

Chi può sottoscrivere il contratto a termine	Forma del contratto, delle proroghe e del rinnovo	Divieti del contratto a termine	Durata massima del contratto	Numero delle proroghe consentite	Numero dei rinnovi del contratto consentiti	Per quale tipo di mansione può essere concluso il contratto	Percentuale con riferimento ai lavoratori occupati a tempo indeterminato in azienda	conseguenza in caso di superamento del limite
Chi non ha mai avuto altri precedenti rapporti con quel datore di lavoro per le stesse mansioni.	Scritta, con le sottoscrizioni di entrambe le parti.	-Sostituzione lavoratori sciopero -aziende che hanno proceduto nei sei mesi precedenti a a licenziamento collettive -aziende con riduzione dell'orario di lavoro o in cassa integrazione -aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.	36 mesi tra rinnovi e proroghe nel loro complesso  Jobs act: ulteriori 12 mesi con verbale avanti la direzione territoriale del lavoro.	Massimo 5 proroghe.	Indefinita, ma nel rispetto della durata massima dei 36 mesi.	per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione.	20%. Con esclusione: --attività in fase di avvio, -sostituzione di personale, -attività stagionalità, -spettacoli, -lavoratori di età superiore ai 55 anni.	Sanzione amministrativa ma senza trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Intervallo tra un rinnovo e l'altro del contratto a termine	Trasformazione a tempo indeterminato	Diritto di precedenza dopo la cessazione del contratto a termine	Conseguenze nullità del contratto a termine	Maggiorazione della retribuzione	Conseguenze della continuazione della prestazione oltre il termine di scadenza	Esclusione della disciplina del contratto a termine	Possibilità della stipulazione di contratti oltre il termine di 36 mesi	Impugnazione del recesso datoriale
-10 giorni se il contratto è inferiore a sei mesi  -20 giorni se il contratto è superiore a sei mesi.	-Assenza di forma scritta del contratto, dei rinnovi e delle proroghe; -violazione dei divieti; -superamento della durata massima.	Sì, a condizione che il contratto abbia avuto una durata superiore a 6 mesi e che il lavoratore manifesti questa volontà di collaborazione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.	trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fin dall'origine con obbligo di riassunzione. Risarcimento da 2,5 a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita, salva diversa previsione contratto collettivo.  <b>Jobs act. Trasformazione solo dalla scadenza del termine</b>	Dopo la scadenza del termine, maggiorazione del 20% per i primi 10 giorni e del 40% per i giorni ulteriori.	Trasformazione del contratto a tempo indeterminato, se il rapporto avente durata inferiore a sei mesi continua oltre il 30° giorno; se il rapporto superiore a sei mesi continua oltre il 50° giorno.	-Contratto di lavoro temporaneo -formazione e lavoro -apprendistato -dirigente.	Solo nel caso in cui il successivo contratto abbia ad oggetto mansioni diverse dal precedente contratto a termine che è cessato.  <b>Jobs act: ulteriori 12 mesi con verbale avanti la direzione territoriale del lavoro.</b>	Entro 120 giorni dalla cessazione del rapporto. Nei successivi 180 gg. deposito del ricorso.