



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli  
Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

**35/2016**

**Marzo/9/2016 (\*)**

**Napoli 16 Marzo 2016**

***Il Ministero del Lavoro, in risposta all'Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016, ha fornito chiarimenti in merito all'esercizio del diritto di precedenza ai fini dell'utilizzo dell'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di Stabilità 2015.***

***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/trasformazione a tempo indeterminato di altri lavoratori, godendo dell'esonero contributivo triennale.***

E' questa la risposta a Confindustria fornita con **Interpello n. 7/2016 del 12 febbraio 2016** dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

*Ma veniamo nel dettaglio di come si è arrivati a questo importante chiarimento.*

Come noto, **l'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012**, al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, **definisce una serie di condizioni** (oggi contenute nell'art. 31, D.lgs. n. 150/2015).

Tra queste:

- la lettera a) **nega le agevolazioni contributive se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- la lettera b) stabilisce che **gli incentivi contributivi per le assunzioni non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Ciò premesso, Confindustria ha chiesto se il datore di lavoro potesse fruire dell'esonero contributivo triennale di cui alla legge 190/2014 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 avesse esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

#### ***DIRITTO DI PRECEDENZA (ART. 24 D.LGS. N. 81/2015)***

Come noto, **l'art. 24 del D.lgs. 81/2015**, stabilisce che in tema di diritto di precedenza *“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**”*.

L'articolo suddetto, al comma 4, dopo aver previsto che **“il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'articolo 19, comma 4 (ovvero nell'atto scritto da cui risulti l'apposizione del termine al contratto)”, **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. **Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto”**.

In virtù di tale ultima formulazione normativa, 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.

### **CHIARIMENTO INTERPELLO**

Orbene, alla luce del quadro normativo 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**, e godere dell'esonero contributivo triennale legge 190/2014. 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.

Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, il Ministero conclude che **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 di precedenza.**

*In nuce*, può ben affermarsi che le conclusioni cui il Ministero è giunto esplicano efficacia nei confronti non solo dello specifico esonero contributivo triennale ma, anche di tutte le forme di agevolazioni contributive esistenti e future.

**Ad maiora**

**IL PRESIDENTE**  
**Edmondo Duraccio**

**(\*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori**

**ED/FC/GC**