

Oggetto interpello: diritto di precedenza nei contratti a tempo determinato.

Si rappresenta il seguente caso concreto.

Un lavoratore è stato assunto con contratto a tempo determinato dal 01/10/2013 al 31/07/2014. Il contratto si è interrotto in data 27/07/2014, prima della sua naturale scadenza, poiché lo stesso lavoratore ha presentato lettera di dimissioni.

Si chiede a Codesto Ministero:

L'art. 5 co.4- QUATER del D.Lgs. n. 368/2001, norma che disciplina il diritto di precedenza, può essere applicato nel caso del lavoratore che, dopo aver lavorato per più di sei mesi, ha interrotto per sua volontà un contratto di lavoro a tempo determinato?

In relazione al quesito si precisa quanto segue:

L'art. 5 comma 4- QUATER del D.Lgs. n. 368/2001 non prevede il caso di interruzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza naturale del termine. Questo perché il contratto a tempo determinato non può essere interrotto prima della scadenza naturale: la legge prevede infatti che la parte che estingue il rapporto è tenuta al risarcimento del danno provocato.

Se il lavoratore interrompe volontariamente il rapporto, dopo un periodo di lavoro pari a o superiore a 6 mesi e prima della scadenza del termine non può che considerarsi inadempiente nei confronti del datore di lavoro. In tali condizioni la maturazione di un diritto di precedenza sarebbe del tutto incoerente con lo spirito della legge, imponendo al datore di lavoro di offrire il contratto a tempo indeterminato allo stesso lavoratore che ha scelto di interrompere volontariamente il precedente rapporto.

D'altronde, qualora il Legislatore avesse voluto garantire un tale diritto al lavoratore dimesso lo avrebbe esplicitamente previsto. A maggior sostegno di tale ultima affermazione si consideri quanto previsto dall' art. 15 della L. n. 264/1949 in caso di assunzione a tempo indeterminato che prevede il diritto di precedenza solo in caso di interruzione del contratto da parte del datore di lavoro.

PARERE DELL'INPS

Per le ipotesi di riassunzione del medesimo lavoratore e richiesta dei benefici previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 407/1990, trova applicazione quanto previsto dall'interpello n. 29/2014, secondo il quale si ritiene possibile fruire delle agevolazioni contributive in argomento nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore nonché di risoluzione consensuale del rapporto, anche qualora queste ultime siano così definite a seguito della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966.

Tale ricostruzione trova fondamento nel fatto che l'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, come riformulato dalla L. n. 92/2012, prevede testualmente che ***“in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi (...)”***.

Dal dettato normativo, pertanto, si evince che, per poter fruire delle agevolazioni, è necessario che la nuova assunzione non venga effettuata al fine di sostituire lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale.

Più in generale, per gli altri benefici, sia di tipo contributivo che di tipo economico, è opportuno esaminare la disciplina delle dimissioni.

In base al dettato dell'art. 2119 del codice civile, il recesso anticipato dal contratto a termine - sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore - è consentito – oltre che nei casi di comune volontà delle parti - nelle ipotesi di giusta causa, ossia di un fatto di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

In mancanza di una giusta causa, la parte recedente può eventualmente essere tenuta a risarcire all'altra il danno da questa subito per il recesso anticipato.

Considerato il quadro normativo e giurisprudenziale, si ritiene di differenziare le ipotesi di cessazione del rapporto per dimissioni del lavoratore dalle altre ipotesi di cessazione.

Pertanto, se il lavoratore si dimette e poi viene riassunto dal medesimo datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto, l'assunzione deve considerarsi dovuta, in quanto effettuata in applicazione del diritto di precedenza maturato dal lavoratore stesso: in questa ipotesi l'accettazione dell'assunzione vale come manifestazione implicita di volontà all'esercizio del diritto di precedenza.

Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore si dimetta ed il datore di lavoro abbia intenzione di assumere un altro lavoratore, invece, proprio per evitare che il datore di lavoro che intenda assumere sia eccessivamente penalizzato dall'esistenza di una precedente dimissione, è necessaria, per far valere il diritto alla riassunzione, la manifestazione dell'interesse. Se questa manca, il datore di lavoro è libero di assumere un altro lavoratore.