

Argomento	Precedente disciplina	Normativa	Attuale disciplina	Normativa
Scadenza del termine: continuazione	Se il rapporto prosegue dopo la scadenza deve essere corrisposta al lavoratore una somma pari a: - 20% per i primi 10 giorni - 40% per i giorni dall'11° al 20° (o 30° se il rapporto dura più di 6 mesi) - dopo il 20° giorno (30° se il rapporto dura più di 6 mesi) avviene la conversione a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini	Art. 12 L. 196/1997	Se il rapporto (sia il primo che quello prorogato) prosegue dopo la scadenza deve essere corrisposta al lavoratore una somma pari a: - 20% per i primi 10 giorni - 40% per i giorni successivi all'11° - dopo il 20° giorno se il contratto ha durata inferiore a sei mesi (dopo il 30° se il rapporto ha durata di 6 mesi o superiore) avviene la conversione a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini	Art. 5 D.Lgs. 368/2001
Scadenza del termine: riassunzione	E' ammissibile una riassunzione a termine dello stesso lavoratore se: - sono trascorsi 10 giorni dalla scadenza del primo contratto (se la sua durata è fino a 6 mesi) - sono trascorsi 20 giorni dalla scadenza del primo contratto (se la sua durata è superiore a 6 mesi) In caso di inosservanza dei termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato, mentre in caso di due assunzioni a termine senza soluzione di continuità la conversione a tempo indeterminato decorre dall'inizio del primo contratto	Art. 12 L. 196/1997	E' ammissibile una riassunzione a termine dello stesso lavoratore se: - sono trascorsi 10 giorni dalla scadenza del primo contratto (se la sua durata è fino a 6 mesi) - sono trascorsi 20 giorni dalla scadenza del primo contratto (se la sua durata è superiore a 6 mesi) In caso di inosservanza dei termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato, mentre in caso di due assunzioni a termine senza soluzione di continuità la conversione a tempo indeterminato decorre dall'inizio del primo contratto	Art. 5 D.Lgs. 368/2001

Argomento	Precedente disciplina	Normativa	Attuale disciplina	Normativa
Non discriminazione dei lavoratori a termine	Al lavoratore a termine spettano ferie, tredicesima, e ogni trattamento in atto per gli altri lavoratori, in proporzione al lavoro prestato, a meno che ciò non sia incompatibile con la natura del contratto Alla scadenza del contratto spetta il TFR in proporzione alla durata del contratto	Art. 5 L. 230/1962	Al lavoratore a termine spettano ferie, tredicesima, il TFR ed ogni trattamento in atto per lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili ossia quelli inquadrati nello stesso livello e in proporzione al lavoro prestato, a meno che ciò non sia incompatibile con la natura del contratto	Art. 6 D.Lgs 368/2001
Dirigenti	Apposizione del termine ammessa senza vincolo con alcuna ragione giustificatrice entro il limite massimo di 5 anni di durata La proroga è ammessa senza il rispetto dei vincoli previsti per gli altri lavoratori. E' ammesso il recesso da parte del dirigente entro 3 anni di durata con obbligo del preavviso	Art. 4 L. 230/1962	Apposizione del termine, ammessa per dirigenti amministrativi e tecnici senza vincolo con alcuna ragione giustificatrice entro il limite massimo di 5 anni di durata E' ammesso il recesso da parte del dirigente trascorsi 3 anni di durata con obbligo di preavviso Ai dirigenti a termine si applicano i principi di non discriminazione e i criteri di computo previsti dal D.Lgs. 368/2001	Art. 10, comma 4, D.Lgs 368/2001
Computo dei lavoratori a termine	Manca un criterio di computo tranne che per l'assunzione dei disabili per la quale, ai fini del calcolo della dimensione aziendale, i contratti a termine sono esclusi se di durata inferiore a 9 mesi. Negli altri casi vale il criterio giurisprudenziale che conta i contratti a termine se il loro inserimento è indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo	Art. 3 L. 68/1999	I lavoratori con contratto a termine (dirigenti compresi) sono computabili se il contratto ha durata superiore a 9 mesi ai fini dell'articolo 35 Statuto lavoratori, ossia per l'applicazione dei diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970	Art. 8 D.Lgs. 368/2001
Formazione			Diritto del lavoratore di ricevere una formazione collegata al tipo di mansione al fine di prevenire specifici rischi connessi all'esecuzione del lavoro I CCNL possono individuare le modalità per migliorare la professionalità del lavoratore	Art. 7 D.Lgs. 368/2001

Argomento	Precedente disciplina	Normativa	Attuale disciplina	Normativa
Turismo e pubblici servizi	Per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a 3 giorni l'assunzione a termine viene effettuata direttamente e comunicata al centro per l'impiego entro il primo giorno non festivo	Art. 23, comma 3, L. 56/1987	Per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a 3 giorni l'assunzione a termine viene effettuata direttamente e comunicata al centro per l'impiego entro 5 giorni	Art. 10, comma 3, D. Lgs. 368/2001
Limiti quantitativi	Previsti solo nell'ambito dei contratti collettivi che individuano le ulteriori causali rispetto a quelle legali	Art. 23, L. 56/1987	<p>Possibilità di individuare da parte dei CCNL limiti quantitativi per l'utilizzo dei contratti a termine ad esclusione dei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nella fase di avvio di nuove attività - per esigenze sostitutive - per esigenze di stagionalità o di intensificazione dell'attività - per i contratti a termine stipulati dopo un periodo di tirocinio o di stage - con lavoratori di età superiore a 55 anni - quanto l'assunzione ha luogo per l'esecuzione di un'opera predefinita nel tempo di tipo straordinario o occasionale - per i contratti a termine di durata non superiore a sette mesi <p>Tali esenzioni non si applicano, e quindi scattano i limiti quantitativi, per quelle assunzioni a termine riferite a prestazioni di contenuti identico a quelle fatte oggetto di un precedente contratto a termine scaduto da meno di sei mesi</p>	Art. 10, commi 7 e 8, D.Lgs. 368/2001

Argomento	Precedente disciplina	Normativa	Attuale disciplina	Normativa
Trasporto aereo	<p>La durata del rapporto non può superare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi nei periodi compresi tra aprile e ottobre - 4 mesi per gli altri periodi dell'anno <p>Il numero di assunzioni a termine non può eccedere il 15%</p> <p>Negli aeroporti minori la percentuale può essere incrementata previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro</p>	Art. 1 L. 230/1962	<p>La durata del rapporto non può superare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi nei periodi compresi tra aprile e ottobre - 4 mesi per gli altri periodi dell'anno <p>Il numero di assunzioni a termine non può eccedere il 15%</p> <p>Negli aeroporti minori la percentuale può essere incrementata previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro</p>	Art. 2 D.Lgs 368/2001
Diritto di precedenza nelle assunzioni	<p>AmMESSO per i lavoratori assunti a termine per svolgere attività lavorativa a carattere stagionale o per far fronte a punte stagionali di intensificazione produttiva</p> <p>Il diritto va esercitato entro 3 mesi dalla cessazione e la qualifica del nuovo rapporto deve essere la stessa</p> <p>Gli assunti in forza del diritto di precedenza non sono computabili nella quota di riserva prevista per alcuni soggetti svantaggiati (art. 25, legge 223/1991)</p>	<p>Art. 8 bis L. 79/1983</p> <p>Art. 23 L. 56/1987</p>	<p>I CCNL possono individuare un diritto di precedenza per i lavoratori assunti a termine per svolgere attività lavorativa a carattere stagionale o per far fronte a punte stagionali di intensificazione produttiva</p> <p>Il diritto va esercitato entro tre mesi dalla cessazione del rapporto a termine e la qualifica del nuovo rapporto deve essere la stessa</p> <p>Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto</p> <p>Gli assunti in forza del diritto di precedenza non sono computabili nella quota di riserva prevista per alcuni soggetti svantaggiati (art. 25, legge 223/1991)</p>	Art. 10, commi 9 e 10, D.Lgs 368/2001
Sanzioni	<p>La violazione del principio di non discriminazione è punita con la sanzione amministrativa da lire 50.000 a lire 300.000 e se riferita a più di 5 lavoratori da lire 300.000 a lire 2 milioni</p>	Art. 14 D.Lgs. 758/1994	<p>La violazione del principio di non discriminazione è punita con la sanzione amministrativa da euro 25,82 a 154,94 e se riferita a più di 5 lavoratori da euro 154,94 a 1,032,91</p>	Art. 12 D.Lgs. 368/2001