

LAVORO

**Tuttolavoro.** Chi è già in azienda può vantare il diritto anche per compiti di pari livello e categoria

# Precedenza ampia per i part-time

## Per i lavoratori a termine vale ancora il limite delle mansioni già svolte



Giuseppe Bulgarini d'Elci

■ In caso di **contratto part-time** il diritto di precedenza nelle **assunzioni a tempo pieno** può essere esercitato non solo per le stesse mansioni ma anche per quelle di pari livello e categoria, mentre per il **lavoro a termine** resta valido il "vecchio" riferimento alle mansioni già espletate.

Il Dlgs 81/2015, per i rapporti di lavoro a termine, prevede che, nel caso di avvenuta esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, il lavoratore ha un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il medesimo diritto compete, a beneficio delle lavoratrici che abbiano fruito del congedo di maternità, anche con riferimento alle assunzioni a tempo

determinato effettuate entro i successivi dodici mesi.

Il diritto di precedenza, che deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione a termine, può essere rivendicato dal lavoratore a condizione che egli abbia manifestato la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla scadenza del contratto. Rispetto al testo previgente, il Codice dei contratti precisa che la vo-

### LA GIURISPRUDENZA

La prelazione può essere esercitata a fronte di nuove assunzioni ma non per le trasformazioni a tempo indeterminato

lontà del lavoratore di avvalersi del diritto di precedenza deve essere comunicata per iscritto, non essendo più sufficiente che l'interesse sia espresso con altre modalità.

Per quanto riguarda il part-time, invece, il diritto di precedenza, che compete ai lavoratori il cui rapporto era stato precedentemente trasformato da tempo pie-

no a tempo parziale, non presuppone una previa manifestazione per iscritto al datore di lavoro della volontà di volerne usufruire.

Il decreto si limita a confermare che il lavoratore part-time vanta un diritto di precedenza nelle assunzioni full-time per l'esercizio delle stesse mansioni precedentemente svolte o per l'esercizio di mansioni di pari livello e categoria legale. In quest'ultimo passaggio risiede un significativo elemento di novità rispetto alla disciplina previgente (Dlgs 61/2000), in cui il termine di comparazione tra le mansioni espletate in regime di part-time e quelle eventualmente disponibili a tempo pieno era riferito alle mansioni "equivalenti".

La nuova previsione appare direttamente collegata alle modifiche operate dal Dlgs 81/2015 allo *ius variandi* (articolo 2103 del codice civile) e comporta che, per verificare se compete o meno il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno, vada fatto riferimento ai sistemi di classificazione istituiti dai contratti collettivi.

Con riferimento a entrambe le fattispecie contrattuali è corretto chiedersi se il diritto di

precedenza viene in rilievo solo in presenza di nuove assunzioni a tempo pieno e indeterminato o se si estende al diverso evento della conversione a tempo indeterminato di contratti a termine. Alla luce di un precedente della giurisprudenza di legittimità, con riferimento alla stabilizzazione di un contratto di formazione e lavoro, pare potersi concludere che il diritto di precedenza afferisca unicamente alle nuove assunzioni, escludendo le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti di lavoro già in essere tra le parti.

Altra questione di indubbio rilievo, in presenza di nuove assunzioni a tempo pieno e indeterminato, è stabilire se prevalga il diritto di precedenza posto a beneficio dei lavoratori part-time o quello che compete ai lavoratori a termine. Un'interessante soluzione al quesito, seguendo un indirizzo espresso in sede amministrativa, risiede nell'opzione che privilegia le istanze dei lavoratori in servizio (e, quindi, i part-timer), rispetto a quelle provenienti dai lavoratori cessati, seppure da meno di dodici mesi (ovvero i lavoratori a termine).