

Tribunale di Lecce Sez. Civile Sentenza n. 857, 4 febbraio 2026

TRIBUNALE DI LECCE REPUBBLICA ITALIANA

In nome del popolo italiano

Il giudice del lavoro dr. Luca Notarangelo, all'esito dell'udienza di discussione del 03/02/2026, sostituita dal deposito di note scritte a norma dell'art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 4561/2023 del Registro Generale

e promossa da (...), con l'avv. (...) Ricorrente nei confronti di

(...) (già (...), in persona del legale rappresentante p.t., con gli avv.ti (...), (...) e (...) Resistente Oggetto: contratto a termine e di formazione e lavoro

CONCLUSIONI DELLE PARTI

La ricorrente ha chiesto: 1. Accertare e dichiarare la violazione da parte della resistente del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ex art. 24 D.Lgs. 81/2015, ed ove occorra anche ai sensi del Verbale di Accordo di Prossimità sottoscritto in data 30.07.2019 tra la convenuta e le OO.SS.. 2. Per l'effetto, condannare (...) in persona del Legale Rappresentante p.t., all'assunzione della ricorrente con contratto di lavoro a tempo indeterminato di 20 ore settimanali e con inquadramento nel II livello del CCNL delle Telecomunicazioni, con mansioni di Addetto al call center front end e back office presso la sede della convenuta in Lecce, alla Via (...) snc, sin dalla data del 10.02.2021, data della lettera di manifestazione dell'interesse della ricorrente all'esercizio del suo diritto di precedenza, o dalla data che sarà ritenuta spettante dal Giudice adito e, per l'effetto, condannare la società resistente al risarcimento del danno nella misura dell'ultima retribuzione spettante per periodo dalla data di esercizio del diritto di precedenza (in subordine alla data ritenuta di giustizia) fino alla riammissione in servizio.

La resistente ha chiesto: A) in via principale: rigettare l'avversario ricorso...; B) In via subordinata: nel denegato caso di accoglimento, anche parziale, delle pretese avversarie, ridurre le pretese avanzate dalla ricorrente, anche con deduzione dell'aliunde perceptum e percipiendum.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato. Con l'unico motivo di ricorso, viene rivendicata la "sussistenza del diritto di precedenza e diritto della lavoratrice alla stabilizzazione" ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 15.06.2015 n. 81 che, al primo comma, così dispone: "1. Salvo disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine... ". In base al comma 4, poi, "4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto

la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto". Come dedotto in ricorso, (...) ha lavorato alle dipendenze di (...) dal 07.01.2020 al 02.11.2020 con la qualifica di addetto call center in-bound. Nello specifico, dall'assunzione avvenuta il 07.01.2020 il contratto veniva prorogato per ben quattro volte sino al 02.11.2020"; tali circostanze risultano dagli atti e non sono contestate dalla resistente; pertanto, sussiste il presupposto dell'aver prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi in esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda. Dagli atti risulta inoltre che, come dedotto al punto 4) del ricorso, "4. Con lettera racc. a/r del 10.02.2021 inviata a (...) l'istante manifestava l'interesse ad avvalersi del diritto di precedenza nelle nuove assunzioni avendo superato il periodo di sei mesi di impiego in azienda". Pertanto, sussiste la condizione prevista dall'art. 24 co. 4, avendo la lavoratrice manifestato per iscritto la propria volontà di avvalersi del diritto di precedenza (esplicitamente richiamato al punto 7 del contratto di assunzione a tempo determinato di cui al precedente art. 19 co. 4) al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Tanto premesso, secondo la ricorrente, la resistente avrebbe violato tale diritto di precedenza, avendo effettuato altre assunzioni entro i successivi dodici mesi; al riguardo, ha dedotto che "Di fatto accadeva che la Società, incurante del diritto della lavoratrice, nei mesi immediatamente successivi procedeva a nuove assunzioni escludendo la ricorrente. Nello specifico, a fine dicembre 2020 venivano assunti a tempo indeterminato i dipendenti (...), (...) ed a , mentre nel mese di gennaio 2022 (...) e (...), sempre per le medesime mansioni svolte dalla dipendente. Tutti i suddetti lavoratori avevano maturato precedenti esperienze lavorative presso la resistente a tempo determinato inferiori a quelle della ricorrente ed avevano un carico familiare inferiore rispetto quello della ricorrente". In senso contrario, la resistente ha dedotto quanto segue:

16. Quanto all'asserita assunzione a tempo indeterminato dei sigg.ri (...), (...), indicati nel ricorso avverso, essi: - sono stati assunti a tempo determinato (dopo un periodo di somministrazione) nell'ambito e in coerenza dell'Accordo di Prossimità citato; - la loro assunzione a tempo determinato è precedente la cessazione del rapporto di lavoro della sig.ra (...) e dell'esercizio del diritto di precedenza da parte di quest'ultima; - successivamente al percorso previsto dal suddetto Accordo, essi sono stati stabilizzati a tempo indeterminato. 17. I sigg.ri (...), (...), (...), (...) ed (...), citati da controparte, pertanto, non possono considerarsi nuovi assunti a tempo indeterminato essendo tutti soggetti che erano già dipendenti di (...) alla data di cessazione del rapporto di lavoro della ricorrente e che hanno successivamente meramente ottenuto, come previsto dall'Accordo di Prossimità, la stabilizzazione di tale rapporto. 18. Peraltro, i sigg.ri (...), (...) ed (...) sono stati stabilizzati a tempo indeterminato in data 29 dicembre 2020 e, quindi, prima dell'esercizio, da parte della ricorrente, del diritto di precedenza. 19. Quanto, invece, alle sigg.re (...) e (...), la loro stabilizzazione a tempo indeterminato risale al mese di gennaio 2022 e, quindi, a data successiva il termine di 12 mesi dalla data (2 novembre 2020) di cessazione del rapporto della sig.ra (...). 20. In aggiunta a quanto sopra, nei 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro della sig.ra (...) (2 novembre 2020) sono stati stabilizzati altri sette dipendenti assunti in forza del medesimo Accordo di Prossimità. 21. Tutti i dipendenti di cui al punto che precede sono stati assunti a tempo determinato prima della cessazione del rapporto di lavoro della sig.ra (...) e sono stati semplicemente stabilizzati alla fine di tale percorso. In esecuzione dell'ordinanza del 16.04.2025, la resistente ha prodotto i contratti di assunzione a tempo indeterminato di (...) (...), e (...).

Tanto premesso in fatto, ad avviso del giudicante le suddette assunzioni non appaiono lesive del diritto di precedenza azionato dalla ricorrente, ciò a prescindere dalla fondatezza delle tesi della resistente circa l'esistenza di diverse previsioni della contrattazione collettiva (nel caso di specie, l'accordo di prossimità del 2019) e la non applicabilità del diritto di precedenza azionato alle stabilizzazioni del personale già assunto con contratto a tempo determinato. Indipendentemente dalla soluzione di tale questione giuridica, si tratta infatti di assunzioni che, dal punto di vista temporale, non rientrano nell'arco temporale previsto dall'art. 24, commi 1 e 4, cit., in quanto le prime tre sono state effettuate quando il diritto azionato non era ancora sorto e le ultime due sono state effettuate quando si era già estinto.

In particolare, le assunzioni di (...), (...) ed (...) a fine dicembre 2020 sono avvenute quando la ricorrente non aveva ancora manifestato per iscritto la propria volontà di avvalersi del diritto di precedenza, ai sensi dell'art. 24 co. 4.

Al riguardo, si deve rilevare che "In virtù di tale ultima formulazione, ...l'esercizio dello stesso consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge. Alla luce del quadro regolatorio sopra riportato, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso (Interpello Ministero del Lavoro n. 7/2016).

Sia pure con riferimento alla precedente normativa, la giurisprudenza di legittimità ha stabilito recentemente che il diritto di precedenza oggetto di causa sorge solo nel momento in cui il lavoratore abbia manifestato per iscritto al datore di lavoro la propria volontà in tal senso, con la precisazione che tale manifestazione può essere effettuata anche in costanza del rapporto di lavoro e prima della scadenza del termine apposto, purché siano trascorsi almeno sei mesi. Si veda al riguardo la seguente massima: "A norma dell'art. comma 4-quater e 4-sexies D.Lgs. 368/2001, nel testo applicabile ratione temporis, il lavoratore che abbia prestato un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti a termine, può esercitare, manifestando in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro un anno dalla cessazione del rapporto (e quindi anche nel corso della sua vigenza), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo entro i successivi dodici mesi dal momento di tale esercizio" (Cassazione Sezione Lavoro Sentenza 15 luglio 2024 n. 19348). In particolare, al punto 5) della motivazione si legge: 5. Chiarita la previsione soltanto di un termine ad quem ("entro" sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso), in assenza di un termine a quo (non ricavabile dall'art. 5, comma 4-quater, né stabilito dall'art. 5, comma 4-sexies D.Lgs. 368/2001), il lavoratore a termine, che abbia il requisito soggettivo suindicato e pertanto dal momento della sua maturazione "fino a" sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, ha facoltà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi (decorrenti dal suo esercizio così come manifestato). 5.1. Nel caso di specie, avendo intrattenuto due rapporti di lavoro a tempo determinato (dal 6 giugno 2013 al 6 aprile 2014 e dal 1 maggio 2014 al 27 settembre 2015) e manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza il 22 dicembre 2014 (e quindi entro un anno dalla cessazione del rapporto: 27 settembre 2016), la lavoratrice ha tempestivamente esercitato il diritto di precedenza

sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro il 22 dicembre 2015 (nei successivi dodici mesi dall'esercizio del diritto).

Quindi, al momento delle assunzioni di (...), (...) ed (...), il diritto di precedenza azionato in giudizio dalla ricorrente non era ancora sorto.

Le assunzioni di (...) e (...) sono state invece effettuate nel mese di gennaio 2022, quando tale diritto si era già estinto a norma dell'art. 24 co. 4 D.Lgs. 81/2015, che prevede espressamente che "Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto nel caso di specie, il rapporto di lavoro era cessato il 02.11.2020 e, pertanto, il diritto di precedenza azionato dalla ricorrente si era estinto in data 02.11.2021. La previsione normativa è molto chiara ed appare incompatibile con la tesi di parte ricorrente, che vorrebbe far decorrere il termine di 12 mesi non dalla data di cessazione del rapporto, ma dalla data di manifestazione per iscritto della volontà di avvalersi del diritto di precedenza. Non rileva in senso contrario quanto affermato da Cass. 19348/24, secondo cui il lavoratore ha facoltà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi (decorrenti dal suo esercizio così come manifestato), in quanto, nel caso esaminato dalla S.C., la manifestazione di volontà era stata effettuata prima della cessazione del rapporto; ciò si evince chiaramente dal par 5.1 della motivazione. Anzi, ad avviso del giudicante tale sentenza è errata a danno del lavoratore, nella parte in cui si afferma che il diritto di precedenza si sarebbe estinto il 22.12.2015 (trascorsi 12 mesi dalla data di manifestazione della volontà di esercitarlo) e non il 27.09.2016 (trascorsi 12 mesi dalla data di manifestazione dalla cessazione del rapporto, come espressamente previsto dalla legge). Il ricorso deve essere quindi rigettato.

Il tenore della pronuncia giustifica la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto con atto depositato il 18/04/2023 da (...) nei confronti di (...) (già (...)), così provvede: 1. Rigetta il ricorso. 2. Spese compensate.

Lecce, lì 04/02/2026