



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 21 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- I DIRITTI DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI

Attenzione: Il datore di lavoro perde le agevolazioni se non rispetta il diritto di precedenza!!

Di seguito elenchiamo i casi nei quali esiste **un diritto di precedenza che, se non rispettato fa venire meno tutte le agevolazioni in essere in azienda:**

- **CONTRATTO A TERMINE SUPERIORE A 6 MESI:**

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a 6 mesi** ha la precedenza nelle assunzioni

- **A tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i **successivi 12 mesi**
- Con riferimento alle **mansioni già espletate** in esecuzione dei rapporti a termine.

(Sono fatte salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria **volontà** in tal senso **entro 6 mesi dalla data di cessazione** del rapporto di lavoro.

Nota bene: Sebbene la normativa chiaramente preveda che, in caso di contratto a termine, sia il dipendente a dover far valere il suo diritto di precedenza (a differenza del

contratto part-time che prevede invece che sia il datore di lavoro ad avvisare il dipendente) tuttavia parte degli Ispettori emettono provvedimenti sanzionatori a carico delle Aziende che non hanno informato il lavoratore a termine del suo diritto di precedenza. Ciò, ribadiamo, non è previsto dalla norma ed inoltre tale modus operandi è portato avanti solo da parte di alcuni enti ispettivi, tuttavia l'Azienda si troverebbe in tal caso a dover gestire i costi un contenzioso con l'ente ispettivo. D'altro canto, non sempre le Aziende hanno intenzione di informare il dipendente del suo diritto di precedenza. Tale scelta aziendale quindi va ponderata di volta in volta → **Pertanto al momento della cessazione di un dipendente per scadenza del contratto a termine di durata superiore a 6 mesi Vi chiediamo di avvisarci se volete che predisponiamo la relativa informativa del diritto di precedenza per il dipendente.**

• TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Nelle ipotesi di trasferimento d'azienda, i lavoratori del **cedente**, addetti all'azienda al momento del trasferimento, che non passino alle dipendenze del **cessionario** hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che quest'ultimo effettui

- Entro **1 anno dalla data del trasferimento**, ovvero entro il periodo maggiore previsto dai contratti collettivi
- Con riferimento alle **mansioni già espletate presso il cedente**.

• TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA PART-TIME A TEMPO PIENO

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in **rapporto di lavoro a tempo parziale** ha diritto di precedenza

- in caso di assunzioni con **contratto a tempo pieno**
- per l'espletamento delle **stesse mansioni o di mansioni equivalenti** a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ATTENZIONE: in occasione di ogni nuova assunzione a tempo pieno con le medesime mansioni l'azienda deve informare il dipendente del suo diritto di precedenza!!

• LAVORATORI IN MOBILITA'

I lavoratori collocati in mobilità hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda

- Entro **6 mesi** dal licenziamento
- Per l'espletamento delle **medesime mansioni**.

- **LICENZIAMENTO PER RIDUZIONE DEL PERSONALE**

I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda **entro 6 mesi**.

7 marzo 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.