



## ***Diritto di precedenza nel contratto a termine stagionale: avviso ai naviganti!***

di **Roberto Lucarini**

È in arrivo, così almeno si spera, la stagione estiva che, per gli addetti ai (nostri) lavori, porta con sé anche la stipula di un bel mucchietto di contratti a termine di tipo, appunto, stagionale. Unilav, contratto, informativa D.Lgs. 104 e quant'altro occorra, per ciascun lavoratore, bastano ed avanzano per fare delle belle scarpinate giornaliere; scordarsi qualcosa è, dunque, un rischio concreto. Meglio, tuttavia, non rischiare: se avete la bontà di seguirmi, vi spiego subito perché.

Vorrei, infatti, parlarvi di una recente Ordinanza della Suprema Corte (n. 9444/2024) sul tema del contratto a termine stagionale, meglio su un aspetto particolare del medesimo, ossia il diritto di precedenza. Un patto contrattuale insidioso, non tanto per la sua testualità, quanto piuttosto per il rischio di mancata esposizione in atto.

Ricordo che la normativa (D.Lgs. n. 81/2015) è sul punto piuttosto perentoria, indicando che *“il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”*, spiegando poi che *“il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell’atto scritto”* di assunzione. Vi sono, poi, le istruzioni per l’attivazione del diritto, necessaria da parte del lavoratore, e la sua possibile decadenza, se inattivato entro 3 mesi da cessazione rapporto; tutte disposizioni che in qualche modo, come vedremo, entrano in gioco anche nell’ipotesi che andremo ad analizzare.

Da notare, infine, anche il sottofondo giuridico del tema, ossia il concetto di impresa stagionale; troppo lungo da affrontare in queste note, ma da tenere bene a mente.

Il caso operativo che vi propongo si fonda, dunque, su una dimenticanza riguardo l’inserimento, da parte datoriale nel contratto di lavoro, dell’indicazione circa il citato diritto di precedenza.

In caso in contestazione, quindi, cosa comporta tale inosservanza? Ci rispondono i Supremi Giudici.

Quello che appariva certamente acclarato, per via giurisprudenziale, era che, in caso di non inserimento in contratto di una specifica circa il diritto di precedenza, il datore di lavoro non avrebbe potuto eccepire al lavoratore, che ne fosse interessato, la sopravvenuta decadenza nei



termini sopra indicati; il concetto è: non hai avvisato il lavoratore, e, di conseguenza, non si attiva la decadenza normativamente prevista. Non avendo la Legge esplicitato alcuna sanzione diretta, in merito all'omissione in esame, era dunque prevista questa sorta di sanzione in via indiretta.

L'Ordinanza in commento, oltre a ratificare questa indicazione, va anche oltre, nella considerazione che il Legislatore, nel richiedere la chiara esposizione in contratto del diritto, abbia valutato insufficiente la mera disposizione di legge a diffonderne la piena conoscibilità da parte dei lavoratori. La Suprema Corte avverte, infatti, che il datore *“sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1218 cod.civ., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza”*.

Ecco, quindi, l'emersione di un danno oggetto di apposito risarcimento, quale possibile ulteriore conseguenza dell'omissione espositiva; danno che, secondo altra indicazione di legittimità, potrebbe essere valutato dal giudice di merito assumendo *“quale parametro per la determinazione del relativo pregiudizio quanto il lavoratore avrebbe percepito ove fosse stato assunto dal datore di lavoro”*.

Eccoci, quindi, all'avviso ai naviganti: rischio tempesta e venti forti nel caso si dimentichi di inserire, nel contratto a termine stagionale, la citazione del diritto di precedenza spettante al lavoratore. Se un buon navigatore, questo siano in fondo noi nel mare magnum delle norme italiane, non deve mai intraprendere il proprio viaggio senza compulsare i vari avvisi, per quanto ci riguarda vediamo almeno, per il tipo contrattuale in esame, di non dimenticare l'indicazione richiesta. Rischiamo forse meno di un navigante, questo è certo, ma potremmo comunque trovarci in un bel mare di guai.