

# Diritto di precedenza e esonero contributivo – Interpello n. 7/2016

---

26 Febbraio 2016

Il Ministero del Lavoro, con l'allegata Circolare n. 7 del 12 febbraio scorso, ha risposto ad istanza di interpello avanzata dalla Confindustria in merito alla corretta interpretazione dell'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015 sul diritto di precedenza nella disciplina del contratto a tempo determinato, nonché dell'art. 1, comma 118 della L. n. 190/2014 sull'esonero contributivo di 36 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, è stato chiesto se sia possibile usufruire dell'esonero contributivo suddetto nell'ipotesi di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine, anche nel caso in cui un altro lavoratore con contratto a tempo determinato cessato o ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

Sul punto, il Dicastero ha chiarito che, ai sensi del D.L. n. 34/2014, l'esercizio del diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

Pertanto, in virtù di quanto sopra e fermo restando il rispetto delle condizioni contenute nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015, il diritto al godimento dell'esonero contributivo di cui alla L. n. 190/2014 trova applicazione per tutte le assunzioni/trasformazioni effettuate prima della manifestazione per iscritto, da parte del lavoratore con contratto a tempo determinato cessato o ancora in corso, della volontà di avvalersi di tale diritto.

Sul punto, si ricorda che nel settore edile è stato previsto, in deroga all'art. 24, comma 1 della L. n. 81/2015, che il lavoratore, per poter far valere il diritto di precedenza, dovrà aver prestato attività lavorativa presso la stessa azienda per un periodo di 36 mesi, in luogo dei 6 mesi previsti dalla legge.

Pertanto, il lavoratore, solo dopo l'esecuzione di uno o più contratti a termine nei quali abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 36 mesi, potrà, nei 6 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine, far valere il c.d. "diritto di opzione" sulle future assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto stesso, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto di precedenza, che può essere esercitato solo a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso, si estinguerà entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

23851-Interpello n. 7- 2016.pdf [Apri](#)