

## ***Contratto a termine ed esercizio del diritto di precedenza***

*La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in relazione all'istanza di Interpello n. 7 del 12 Febbraio 2016, ha risposto ad un quesito posto da Confindustria, definendo che il diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, pertanto in assenza, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.*

.....

### ***L'istanza***

La Confindustria ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere del Ministero del Lavoro in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015 concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato nonché dell'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014 in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, l'istante ha chiesto se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero summenzionato ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

### ***Premessa***

In via preliminare, occorre muovere dall'art. 24 citato che in tema di diritto di precedenza stabilisce che "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine".

La norma in questione, nel recepire la novella già introdotta con il D.L. n. 34/2014 (convertito da legge n. 78/2014), non solo ribadisce la necessità che “il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell’atto scritto di cui all’art. 19, comma 4” (ovvero nell’atto scritto da cui risulti l’apposizione del termine al contratto) ma puntualizza, inoltre, che il diritto di precedenza “può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 (...)”.

In virtù di tale ultima formulazione, fermo restando la necessità di dare corretta informazione nell’atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l’esercizio dello stesso consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge.

### ***La risposta del Ministero del Lavoro***

Alla luce del quadro regolatorio sopra riportato, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, il Ministero del Lavoro ritiene che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

Resta fermo, anche in relazione al godimento dell’esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014, il rispetto delle condizioni già previste all’art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012 e oggi contenute nell’art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, secondo quanto già chiarito dall’INPS con circolare n. 17/2015. Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, la condizione di cui all’art. 31, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d’informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)