

*Il punto su....*



## Assunzioni e diritto di precedenza

La legge prevede che, in caso di **nuove assunzioni** in organico il Datore di lavoro ha l'obbligo di inserire in azienda determinati soggetti prima di altri. In particolare, il **diritto di precedenza** all'assunzione spetta per i lavoratori che si trovano in determinate situazioni previste dalla legge. Vediamo tutte le ipotesi nel dettaglio.

### Diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato

I lavoratori che hanno prestato la propria attività con uno o più **contratti a termine**, per un periodo superiore ai **6 mesi**, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei **12 mesi** successivi al termine del rapporto. Il diritto di precedenza, però, vale solo se la nuova posizione aperta corrisponde alle **stesse mansioni** già espletate in esecuzione del contratto a termine. Il CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018 prevede una eccezione per il solo personale docente non abilitato per cui non si applica tale disposto normativo. Il lavoratore ha l'obbligo di manifestare la volontà di avvalersi di tale diritto entro **6 mesi** dalla cessazione del rapporto di lavoro, ma tale diritto, se non esercitato, si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza deve essere richiamato espressamente nel contratto individuale di lavoro.

## Diritto di precedenza per lavoratrici in maternità

---

Per le lavoratrici a termine in **congedo di maternità**, il periodo di assenza è computato come attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre, queste lavoratrici hanno il diritto di precedenza anche per le assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro, se le mansioni coincidono, entro i successivi **12 mesi** alla cessazione del rapporto di lavoro.

## Diritto di precedenza lavoratori stagionali

---

I **lavoratori stagionali** che hanno prestato la propria attività per almeno 3 mesi complessivi (anche in esecuzione di più contratti) hanno il diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine a carattere stagionale: devono però manifestare la volontà di avvalersi del diritto di precedenza entro **3 mesi** dalla cessazione del contratto.

## Diritto di precedenza alla trasformazione dell'orario di lavoro

---

I lavoratori che hanno richiesto il **part time** in luogo del congedo parentale e per coloro che hanno trasformato, nel corso del rapporto lavorativo, il contratto da tempo pieno a parziale hanno il diritto di precedenza in relazione alle assunzioni a **tempo pieno** per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

## Diritto di precedenza per la conversione da full time a part time

---

Hanno diritto di precedenza nella conversione del rapporto lavorativo da full time a part time le seguenti categorie di dipendenti:

- Lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

- Lavoratori che hanno coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi della legge 104/1992.
- Lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figli conviventi portatori di handicap ai sensi della Legge 104/1992: in questi casi, se il datore di lavoro intende avvalersi di prestazioni a tempo parziale, deve dare precedenza a queste categorie di dipendenti, se hanno segnalato un'esigenza in tal senso.

## **Diritto di precedenza per i lavoratori licenziati per riduzione di personale o in mobilità**

---

Hanno diritto di precedenza nelle assunzioni i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale al termine delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 della legge n.223/1991. Prima dell'entrata in vigore della legge n.223/1991 la precedenza nelle riassunzioni era di dodici mesi; attualmente il termine è stato dimezzato a sei mesi (art. 8 co. 1 Legge n.223/1991). Non è previsto alcun onere di esternare al Datore di lavoro l'intenzione di avvalersi di tale diritto, perché esiste "ope legis". Il diritto è comunque relativo nel senso che non riguarda tutte le assunzioni poste in essere dal Datore di lavoro, ma solo quelle afferenti alle mansioni in precedenza espletate dai lavoratori licenziati.