

Lavoro a termine: davvero ci avviciniamo ai nostri *competitors* internazionali?

1. Tabella di sintesi

RICORSO AL LAVORO A TERMINE		
Disciplina	Sì	No
Causali di ricorso	Francia, Germania, Spagna, Svezia	Germania (acausale), Italia, Olanda, Regno Unito
Durata massima	Francia, Germania (acausale), Italia, Olanda, Regno Unito (acausale), Spagna, Svezia	Germania (con ragioni oggettive), Regno Unito (con ragioni oggettive)
Tetti massimi	Italia, Spagna (contrattazione)	Francia, Germania, Olanda, Regno Unito, Svezia
Proroghe e rinnovi	Francia, Germania (acausale), Italia, Olanda, Regno Unito, Spagna, Svezia	-

2. Tabella di approfondimento

MOTIVI DEL RICORSO AL TERMINE	
Francia	<ul style="list-style-type: none"> • ha carattere eccezionale e non può in ogni caso avere per oggetto lo svolgimento in via continuativa di una attività normale e permanente dell'impresa; • esigenze di carattere temporaneo previste dal legislatore. <p><u>Ipotesi principali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • la sostituzione di lavoratore assente (maternità, malattia, ferie, servizio militare, ecc.), salvo il caso dell'assenza per motivo di sciopero; • la sostituzione di un lavoratore in attesa della presa di servizio di un nuovo lavoratore • la sostituzione di un lavoratore che ha lasciato il lavoro, in attesa della soppressione del posto di lavoro • la sostituzione di un lavoratore passato a tempo parziale • i picchi di produzione • le occupazioni stagionali • lavori urgenti
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • è ammissibile per ragioni oggettive senza limiti di durata • è possibile il contratto a termine anche in assenza di una ragione oggettiva: <ul style="list-style-type: none"> • fino a una durata massima di 2 anni (compresi max 3 rinnovi), • fino a una durata massima di 4 anni (compresi rinnovi plurimi), nei primi 4 anni successivi alla creazione di una nuova attività, • senza limitazioni, quando il lavoratore all'inizio del rapporto a tempo determinato ha compiuto 52 anni e immediatamente prima era disoccupato da almeno 4 mesi.
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • senza ragioni di carattere tecnico, produttivo,

	organizzativo o sostitutivo né giustificazioni oggettive, entro i 36 mesi di durata incluse le proroghe
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • non esistono ragioni di ricorso o limitazioni al ricorso al lavoro a termine
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • non esistono ragioni di ricorso o limitazioni al ricorso al lavoro a termine
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • incrementi di attività (c.d. <i>contrato eventual por circunstancias de la producción</i>); • sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto o copertura temporanea di una posizione vacante nel periodo di selezione (c.d. <i>contrato de interinidad</i>); • compimento di un'opera o servizio determinati (c.d. <i>contrato para obra o servicio determinado</i>)
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • in generale per occupazioni a tempo determinato • per sostituzione di lavoratori assenti • per lavori stagionali; • contratto di lavoro stipulato con lavoratori di età superiore a 67 anni.

DURATA MASSIMA LEGALE

Francia	<ul style="list-style-type: none"> • 18 mesi, inclusi i rinnovi • la durata è di 9 mesi in caso di attesa dell'entrata in servizio di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti • la durata massima della missione è di 24 mesi in caso di missione all'estero o di sopravvenienza di picchi di lavoro ordine destinato all'esportazione • <i>durata implicitamente determinata</i>: contratti a termine stipulati per sostituire un lavoratore assente e quelli in cui il termine è implicitamente determinato
----------------	---

	<p>dalla natura dell'attività (lavoro stagionale, occupazioni in settori specifici, copertura del periodo necessario all'ingresso di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, ecc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavori stagionali, per i quali non è fissato alcun limite
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono limiti massimi, in caso di ricorso con ragioni oggettive • fino a una durata massima di 2 anni (compresi di rinnovi), senza ragioni oggettive • fino a una durata massima di 4 anni (compresi rinnovi plurimi), senza ragioni oggettive, nei primi 4 anni successivi alla creazione di una nuova attività
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • 36 mesi
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • 3 anni, compresi 3 rinnovi • la contrattazione collettiva può modificare (in più o meno) la durata massima
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono limiti legali; anche se, in mancanza di ragioni oggettive che ne giustificano il ricorso, il contratto a termine stipulato per un periodo superiore ai 4 anni viene convertito in contratto a tempo indeterminato.
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Varia a seconda del motivo per cui si è ricorsi al contratto a termine. • Nel caso di assunzione a termine per far fronte a un aumento dei carichi di lavoro, la durata non può eccedere i <i>6 mesi</i> e deve essere contenuta nei dodici mesi successivi rispetto al momento in cui tale aumento si è verificato. Tuttavia, la contrattazione collettiva può aumentare tale «periodo di riferimento» fino a <i>18 mesi</i>. In ogni caso, la durata del contratto non può eccedere i tre quarti del relativo «periodo di riferimento» suddetto, e comunque, in nessun caso potrà essere superiore a 12 mesi. • Nel caso di assunzione a termine per la realizzazione di un'opera o servizio determinati, la durata non potrà superare i <i>3 anni</i>. Mediante contratto collettivo

	<p>settoriale statale o settoriale di ambito inferiore, tuttavia, tale durata può essere estesa sino a <i>ulteriori 12 mesi</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di assunzione a termine per copertura temporanea di un posto di lavoro durante il periodo di selezione o promozione per la copertura definitiva dello stesso, la durata massima legale è di <i>3 mesi</i>. • Nel caso di assunzione di lavoratori disabili, la durata non può essere inferiore a <i>12 mesi</i> né superiore a <i>3 anni</i>.
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • 2 anni in un arco temporale di 5 anni; si tenga presente che, ai fini di questo computo, non sono cumulabili i periodi del lavoro a termine riconducibili alle diverse ipotesi in cui il ricorso al lavoro a termine è consentito. • Peraltro, tali limiti operano esclusivamente nei confronti delle ipotesi di contratto a termine volontario e il lavoro in sostituzione.

TETTI MASSIMI AL RICORSO AL TERMINE

Francia	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Italia	<ul style="list-style-type: none"> • È previsto il tetto massimo del 20% dell'organico complessivo aziendale. Mentre le imprese fino a 5 dipendenti possono sempre assumere con contratti a termine. • La contrattazione collettiva può individuare percentuali differenti, maggiori o minori di ricorso al termine.
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono tetti massimi al ricorso al lavoro a termine

Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Si rinvia in alcuni casi alla contrattazione collettiva per la determinazione di criteri generali relativi a un adeguato rapporto tra il volume del lavoro a tempo determinato e l'organico complessivo dell'impresa. Ad esempio, con riferimento ai lavoratori assunti a tempo determinato per far fronte a un aumento quantitativo o qualitativo della domanda, si prevede che la contrattazione collettiva possa fissare dei limiti al numero di lavoratori assunti secondo questa modalità contrattuale rispetto al totale dei lavoratori.
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono tetti massimi al ricorso al lavoro a termine

PROROGHE E RINNOVI

Francia	<p><u>Numero massimo di rinnovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 <p><u>Durata massima del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto non può superare la durata massima prevista dalla legge <p><u>Motivi del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • devono essere menzionati nel contratto.
Germania	<ul style="list-style-type: none"> • Contratti con ragioni oggettive: Non esistono limitazioni ai rinnovi • Contratti acasuali: non più di 3 rinnovi per un periodo complessivo di 2 anni.

Italia	<p><u>Proroga</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sempre consentite nel limite di 36 mesi di durata del rapporto e per un massimo di 8 volte senza necessità che ricorrano giustificazioni oggettive, sempre che la proroga si riferisca alla medesima mansione e che ricorra il consenso del lavoratore. • Non consentite per contratti di durata dai 3 anni in su. <p><u>Rinnovi e successione dei contratti nel tempo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni (e non più 60) dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni (e non più 90) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Per tutti i contratti a termine stipulati a partire dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del decreto-legge in commento), come chiarito dal Ministero del lavoro, è pertanto sufficiente rispettare un intervallo di 10 o 20 giorni, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data. • la previsione non trova applicazione con riferimento ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi stipulati, a qualunque livello, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di cui al comma 4-bis
Olanda	<ul style="list-style-type: none"> • Sono possibili fino a 3 contatti consecutivi, per una durata massima compresi i rinnovi di 3 anni • La contrattazione collettiva può modificare (in più o meno) il numero massimo di rinnovi
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> • Non esistono particolari limitazioni; tuttavia, se vengono stipulati più di 3 contratti consecutivi ad

	<p>intervalli inferiori ai 3 mesi, il contratto a termine si considera a tempo indeterminato.</p>
<p>Spagna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I contratti a tempo determinato per i quali sia stabilita legalmente o convenzionalmente una durata massima – quando sia stata concordata una durata inferiore alla stessa – si intendono prorogati tacitamente sino al raggiungimento della durata massima, quando non siano intervenute, espressamente, la disdetta o la proroga prima della sua scadenza, e il lavoratore continui a prestare servizio. Una volta, però, raggiunta la durata massima senza che vi sia stata disdetta espressa, nel caso in cui lavoratore continui a prestare servizio, il contratto si intenderà, salvo prova contraria, tacitamente convertito in contratto a tempo indeterminato. <p><u>Numero massimo di proroghe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dipende dalla causale: nei casi di contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, copertura temporanea di una posizione vacante, o compimento di opera o servizio determinati, non è ammessa alcuna proroga; nel caso di contratto a tempo determinato per incrementi di attività è invece ammessa la proroga, ma per una sola volta. <p><u>Rinnovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori che, nell'arco di 30 mesi siano stati assunti per un periodo superiore a 24 mesi, con o senza soluzione di continuità, per lo stesso o un diverso posto di lavoro all'interno della stessa impresa o gruppo di imprese, mediante due o più contratti a termine, sia direttamente che per il tramite di agenzie per il lavoro, con la stessa o con diverse modalità contrattuali a tempo determinato, acquisiranno la condizione di lavoratori a tempo indeterminato.

	<p><u><i>Durata massima dei rinnovi:</i></u></p> <ul style="list-style-type: none">• il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto non può superare la durata massima complessiva prevista dalla legge.
Svezia	<ul style="list-style-type: none">• Non esistono particolari limitazioni