

Diritto di precedenza del lavoratore subordinato: la gestione pratica

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 7 Giugno 2022

In via generale il **datore di lavoro** che deve assumere **nuovi dipendenti** ha l'**obbligo di rispettare il diritto di precedenza** vigente in capo ad alcuni **soggetti che hanno già svolto attività lavorativa presso l'azienda** stessa.

Tale diritto può sussistere a favore del lavoratore licenziato da un'impresa, per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o in caso di nuove assunzioni da parte del datore di lavoro.

Il **mancato rispetto del diritto di precedenza** può causare il **recupero di eventuali agevolazioni** fruite e il **risarcimento del danno** al lavoratore.

Diritto di precedenza del lavoratore subordinato: analisi delle varie casistiche

Con il presente contributo si analizzano le casistiche più importanti a cui si applica il diritto di precedenza con le quali il datore di lavoro potrebbe, prima o poi, doversi confrontare ovvero:



1) Lavoratori licenziati e diritto di precedenza

In genere il diritto di precedenza spetta ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, e il lavoratore per **un periodo di 6 mesi** può far valere il proprio

diritto di precedenza alla riassunzione (**deve trattarsi di una nuova assunzione che prevede “le medesime” o almeno “omogenee” mansioni rispetto a quelle cui era adibito il lavoratore al momento del licenziamento e sono sempre fatte salve le disposizioni del CCNL o del contratto individuale**).

Nota: il diritto di precedenza risulta applicabile alle seguenti tipologie di licenziamento: licenziamento per motivi economici; - licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo; - licenziamento individuale se riconducibile ad una riduzione del personale (non è applicabile in caso di licenziamento per motivi disciplinari o per giustificato motivo oggettivo differente dalla riduzione del personale, alle dimissioni, anche per giusta causa, alla risoluzione consensuale del rapporto e ai licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo).

Si rammenta che i lavoratori assunti a tempo indeterminato e poi licenziati godono di un diritto di precedenza per le assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, se negli ultimi 6 mesi siano stati licenziati per giustificato motivo oggettivo, dovuto a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento dell'azienda oppure siano stati licenziati per riduzione di personale.

2) Lavoratori che hanno svolto attività lavorativa a tempo determinato e diritto di precedenza

Se un lavoratore ha prestato la sua attività lavorativa con un contratto a termine, **per un periodo superiore ai 6 mesi**, può avvalersi del diritto di precedenza e, di conseguenza, avere la possibilità di essere preferito, rispetto ad altri lavoratori, nelle assunzioni a tempo indeterminato, che il datore di lavoro effettuerà nei 12 mesi successivi al termine del rapporto (**deve trattarsi di assunzioni con mansioni equivalenti a quelle svolte in esecuzione del contratto a tempo determinato e il lavoratore ha comunque l'onere di manifestare la sua volontà di avvalersi del diritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto lavorativo**).

Nota: il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto (assunzione, proroga, rinnovo) e deve essere esercitato per iscritto da parte del lavoratore entro 6 mesi dalla data di cessazione (decorso il termine senza che il lavoratore cessato abbia risposto, il datore di lavoro sarà invece libero di assumere altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere).

Occorre rammentare che in caso di riduzione di personale ex artt. 4, 5 e 24 della [Legge n. 223/1991](#), il diritto di precedenza alla riassunzione presso lo stesso datore di lavoro è valido per i sei mesi successivi al recesso, senza la necessità di alcuna comunicazione scritta da parte del singolo interessato.

3) Lavoratori stagionali e diritto di precedenza

Il diritto di precedenza si configura invece a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Nota: il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto (assunzione, proroga, rinnovo) e deve essere esercitato per iscritto da parte del lavoratore entro 3 mesi dalla data di cessazione (decorso il termine senza che il lavoratore cessato abbia risposto, il datore di lavoro sarà invece libero di assumere altri lavoratori).

4) Apprendisti e diritto di precedenza

Al termine del periodo di formazione professionale, nel caso in cui il datore di lavoro decida di confermare in servizio a tempo indeterminato un apprendista, non vi è violazione del diritto di precedenza nei confronti degli altri dipendenti interessati (come noto il datore di lavoro ha la facoltà di poter decidere liberamente se confermare l'apprendista in servizio oppure cessare il rapporto con il dovuto preavviso).

Nota: se il datore di lavoro decide di assumere un nuovo apprendista e un altro lavoratore vanta il suo diritto di precedenza perché già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non è tenuto all'obbligo del diritto di precedenza (interpello n. 2/2017 del Ministero del Lavoro).

5) Lavoratrici in maternità e diritto di precedenza

Per una lavoratrice in congedo di maternità il periodo di assenza è computato come attività lavorativa, concorrendo, in caso di contratto a termine, a determinare il periodo di attività lavorativa utile per fruire del diritto di precedenza (**almeno 6 mesi**).

Ai fini del diritto di precedenza, quest'ultime possono esercitarlo anche per le nuove assunzioni a termine, effettuate dal medesimo datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, sempre che le mansioni siano equivalenti a quelle già espletate nei precedenti rapporti a

termine.

6) Trasferimento d'azienda e diritto di precedenza

In presenza di aziende con più di 15 lavoratori il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto **almeno 25 giorni prima** che sia concluso l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali o ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.

Nota: si rammenta che i lavoratori che non sono assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal soggetto subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dal CCNL di riferimento.

7) Assunzioni agevolate e diritto di precedenza

Gli eventuali incentivi di cui il lavoratore può usufruire per la nuova assunzione non spettano al datore di lavoro nel caso in cui l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente o nel caso in cui si è assunto un qualsiasi lavoratore ma in violazione del diritto di precedenza.

8) Violazione del diritto di precedenza

In presenza di una nuova assunzione in violazione del diritto di precedenza il nuovo rapporto di lavoro rimane valido ma il lavoratore beneficiario del diritto può richiedere il risarcimento del danno in sede giudiziale al datore di lavoro (**in caso di coesistenza di più diritti di precedenza il datore di lavoro deve fare ricorso a dei criteri oggettivi in base ai quali operare la scelta come ad esempio carichi familiari o anzianità di servizio**).

Nota: la mancata informativa al lavoratore del diritto di precedenza non è sanzionata dalla normativa oggi in vigore e non influisce sulla possibilità di esercitare il diritto da parte del lavoratore.

La volontà del lavoratore di esercitare il diritto di precedenza deve essere invece esercitata in forma scritta e, in mancanza di tale atto scritto, il datore di lavoro può assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro in essere.

9) Rinuncia del lavoratore al diritto di precedenza

La rinuncia al diritto di precedenza deve essere esplicitata dal lavoratore con una specifica dichiarazione che contempa la volontà dello stesso di non volersi avvalere del predetto diritto ovvero attraverso un accordo sottoscritto con il datore di lavoro in sede protetta o presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, le sedi sindacale o le commissioni di certificazione.

NdR: Potrebbe interessarti anche...[Il diritto di precedenza nel contratto a tempo determinato alla luce del Decreto Dignità](#)

A cura di Celeste Vivenzi

Martedì 7 giugno 2022