

NUMERO DELLE PROROGHE IN CASO DI RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO E DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE CON LO STESSO LAVORATORE

*“Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato ^[1] [...] per un massimo di **quattro volte** nell’arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.” (art. 21, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, come vigente dal 12 agosto 2018 a seguito delle modifiche apportatevi dal c.d. “decreto dignità” n. 87/2018 - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 16 e 17 del 2018 e 10 del 2021).*

L’art. 34, comma 2, del citato decreto legislativo ^[2] **estende al rapporto tra l’agenzia di somministrazione ^[3] e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato** (prevista al “Capo III” dei precedenti articoli da 19 a 29), con la sola eccezione delle previsioni contenute agli artt. 21, comma 2 (intervalli tra un contratto e il successivo), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato) e 24 (diritto di precedenza).

Giova evidenziare - in assenza di indicazioni diramate dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e considerata sia la suddetta “sanzione” (ex art. 21, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) della trasformazione del contratto a tempo indeterminato in caso di proroghe superiori a 4, sia la frequenza delle richieste di chiarimenti pervenuteci - che **le proroghe intervenute nell’ambito del contratto di somministrazione rilevano ai fini del conteggio di quelle del contratto a tempo determinato tra le stesse parti** (qualora, ex art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, le prestazioni abbiano avuto a oggetto “*mansioni di pari livello e categoria legale*”).

Per quanto precede, se per esempio:

- 1) un **contratto di somministrazione** fosse già stato prorogato:
 - 3 volte, il successivo contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale - assimilabile a un “rinnovo” ^[4] (circ. n. 17/2018 del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, riportata su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018) e che quindi richiede la presenza di una delle condizioni previste dall’art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^[5] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2021) -, potrà esserlo per un’ulteriore, sola volta;
 - **4, 5 o 6 volte (il vigente art. 22 del CCNL delle “Agenzie di somministrazione di lavoro” ne consente infatti - ex art. 34, comma 2, del d.lgs. 81/2015 ^[2]-, di norma e se si escludono le ipotesi previste ai commi 2 e 3, fino a 6 ^[6]), il successivo contratto a tempo determinato non potrà più essere prorogato;**
- 2) un **contratto a tempo determinato** fosse già stato prorogato 4 volte (quindi per il numero massimo stabilito dal menzionato art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), il successivo contratto di somministrazione, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale - assimilabile a un rinnovo ^[4] (circ. n. 17/2018 del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, riportata su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018) e che quindi richiede la presenza di una delle condizioni previste dall’art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ^[5] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2021) -, potrà essere prorogato fino a 6 volte, ex art. 22, comma 1, del vigente CCNL delle “Agenzie di somministrazione di lavoro” ^[6], in virtù di quanto demandato al contratto collettivo del somministratore dall’art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 ^[2].

Infine, rammentiamo che quanto sopra:

- 1) non tiene conto di eventuali limiti e/o condizioni di miglior favore per il datore di lavoro/utilizzatore previsti dal CCNL dallo stesso applicato, a cui quindi si rinvia;
- 2) come già precisato, fa riferimento al CCNL delle “Agenzie di somministrazione di lavoro” vigente alla data di chiusura del presente Notiziario.

[1] La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale.

[2] **Art. 34 (“Disciplina dei rapporti di lavoro”), comma 2, del d.lgs. n. 81/2015**

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

[3] Ossia il soggetto - autorizzato ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 - che “*mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.*”.

[4] Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

[5] **Art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015**

Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

[6] **Art. 22 del CCNL delle “Agenzie di somministrazione di lavoro”**

Proroghe (art. 34, comma 2, D.Lgs. 81/2015)

1. Il regime generale delle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato è fissato in un numero massimo di 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.

2. In caso di diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore, con riferimento alla successione dei contratti ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, il numero massimo di proroghe per ogni singolo contratto è elevato a 8.

3. Per le seguenti tipologie di lavoratori analiticamente individuate nella presente disposizione, al solo scopo di favorire al massimo la continuità occupazionale di tali lavoratori, il contratto può essere prorogato nei seguenti casi e nel limite massimo di 8 proroghe:

- a) “lavoratori svantaggiati” di cui all'art. 2, n. 4), lett. c), d) e f) e “molto svantaggiati” di cui al n. 99) del Regolamento U.E. n. 651/2014, nonché i lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
- b) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore nell'ambito della procedura di cui al presente C.C.N.L., recante disposizioni in materia di diritto soggettivo alla formazione;
- c) lavoratori ricollocati presso un diverso utilizzatore al termine della procedura per mancanza di occasioni di lavoro di cui al presente C.C.N.L.;
- d) tipologie di lavoratori individuati dalla contrattazione di secondo livello e/o territoriale finalizzata ad assicurare forme di continuità occupazionale dei lavoratori;
- e) lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999 e successive modificazioni.

4. In merito alla tipologia di lavoratori di cui alla lettera e), le Parti convengono di definire con separata Intesa un Avviso Comune volto ad intervenire normativamente sul vigente impianto normativo che al momento penalizza ingiustificatamente le possibilità di impiego di tali lavoratori.