



**LA PROVINCIA DI MANTOVA
CONVEGNO**

IL NUOVO APPRENDISTATO nella riforma del mercato del lavoro

L'offerta formativa Provinciale come strumento di sviluppo e crescita locale

“STATO DELL'ARTE DELLA NORMATIVA”

Relatore Dott. G. Lanfranchi

***MANTOVA 24 SETTEMBRE 2012
SALA DEGLI STEMMI DI PALAZZO SOARDI***

ART.1 D.LGS.167/2011 T.U. DELL'APPRENDISTATO

DEFINIZIONE

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO FINALIZZATO ALLA "FORMAZIONE E OCCUPAZIONE" DEI GIOVANI.

Art.3 t.u.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

RIVOLTO AI GIOVANI CHE ABBIANO COMPIUTO I **15 ANNI DI ETÀ E FINO AL COMPIMENTO DEL VENTICINQUESIMO ANNO DI ETÀ**

Art.4 t.u.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE,

RIVOLTO AI GIOVANI DI ETÀ COMPRESA **FRA I 18 E I 29 ANNI CHE DEVONO COMPLETARE IL LORO ITER FORMATIVO E PROFESSIONALE**

Possibilità a 17 anni se in possesso di qualifica professionale

Art.5 t. u.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA,

RIVOLTO **FRA I 18 E 29 ANNI** A COLORO CHE ASPIRANO AD UN PIÙ ALTO LIVELLO DI FORMAZIONE, NEL CAMPO DELLA RICERCA, DEL DOTTORATO E DEL PRATICANTATO IN STUDI PROFESSIONALI.

Possibilità a 17 anni se in possesso di qualifica professionale

APPRENDISTATO

**ART 2 T.U. D.Lgs.14 SETTEMBRE 2011 N.167
DISCIPLINA GENERALE RIMESSA A**

ACCORDI INTERCONFEDERALI

**CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
STIPULATI A LIVELLO NAZIONALE
DA ASSOCIAZIONI DEI DATORI E PRESTATORI DI LAVORO
COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE**

NEL RISPETTO DEI PRINCIPI FISSATI DAL T.U.

APPRENDISTATO DISCIPLINA GENERALE

PRINCIPI FISSATI DALL'ART 2 D. LGS. 167/2011

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale** da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, **entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;**
- a bis) *previsione di una durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi, salvo per le attività stagionali*** (ART 1 CO 16 L.92/2012);
- b) divieto di retribuzione a cottimo;**
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto **ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale** e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;**

APPRENDISTATO DISCIPLINA GENERALE

PRINCIPI FISSATI DALL'ART. 2 DECRETO LEGISLATIVO

- e) possibilità**, anche con il concorso delle regioni, **di finanziare i percorsi formativi aziendali** degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art.118 L. n. 388/2000 e all'art. 12 D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni;
- f) possibilità del riconoscimento**, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, **della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti**;
- g) registrazione** della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita **acquisite nel libretto formativo** del cittadino di cui all'art 2, co 1, lett. i), del D. Lgs. n. 276;

APPRENDISTATO DISCIPLINA GENERALE

PRINCIPI FISSATI DALL'ART. 2 DECRETO LEGISLATIVO

- h)** possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospens. involontaria del rapporto, **superiore a trenta giorni**, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- i)** possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando i limiti previsti dal co .3 dell'art.2 ;
- l)** **divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.** In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

APPRENDISTATO DISCIPLINA GENERALE

PRINCIPI FISSATI DALL'ART 2 T.U. DELL'APPRENDISTATO

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; *nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato .*
(INTEGRAZIONE FATTA DALLA L.92/2012)

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

T.U. DELL'APPRENDISTATO ART. 2 CO 3

NUMERO COMPLESSIVO DEGLI APPRENDISTI

UN DATORE DI LAVORO

**PUÒ ASSUMERE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DIRETTAMENTE
O INDIRETTAMENTE TRAMITE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE
NON PIÙ DEL 100 PER CENTO
DELLE MAESTRANZE SPECIALIZZATE E QUALIFICATE IN SERVIZIO**

IL DATORE DI LAVORO

**CHE NON ABBAIA ALLE PROPRIE DIPENDENZE LAVORATORI
QUALIFICATI O SPECIALIZZATI,
O CHE COMUNQUE NE ABBAIA IN NUMERO INFERIORE A TRE,
PUÒ ASSUMERE APPRENDISTI **IN NUMERO NON SUPERIORE A TRE****

TALI LIMITI NON SI APPLICANO ALLE

IMPRESE ARTIGIANE PER LE QUALI ART.4 L.n.443/1985.

- Per impresa che non lavora in serie **NON PIÙ DI 9**
- Per impresa che lavora in serie **NON PIÙ DI 5**
- Per imprese di costruzioni edili **NON PIÙ DI 5**

ART. 1 CO 16 L.92/2012

SOSTITUITO ART. 2 COMMA 3 T.U.

CON RIFERIMENTO ALLE ASSUNZIONI

CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2013

IL NUMERO COMPLESSIVO DI APPRENDISTI CHE UN DATORE DI LAVORO PUÒ ASSUMERE, DIRETTAMENTE O INDIRECTAMENTE PER IL TRAMITE DELLE AGEN. DI SOMMIN. DI LAVORO NON PUÒ SUPERARE

➤ IL RAPPORTO DI 3 A 2 RISPETTO ALLE MAESTRANZE SPECIALIZZATE E QUALIFICATE IN SERVIZIO PRESSO LO STESSO DATORE DI LAVORO

➤ SE OCCUPANO UN NUMERO DI LAVORATORI INFERIORE A 10 UNITÀ IL RAPPORTO NON PUÒ SUPERARE IL 100 PER CENTO

➤ IL DATORE DI LAVORO CHE NON ABBAIA ALLE PROPRIE DIPENDENZE LAVORATORI QUALIFICATI O SPECIALIZZATI, O CHE COMUNQUE NE ABBAIA IN NUMERO INFERIORE A TRE, PUÒ ASSUMERE APPRENDISTI IN NUMERO NON SUPERIORE A TRE.

➤ LA DISPOSIZIONE NON SI APPLICA ALLE IMPRESE ARTIGIANE PER LE QUALI OPERA ART.4 L.443/1985

ART. 1, CO 16 L.92/2012 APPRENDISTATO

**INTRODUCE ALL'ART. 2 COMMA 3 D.LGS.167/2011
"È IN OGNI CASO ESCLUSA LA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE
IN SOMMINISTRAZIONE APPRENDISTI
CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO
DETERMINATO DI CUI ALL'ART. 20, CO 4, DEL D.LGS 276/2003"**

NE SEGUE

**POSSIBILITÀ DELL'APPRENDISTATO IN COMBINAZIONE SOLO
CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO
INDETERMINATO DI CUI ALL'ART. 20, CO 3, DEL D.LGS 276/2003
(C.D. CON LO STAFF – LEASING)**

**ART. 46 BIS LETT.B L.N.134/2012 "Decreto Sviluppo"
POSSIBILITÀ DI USARE LO STAFF-LEASING
"IN TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI"
NEI CASI IN CUI L'AGENZIA IMPIEGA UN APPRENDISTA
PER DARE ESECUZIONE ALL'INCARICO"**

ART. 1, CO 16 L.92/2012

**APPORTATE MODIFICHE ALL'ART. 2 T.U. APPRENDISTATO
DOPO IL COMMA 3 AGGIUNTO COMMA 3 BIS
"CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE LEGALE"**

**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% DEGLI APPRENDISTI DIPENDENTI
DALLO STESSO DATORE DI LAVORO.**

**DAL COMPUTO DELLA PREDETTA PERCENTUALE SONO ESCLUSI I RAPPORTI
CESSATI PER RECESSO DURANTE IL PERIODO
DI PROVA, PER DIMISSIONI O PER LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

ART. 1, CO 19 L.92/2012

**PER UN PERIODO DI TRE ANNI DECORRENTE DALLA DATA
DI ENTRATA IN VIGORE DELLA PRESENTE LEGGE, (18 LUGLIO 2012)
LA PERCENTUALE È FISSATA NELLA MISURA **DEL 30 PER CENTO.****

ART. 1, CO 16 L.92/2012

APPORTATE MODIFICHE ALL'ART. 2 T.U. APPRENDISTATO
DOPO IL COMMA 3 AGGIUNTO COMMA 3 BIS
"CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE LEGALE"

QUALORA NON SIA RISPETTATA LA PREDETTA PERCENTUALE,
È CONSENTITA L'ASSUNZIONE DI UN ULTERIORE APPRENDISTA
RISPETTO A QUELLI GIÀ CONFERMATI,
OVVERO DI UN APPRENDISTA IN CASO DI TOTALE MANCATA
CONFERMA DEGLI APPRENDISTI PREGRESSI.

GLI APPRENDISTI ASSUNTI IN VIOLAZIONE DEI LIMITI DI CUI AL
PRESENTE COMMA SONO CONSIDERATI
LAVORATORI SUBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO,
AL DI FUORI DELLE PREVISIONI DEL PRESENTE DECRETO,
SIN DALLA DATA DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.

AGGIUNTO COMMA 3 TER ALL'ART 2 T.U.
LE DISPOSIZIONI DI CUI AL COMMA 3 BIS NON SI APPLICANO NEI
CONFRONTI DEI DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALLE LORO
DIPENDENZE UN NUMERO DI LAVORATORI INFERIORE A 10 UNITÀ

CIRCOLARE MIN.LAV. n. 18/2012

LA CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE LEGALE OPERA CON ESCLUSIVO RIFERIMENTO AI DATORI DI RIFERIMENTO CHE **OCCUPANO ALMENO 10 DIPENDENTI** **SI RINVIA ALLA CIRCOLARE INPS N.22 / 2007**

➤ Il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale, è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato.

PER IL CALCOLO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI RILEVANO I LAVORATORI IN POSSESSO DI QUALUNQUE QUALIFICA, INCLUSI:

- DIRIGENTI E LAVORATORI A DOMICILIO;
- LAVORATORI PART-TIME E INTERMITTENTI IN PROPORZIONE ALLE ORE DI LAVORO EFFETTIVO;

NON RILEVANO AI FINI DI DETTO COMPUTO

- ✓ GLI ALTRI APPRENDISTI;
- ✓ I LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO D'INSERIMENTO / REINSERIMENTO;
- ✓ I LAVORATORI SOMMINISTRATI CON RIGUARDO ALL'ORGANICO DELL'UTILIZZATORE;
- ✓ I LAVORATORI ASSENTI, SE IN LORO SOSTITUZIONE È STATO ASSUNTO UN ALTRO LAVORATORE CHE RIENTRA NEL COMPUTO DELL'ORGANICO AZIENDALE.

**LA CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE CONTRATTUALE
NON SUBISCE , SE PREVISTA,
ALCUNA LIMITAZIONE IN FUNZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE**

CIRCOLARE MIN.LAV. n. 18/2012

IPOSTESI PREVISTE IN RELAZIONE
A PERCENTUALE DI STABILIZZAZIONE

DATORE DI LAVORO
HA STABILIZZATO
NEI 36 MESI
PRECEDENTI
4 APPRENDISTI SU 8

NESSUNA
LIMITAZIONE
ALL'ASSUNZIONE
FERMO RESTANDO
RISPETTO LIMITE
EX ART.2 CO 3 T.U

DATORE DI LAVORO
HA STABILIZZATO
NEI 36 MESI
PRECEDENTI
2 APPRENDISTI SU 8

POSSIBILITÀ DI
ASSUMERE
3 APPRENDISTI
(QUELLI CONFERMATI + 1)
FERMO RESTANDO
RISPETTO LIMITE
EX ART.2 CO 3 T.U

DATORE DI LAVORO
**NON HA
STABILIZZATO**
NEI 36 MESI
PRECEDENTI
NESSUN
APPRENDISTA

POSSIBILITÀ DI
ASSUMERE
1 APPRENDISTA
FERMO RESTANDO
RISPETTO LIMITE
EX ART. 2 CO 3 T.U

GLI APPRENDISTI ASSUNTI IN VIOLAZIONE DEI LIMITI SI
CONSIDERANO LAVORATORI SUBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO

CIRCOLARE MIN.LAV. n. 18/2012

REGOLA DELLA STABILIZZAZIONE

LA STABILIZZAZIONE LEGALE VA COORDINATA CON QUELLA DI ANALOGO TENORE EVENTUALMENTE INTRODOLTA DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA EX ART.2CO1 LETT. I

SE NON OPERA LA STABILIZZAZIONE LEGALE DEVE ESSERE RISPETTATO IL LIMITE CONTRATTUALE QUALORA SIA PREVISTO



IL SUPERAMENTO DETERMINA LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN UN NORMALE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO

SE SONO PRESENTI ENTRAMBE LE CLAUSOLE DI STABILIZZAZIONE



SOLAMENTE IL SUPERAMENTO DEL LIMITE LEGALE PRODUCE EFFETTI SUL PIANO DEL RAPPORTO CONTRATTUALE DETERMINANDO LA SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

DURATA FORMAZIONE E CONTRATTO STABILITA DA

ACCORDI INTERCONFEDERALI ED I CONTRATTI COLLETTIVI

IN RAGIONE

DELL'ETÀ DELL'APPRENDISTA E

DEL TIPO DI QUALIFICAZIONE CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE

LA DURATA E LE MODALITÀ DI EROGAZ. DELLA FORMAZIONE

PER L'ACQUISIZIONE DELLE
COMPETENZE TECNICO-
PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE
IN FUNZIONE DEI PROFILI
PROFESSIONALI STABILITI NEI
SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE E
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

LA DURATA DEL CONTRATTO

CHE, PER LA SUA COMPONENTE
FORMATIVA, **NON PUÒ COMUNQUE
ESSERE SUPERIORE A TRE ANNI**

OVVERO CINQUE ANNI

**PER I PROFILI PROFESSIONALI
CARATTERIZZANTI LA FIGURA
DELL'ARTIGIANO INDIVIDUATI
DA CONT. COLL. DI RIFERIMENTO**

(art . 1, CO 17 L.92/2012)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

REGOLAMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE ART. 4 CO 3

**SVOLTA SOTTO LA RESPONSABILITÀ DELLA AZIENDA
È INTEGRATA**
NEI LIMITI DELLE RISORSE ANNUE DISPONIBILI,
DALLA OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA
FINANZIATA DALLE REGIONI,
INTERNA O ESTERNA ALLA AZIENDA
FINALIZZATA **ALLA ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE E**
TRASVERSALI PER UN MONTE COMPLESSIVO
NON SUPERIORE A 120 H PER LA DURATA DEL TRIENNIO E
DISCIPLINATA DALLE REGIONI SENTITE LE PARTI SOCIALI E TENUTO
CONTO DELL'ETÀ, DEL TITOLO DI STUDIO E DELLE COMPETENZE
DELL'APPRENDISTA.

LE REGIONI E LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DEI DATORI DI LAVORO POSSONO
DEFINIRE, ANCHE NELL'AMBITO DELLA BILATERALITÀ, **LE MODALITÀ PER IL**
RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA DI MAESTRO ARTIGIANO O DI MESTIERE

PERCORSO FORMATIVO NELL'AMBITO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

**È COMPITO DEL TUTOR AZIENDALE
ENTRO 30 GG DALLA STIPULA DEL CONTRATTO
DEFINIRE IL “PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE”**

**È COMPITO DELLE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA,
O DEGLI ENTI BILATERALI,
METTERE A DISPOSIZIONE DEI DATORI DI LAVORO
MODULI O FORMULARI UTILI ALLA SUA DEFINIZIONE**

PIANIFICAZIONE

INDICATORI SULLE TIPOLOGIE MODULARI DI FORMAZIONE:

- *FORMAZIONE FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DELLE
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI* in base agli standard minimi
definiti dalle Regioni.
- *FORMAZIONE TECNICO-PROFESSIONALE:*
tematiche mirate – specialistiche allineate al profilo prof.le di riferimento.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

CONFINDUSTRIA 18 APRILE 2012

CONFAPI 20 APRILE 2012

CONFARTIGIANATO 3 MAGGIO 2012

CONFESERCENTI 28 MARZO 2012

CONFCOOPERATIVE 19 APRILE 2012

SOMMINISTRAZIONE 5 APRILE 2012

DISCIPLINA SUSSIDIARIA E CEDEVOLLE RISPETTO A QUANTO
EVENTUALMENTE DISCIPLINATO DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

T.U. DELL'APPRENDISTATO ART. 2 CO 2

PREVIDENZA ED ASSISTENZA SOCIALE OBBLIGATORIA

SI ESTENDE

- A) ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI;
- B) ASSICURAZIONE CONTRO LE MALATTIE;
- C) ASSICURAZIONE CONTRO L'INVALIDITÀ E VECCHIAIA;
- D) MATERNITÀ;
- E) ASSEGNO FAMILIARE.

APPRENDISTATO DISCIPLINA GENERALE

I BENEFICI CONTRIBUTIVI SONO MANTENUTI PER UN ANNO DALLA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO AL TERMINE DEL PERIODO DI FORMAZIONE

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO AZIENDA

AZIENDE FINO A 9 DIPENDENTI

PERIODO CONTRATTUALE

<input type="checkbox"/> DAL 1° AL 12° MESE CONTRATTO	1,50%
<input type="checkbox"/> DAL 13° AL 24° MESE CONTRATTO	3%
<input type="checkbox"/> OLTRE IL 24° MESE	10%

AZIENDE CON OLTRE 9 DIPENDENTI 10%

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO APPRENDISTA 5,84%

LEGGE N.183 12 NOVEMBRE 2011

DATORI DI LAVORO CON AL MASSIMO 9 DIPENDENTI

CHE ASSUMONO GIOVANI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2012 E FINO AL 31 DICEMBRE 2016, GODONO DI UNO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PARI AL 100% PER I PERIODI CONTRIBUTIVI MATURATI NEI PRIMI 3 ANNI DI CONTRATTO

**A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013
RICONOSCIUTA L'ASPI**

ART. 2 CO 36 L.92/2012 CONTRIBUZIONE 1,31% ASPI

**“ L' ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO ...
CON EFFETTO SUI PERIODI CONTRIBUTIVI MATURATI
A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013
È DOVUTA DAI DATORI DI LAVORO
PER GLI APPRENDISTI ARTIGIANI E NON ARTIGIANI
UNA CONTRIBUZIONE PARI ALL'1,31% DELLA
RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI”.**

**CON RIFERIMENTO A TALE CONTRIBUZIONE
NON OPERANO LE DISPOSIZIONI
DI CUI ALL'ART. 22, COMMA 1, DELLA L. N. 183/2011**

A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013

**ART. 2 CO 31 L.92/2012 CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO
DA VERSARE ALL'INPS ALL'ATTO DEL LICENZIAMENTO
IN TUTTI I CASI DI INTERRUZIONE DI UN RAPPORTO DI
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
PER CAUSA DIVERSA DALLE DIMISSIONI**

**A CARICO DEL DATORE DI LAVORO È DOVUTA UNA SOMMA
PARI AL 50% DEL TRATTAMENTO MENSILE INIZIALE DI ASPI PER
OGNI 12 MESI DI ANZIANITÀ AZIENDALE NEGLI ULTIMI TRE ANNI.
(NEL COMPUTO DELL'ANZIANITÀ AZIENDALE SONO COMPRESI I PERIODI DI LAVORO A
TERMINE SE IL RAPPORTO È PROSEGUITO SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITÀ
O SE COMUNQUE SI È DATO LUOGO ALLA RESTITUZIONE DI CUI AL COMMA 30)**

ART 2 CO 32 L.92/2012

SI APPLICA ANCHE AGLI APPRENDISTI

NEI CASI DIVERSI DA DIMISSIONI O RECESSO DEL LAVORATORE

SI APPLICA ANCHE

NEL CASO DI RECESSO ALLA FINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO