

Oggetto interpello: estinzione del diritto di precedenza ed applicazione art. 8 co. 9 legge 407/90.

Si rappresenta il seguente caso concreto.

In data 27/08/2014 un lavoratore è richiamato al lavoro per effetto del diritto di precedenza maturato ai sensi dell' art. 5 co.4- QUATER del D.Lgs. n. 368/2001, ma rifiuta l'offerta per motivi personali. Giusto quanto previsto nel CCNL a lui applicato, il suo diritto di precedenza conseguentemente si estingue. Nei giorni seguenti il datore di lavoro instaura altri rapporti di lavoro con altri lavoratori per la stessa mansione. In data 12-09-2014, a seguito di nuova offerta lavorativa da parte dell'azienda, il dipendente accetta di essere assunto.

L'assunzione è stata effettuata applicando l'art. 8 co. 9 della l. 407/90, sussistendo tutte le condizioni soggettive e oggettive previste dalla legge per usufruire dell'agevolazione contributiva prevista.

Si chiede a Codesto Ministero:

Nelle condizioni suesposte, il lavoratore avrebbe potuto essere assunto usufruendo dell'agevolazione contributiva prevista dall'art. 8 co. 9 della l. 407/90 (sussistendo tutti requisiti soggettivi ed oggettivi per usufruire dell'agevolazione contributiva)?

In relazione al quesito si precisa quanto segue:

A parere dello scrivente il lavoratore con diritto di precedenza, che abbia rifiutato una successiva offerta di lavoro a tempo indeterminato della stessa azienda, vede estinguere definitivamente il suddetto diritto di precedenza. Quindi lo stesso lavoratore può essere riassunto in data successiva dalla stessa azienda usufruendo dell'agevolazione contributiva prevista dall'art. 8 comma 9 l.407/90 (sussistendo gli altri requisiti oggettivi e soggettivi), poiché non sarebbero più presenti le condizioni ostative previste dalla legge 92/2012 (in tal caso non si tratterebbe riassunzione per obbligo di legge). Tale affermazione è da considerare ancora più valida quando, come nel caso di specie, la riassunzione del lavoratore sia stata preceduta dall'assunzione di altri lavoratori con le stesse mansioni.

PARERE DELL'INPS

In tale specifica fattispecie non si ritiene possa essere usufruita l'agevolazione contributiva prevista dall'art. 8 co. 9 della l. 407/90 in forza del disposto dell'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012, secondo cui gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva.

Infatti, come si legge nel paragrafo 1.1 della circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 – pubblicata con il parere favorevole del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – il “*legislatore fissa il principio generale per cui non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere*”.

Il principio generale affermato nel paragrafo citato costituisce la coerente conseguenza della natura stessa delle disposizioni che prevedono incentivi per le assunzioni: tali disposizioni infatti prospettano al potenziale datore di lavoro una riduzione del costo del lavoro nell'eventualità in cui il datore di lavoro assuma lavoratori appartenenti a particolari categorie (cosiddetti lavoratori svantaggiati); le disposizioni presuppongono che il datore di lavoro sia libero, non solo di decidere se stipulare un contratto di lavoro, ma anche di decidere con chi stipulare il contratto di lavoro;

non avrebbe infatti senso incentivare una condotta (la scelta di un determinato lavoratore come contraente), se il soggetto è comunque tenuto a svolgerla.

Pertanto, per le ragioni sinteticamente qui esposte, si deve ritenere che l'art. 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012, precluda gli incentivi anche nel caso in cui il datore di lavoro – pur libero di decidere se effettuare una determinata assunzione – assuma un ex-dipendente, titolare di un diritto di precedenza.

Tale ricostruzione vale se la riassunzione venga effettuata entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto - termine entro il quale il lavoratore può manifestare il suo interesse – e che la rinuncia ad una singola offerta di lavoro non fa perdere il diritto di precedenza per altre occasioni lavorative.

Si fa presente, in proposito, che la manifestazione di interesse del lavoratore non costituisce un presupposto per l'acquisto del diritto, ma una condizione del suo esercizio, nell'ipotesi in cui non sia stato adempiuto l'obbligo di preferire il lavoratore.

Pertanto, se il lavoratore non ha effettuato la manifestazione di interesse e viene assunto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, l'assunzione costituisce comunque obiettiva attuazione dell'obbligo di riassumerlo, ai sensi dell'art. 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012; di conseguenza non spettano gli eventuali incentivi astrattamente previsti per l'assunzione.

Si fa presente, infine, che tale ricostruzione è valida per i casi pregressi all'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015, in quanto l'art. 24 di tale decreto al comma 4 espressamente prevede che il diritto di precedenza deve essere dichiarato nell'atto scritto e 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.

In proposito, bisognerà effettuare un approfondimento ulteriore della questione, ma si fa presente sin da ora che l'accettazione del nuovo posto di lavoro a tempo indeterminato potrebbe considerarsi una manifestazione per fatti concludenti della volontà di avvalersi del diritto di precedenza.