



Circolare 23/2016

Roma, 18 febbraio 2016

## A TUTTE LE IMPRESE ASSOCIATE

Oggetto: Interpello n. 7/2016 del Ministero del lavoro - Diritto di precedenza ed esonero contributivo.

Sul sito del Ministero del Lavoro, in data 12 febbraio 2016, è stata pubblicata la risposta ad un interpello avanzato dalla Confindustria (cfr. allegato), in tema di diritto di precedenza ed esonero contributivo.

In particolare, Confindustria aveva chiesto se il datore di lavoro potesse 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 avesse esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

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, Dlgs. 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 e 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.

La circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015, nel fornire le istruzioni per l'applicazione dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo unico, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n.190, nonostante la chiara natura di incentivo, sulla base della diversa e più articolata finalità perseguita dallo stesso lo riconosce a prescindere dalla circostanza che l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo stabilito da legge o da contratto collettivo.



La fruizione dell'esonero deve, invece, rispettare l'art. 31, comma 1, lettera b), del D.lgs. n.150/2015.

Per individuare gli effetti di quest'ultima condizione nei confronti dell'esonero, va ricordata la disciplina legislativa del diritto di precedenza.

Il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato di contratti a termine di durata superiore a 6 mesi e per le stesse mansioni di cui all'art. 5, comma 4 sexies, del Dlgs n. 368/2001, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (tre mesi per i lavoratori stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, i ccnl possono prevedere un diverso termine entro il quale il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitare tale diritto.

Con norma aggiunta dal decreto legge 34/2014, convertito in Legge 16.05.2014, n. 78, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.

Da ultimo, il Dlgs n. 81/2015 ha stabilito che il diritto di precedenza "può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà". Dal tenore della norma, quindi, emerge che il diritto di precedenza viene in essere solo successivamente alla soddisfazione della condizione della manifestazione della volontà del lavoratore per iscritto.

Ciò significa altresì che l'esercizio della comunicazione della volontà di avvalersene non pregiudica il diritto allo sgravio per le assunzioni effettuate medio tempore: infatti, in tal caso, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato (o della trasformazione del contratto a termine) non era ancora sussistente un diritto di precedenza incompatibile con il diritto allo sgravio.

La normativa, quindi, condiziona il diritto di precedenza ad un'iniziativa del lavoratore e non può, quindi, gravare alcun onere di attivazione sul datore di lavoro, in termini di verifica preliminare nei confronti di lavoratori già cessati o in corso di contratto a termine, circa la loro eventuale volontà di esercitare tale diritto: il rispetto della condizione ostativa ai benefici contributivi si ha, pertanto, quando il lavoratore non abbia esercitato tale diritto al momento in cui l'azienda procede alla trasformazione/assunzione. In conclusione, si può affermare che il diritto di precedenza dell'assumendo (o di colui cui venga trasformato il contratto a termine) non esclude l'esonero contributivo, secondo quanto indicato nella circolare INPS n. 17.



Inoltre, lo sgravio per tale soggetto non è escluso anche nei casi in cui siano decorsi sei mesi dalla data di cessazione di un contratto a termine superiore a 6 mesi di un altro lavoratore che non abbia manifestato al datore di lavoro per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza ed il lavoratore cessato o che abbia in corso un contratto a termine di durata superiore ai 6 mesi non abbia espresso per iscritto la volontà di esercitare tale diritto prima dell'assunzione di un altro lavoratore.

Il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n. 7/2016, conferma la suddetta ricostruzione sul diritto di precedenza ed esonero contributivo.

Il Ministero del Lavoro, partendo dalla stessa ricostruzione normativa, afferma, quindi, che, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza va esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere, con conseguente diritto dell'esonero contributivo.

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.

Va evidenziato, infine, che le conclusioni cui il Ministero è giunto esplicano efficacia nei confronti non solo dello specifico esonero contributivo ma anche di tutte le forme di agevolazioni contributive esistenti e future.

Distinti saluti.

Il Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)

All.  
MI/mf