favorevole pattuizione (art. L. 1243-10 c. trav.).

5.2. Germania

La disciplina tedesca, invece, rimette all'autonomia collettiva la possibilità di prevedere, per entrambe le parti, l'esercizio della facoltà di recesso ante tempus con preavviso[60]. In difetto, la cessazione del rapporto consegue:
- dalla scadenza del termine:
  1. nel caso di termine fissato al raggiungimento di una data (kalendermäβige Befristung), il rapporto di lavoro cessa alla data concordata (§ 15, co. 1, TzBfG);
  2. nel caso di termine fissato al raggiungimento di uno scopo (Zweckbefristung), il rapporto di lavoro cessa al raggiungimento dello scopo, con un preavviso minimo di due settimane (§ 15, co. 2, TzBfG) ([61]);
- prima della scadenza, in presenza di una giusta causa (§ 15, co. 3, TzBfG);
- dalle dimissioni del lavoratore, che possono essere presentate (con un preavviso di sei mesi) dopo cinque anni qualora il contratto a termine sia stato stipulato per la durata della vita di una persona o per un periodo di tempo superiore a cinque anni (§ 15, co. 4, TzBfG) ([62]).

La prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine o l'esaurimento dello scopo determina la proroga a tempo indeterminato del rapporto, salvo che il datore di lavoro non si opponga immediatamente comunicando al lavoratore la cessazione del rapporto per scadenza del termine o raggiungimento dello scopo (unverzüglich - § 15, co. 5, TzBfG) ([63]). L'opposizione non necessiterebbe di forma scritta e potrebbe essere manifestata anche per fatti concludenti ([64]).

5.3. Altri Paesi europei

La disciplina della cessazione del rapporto è

---

quello di rendere impossibile la prosecuzione del contratto" (Cass. soc. 12 febbraio 2003, in Bull. civ., 2003, V, n. 50).

[59] *Riducibile fino al 6% dalla contrattazione collettiva a fronte della previsione di specifici interventi di formazione professionale in favore dei lavoratori a termine (art. L. 1243-9 c. trav.).*

[60] *Ai sensi del § 622 BGB. Cfr. T. LAKIES, Das Teilzeit – und Befristungsgesetz, cit.,15.*

[61] *Cfr. F. MASCHMANN, § 15. Ende des befristeten Arbeitsvertrages, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 418.*

[62] *Analoga facoltà non sarebbe riconosciuta al datore di lavoro. Cfr. W. MOLL, 44. Arbeitsrechtslehrgang Block C. Abschluβ, Änderung und Inhalt des Arbeitsvertrages I, cit., 173; F. MASCHMANN, § 15. Ende des befristeten Arbeitsvertrages, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 423.*

[63] *G. KLEINSORGE, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Ein Überblick über die Neuregelung, cit., 185.*

[64] *Cfr. H.J. DÖRNER, § 620. Erster Abschnitt, Befristete Arbeitsverträge, in H. SCHLIEMANN (Hrsg.), Das Arbeitsrecht im BGB, cit., 611.*

analoga negli altri ordinamenti europei, quanto alla legittimità del recesso prima della scadenza del termine ove tale facoltà sia contenuta nel contratto (Regno Unito), ovvero in presenza di una giusta causa (Spagna) o di un giustificato motivo oggettivo inerente all'andamento economico dell'impresa (Olanda).

6. Aspetti specifici del rapporto

6.1. Francia

Come anticipato, i modelli francese e tedesco contemplano la parità di trattamento dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato, pur non mancando di riconoscere particolari prerogative a favore della prima categoria.

Secondo la disciplina francese, ai lavoratori a termine si applicano tutti gli istituti legali e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (L. 1242-14 c. trav.). In ordine alle specificità del rapporto, oltre alla disciplina della cessazione, il Legislatore prevede:

- un'indennità compensatrice delle ferie non fruibili in ragione dell'apposizione del termine (art. L. 1242-16 c. trav.);
- il diritto ad essere informati, dal datore di lavoro, circa la disponibilità di posti di lavoro a tempo indeterminato (art. L. 1242-17 c. trav.);
- un regime speciale di prova, che non può eccedere, in durata, il massimo di un giorno per ogni settimana di lavoro, nel limite complessivo di due settimane per i contratti a termine fino a sei mesi ovvero di un mese per quelli di durata superiore (art. L. 1242-10 c. trav.).

6.2. Germania

Anche secondo il modello tedesco, ai lavoratori a termine si applicano tutti gli istituti legali e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Divieto di discriminazione - § 4, co. 2, TzBfG) ([65]). In ordine alle specificità del rapporto, oltre alla disciplina della cessazione, il Legislatore prevede:

- il diritto ad essere informati, dal datore di lavoro, circa la disponibilità di posti di lavoro a tempo indeterminato (§ 18 TzBfG) ([66]);
- il diritto del lavoratore a termine di partecipare alle iniziative di formazione e perfezionamento professionale organizzate nell'impresa (§ 19 TzBfG) ([67]);
- l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di informare le rappresentanze dei lavoratori sul numero dei lavoratori a termine impiegati nell'impresa (§ 20 TzBfG) ([68]).

6.3. Irlanda e Regno Unito

Su scala europea, in ordine al principio di non discriminazione, suscita particolare interesse la disciplina irlandese, che consente la deroga a tale principio ove ricorrano motivi oggettivi (objective grounds) di cui al citato art. 7 del Protection of Employees. Sul punto, si registra un importante precedente della Corte di Giustizia, che avuto modo di definire la portata di tale principio nell'ordinamento considerato ([69]).

Analoga limitazione al principio di non discriminazione si rinviene nella disciplina inglese: "Where a fixed-term employee is treated by his employer less favourably than the employer treats a comparable permanent employee as regards any term of his contract, the treatment in question shall be regarded for the purposes of regulation 3(3)(b) as justified on objective grounds if the terms of the fixed-term employee's contract of employment, taken as a whole, are at least as favourable as the terms of the comparable permanent employee's contract of employment" (Objective justification - Regulation 4). Parimenti alla disciplina irlandese, anche la nozione di objective justification è generica. E' comunque pacifico l'orientamento secondo cui essa vada intesa nel senso che un diverso trattamento dei lavoratori a termine dovrebbe far conseguire in modo appropriato un obiettivo aziendale legittimo che è necessario raggiungere ([70]).

6.4. Spagna

Come d'altronde presenta talune peculiarità il divieto di discriminazione nell'ordinamento spagnolo, stabilendosi che tale principio non può comunque arrecare pregiudizio (sin perjuicio) alle particolarità specifiche di ciascuna delle modalità contrattuali in tema di estinzione del contratto e a

---

[65] *Cfr. G. THÜSING, § 4 Verbot der Diskriminierung, in G. ANNUβ – G. THÜSING (Hrg.), Teilzeit-und Befristungsgesetz, Kommentar, cit., 97.*

[66] *G. KLEINSORGE, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Ein Überblick über die Neuregelung, cit., 186.*

[67] *In realtà, l'obbligo del datore di lavoro non sembra andare oltre a quello della parità di trattamento, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, per l'accesso ai programmi formativi. Cfr. la relazione al progetto di legge Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, 21; M. KLIEMT, Das neue Befristungsrecht, cit., 304.*

[68] *Cfr. la relazione al progetto di legge Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, 21.*

[69] *Corte di Giustizia 15 aprile 2008, c 268/06, caso Impact.*

[70] *A. OCCHINO, L'esperienza inglese: individuale e collettivo nella recezione della direttiva comunitaria, in I contratti di lavoro a tempo determinato in Italia e in Europa, cit., 330.*

quelle espressamente previste dalla legge in relazione ai contratti formativi (art. 15, comma 6, ET). Anche in ordine alle specificità del rapporto, poi, assume peculiare rilevo la contrattazione collettiva che può stabilire:

- requisiti diretti a prevenire gli abusi nell'utilizzazione successiva dei contratti a tempo determinato (art. 15, comma 5, ET);
- criteri obiettivi, o percentuali, per la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (art. 15, comma 7, ET);
- misure per favorire l'accesso alla formazione professionale continua (art. 15, comma 7, ET) ([71]).

Anche la disciplina spagnola, poi, riconosce ai lavoratori il diritto di essere informati della sussistenza di posti di lavoro vacanti ma, a differenza di cui quanto previsto per i lavoratori part time dall'art. 12, comma 4, lett. e, ET, manca il riconoscimento di un diritto di precedenza. Analoghe prerogative (diritto di essere informati) si rinvengono nella disciplina irlandese (Part 2, art. 10, Protection of Employees) e inglese (Regulation 3, comma 6).

7. Conclusioni

La disciplina italiana presenta rilevanti peculiarità rispetto al panorama europeo, anzitutto in ordine ai motivi di apposizione del termine, rinvenendosi una vicinanza ai sistemi anglosassoni (dove non vige il principio di tassatività) di cui però la giurisprudenza offre una lettura rigorosa. Se da un lato, infatti, la legge rimette al datore di lavoro l'individuazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività d'impresa (art. 1, D.Lgs. n.368/2001), dall'altro lato si è stabilito che tali ragioni debbono risultare specificate ed indicate "in modo circostanziato e puntuale". "Solo tale rigorosa specificazione nel contratto di assunzione di esigenze non stabili rende evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare in rapporto alla utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata e in stretto collegamento con la stessa" ([72]). In particolare, si è statuito che "il passaggio da un sistema di casi tassativamente indicati e di clausole autorizzatorie da parte dei contraenti collettivi – di cui alla previgente disciplina – alla liberalizzazione della casistica e alla scelta unilaterale del datore di lavoro non è sufficiente a escludere il carattere di eccezionalità dell'apposizione del termine rispetto ai contratti a tempo indeterminato che continuano a costituire la forma ordinaria e normale del rapporto di lavoro. Ne consegue che non è venuto meno l'impianto che tradizionalmente regola i rapporti di lavoro e, quindi, la necessità di un ancoraggio dell'apposizione del termine alla reale esistenza di specifiche esigenze temporanee" ([73]).

Il novero dei motivi di apposizione del termine risulta comunque circoscritto da una serie puntuale di divieti – come il modello francese – principalmente a tutela del diritto di sciopero e in caso di procedure di mobilità (art. 3, D.Lgs. n.368/2001).

Con riferimento alla durata del contratto, la disciplina italiana presenta forti analogie con il modello tedesco e i sistemi anglosassoni. Essa varia in ragione del motivo di apposizione del termine, fatta salva la rigorosa normativa in materia di proroga e successione dei contratti (artt. 4 e 5 D.Lgs. n.368/2001).

In ordine al ruolo dell'autonomia collettiva, l'ordinamento italiano presenta analogie con il modello francese e quello tedesco, discostandosi invece da quello anglosassone e spagnolo, che affidano alla contrattazione collettiva quasi l'intera disciplina del contratto a termine quanto, in particolare, all'individuazione delle ragioni obiettive di apposizione del termine. I rinvii del D.Lgs. 368/2001 alla contrattazione collettiva sono infatti circoscritti ad aspetti secondari del rapporto (tranne che in materia di successione dei contratti – art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n.368/2001) ([74]), quali: le deroghe al divieto di stipula del contratto a termine in caso di mobilità (art. 1, comma 1, lett. b); la formazione dei lavoratori assunti a termine (art. 7, D.Lgs. n.368/2001); le informazioni (art. 9, D.Lgs. n.368/2001); il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda (art. 5, comma 4 quater, L. D.Lgs. n.368/2001); i contratti a termine nel settore del turismo e dei pubblici esercizi di breve durata (art. 10, comma 3, D.Lgs. n.368/2001).

[71] *Cfr. A. LOFFREDO – J. PÉREZ REY, Contratti a termine e mercato del lavoro: Spagna e Italia, cit., 523.*

[72] *Cass. 27 aprile 2010 n. 10033, in Lavoro nella giur., 2010, 1096, con nota di GALLEANO; Trib. Milano 8 maggio 2009, in Lavoro nella giur., 2009, 844; Trib. Milano 30 ottobre 2007, in Lavoro nella giur., 2008, 425; Trib. Ravenna 7 ottobre 2003, in Lavoro nella giur., 2004, 1285, con nota di NODARI.*

[73] *App. Milano 9 gennaio 2006, in Lavoro nella giur., 2006, 823.*

[74] *Sul punto, di recente, cfr. Trib. Milano 12 maggio 2010, in D.L. – Riv. critica dir. lav., 2010, 436, quanto in particolare alla portata delle novità di cui alla L. 247/07.*

In ogni caso, rispetto all'intero panorama europeo, solo il legislatore italiano demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a termine (art. 10, comma 7, D.Lgs. 368/2001) ([75]).

Si registrano analogie, rispetto ai sistemi anglosassoni, in ordine alla portata del principio di non discriminazione. Ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 368/2001, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato "sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine". La nozione di "obiettiva incompatibilità" rimanderebbe in parte a quelle di "objective grounds" (Irlanda) e "objective justification" (Regno Unito), in ordine alla possibilità di deroga al principio anzidetto. Vero, d'altra parte, che l'obiettiva incompatibilità esula dal contesto aziendale (diversamente dalle deroghe al principio di non discriminazione nei sistemi anglosassoni, ammesse in ragione della prevalenza di un meritevole obiettivo aziendale) postulando, diversamente, una comparazione diretta tra gli istituti del contratto a tempo indeterminato e le peculiarità di quello a termine ([76]).

Da ultimo, in ordine alle speciali prerogative del lavoratore a tempo determinato, suscita particolare interesse il diritto di precedenza di cui al novellato art. 5, comma 4 quater, D.Lgs. 368/2001, che va ben oltre il diritto di essere informati sui posti disponibili, che costituisce il limite di tutela riconosciuta anche dei più rigorosi sistemi francese e tedesco.

In conclusione, la disciplina italiana, fatte salve le peculiarità proprie rispetto al panorama europeo (diritto di precedenza, limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a termine), è riconducibile nel solco dei più rigidi modelli francese e tedesco, pur presentando elementi propri di quelli più flessibili di matrice anglosassone e spagnolo. Da un lato, il rigore della disciplina sui divieti alla stipula dei contratti a termine, su proroga e successione dei contratti a termine e sul ruolo della contrattazione collettiva. Dall'altro lato, la maggiore autonomia del datore di lavoro in ordine all'individuazione delle ragioni di apposizione del termine (pur ridimensionata dal diritto vivente) e alla durata del contratto.

8. Quadro sinottico

Motivi del ricorso a termine:

- Francia – esigenze di carattere temporaneo tipizzate dal legislatore;
- Germania – ragioni oggettive tipizzate dal legislatore, con possibilità di stipula di contratti a tempo determinato privi di ragione obiettiva;
- Italia – ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- Irlanda – non esiste un principio di tassatività delle ragioni obiettive di apposizione del termine;
- Regno Unito – non esiste un principio di tassatività delle ragioni obiettive di apposizione del termine;
- Spagna – esigenze di carattere temporaneo tipizzate dal legislatore e specificate dall'autonomia collettiva.

Durata massima del contratto di lavoro a termine:

- Francia – in ragione dei motivi di apposizione del termine con limiti massimi stabiliti dalla legge;
- Germania – non si rinvengono limiti massimi di durata, salvo che per i contratti a termine privi di ragione obiettiva;
- Italia – varia a seconda della ragione di apposizione del termine;
- Irlanda – in ragione dei motivi di apposizione del termine con limiti massimi stabiliti dalla legge;
- Regno Unito – non si rinvengono limiti massimi di durata;
- Spagna – varia a seconda della ragione di apposizione del termine.

Rinnovi:

- Francia – per una volta, entro un limite di durata massima del contratto a termine;
- Germania – varia a seconda del tipo di contratto a termine, con o senza motivo obiettivo;
- Italia – per una volta, entro un limite di durata massima del contratto a termine;
- Irlanda – per una volta, entro un limite di durata massima del contratto a termine, salvo ragioni oggettive in deroga;
- Regno Unito – non esistono particolari limitazioni. Spazio all'autonomia collettiva.

[75] *Cfr. Trib. Monza 6 ottobre 2009, in D.L. – Riv. critica dir. lav., 2009, 978.*

[76] *Cfr. Trib. Milano 8 maggio 2009, in Lavoro nella giur., 2009, 843. Di recente, sulla nozione di "ragioni oggettive" in deroga al principio di non discriminazione, cfr. Corte di Giustizia 22 aprile 2010, C-486/08, in Riv. it. dir. lav., 2010, 1030,con nota di* POGGIO.

- Spagna – per una volta, entro un limite di durata massima del contratto a termine.

Cessazione del rapporto prima della scadenza del termine:

- Francia – recesso, per causa di forza maggiore o per fatto grave;
- Germania – recesso per giusta causa, con facoltà di prevedere altre ipotesi di risoluzione del rapporto;
- Italia – recesso per giusta causa;
- Irlanda – motivi di recesso previsti nel contratto;
- Regno Unito – motivi di recesso previsti nel contratto;
- Spagna – recesso per giusta causa.