

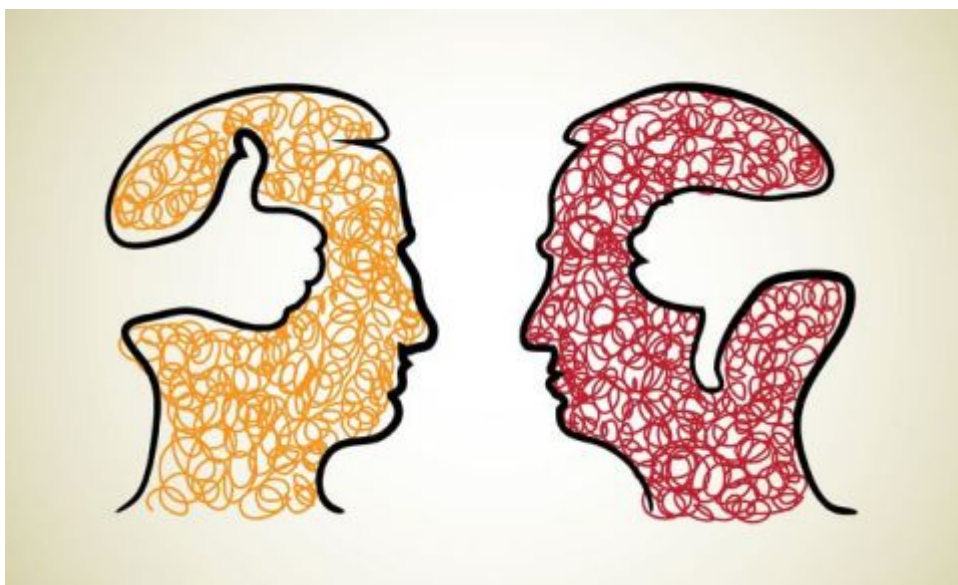


LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Assunzione: precedenza secondo anzianità e carichi di famiglia

Autore: Noemi Secci | 07/03/2016



Se più lavoratori hanno il diritto di precedenza per essere assunti va scelto chi ha una maggiore anzianità o più carichi di famiglia.

Tra più lavoratori con **diritto di precedenza** la scelta su chi assumere deve essere effettuata utilizzando criteri oggettivi. È quanto chiarito dal Ministero del Lavoro, all'interno di un recente interpello **[1]**. Se ci sono più dipendenti aventi diritto alla precedenza all'assunzione, la scelta non può dunque basarsi su criteri

come le qualità e le **capacità professionali**, ma su parametri oggettivi, come i **carichi di famiglia** e l'**anzianità** all'interno dell'azienda. Deve essere, insomma, stilata una "**graduatoria**" degli aventi diritto, sulla base di criteri oggettivamente riscontrabili e non suscettibili di **valutazioni personali**.

Ricordando, comunque, che il **diritto di precedenza** spetta su richiesta del lavoratore, che deve manifestare la **volontà** di esercitarlo entro un determinato termine: il datore non è tenuto a **interpellare** il dipendente in merito.

Diritto di precedenza: quando sorge

Ricordiamo innanzitutto **quando** un lavoratore ha il diritto di precedenza. Il diritto spetta:

- ai **dipendenti stagionali** che hanno lavorato nella stessa azienda per più di **tre mesi** (in questi casi, la precedenza vale nei confronti delle nuove assunzioni a carattere stagionale);

- ai dipendenti a **tempo determinato** che hanno lavorato per più di 6 mesi, nell'esecuzione di uno o **più contratti** a termine presso la stessa azienda; il periodo di 6 mesi può essere raggiunto anche **sommando** più contratti; le mansioni per le quali si richiede la precedenza devono però riferirsi a **mansioni già effettuate** in esecuzione di uno di questi contratti.

Per raggiungere il periodo di 6 mesi contano anche i periodi di **maternità** (come se si trattasse di periodi regolarmente lavorati).

Diritto di precedenza: scelta tra più addetti

Quando il diritto di precedenza spetta a più dipendenti, nella scelta il datore deve innanzitutto basarsi sul criterio generale di **buona fede oggettiva**, da intendersi quale dovere di **correttezza** e di **reciproca lealtà** nel rapporto di lavoro.

In base a questo criterio generale, secondo le indicazioni ministeriali agisce correttamente il datore che sceglie, tra gli aventi diritto, in base a **parametri oggettivi**, come l'anzianità di servizio o i familiari a carico; non possono invece essere considerati coerenti coi canoni di buona fede e correttezza dei parametri soggettivi, come le qualità e le capacità del lavoratore.

Violazione del diritto di precedenza: quali conseguenze

Le conseguenze, in caso di **violazione del diritto di precedenza**, non sono esplicitamente disciplinate dalla legge; si ritiene non applicabile la costituzione "forzata" del rapporto di lavoro, tenendo conto che i terzi non possono subire pregiudizi dalle obbligazioni esistenti tra due parti: un neoassunto non può **perdere il posto** perché l'azienda ha violato il diritto di precedenza nei confronti di un altro lavoratore.

Il lavoratore la cui precedenza è stata violata ha comunque diritto al **risarcimento dei danni**[3].

Violazione del diritto di precedenza:

manifestazione di volontà

Non bisogna poi dimenticare che, perché si abbia diritto alla precedenza, è indispensabile una manifestazione di volontà in tal senso dal dipendente. In particolare, la **manifestazione della volontà** deve essere effettuata entro:

- **6 mesi** dalla cessazione del contratto, per il lavoratore **a termine**; il diritto è valido per tutte le **assunzioni**, o **trasformazioni** a tempo indeterminato, che avvengono nei **12 mesi** successivi al termine del contratto;

- **3 mesi** dalla cessazione del contratto, per il lavoratore **stagionale**.

La manifestazione di volontà può essere effettuata, per il lavoratore a **tempo determinato**, sia nel caso in cui il contratto di lavoro sia cessato effettivamente, sia nel caso in cui risulti ancora in essere. Se il dipendente **non esprime** la volontà di avvalersi della precedenza, il datore è libero di assumere, e può fruire liberamente degli incentivi legati alle nuove assunzioni.

Note

[1] Mlps, Interpello n. 7/2016. **[2]** Cass sent . n. 4378 del 25.06.1988. **[3]** Cass. sent. n. 12505/2003. *Autore immagine: 123rf com*