



Martedì 17/04/2018

## **Il diritto di precedenza nei rapporti di lavoro a tempo determinato**

A cura di: *Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi*

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81

Il diritto di precedenza, con riferimento ai rapporti di lavoro, costituisce una sorta di diritto di prelazione in favore del lavoratore non più in forza esercitabile nei confronti del datore di lavoro al presentarsi di determinate fattispecie previste dalla legge.

Questa condizione di priorità vale sia in caso di nuove assunzioni sia (talvolta) nella trasformazione dei rapporti di lavoro già in essere:

- con riferimento ai contratti a termine;
- a seguito di licenziamenti per motivi economici;
- in caso di trasferimento d'azienda;
- nei rapporti di lavoro part-time.

Si tratta di un aspetto molto delicato, più volte affrontato e modificato dal legislatore e dalla prassi, nonché dalla giurisprudenza di merito. Il rispetto del diritto di precedenza, infatti, incide anche sulla possibilità per il datore di lavoro di fruire degli sgravi e degli incentivi alle assunzioni.

Ai sensi del Jobs Act, in capo al lavoratore titolare di uno o più contratti a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro e che abbia prestato complessivamente un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, matura il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi.

Tale diritto è limitato alle mansioni già svolte dal lavoratore medesimo nei rapporti a termine intercorsi con l'azienda.

Anche i lavoratori che hanno svolto attività di carattere stagionale vantano un diritto di precedenza, riguardo alle nuove assunzioni a tempo determinato che il datore di lavoro procederà ad effettuare per le medesime attività stagionali.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto. La mancata informativa al lavoratore, tuttavia, non incide sulla possibilità che il lavoratore eserciti tale diritto e non è specificatamente sanzionata dalla disciplina vigente.

La forma scritta, inoltre, è essenziale e costitutiva del diritto, anche in capo al lavoratore: il diritto di precedenza, infatti, nasce dal giorno in cui il lavoratore manifesta per iscritto la propria volontà al datore di lavoro. Tale volontà deve dunque essere necessariamente manifestata e documentata per iscritto precedentemente alla libera scelta datoriale di occupare un lavoratore diverso, e comunque nei termini previsti dalla legge, pari a 6 mesi (3 mesi per i lavoratori stagionali), o dalla contrattazione collettiva che può ulteriormente ridurli.



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

Il diritto di precedenza può inoltre essere disciplinato attraverso la contrattazione aziendale in modo da renderlo più sostenibile per l'azienda. Al riguardo va opportunamente tenuto presente che il potere derogatorio è riservato agli accordi sottoscritti dal datore di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale. 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 qualificato per la mansione che costituisce oggetto dell'apprendistato (l'interpello n. 2/2017).

Dott.ssa Giorgia Signaroldi