# lavoro stagionale: quando e come si applica il diritto di precedenza alla riassunzione

Anche nella gestione dei rapporti di lavoro stagionale il mancato rispetto del diritto di precedenza alla riassunzione costituisce una delle fattispecie più frequentemente foriere di contenzioso. In questo caso, però, vigono regole differenti da quelle ordinarie, non soltanto per la gestione dei contratti a tempo determinato, ma anche per la validità del diritto di precedenza stesso. L’esercizio di questo diritto, infatti, non è automatico per il lavoratore: è infatti necessario che all’azienda sia inoltrata da parte di quest’ultimo una manifestazione scritta della volontà di avvalersi della priorità garantita dalla legge.

A seguito della cessazione del rapporto di lavoro, il nostro ordinamento prevede un diritto costituito in capo al lavoratore quale condizione di priorità sia in caso di nuove assunzioni che in caso di trasformazione dei rapporti di lavoro già in essere. Si tratta del diritto di precedenza che, con riferimento ai **contratti a tempo determinato**, assume dei caratteri di peculiarità rispetto alla disciplina generale. Il rispetto del diritto di precedenza è determinante relativamente alla possibilità per il datore di lavoro di fruire degli sgravi e degli incentivi alle assunzioni, rientrando tra i requisiti di base necessari insieme alla **regolarità contributiva**.

**Leggi anche** [Lavoro stagionale e lavoro a termine: cosa cambia dopo i chiarimenti dell’INL](https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/03/17/lavoro-stagionale-lavoro-termine-cambia-chiarimenti-inl)

L’esercizio di tale diritto non è però automaticamente garantito al lavoratore: perché lo stesso si costituisca pienamente è infatti necessario che all’azienda sia inoltrata una manifestazione scritta della volontà del lavoratore di avvalersi di tale priorità.

## **Rapporti di lavoro a tempo determinato**

Il lavoratore titolare di uno o più contratti a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro, in caso di prestazione di attività lavorativa complessivamente **pari a oltre 6 mesi**, matura il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal datore di lavoro **nei successivi 12 mesi** (art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015). Nel computo del periodo da prendere a riferimento rientrano tutti i contratti a tempo determinato intercorsi tra il lavoratore e la medesima azienda, senza limiti di arco temporale, a prescindere dalle mansioni svolte e dalla categoria contrattualmente prevista.

## **Obblighi delle parti**

Il datore di lavoro è tenuto a esplicitare la disciplina che regola il diritto di precedenza del lavoratore nell’atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.

Allo stesso modo, il **diritto di precedenza si costituisce** a partire dal giorno in cui il lavoratore **manifesta per iscritto** la propria **volontà** al datore di lavoro e comunque entro il termine decadenziale ridotto di **3 mesi** in caos di lavoro stagionale, salvo diversa previsione dei CCNL.

Si evidenzia che finché non gli perviene la manifestazione scritta della volontà del lavoratore di esercitare il diritto di precedenza, il datore di lavoro può legittimamente procedere all’assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

## **Violazione del diritto di precedenza**

In caso di assunzione operata in violazione del diritto di precedenza, il nuovo rapporto di lavoro istaurato rimane valido, ma il lavoratore beneficiario del diritto di precedenza non rispettato può richiedere al datore di lavoro il **risarcimento del danno** liquidato in via equitativa.

Inoltre, questa violazione **preclude** al datore di lavoro il **godimento** di eventuali **agevolazioni contributive** ogni volta che, come avviene nella quasi totalità dei casi, la disciplina istitutiva del beneficio preveda espressamente tale causa di esclusione.

Il diritto di precedenza non si applica mai in caso di trasformazione di un contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato: in questo caso, infatti, non si tratta di una nuova assunzione, ma della trasformazione di un rapporto già in essere.

In caso di violazione del diritto di precedenza non sono previste sanzioni, ma, come detto, il lavoratore può procedere giudizialmente **chiedendo l’assunzione a tempo indeterminato** oppure il risarcimento del danno.

Si sottolinea che non costituisce violazione del diritto di precedenza l’instaurazione di un contratto di apprendistato con un altro lavoratore se colui che ha prestato attività a termine risulta essere già qualificato per la mansione oggetto del contratto a causa mista.

## **Coesistenza di più diritti di precedenza**

In presenza di più lavoratori che possono esercitare il diritto di precedenza, il datore di lavoro deve **operare** la **scelta** basandosi su **criteri oggettivi**, quali:

- il numero dei rapporti precedenti;

- i carichi familiari;

- l’anzianità di servizio.

## **Individuazione delle attività stagionali**

L’applicazione della disciplina relativa a questi contratti a termine rende preliminarmente necessaria l’individuazione delle attività a carattere stagionale. Nelle more della mancata pubblicazione dell’annunciato decreto ministeriale che dovrebbe dare puntuale definizione delle attività che possono essere considerate stagionali, è necessario continuare a far rifermento al D.P.R. n. 1525/1963, il quale, però, contiene molte attività, oggi, alquanto desuete.

Inoltre, la contrattazione collettiva nazionale ha provveduto ad estendere il concetto di stagionalità alle imprese che, pur operando con continuità durante tutto l’anno, svolgono attività soggette ad incrementi dell’attività in determinati periodi dello stesso.

## **Regole in deroga per i contratti di lavoro stagionale**

La legge prevede espressamente, con riferimento ai contratti stagionali, la disapplicazione di una serie di regole proprie dei rapporti a tempo determinato:

- il **termine massimo** di durata pari a **24 mesi** (D.L. n. 87/2018; Ministero del Lavoro, Nota 15 giugno 2016, n. 15);

- i **limiti quantitativi**: **20%** dei lavoratori in forza **a tempo indeterminato** al 1° gennaio dell’anno di assunzione;

- “**stop and go**” di durata pari a **10 o 20 giorni** a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a 6 mesi o superiore.

Nel rapporto a termine per attività stagionali, il diritto di precedenza, che va esercitato per iscritto nei 3 mesi successivi alla cessazione, si applica unicamente agli ulteriori contratti stagionali.

È prevista poi una peculiare regolamentazione che riguarda le lavoratrici addette a industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale: in questi casi si prevede il diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell’attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni (art. 59 del D.Lgs. n. 151/2001).