
Il diritto di precedenza nei contratti di lavoro

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 11 Dicembre 2017

il diritto di precedenza nei rapporti di lavoro consiste in una sorta di diritto di prelazione: in particolare consiste in una condizione di priorità nelle assunzioni che un lavoratore, con determinati requisiti, matura presso il datore di lavoro

Il diritto di precedenza nei rapporti di lavoro consiste in una sorta di diritto di prelazione ovvero, in generale, nel diritto di essere “preferito” rispetto alla sottoscrizione di un contratto o nell’essere destinatario di una determinata condizione.

In particolare, il diritto di precedenza all’assunzione consiste in una condizione di priorità nelle assunzioni che un lavoratore, con determinati requisiti, matura presso il datore di lavoro.

In ambito giuslavoristico, la maturazione del diritto di precedenza è connesso a:

- Contratti a termine;
- Licenziamento per motivi economici;
- Trasferimento d’azienda;
- [Part time](#).

IL DIRITTO DI PRECEDENZA NEI CONTRATTI A TERMINE

L’art. 24 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 attribuisce al lavoratore già titolare di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, che abbia prestato complessivamente una attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, limitatamente alle mansioni già svolte dal lavoratore medesimo nei rapporti a termine.

La norma prevede altresì che:

- il periodo di astensione obbligatoria di maternità intervenuto in esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorra a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza;

- alle lavoratrici madri è riconosciuto un diritto di precedenza anche per le assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate.

A sua volta l'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che anche i lavoratori assunti a termine per svolgere attività di carattere stagionale abbiano un diritto di precedenza, riguardo alle nuove assunzioni a tempo determinato che il datore di lavoro procederà ad effettuare per le stesse attività stagionali, in base a regole diverse rispetto ai contratti a termine a carattere non stagionale.

Il comma 4 del predetto articolo dispone, inoltre, che il datore di lavoro abbia l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.

Il diritto di precedenza, inoltre, si estingue, in ogni caso, entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine.

Questo è, in sintesi, quanto previsto dalle citate norme.

Tuttavia, il contratto collettivo nazionale, può disciplinare diversamente o ulteriormente il diritto di precedenza, quindi è sempre importante verificare il dettato previsto dalla contrattazione.

Inoltre, è importante segnalare che è possibile disciplinare il diritto di precedenza anche attraverso la contrattazione aziendale; si tratta di una interessante opportunità per le aziende, le quali hanno la possibilità di costruire un diritto di precedenza organizzativamente più sostenibile grazie al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Si segnala altresì, che con la risposta all'interpello n. 7/2016, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'esercizio del diritto di precedenza consegue necessariamente alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore nei termini previsti dalla norma.

In mancanza o nelle more della manifestazione scritta di volontà del lavoratore, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (si realizza una sorta di rinuncia tacita).

Il Ministero si era già espresso in maniera analoga con la circolare n. 13 del 2 maggio 2008 asserendo che i diritti di precedenza possono essere esercitati a condizione che il lavoratore “manifesti in tal senso la propria volontà? al datore di lavoro” nei termini di legge.

Sempre il Ministero del Lavoro ha precisato, con il recente interpello n. 2/2017, che non costituisce violazione del diritto di precedenza l'instaurazione di un contratto di apprendistato con un diverso

soggetto qualora il lavoratore a termine sia già in possesso della formazione (ovvero sia già qualificato) per la mansione che costituisce oggetto dell'apprendistato. Questo perché un lavoratore già qualificato per una determinata mansione non può essere destinatario di un contratto di apprendistato per lo stesso ruolo.

IL DIRITTO DI PRECEDENZA DEI LAVORATORI LICENZIATI PER MOTIVI ECONOMICI

L'art. 15 comma 6 della L. n. 264/1949 dispone che i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale, quindi sia in caso di licenziamenti collettivi che individuali (giustificato motivo oggettivo) hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro 6 mesi, decorrenti dalla comunicazione di licenziamento.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 14293/2002, ha asserito che il diritto di precedenza vige sia in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato che in caso di assunzioni a termine.

In merito all'ambito di operatività del diritto di precedenza l'orientamento giurisprudenziale prevalente ritiene che, il diritto di precedenza operi con riguardo allo svolgimento della medesima mansione o di mansioni equivalenti; quindi siamo di fronte ad un repêchage più contenuto.

A differenza di quanto avviene per il diritto di precedenza per i contratti a termine, non è necessario che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza.

DIRITTO DI PRECEDENZA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

In caso di trasferimento d'azienda, qualora alcuni lavoratori non passino alle dipendenze del subentrante (acquirente o affittuario), gli stessi maturano un diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dal subentrante entro un anno dalla data del trasferimento oppure entro il diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva.

In analogia a quanto avviene nei casi di licenziamento per motivi economici, il diritto di precedenza vige sia in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato che in caso di assunzioni a termine e non è necessario che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà di esercitare il predetto diritto.

IL DIRITTO DI PRECEDENZA DEI LAVORATORI PART TIME

L'art. 8 comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, abbia diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In questo caso, le caratteristiche da evidenziare sono le seguenti:

- le mansioni per le quali vige il diritto non sono solo quelle "identiche" ma anche quelle di pari livello e categoria legale. È evidente l'ampiezza della portata di tale diritto di precedenza;
- non esiste un limite temporale di vigenza di tale diritto.

Oltre ad essere previste delle particolari situazioni in cui vige una sorta di "priorità" nelle trasformazioni a part time (malattie oncologiche e lavoratori genitori con figli di età inferiore a 13 anni o portatori di handicap), il diritto di precedenza vale anche in senso opposto.

Infatti, l'articolo 8 comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

In occasione di ogni nuova assunzione, quindi, il datore di lavoro dovrà acquisire una dichiarazione da parte dei lavoratori, il cui rapporto è stato originariamente instaurato a tempo pieno e successivamente trasformato a part time, con la quale gli stessi dichiareranno di rinunciare al diritto di precedenza in ordine all'istaurando rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti.

VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA: LE CONSEGUENZE

In caso di violazione del diritto di precedenza:

- non vi sono riflessi diretti sul rapporto di lavoro instaurato, ma al lavoratore beneficiario potrebbe richiedere un risarcimento danni per perdita di chance lavorativa;
- al datore di lavoro sarebbe precluso il godimento di agevolazioni contributive in caso di instaurazione di rapporti di lavoro in violazione di tale diritto.

In caso di violazione del diritto di precedenza relativo al part time, il lavoratore potrebbe richiedere risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei 6 mesi successivi a detto passaggio.

LA RINUNCIA AL DIRITTO DI PRECEDENZA

Il diritto di precedenza costituisce un diritto disponibile del lavoratore, il quale può rinunciarvi.

La rinuncia all'esercizio del diritto di precedenza potrà avvenire:

- attraverso una dichiarazione unilaterale con la quale il lavoratore, in maniera espressa, manifesterà l'intenzione di non volersi avvalere del predetto diritto;
- attraverso un accordo sottoscritto con il datore di lavoro (meglio se in sede protetta). In questo caso la rinuncia potrà essere incentivata attraverso il riconoscimento di una determinata somma di denaro volta ad indennizzarla.

I datori di lavoro, pertanto, dovranno adeguatamente mappare la situazione in ragione dei diritti di precedenza maturati dalle diverse categorie di lavoratori stante le importanti conseguenze scaturenti dalle diverse ipotesi di violazione agendo, ove necessario, con l'istituto della rinuncia e transazione.

FONTI NORMATIVE E DI PRASSI

- [D.Lgs. n. 81/2015](#);
- interpello n. 7/2016;
- interpello n. 2/2017.

11 dicembre 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati

<https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2017/12/naspi-casi-compatibilita-tipologie.html>