

## DIRITTO LAVORO

CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, Sez. Lavoro, 31 marzo 2011, n. 158 — MAXIA *Presidente* — LEUZZI *Estensore* — A.S.F.I.S. (avv. Pinna) c. B.P. (avv. Marchini).

**Lavoro (rapporto di) - Lavoro a termine - Carattere eccezionale - Sussiste - Necessità della precisazione delle esigenze giustificative - Sussiste - Mancata specificazione delle ragioni - Conseguenze.**  
(D.lgs. 6 settembre 2001 n. 368, art. 1 e 2).

*Il nuovo regime del contratto a tempo determinato introdotto dal d.lgs. n. 368/2001, pur essendo più flessibile rispetto a quello precedentemente in vigore, non ha determinato il superamento del carattere eccezionale del contratto a termine, con la conseguenza che il datore di lavoro, anche in presenza di tale nuovo regime, non può limitarsi a fare un generico riferimento nel contratto di lavoro alle ragioni aziendali indicate dal legislatore in via astratta, ma deve precisare l'esigenza che, nel caso concreto, giustifica il ricorso all'assunzione a termine e, in caso di contestazione da parte del lavoratore, deve provare in giudizio i fatti indicati a supporto dell'esigenza specificata nel contratto stesso. Da ciò consegue che la mancata specificazione di tali ragioni giustificative determina l'inefficacia della clausola appositiva del termine, la quale si considera fin dall'origine come non apposta, con conseguente configurazione del rapporto come rapporto a tempo indeterminato (1).*

(*Omissis*). MOTIVI DELLA DECISIONE — (*Omissis*). Nel merito è incontroverso in causa che il B. sia stato dapprima assunto, con due

(1) La nota segue a p. 431.

distinti contratti a tempo determinato, stipulati in data 8 aprile 2003 (con mansioni di impiegato di terzo livello e scadente il 6 maggio 2003) e 16 giugno 2003 (con mansioni di agente tecnico di quarto livello e scadente il 14 luglio 2003) a fronte di causali giustificative indicate in contratto esclusivamente con la dizione "motivi tecnici, produttivi organizzativi", e che di seguito lo stesso sia stato nuovamente assunto, nel corso degli anni 2004, 2005 e 2006, con altri sei contratti a termine per complessivi diciotto mesi circa.

Il d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che ha disposto l'abrogazione della l. 18 aprile 1962, n. 230 e dell'art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56 (art. 12), dispone testualmente all'art. 1: 1) "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. 2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1".

Alla disciplina previgente, improntata ad una rigida tipizzazione legale delle situazioni legittimanti l'apposizione del termine, seppure di seguito ampliata per effetto del rinvio alla contrattazione collettiva, si è sostituito un regime certamente più flessibile perché imperniato su una clausola di carattere generale.

Occorre anche rilevare che, sul piano delle fonti, il d.lgs. n. 368 del 2001 ha costituito lo strumento normativo che ha dato attuazione nel nostro ordinamento alla direttiva del Consiglio 99/70 che recepisce l'accordo quadro sul contratto a tempo determinato concluso a livello europeo fra l'UNICE, il CEEP e la CES. (*Omissis*)

In realtà ritiene la Corte che la nuova disciplina non abbia affatto comportato il totale superamento nell'ambito dell'ordinamento del carattere eccezionale del contratto a termine; e ciò per una serie di concorrenti ordini di motivazioni.

Anzitutto, perché il carattere di perdurante eccezionalità del contratto a termine rispetto al normale tipo contrattuale si desume, pur nella nuova disciplina, dalla previsione di un obbligo di forma (laddove nessun requisito formale è imposto per il contratto a tempo indeterminato), dalla necessità di specificazione dei motivi, dalla previsione di divieti (cfr. art. 3) e della sanzione di trasformazione del contratto a tempo indeterminato (cfr. art. 5).

In tal senso si è espressa anche la Corte di Cassazione (n. 7468/02 e più di recente, in termini analoghi, 16 marzo 2010, n. 6328) che ha ribadito come "anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 368/01,

*l'apposizione del termine al rapporto di lavoro subordinato costituisce deroga al principio generale secondo cui detto rapporto è almeno di norma a tempo indeterminato*".

Siffatta conclusione trova, d'altro lato, un solido argomento di conferma negli stessi principi ispiratori della direttiva n. 99/70, e, in particolare, di quelli menzionati ai punti 6) e 7) delle considerazioni generali ("6. I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento. 7. L'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato basati su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi") e con la clausola di non regresso (clausola 8 par. 3 "l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso").

Occorre, inoltre, considerare che, ai sensi dell'art. 1 comma 2°, devono essere specificate nell'atto scritto le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

Orbene, proprio l'operato riferimento alle ragioni a fronte delle quali è consentita l'apposizione del termine, oltre a richiamare un regime di eccezione rispetto alla regola, porta ad escludere che il legislatore del 2001 abbia voluto legare la legittimità del termine alla mera discrezione o convenienza dell'imprenditore, intendendo piuttosto ancorarla ad un'effettiva ed oggettiva esigenza aziendale esplicitata nel contratto, in modo sufficientemente particolareggiato, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto (cfr. Corte Costituzionale sentenza, 14 luglio 2009, n. 214) di natura temporanea.

È certo, poi, che la previsione da parte del legislatore dell'obbligo di specificazione in forma scritta delle ragioni giustificatrici del contratto a termine (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) risponda all'esigenza – particolarmente avvertita dopo il superamento del precedente sistema – di agevolare il controllo giudiziario sull'operato del datore di lavoro, una volta venuto meno quello di natura sindacale insito nella tipicizzazione delle diverse forme di assunzione a termine contrattualizzate ai sensi del previgente art. 23 della l. n. 56/87 (cfr. in tal senso Cass. Sez. Un., 2 marzo 2006, n. 4588).

Proprio la valorizzazione di tale importantissima funzione ha indotto il tribunale a ritenere correttamente non adempiuto l'obbligo di specificazione di cui all'art. 1, comma 2°, del richiamato

decreto laddove, come nel caso di specie, il datore di lavoro si sia limitato ad indicare, con una formulazione meramente riproduttiva del comma 1°, l'esistenza di esigenze tecnico, organizzative, produttive – e, quindi, una serie di causali tra loro diversificate e prive, in concreto, di specifici elementi di riferimento diretti ad esplicitarne l'attinenza con l'assunzione del B. – atteso che, anche in tale ipotesi, difetta la specificazione delle ragioni giustificanti quell'assunzione a tempo determinato.

Il datore di lavoro, per assolvere all'onere di specificazione della causale giustificativa imposta dalla norma, non può infatti limitarsi a ripetere nel contratto le ragioni aziendali indicate dal legislatore in via astratta, ma deve precisare l'esigenza che nel caso concreto giustifica il ricorso ad un'assunzione a termine e, in caso di contestazione del lavoratore, deve provare in giudizio i fatti riportati a supporto dell'esigenza formalmente specificata nel contratto stesso.

Nel caso di specie, però, i contratti stipulati – come correttamente rilevato dal primo giudice – si sono limitati ad operare generico riferimento ad esigenze tecniche, produttive e organizzative, senza però indicare quale, tra tutte queste ragioni, fosse in concreto quella che legittimava l'assunzione a termine dell'appellato e, soprattutto, quali fossero i motivi per cui presso l'azienda convenuta si fosse reso necessario l'apporto lavorativo aggiuntivo, non colmabile con il normale personale, di un addetto a mansioni impiegate di quarto livello con il primo contratto e di agente tecnico di terzo livello con il secondo contratto.

In sostanza i contratti, nell'assoluta genericità delle espressioni utilizzate, non consentono di individuare in concreto il nesso causale tra l'assunzione dell'appellato e le concrete esigenze della società; sicché è interdetto al lavoratore di verificare la effettività delle ragioni giustificatrici ed anche al giudice di effettuare il controllo giudiziale circa la sussistenza delle effettive esigenze dell'odierna appellante.

Né le dimensioni e la complessità organizzativa della datrice di lavoro – che peraltro occupava all'epoca sedici dipendenti a tempo indeterminato secondo quanto dalla stessa allegato con l'atto di appello – possono attenuare l'onere di specificazione e, poi, di prova, circa la effettiva esistenza delle ragioni che determinarono il ricorso al contratto al termine.

Nel caso in esame, dunque, la clausola in parola, stante il suo contenuto del tutto generico, non può essere considerata conforme

ai canoni di sufficiente specificazione previsti dall'art. 1, comma 1° del d.lgs. n. 368/2001 e, perciò, deve essere dichiarata nulla.

Restano da analizzare le conseguenze di siffatta violazione giacché l'appellante contesta che l'omessa specificazione delle ragioni giustificatrici del termine possa comportare la conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato, prevista dall'art. 5 solo per ipotesi specifiche e diverse da quella in esame e prospetta, viceversa, la sola sanzione della nullità del contratto, ai sensi dell'art. 1419, comma 1°, c.c., attesa la natura essenziale della clausola relativa al termine, peraltro espressamente riconosciuta dalle parti in sede contrattuale.

Anche tale rilievo è infondato.

La censura trascura, infatti, di considerare che se non è contestabile che il d.lgs. n. 368 del 2001 sia connotato dalla previsione di una serie di divieti (art. 2) e della conversione del rapporto a tempo indeterminato con riferimento a specifiche fattispecie (art. 5), ciò non comporta, tuttavia, che la ipotesi della mancata specificazione delle ragioni giustificatrici del termine sia priva di qualsivoglia sanzione attesa che l'art. 1 dispone, come già segnalato, che l'apposizione è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1°.

L'interpretazione in chiave letterale e storico – sistematica della disposizione rende, invero, evidente che il termine è inefficace non soltanto quando il contratto non sia stato concluso in forma scritta, ma anche nella ipotesi in cui, pur sussistendo un atto scritto, nello stesso non siano state "specificate" le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo indicate nel medesimo articolo. (*Omissis*)

(1) **Il rapporto di lavoro a termine anche dopo la riforma ha carattere eccezionale.**

1. La controversia sottoposta all'esame della Corte d'appello di Cagliari e decisa con la sentenza oggetto della presente nota riguardava il caso di un impiegato che, nell'arco di un triennio, era stato assunto alle dipendenze di un'azienda speciale operante nel capoluogo della Sardegna con ben otto successivi contratti a tempo determinato, sulla base di motivazioni generiche.

Secondo il lavoratore tali assunzioni dovevano ritenersi viziato da nullità e/o inefficacia appunto per l'assoluta genericità delle ragioni giustificative del termine adottate dal datore di lavoro, con conseguente violazione dell'art. 1 comma 1°, del d.lgs. n. 368/2001. Conseguentemente, secondo il lavoratore, doveva ritenersi che si fosse stabilito un unico rapporto di lavoro a tempo determinato fin dalla prima assunzione, con il suo diritto ad ottenere il pagamento delle retribuzioni relative ai periodi in-

termi fra un rapporto e l'altro e quelle successive all'ultimo licenziamento a partire dalla data di messa in mora del datore di lavoro con l'offerta della prestazione lavorativa. La domanda, il cui fondamento veniva contestato dall'Azienda convenuta, veniva accolta dal giudice del lavoro del Tribunale la cui sentenza, impugnata dall'Azienda convenuta, è stata confermata dalla Corte d'appello (1).

Quest'ultima ha disatteso la tesi dell'appellante, che aveva lamentato la violazione della norma in precedenza citata, sostenendo, anzitutto, che quest'ultima non ricollega, alla mancata specificazione del termine, la nullità della relativa clausola né, in tale ipotesi, dispone la conversione del contratto e, in secondo luogo, che la sentenza non aveva tenuto conto che i rapporti "de quibus" avrebbero dovuto essere ritenuti estinti per mutuo consenso delle parti.

In particolare, secondo la Corte d'appello la nuova disciplina del rapporto di lavoro a termine introdotta dal d.lgs. n. 368/2001, approvato in attuazione della Direttiva del Consiglio delle Comunità Europee n. 99/70, pur avendo attenuato la rigidità della precedente normativa, non ha determinato il totale superamento del carattere eccezionale del contratto a termine, la cui persistenza si desume, anzitutto, dalla perdurante previsione della necessità di utilizzare la forma scritta e dalla necessità di specificare nel contratto i motivi giustificativi della apposizione del termine, in secondo luogo dagli stessi principi ispiratori della Direttiva CEE citata, secondo cui i contratti a tempo indeterminato "rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento ...", in terzo luogo dall'esigenza di agevolare il controllo giudiziario sull'operato del datore di lavoro una volta venuto meno quello sindacale.

Sempre secondo la Corte d'appello il disposto del comma 1° dell'art. 1419 c.c. non poteva trovare applicazione nella fattispecie alla quale era invece applicabile il disposto del comma 2° in quanto la nullità della clausola derivava dalla contrarietà di essa ad una norma imperativa posta a tutela del lavoratore (2).

2. Premesso quanto sopra in relazione alla vicenda giudiziaria oggetto della presente nota va osservato che il problema della legittimità della apposizione di un termine al rapporto di lavoro è sempre stato uno degli aspetti più controversi del nostro ordinamento giuslavoristico. La ragione è semplice. Infatti il lavoro a termine, mentre per il lavoratore è sinonimo di precarietà, per il datore di lavoro significa flessibilità. Per converso il lavoro a tempo indeterminato, mentre per il lavoratore significa stabilità, per il datore di lavoro rappresenta un vincolo dal quale è assai difficile, se non impossibile, sciogliersi.

3. Fra le due alternative il nostro legislatore ha sempre optato per la tutela della stabilità del posto di lavoro. Già il codice civile del 1942 aveva mostrato di

(1) Cfr. Cass., 21 maggio 2002, n. 7468; Cass., 16 marzo 2010, n. 6328.

(2) Cfr. Corte cost., 11 maggio 1992, n. 210.

prediligere quest'ultima scelta disponendo, all'art. 2097, comma 1°, che «*Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto*».

Negli anni successivi tale opzione veniva rafforzata tanto che, con la l. 18 aprile 1962, n. 230, veniva affermato il principio generale secondo cui, salvo particolari eccezioni, il contratto di lavoro doveva ritenersi a tempo indeterminato, precisandosi, altresì, che, anche nella particolare ipotesi in cui l'apposizione del termine fosse consentita, quest'ultima avrebbe dovuto ritenersi priva di effetto se non fosse risultata da "atto scritto" e che, alla scadenza, il rapporto a termine avrebbe potuto essere eccezionalmente prorogato, previo consenso del lavoratore, per un sola volta, per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, solo per esigenze contingenti e imprevedibili, per la stessa durata del contratto iniziale e per la stessa attività lavorativa. Con la precisazione che, qualora il rapporto fosse proseguito dopo la scadenza del termine iniziale o di quello prorogato o, nel caso in cui il lavoratore fosse stato riassunto a termine, entro 15 o 30 giorni dalla scadenza di un contratto rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi, o qualora vi fossero state una serie di assunzioni a termine successive, il rapporto si sarebbe considerato a tempo indeterminato.

4. Peraltro, dato che alla prova dei fatti il sistema introdotto dalla l. n. 230/1962 si era dimostrato eccessivamente rigido, si cercava di correre ai ripari con l'approvazione di alcune disposizioni dirette ad attenuarne la rigidità.

a. Con l'art. 8 del *d. l. n. 17 del 29 gennaio 1983* (contenente misure per il mantenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione) si prevedeva che «*ai fini dell'urgente sostegno all'occupazione giovanile e dell'inserimento dei giovani in attività produttive qualificate*» i datori di lavoro potessero «*avanzare richieste nominative per l'assunzione di lavoratori, di età compresa tra i 15 e i 29 anni, con contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, volto alla formazione dei giovani stessi mediante prestazioni lavorative in azienda*».

b. Con l'art. 23 della *l. n. 56 del 28 febbraio 1987* si prevedeva la possibilità di apporre un termine ai contratti di lavoro «*nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale .....*».

5. Anche queste previsioni si rivelavano, peraltro, insufficienti a soddisfare le esigenze di flessibilità che, negli anni successivi, si manifestavano anche in conseguenza delle nuove realtà emergenti nel panorama internazionale, quali l'apertura dei mercati in seguito all'allargamento dell'Europa e la globalizzazione continuamente crescente, che imponevano di far i conti con i nuovi protagonisti della realtà economica mondiale, fra i quali, in particolare, i colossi emergenti nel mondo asiatico quali Cina e India.

A tali esigenze si rispondeva, a livello comunitario, con l'emanazione della *Direttiva 99/70/CE relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato*, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale di livello europeo (CES, CEEP e UNICE).

La direttiva in questione veniva attuata in Italia con il *Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, il cui art. 1 ha stabilito, al comma 1°, che: «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contatto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo».

Il comma 2° ha disposto a sua volta che: «l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1».

Il comma 3° prevede che: «Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione», e il comma 4° precisa che: «La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni».

6. Com'è stato autorevolmente affermato, mentre nel regime antecedente al d.lgs. n. 368/2001 l'apposizione del termine ai contratti di lavoro costituiva l'eccezione, il nuovo regime ha dato luogo ad una normativa "aperta" che, come tale, consente «un adeguamento costante e più agevole della fattispecie legale (o contrattuale) alla varietà dei casi che si presentano nella realtà» (3).

Va altresì precisato che diversi autori hanno sostenuto che, a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa, l'apposizione del termine non sarebbe più una ipotesi subalterna ma alternativa (4).

Altri autori hanno, invece, sostenuto che la formula utilizzata dall'art. 1 del decreto n. 368, in base alla quale «È consentita l'apposizione di un termine ...» dimostrerebbe la permanente centralità del lavoro a tempo indeterminato (5).

Anche la Corte di Cassazione, partendo dal presupposto che l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto e deve essere motivata, ha affermato che la nuova disciplina segna il passaggio da una predeterminazione della casistica tassativa ad una clausola formulata in modo elastico, ma di contenuto oggettivo; il che determinerebbe un ampliamento dei limiti di legittimità del contratto a termine, peraltro, sempre e comunque, nell'ottica di una predeterminazione delle ipotesi che ne giustificano la stipulazione. Ciò al fine di evitare che il ricorso generalizzato ai contratti a termine possa determinare abusi da parte delle imprese ed un conseguente aumento della precarizzazione (6).

Questi ultimi concetti sono stati condivisi da altri autori, secondo cui, dalla *Direttiva comunitaria 99/70/CE*, in attuazione della quale è stato approvato il

(3) Cfr. RIGANÒ, *Il diritto del lavoro* a cura di Amoroso, Di Cervo e Maresca, 1, Milano, 2004, p. 1151 ss.

(4) Cfr. MONTUSCHI, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 146; SANTORO PASSARELLI, *Note preliminari sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, *ivi*, 2002, pp. 167 e 177; VALLEBONA-PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, 2001, p. 27.

(5) Cfr. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2000, p. 626; MENEGHINI, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, 2002, p. 107.

(6) Cfr. Cass., 21 maggio 2002, n. 7468, *cit.*



d.lgs. n. 368/2001, emergerebbe che il rapporto a tempo indeterminato è l'ipotesi normale, mentre quello a termine costituirebbe una deroga basata appunto su ragioni di tipo oggettivo (7).

Può comunque affermarsi con certezza che dalla Direttiva comunitaria in questione emerge l'intento di non ammettere una sostituzione generalizzata del rapporto a tempo indeterminato con quello a tempo determinato. Ciò al fine, evidenziato dalla stessa Corte di Cassazione, di scongiurare la precarizzazione.

Tale concetto ha, del resto, trovato un puntuale riscontro in una importante decisione della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (8) che, con riferimento all'ipotesi di stipula di *contratti a termine successivi*, ha affermato che la *nozione di "ragioni obiettive"* contenute nella clausola 5, n. 1, lett. a) dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999 (1999/80/CE) relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Cee sul lavoro a tempo determinato, esige che il ricorso ai contratti a termine, se previsti dalla normativa nazionale, sia giustificato dall'*esistenza di elementi concreti relativi in particolare all'attività di cui trattasi e alle condizioni del suo esercizio*.

7. Tutto ciò premesso pare evidente che i problemi interpretativi più delicati derivati dalla riforma sono: a) stabilire cosa debba intendersi per ragioni di carattere *"tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* che, in base all'art. 1 del d.lgs. n. 368, consentono l'apposizione di un termine al contratto di lavoro; b) stabilire in che modo tali ragioni debbano essere specificate nell'atto scritto di costituzione del rapporto; c) stabilire, nel caso di successive assunzioni, quando le stesse debbano ritenersi legittime e quando invece non lo siano e concretino, quindi, l'ipotesi di contratto in frode alla legge *ex art. 1344 c.c.*, con conseguente nullità dell'apposizione del termine *ex art. 1419 c.c.*

Iniziando da quest'ultimo problema va ribadito che, tenuto conto della *"ratio"* che sta alla base della direttiva comunitaria n. 99/70/CE, perché una serie di contratti a termine possa ritenersi legittima è necessario che sussistano circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività che giustifichino, in tale particolare contesto, l'utilizzazione di contratti a termine successivi.

Passando poi alle *"ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive"* previste dall'art. 1 del d.lgs. n. 368, tenuto conto che l'apposizione del termine costituisce una deroga al regime ordinario dei contratti di lavoro, è evidente che tali ragioni debbono essere intese in senso restrittivo e, quindi, riferite ad esigenze necessariamente predeterminate ed oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico, il verificarsi di un evento specifico, etc. (9).

(7) Cfr. ALTAVILLA, *I contratti a termine nel mercato differenziato*, Milano, 2001, p. 192; MENEGHINI, *op. cit.*, p. 26; PAPALEONI, *Luci ed ombre nella riforma del contratto a termine*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, p. 369.

(8) Cfr. Corte di Giust. Comun. Europee, Grande sezione, 4 luglio 2006, n. 212/04, in *Mass. giur. lav.*, 2006, p. 736, con nota di FRANZA.

(9) Cfr. ALTAVILLA-PAPALEONI, *opp. locc. citt.*

Per quanto attiene, infine, all'obbligo della motivazione a giustificazione del termine, la stessa deve essere indicata specificamente. Ciò al fine di consentire sia al lavoratore sia, eventualmente, al giudice, di controllare la sussistenza, o meno, dei presupposti che giustificano l'apposizione del termine (10) e di evitare, in tal modo, abusi da parte dei datori di lavoro (11).

8. Questi principi sono stati evidenziati e rispettati dalla sentenza della Corte d'appello di Cagliari oggetto della presente nota che deve, quindi, ritenersi corretta.

CARLO DORE

(10) Cfr. SPECIALE, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *Giorn. dir. lav. e rel. industr.*, 2001, n. 57.

(11) Per una completa disamina della dottrina e della giurisprudenza sulle problematiche poste dalla riforma di cui al d.lgs. n. 368/2001, cfr. *Colloqui giuridici sul lavoro* a cura di VALLEBONA, all. a *Mass. giur. lav.*, ottobre 2006, p. 10 ss.; DORE, *La nuova disciplina delle assunzioni a termine*, in questa *Rivista*, 2007, p. 533 ss.; DORE, *Ancora sulla nuova disciplina del lavoro a termine. Condizioni per la legittimità*, *ibidem*, 2010, p. 373 ss.

94

CARLO DORE

*IL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE  
ANCHE DOPO LA RIFORMA HA CARATTERE ECCEZIONALE*

*(estratto da)*

# **RIVISTA GIURIDICA SARDA**

**2-2011**  
Anno XXVI

Maggio-Agosto – Pubblicazione quadrimestrale

**EDIZIONI AV**