

Roma, 5 febbraio 2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Alla Federalberghi

Direzione generale per l'Attività Ispettiva
Prot. 37/0002615

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 – apprendistato stagionale – obblighi di stabilizzazione.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi *“in cicli stagionali”*.

Più in particolare l'istante chiede la compatibilità della disposizione indicata – secondo cui *“per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato”* – con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3 bis, dello stesso Decreto, secondo il quale *“l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”*.

I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 di questo Ministero, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale.

A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di *“specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato”*.

In sostanza, in tale ambito, il Legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato *“è un contratto di lavoro a tempo indeterminato”*.

Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla *“stabilizzazione”* degli apprendisti, **si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali.**

In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP