

# Lavoratori subordinati: attenzione al diritto di precedenza

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 15 Luglio 2025

Nelle nuove assunzioni esistono regole spesso sottovalutate che possono fare la differenza. Il diritto di precedenza tutela chi ha già lavorato in azienda, ma non rispettarlo può costare caro. Scopri quando si applica, chi ne ha diritto e come evitare errori che compromettono agevolazioni e serenità gestionale.

## Diritto di precedenza nelle assunzioni: obblighi e tutele per il datore di lavoro

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 nei confronti di lavoratori cessati da un rapporto di lavoro a tempo determinato. *Nota: in caso di assunzione operata in violazione del diritto di precedenza, il nuovo rapporto di lavoro instaurato rimane comunque valido, ma il datore di lavoro può*

*essere obbligato al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore cui è stato negato il diritto di precedenza ovvero non può applicare le agevolazioni contributive al nuovo rapporto di lavoro (la violazione del diritto di precedenza può comportare gravi ricadute in capo all'azienda che potrebbe vedere revocata la possibilità di fruire di sgravi o incentivi all'assunzione e, di conseguenza, vedere compromessa la possibilità di ottenere il DURC).*



## Datore di lavoro e obbligo di informazione del lavoratore

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore in merito alla disciplina che regola il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto. A tale proposito

risulta opportuno inserire tale informazione con le seguenti modalità:

*“Le ricordiamo che, qualora volesse esercitare il diritto di precedenza previsto dalla normativa in vigore dopo la cessazione del rapporto di lavoro dovrà manifestarci formalmente tale intenzione entro il termine massimo di tre mesi dalla cessazione del presente contratto. L’azienda ne terrà conto con riferimento all’attività già da Lei svolta nonché alle mansioni a Lei affidate in caso di nuova assunzione a tempo indeterminato o determinato”.*

Fino a quando non sarà pervenuta la comunicazione

## Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

**A partire da 15€ al mese**

**Scegli il tuo abbonamento**