

Scheda su lavoro a tempo determinato

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 gli articoli da 17 a 27 riguardano il lavoro a tempo determinato; il nuovo testo, una volta approvato, andrà a sostituire la disciplina prevista dal dlgs 368/2001 nonché alcuni riferimenti contenuti nel dl 108/2002, nella legge 183/2010 e nella legge 92/2012.

Voce	Dlgs 368/2001	Dlgs attuativo	Osservazioni
Tempo indeterminato	Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1)	Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1)	La premessa non cambia.
Apposizione del termine e durata massima	<p>È consentita l'apposizione del termine della durata massima di 36 mesi, comprensiva di proroghe, su un contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.</p> <p>Copia dell'atto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi; la scrittura non è necessaria per lavori occasionali della durata inferiore a dodici giorni (art. 1).</p> <p>Fermo restando previsioni contenute nella contrattazione collettiva e nella legge, in seguito di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti che superino il limite di 36 mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato; nel conteggio si tiene conto anche dei periodi di missione. Le disposizioni non si applicano al lavoro stagionale (art. 5, commi 4-bis e 4-ter)</p>	<p>È consentita l'apposizione del termine della durata massima di 36 mesi. Fatte salve altre previsioni contenute nei contratti collettivi, anche aziendali, e con l'eccezione dei lavoratori stagionali, la durata massima dei rapporti di lavoro intercorsi fra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni equivalenti ed indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. In tale periodo si conteggiano anche eventuali periodi di missione per mansioni equivalenti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora venga superato il limite dei 36 mesi (con unico contratto o con successione di contratti), il rapporto si considera a tempo indeterminato. Presso la Direzione territoriale del lavoro, può essere però sottoscritto un contratto ulteriore della durata massima di 12 mesi. Se non si rispetta questa procedura o se si supera il periodo indicato, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula. Esclusi i</p>	<p>La nuova disciplina è destinata a cambiare in maniera surrettizia la durata massima, apparentemente sempre fissata a 36 mesi. Nel dlgs 368/2001, si parla di qualunque tipo di mansione, mentre nel dlgs attuativo della delega lavoro si specifica che le mansioni devono essere equivalenti. Occorre, però, considerare anche il contenuto dell'articolo 5, comma 4-bis, dove per la successione di contratti si fa riferimento a mansioni equivalenti. Una volta entrato in vigore il decreto attuativo potrà esserci la stipula di più contratti a tempo determinato, ognuno della durata massima di 36 mesi, per mansioni diversi. Paradossalmente, potrebbe crearsi una situazione per la quale un lavoratore assunto al livello più basso potrebbe arrivare al livello più alto previsto nel contratto collettivo sempre avendo contratti a</p>

		contratti della durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è nulla se non risulta da atto scritto; una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi. (art. 17)	tempo determinato; tutto questo in 21 anni, se i livelli sono sette.
Divieti	Non è possibile apporre un termine alla durata del contratto nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori in sciopero; salvo diversa disposizione di accordi sindacali, in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; in unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 3)	Non è possibile apporre un termine alla durata del contratto nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori in sciopero; in unità produttive dove nei sei mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni, salvo che il contratto non riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori in mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; in unità produttive ove vi sia una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (normativa sulla sicurezza). (art. 18)	Viene cassato il riferimento agli accordi sindacali con i quali è possibile, ai sensi del dlgs 368/2001, bypassare il divieto di utilizzo di contratti a tempo determinato nelle unità produttive dove si è proceduto a licenziamenti collettivi.
Proroghe e rinnovi	Sono ammesse, con il consenso del lavoratore, proroghe fino ad un massimo di cinque nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa (art. 4). Con l'eccezione dei lavoratori stagionali individuati nei contratti collettivi, si considera a tempo indeterminato il	Le proroghe ammesse, con il consenso del lavoro, sono per un massimo di cinque nell'arco dei 36 mesi; dalla sesta proroga, il contratto si considera a tempo indeterminato. Con l'eccezione dei lavoratori stagionali (individuati con decreto ministeriale) e di specifiche previsioni contenute nei Ccnl, si considera a tempo indeterminato il contratto con il quale si riassume un	Nella nuova disciplina si inserisce un riferimento ad un decreto ministeriale per l'individuazione dei lavori stagionali; tale individuazione è nel dlgs 368/2001 demandata alla sola contrattazione collettiva.

	contratto con il quale si riassume un lavoratore a tempo determinato dopo dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi (venti giorni, se il contratto ha durata superiore a sei mesi). (art. 5, comma 3).	lavoratore a tempo determinato dopo dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi (venti giorni, se il contratto ha durata superiore a sei mesi). Le norme del presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative. (art. 19)	
Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine	In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre i termini di scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore. Superati i trenta giorni (se il contratto è di durata inferiore a sei mesi) o il cinquantesimo giorno (se il contratto è di durata superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini. In caso di due assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.	In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre i termini di scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno ulteriore. Superati i trenta giorni (se il contratto è di durata inferiore a sei mesi) o il cinquantesimo giorno (se il contratto è di durata superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini. (art. 20)	
Numero complessivo di contratti a tempo determinato	Fatte salve diverse previsioni in contrattazione collettiva, il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può eccedere il limite del 20%; i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti possono sempre stipulare un contratto a tempo determinato. (art. 1) In caso di violazione del limite percentuale, non è prevista la trasformazione	Salvo diversa previsione nei contratti collettivi, anche aziendali, la percentuale di contratti a tempo determinato non può essere superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, con eventuale arrotondamento all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5. I datori di lavoro fino a cinque dipendenti possono comunque stipulare un contratto a tempo	Il decreto attuativo ordina una disciplina prima suddivisa in più articoli; nel complesso, la disciplina rimane la stessa.

	<p>in contratto a tempo indeterminato; è invece prevista una sanzione calcolata su ciascun lavoratore di importo pari: al 20% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno; al 50% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.</p> <p>I maggiori introiti sono assegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, Dl 185/2008).</p> <p>(art. 5, commi 4-septies e octies).</p> <p>I limiti percentuali non si applicano anche nei casi di assunzione da parte di università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca, enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica, coordinamento, direzione. I contratti in via esclusiva possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono. (art. 10, comma 5-bis).</p> <p>Sono esclusi dai limiti i contratti a tempo determinato stipulati: nella fase di avvio di nuove attività (tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro); da imprese</p>	<p>determinato.</p> <p>Sono esclusi dai limiti i contratti a tempo determinato stipulati: nella fase di avvio di nuove attività (tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro); da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società; nelle attività stagionali; per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 55 anni.</p> <p>I limiti percentuali non si applicano anche nei casi di assunzione da parte di università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca, enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, assistenza tecnica, coordinamento, direzione. I contratti in via esclusiva possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.</p> <p>In caso di violazione del limite percentuale, non è prevista la trasformazione in contratto a tempo indeterminato; è invece prevista una sanzione calcolata su ciascun lavoratore di importo pari: al 20% della retribuzione (per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore ad uno; al 50% della retribuzione (per mese o frazione di mese</p>	
--	--	---	--

	<p>start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società; nelle attività stagionali; per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 55 anni. (art. 10, comma 7).</p>	<p>superiore a 15 giorni), se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore ad uno.</p> <p>I maggiori introiti sono assegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, Dl 185/2008).</p> <p>I Ccnl definiscono le modalità di informazione nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie. (art. 21)</p>	
<i>Diritto di precedenza</i>	<p>Salvo diverse previsioni contenute nei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'azienda entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate. Il periodo di congedo di maternità, usufruito durante la fruizione del contratto a tempo determinato, concorre al raggiungimento del periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni svolte.</p> <p>Un diritto di precedenza è riconosciuto anche ai lavoratori stagionali.</p> <p>Il diritto di precedenza deve essere esplicitamente richiamato nell'atto scritto;</p>	<p>Salvo diverse previsioni contenute nei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni espletate. Il periodo di congedo di maternità, usufruito durante la fruizione del contratto a tempo determinato, concorre al raggiungimento del periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Le stesse lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni svolte.</p> <p>Un diritto di precedenza è riconosciuto anche ai lavoratori stagionali.</p> <p>Il diritto di precedenza deve essere esplicitamente richiamato nell'atto scritto;</p>	<p>La disciplina non cambia. In via generale, il diritto di precedenza dovrebbe essere riconosciuto in automatico, senza necessità di manifestare la propria volontà in tal senso.</p>

	è possibile se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro (entro sei o tre mesi); si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (art. 5, commi 4-quater - sexies)	è possibile se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro (entro sei o tre mesi); si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. (art. 22)	
<i>Principio di non discriminazione</i>	Al prestatore di lavoro spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il Tfr e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili. (art. 6). Nei casi di inosservanza, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa da 25,82 a 154,94 euro (da 154,94 a 1.032,91 euro se sono coinvolti più di cinque lavoratori). (art. 12)	Al lavoratore a tempo determinato spetta lo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori a contratto a tempo indeterminato con lo stesso inquadramento e in proporzione al periodo lavorativo prestato. In caso di inosservanza del principio, il datore di lavoro è sanzionato con una ammenda da 25,82 a 154,94 euro (da 154,94 a 1.032,91 euro se sono coinvolti più di cinque lavoratori). (art. 23)	La formulazione nel decreto attuativo è più onnicomprensiva rispetto al passato. La sanzione è la stessa.
<i>Formazione</i>	Il lavoratore ha diritto a ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni svolte per prevenire rischi connessi all'esecuzione del lavoro. I Ccnl possono prevedere percorsi formativi per i lavoratori con contratto a tempo determinato. (art. 7)	I Ccnl possono prevedere percorsi formativi per i lavoratori con contratto a tempo determinato. (art. 24)	Il diritto alla formazione per il singolo lavoratore previsto nel dlgs 368/2001 non trova riscontro nella nuova formulazione del decreto attuativo. Trattandosi di formazione in sicurezza, comunque prevista ai sensi del dlgs 81/2008, sarebbe comunque utile recuperare il comma nel nuovo testo.
<i>Criteri di computo</i>	Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, tenendo conto dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro. (art. 8)	Salvo che sia diversamente previsto, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, tenendo conto dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro. (art.	La disciplina rimane la stessa.

		25)	
Decadenza e tutele	Il dlgs prevede una disciplina transitoria (art. 4-bis) con il riconoscimento di un indennizzo sui giudizi in corso. Successivamente, l'articolo 32 della legge 183/2010 ha previsto che nei casi di conversione dei contratti per via giudiziale, la condanna al pagamento di una indennità onnicomprensiva (da 2,5 a 12 mensilità) a beneficio del lavoratore. In presenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, l'indennità è ridotta della metà.	L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto, con le modalità previste dall'articolo 6 della legge 604/1966. Nei casi di conversione dei contratti per via giudiziale, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva (da 2,5 a 12 mensilità) a beneficio del lavoratore. In presenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, l'indennità è ridotta della metà. (art. 26)	Il decreto attuativo specifica la procedura per l'impugnazione e riporta nel testo una previsione prima contenuta in altra norma di legge.
Informazioni	I Ccnl definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nonché le modalità e i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali.	La disciplina non è prevista.	La mancanza di un diritto di informazione va superata recuperando il ruolo dei contratti collettivi in materia.
Esclusioni e discipline specifiche	Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo: i contratti di lavoro temporaneo; i contratti di formazione e lavoro; i rapporti di apprendistato; i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzione lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi); i	Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Capo: i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzione lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi); i rapporti di lavoro in agricoltura; i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco; i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (durata massima	Nella nuova disciplina vengono meno i riferimenti ai contratti di lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro e ai contratti di apprendistato.

	<p>rapporti di lavoro in agricoltura; i rapporti di lavoro per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi di durata non superiore ai tre giorni; i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (durata massima di cinque e diritto di recesso dopo un triennio); i contratti di lavoro del personale docente ed ATA per supplenze e del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale; i rapporti di lavoro per le aziende del commercio ortofrutticolo (export-import). (art. 10)</p>	<p>di cinque e diritto di recesso dopo un triennio); i rapporti di lavoro per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi di durata non superiore ai tre giorni; i contratti di lavoro del personale docente ed ATA per supplenze e del personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale. Resta valido quanto previsto dall'articolo 36 del dlgs 151/2001 sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione. (art. 27)</p>	
<p>Trasporto aereo e servizi aeroportuali</p>	<p>È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro per aziende di trasporto aereo o di servizi aeroportuali per sei mesi, compresi fra aprile e ottobre, e di quattro mesi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale. La percentuale può essere aumentata negli aeroporti minori. In ogni caso le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono le comunicazioni. Le stesse norme si applicano anche alle imprese concessionarie di servizi postali. (art. 2)</p>	<p>La disposizione resta in vigore per 18 mesi (art. 46, comma 2)</p>	<p>La disposizione resta in vigore per 18 mesi.</p>