

Bonus assunzioni: i rischi da evitare per non perdere l'agevolazione

di [Sandro Cerato](#)

Pubblicato il 19 Novembre 2013

il mancato rispetto del diritto di precedenza a favore di determinati lavoratori blocca la possibilità del datore di lavoro di usufruire degli incentivi previsti in sede di nuove assunzioni

L'art. 4, c. 12, lett. b, della Legge di Riforma del Mercato del lavoro dispone che gli incentivi alle assunzioni previsti dall'ordinamento nazionale (assunzione di disoccupati di lunga durata e assunzioni dalle liste di mobilità) non spettano in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere.

Gli incentivi in parola non spettano, tra l'altro, se non è stata preventivamente offerta la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. In altre parole, *“gli incentivi non spettano né nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione né nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione”* (INPS circ. n. 137/2012).

Il diritto di precedenza, che spetta ad un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, è stato oggetto di apposito studio dei consulenti del lavoro (Circolare Fondazione Studi Consulenti del lavoro 6.11.2013 n. 15) e che di seguito si ripropone nei suoi principali contenuti. In primo luogo, viene osservato che il diritto di precedenza interessa l'azienda sotto diversi punti di vista, atteso che nella legislazione nazionale si rinvencono diversi e differenti diritti di precedenza. Tra i principali vengono evidenziati, al riguardo:

- l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per

giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;

- l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza 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

Nella citata circolare, i consulenti del lavoro hanno delimitato la loro analisi al solo diritto di precedenza nei contratti a termine e nei contratti stagionali, previsto dal predetto art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001. Dalla lettura del testo completo della suddetta disposizione si evince, tra l'altro, che:

- al lavoratore a termine, che abbia prestato attività lavorativa per oltre 6 mesi, spetta la possibilità di rivendicare l'assunzione a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla scadenza del previo rapporto, nell'ipotesi di nuovi inserimenti effettuati «con riferimento alle mansioni già espletate»;
- al lavoratore stagionale a termine, in cumulo con il diritto succitato, spetta un ulteriore diritto di precedenza rispetto a successive assunzioni a termine per le medesime attività stagionali.

Si tratta di due prelazioni che operano per un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente 6 mesi (lavoratore a termine) e 3 mesi (lavoratore stagionale).

Ne consegue che, il diritto di precedenza previsto per i lavoratori cessati da un rapporto a termine non sorge automaticamente in capo al lavoratore per il solo fatto che il rapporto intercorrente con il datore di lavoro sia cessato in un arco di tempo di dodici mesi precedenti alla nuova assunzione effettuata: per poter invocare tale diritto di precedenza rispetto ad altri lavoratori, il lavoratore interessato dovrà, dunque, dimostrare di aver palesato il proprio interesse nei termini sopra descritti (sei o tre mesi dalla cessazione del rapporto).

Non sarà, quindi, il datore di lavoro a dover formalizzare l'interesse alla stipula di un nuovo contratto nei confronti del lavoratore, bensì quest'ultimo a dover attivarsi nei termini sopra descritti. Ciò nonostante, analizzando alcuni documenti di prassi dell'Ente previdenziale (circolari n. 137/2012 e n. 131/2013), sembrerebbe che la norma richieda un'attivazione implicita del diritto di precedenza, senza alcuna manifestazione di volontà in capo al lavoratore portatore di tale diritto.

Ne discende, quindi, che, se la lettura interpretativa fosse quella proposta dall'Istituto, il datore di lavoro, al fine di tutelare maggiormente la propria situazione, dovrebbe interrogare il lavoratore al fine di ottenere una dichiarazione circa l'interesse o meno a sfruttare il diritto di precedenza. Tale ribaltamento dell'onere non appare, però, secondo i consulenti del lavoro, in linea col dettato normativo che non prevede alcuna procedura in capo al datore di lavoro. Peraltro, anche lo stesso Ministero del Lavoro (circolare n. 13/2008) si pone in antitesi rispetto all'Inps laddove evidenzia che *“i diritti di precedenza ... possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro...”*.

Pertanto, conclude la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro, in sede di verifica circa la spettanza delle agevolazioni contributive, l'Istituto potrà disconoscere le stesse in capo ad un datore di lavoro solamente nel caso in cui abbia prova che un lavoratore - con cui il datore di lavoro abbia avuto precedentemente un rapporto a tempo determinato ormai cessato - abbia manifestato il proprio interesse a sfruttare il diritto di precedenza nei tempi e nei modi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001. In caso contrario, l'Inps non avrà titolo a disconoscere l'agevolazione nel caso in cui non riscontri un comportamento attivo e propositivo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore (portatore di un eventuale diritto di precedenza) il cui rapporto a tempo determinato sia cessato.

19 novembre 2013

Sandro Cerato