

1

I DIRIGENTI ESCLUSI DAL BENEFICIO

L'articolo 29 del Dlgs 81/2015 esclude dal campo di applicazione del contratto a termine "ordinario", in quanto già disciplinati da specifiche normative, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore acinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere, a norma dell'articolo 2118 del

Codice civile (ossia con il preavviso) una volta trascorso un triennio. In pratica, a differenza di quanto avviene per operai, impiegati e quadri (per i quali il limite, salvo diversa previsione del contratto collettivo, è pari a 36 mesi), la durata massima è cinque anni e non opera alcun diritto di precedenza.

2

CONTRIBUTO ADDIZIONALE DA RESTITUIRE

Se è stato versato il contributo addizionale dell'1,40% - che non è dovuto sui contratti a termine sostitutivi o per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Dpr 1525/1963-, il datore ha diritto alla restituzione di tali somme, successivamente al decorso del periodo di prova, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione

avviene anche se il medesimo datore assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, la restituzione avviene detrando dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

3

LA SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO

L'articolo 34, comma 2, del Dlgs 81/2015, dispone che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Ne deriva, quindi, che, poiché il diritto

di precedenza è disciplinato dall'articolo 24, e tale norma è espressamente richiamata quando si fa riferimento alla somministrazione, il lavoratore inviato in missione non matura alcun diritto di precedenza nei confronti dell'utilizzatore, a prescindere dalla durata dell'impiego presso quest'ultimo.

4

IL MANCATO ESERCIZIO DEL DIRITTO

Nel caso in cui il datore ambisca a fruire di particolari esoneri o agevolazioni per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (in assenza di specifiche disposizioni ostative), ribadendo che l'esercizio del diritto di precedenza consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore nei termini di legge, nella nota 7 del 12 febbraio 2016 il ministero ha

precisato che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò può avvenire sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a 6 mesi sia cessato, sia nel caso in cui esso, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

5

LA PERDITA DEGLI INCENTIVI

L'articolo 31 del Dlgs 150/2015, che contiene i "principi generali di fruizione degli incentivi", dispone che questi non spettano se l'assunzione: a) costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo, anche se il lavoratore con diritto all'assunzione è utilizzato in somministrazione;

b) viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore cessato da un rapporto a termine, anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore con la somministrazione, l'utilizzatore non ha offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza in quanto ex dipendente a termine.

6

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Rispondendo a un interpello in cui si chiedeva se costituiscono violazione del diritto di precedenza la prosecuzione del rapporto alla fine del periodo formativo (con un altro soggetto già in forza) o la nuova assunzione, con contratto di apprendistato, di un altro lavoratore, il ministero del lavoro, con la nota 2 dell'8 agosto 2017 ha precisato che, ferme

eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi, non viola il diritto di precedenza la prosecuzione del rapporto dell'apprendista al termine del periodo formativo, non trattandosi di nuova assunzione; né la nuova assunzione dell'apprendista, nella misura in cui il lavoratore a termine risulti formato per la qualifica finale oggetto di apprendistato.

7

L'AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA

L'articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 205/2017, dispone che, per promuovere l'occupazione dei giovani che non abbiano avuto un lavoro "stabile", ai datori privati che, dal 2018, assumono lavoratori a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, l'esonero del 50% dei contributi previdenziali a loro carico, esclusi premi e contributi Inail, nel limite di

3mila euro annui, riparametrato e applicato su base mensile. Il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno (il 30° dal 2019). Tale esonero si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, dal 2018, di un contratto a termine a indeterminato, fermo il requisito anagrafico alla data della conversione.