

LA GUIDA AL DECRETO / 2

**Tutte le novità
su apprendistato
e formazione
in azienda**

Bianchi e Massara ▶ pagine 40 e 41

SPECIALE JOBS ACT

2 | L'apprendistato



Il quadro

La ricostruzione delle regole dopo la conversione del Dl 34

STIPENDIO RIDOTTO PER LE ORE DI STUDIO

Per l'apprendistato di primo livello la retribuzione può scendere fino al 35%

PAGINE A CURA DI
Nevio Bianchi
Barbara Massara

■ Ennesimo maquillage per il contratto di **apprendistato**. Da quando la sua disciplina è stata completamente azzerata e riscritta (decreto legislativo 167/2011) si sono succeduti tre governi (Monti, Letta, Renzi) e ognuno ha apportato al decreto modifiche più o meno significative, a volte contraddittorie, con l'obiettivo dichiarato, ma finora non raggiunto, di farlo diventare veramente la tipologia contrattuale attraverso la quale tutti i giovani entrano nel mondo del lavoro.

Le ultime novità sono contenute nell'articolo 2 del decreto legge 34/2014 convertito in legge ieri dalla Camera e incidono non poco sulla gestione del contratto. Il primo gruppo di modifiche riguarda l'articolo 2 del Dlgs 167/2011, contenente i principi base che regolano questo istituto e ai quali devono conformarsi gli accordi collettivi nazionali. Nella lettera a) del comma 1 viene con-

fermato l'obbligo della forma scritta del piano individuale formativo, sebbene in forma sintetica. Si ricorda che nella prima versione del decreto l'obbligo era stato soppresso.

Modificata la clausola della stabilizzazione, anch'essa originariamente soppressa. Dopo aver comunque fatte salve le eventuali previsioni dei Ccnl, che quindi, se esistenti, prevalgono, l'obbligo di confermare i contratti di apprendistato viene ripristinato solo per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti.

Con riferimento alla seconda tipologia di contratto di apprendistato, quello cosiddetto di mestiere o professionalizzante, maggiormente utilizzato dai datori di lavoro, la modifica apportata riguarda la formazione di base e trasversale di cui all'articolo 4 comma 3) lettera c) del Testo unico. Dopo una prima formulazione che sembrava aver escluso le Regioni da questa specifica competenza, il nuovo testo subordina l'obbligo della formazione a una comunicazione che la Regione dovrà fare al datore di lavoro en-

tro 45 giorni dall'assunzione, proponendo le attività formative organizzate, compresa l'indicazione delle sedi e dei relativi calendari. Viene in pratica riproposta quella che era la regola vigente all'epoca del pacchetto Treu.

In aggiunta, però, viene previsto che la Regione può «avvalersi» dei datori di lavoro o delle «associazioni», se «disponibili». Questa previsione dovrebbe intendersi nel senso che per garantire l'erogazione della formazione, la Regione che non dispone di propri mezzi può chiedere allo stesso datore di lavoro o alle associazioni di categoria a cui aderisce, compatibilmente con le regole contenute nell'accordo Stato-Regioni del 20 febbraio 2014, se sono disponibili a erogare i corsi (ad esempio in materia di capacità formative interna). Nulla viene detto con riferimento alla mancanza di tale disponibilità, cioè che cosa succede se dalla Regione non arriva questa comunicazione. L'interpretazione più logica porta a ritenere che l'obbligo non dovrebbe sussistere.

C'è più di una modifica invece

che riguarda il contratto di apprendistato di primo tipo, cioè quello per la qualifica e per il diploma professionale finalizzato al completamento dell'obbligo scolastico e disciplinato dall'articolo 3 del Testo unico.

Un primo intervento riguarda la retribuzione delle ore di formazione. È stato sempre pacifico, fino ad oggi, che nell'apprendistato le ore di formazione sono ore di lavoro e di conseguenza devono essere retribuite come tali. Va però tenuto conto che la regolamentazione regionale della formazione nella prima tipologia di apprendistato prevede, giustamente, un numero di ore che varia in media da 400 a 800 all'anno. Un datore di lavoro, se deve pagare normalmente tutte queste ore che per lui sono di mancata prestazione, non si sente molto incentivato a stipulare questi contratti. Questo dovrebbe giustificare la misura adottata e cioè che i contratti collettivi potranno rideterminare il trattamento economico del tempo di formazione, fermo restando che non potrà essere inferiore a quella corrispondente al 35% del mon-

te ore complessivo.

Inoltre, sempre per questa tipologia di apprendistato, viene introdotto dal nuovo comma 2 quater la possibilità che i Ccnl prevedano, per lo svolgimento di attività stagionali, forme speciali di utilizzo dell'apprendista-

to, compreso quello a termine, così come per l'apprendistato professionalizzante.

Con riguardo al programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie

di secondo grado per il triennio 2014-2016, previsto dall'articolo 8 bis comma 2 del Dl 104/2013, che sarà avviato con apposito decreto interministeriale, il Dl 34/2014 integra la disciplina, prevedendo la possibilità di stipulare contratti in deroga ai limiti di

età previsti dalla legge.

Infine anche per il contratto di apprendistato vale la disciplina transitoria prevista dall'articolo 2 bis del decreto 34/2014, secondo cui le nuove regole si applicano solo ai contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1 | PIANO FORMATIVO



Percorso individuale in forma sintetica

Il piano formativo individuale può ora essere redatto anche in forma sintetica. Sono invece rimasti intatti l'obbligo della forma scritta, così come il rinvio ai formulari e moduli eventualmente predisposti dalla contrattazione collettiva nazionale o dagli enti bilaterali.

Il piano, previsto dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 2 del Dlgs 167/2011, rappresenta la formalizzazione del percorso formativo professionale che l'azienda deve offrire al lavoratore, per poter adempiere all'obbligo formativo caratteristico di questa tipologia contrattuale.

Esso rappresenta uno strumento utile anche per il datore di lavoro, attraverso il quale si può individuare, in funzione della qualifica contrattuale da far conseguire al dipendente, contenuti, monte ore e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche, professionali e specialistiche, posto che l'articolo 2 del Dl 76/2013 ha

espressamente previsto che il piano sia riservato esclusivamente alla pianificazione di questa tipologia di formazione, escludendo invece quella di base e trasversale.

I moduli dei piani inclusi o allegati ai contratti collettivi nazionali di lavoro sono molto simili nella loro struttura che, oltre ai dati anagrafici e contrattuali dell'apprendista e del tutor aziendale, comprende i

seguenti dati:

- i contenuti della formazione professionalizzante e di mestiere, intesi come competenze tecnico professionali che devono essere conseguite dall'apprendista ai fini della relativa qualificazione;
- il numero delle ore riservate alla formazione professionalizzante, individuate in base alla previsione del Ccnl applicato;
- le modalità in cui la formazione deve essere articolata e offerta (per esempio on the job, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali).

In ragione di quelle clausole dei Ccnl che espressamente prevedono l'obbligo di sottoporre il piano formativo al parere dell'ente bilaterale, la questione è stata più volte sottoposta all'attenzione del ministero, che da ultimo nell'interpello 16/2012 ha confermato la mancanza di uno specifico obbligo giuridico (salvo per i datori di lavoro iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl applicato), sebbene abbia contestualmente ricordato ai propri ispettori che quel parere possa rappresentare un'opportunità ulteriore per la verifica e l'accertamento della legittimità e completezza del piano medesimo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il Sole **24 ORE**.com

ONLINE

Il testo del decreto convertito in legge

Per gli abbonati alla versione digitale del Sole 24 Ore è disponibile il testo del decreto convertito in legge dopo le modifiche apportate dal Senato e dalla Camera. Il provvedimento è destinato ad entrare in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale

www.ilssole24ore.com

4 | STABILIZZAZIONE



Obbligo di conferma sopra 50 dipendenti

A seguito dell'ultima modifica apportata dal DL 34/2014 l'obbligo di stabilizzazione è circoscritto ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti ed è pari al 20% dei contratti di apprendistato stipulati nei 36 mesi precedenti, in luogo del preesistente e ora soppresso limite del 50% (ridotto al 30% fino a tutto il 2015).

Dal computo dei contratti di apprendistato stipulati negli ultimi 36 mesi devono escludersi, precisa il comma 3 bis dell'articolo 2 del Testo unico, quelli cessati per dimissioni, quelli interrotti per iniziativa del datore di lavoro durante il periodo di prova e i licenziamenti per giusta causa.

Questo in pratica vuol dire che le aziende che soddisfano il requisito dimensionale dei 50 dipendenti, prima di stipulare un nuovo contratto di apprendistato dovranno verificare che almeno il 20% dei contratti di apprendistato stipulati nei 36 mesi precedenti

sia stato confermato e cioè sia proseguito come normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Rimangono comunque salvi gli eventuali limiti previsti dalla contrattazione collettiva, che prevalgono sul nuovo limite legale.

L'esigenza del legislatore di introdurre l'obbligo di stabilizzare un determinato numero di contratti di

apprendistato è sorta solo di recente, posto che prima della riforma Fornero, e in particolare per i contratti di apprendistato stipulati fino al 31 dicembre 2012, tale clausola era esclusivamente ed eventualmente rinvenibile nella contrattazione collettiva.

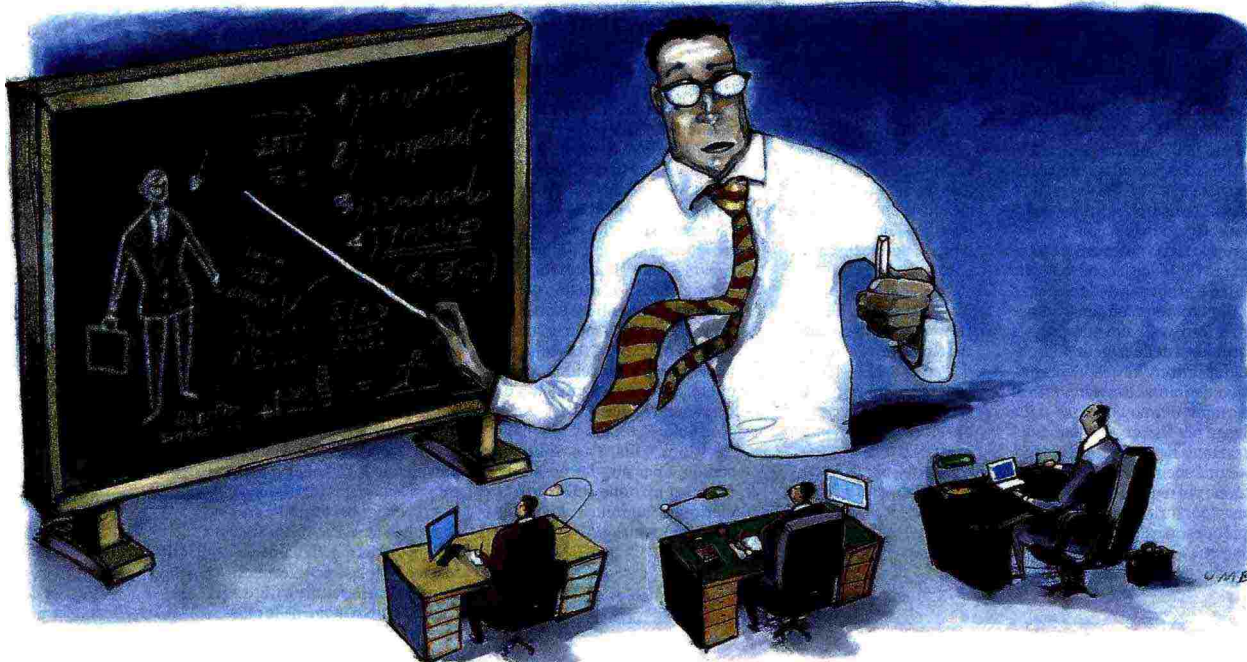
La legge 92/2012 ha introdotto per la prima volta un obbligo legale del datore di lavoro di stabilizzare, cioè far proseguire un certo numero di contratti (da apprendistato a normali contratti a tempo indeterminato), privandolo quindi della facoltà di esercitare il recesso al termine del periodo di formazione.

Il rispetto di questo limite è diventato quindi la condizione imposta alle aziende per poter continuare a stipulare legittimamente contratti di apprendistato.

La previsione dell'obbligo di stabilizzazione nasce come contropartita del contestuale ampliamento del rapporto percentuale massimo che in azienda vi può essere tra numero di apprendisti e numero di lavoratori qualificati, rapporto che sempre la riforma Fornero ha fissato in misura pari a 3 a 2 contro l'originario limite del 100% (cioè 2 a 2).

ATTENTI
 Nella versione definitiva, il decreto legge 34/2012 rende meno stringenti i vincoli introdotti quasi due anni fa dalla riforma Fornero (legge 92/2012), tuttavia restano valide le eventuali percentuali di stabilizzazione previste dai contratti collettivi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il restyling

Nel Dl una serie di ritocchi con l'obiettivo di semplificare

Le parti sociali

Con gli accordi collettivi possibile il taglio al salario

L'efficacia

Le nuove misure non riguardano i contratti già stipulati

2 | FORMAZIONE



Termine di 45 giorni per l'offerta regionale

La formazione è l'elemento che distingue l'apprendistato professionalizzante dagli altri tipi di contratti di lavoro, qualificandolo come contratto a causa mista, in cui all'obbligo retributivo si affianca quello formativo. Posto che l'articolo 117 della Costituzione include la formazione tra le materie di competenza regionale, lo sforzo effettuato dal Dlgs 167/11 fu proprio quello di rinviare ai Ccnl la disciplina della formazione per le competenze tecnico professionali e specialistiche, la cosiddetta formazione pratica svolta in azienda (on the job) ma anche fuori (modalità Fad).

I contratti collettivi definiscono il monte ore da dedicare a questa formazione e le competenze tecnico professionali che l'apprendista deve conseguire in funzione dei profili professionali/formativi di riferimento previsti dallo stesso Ccnl, dalla normativa regionale o, in mancanza, dall'Isfol. La formazione di base e trasversale, cioè quella teorico formale, che rappresenta la base di

conoscenze comuni ai diversi profili professionali, è quella che invece è stata oggetto negli ultimi anni di numerose modifiche normative, proprio per la rispettiva competenza regionale.

L'articolo 4 del Testo unico, dopo la recente modifica, attribuisce alla Regioni il ruolo di proporre al datore di lavoro l'offerta formativa pubblica entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro,

Per conservare alle regioni il ruolo principale nell'offerta formativa di base e trasversale si è dato alle stesse un termine di 45 giorni, a partire dalla data di assunzione dell'apprendista, per proporre l'offerta pubblica. In mancanza la formazione potrà essere garantita direttamente dal datore di lavoro

avvalendosi eventualmente del datore di lavoro e delle associazioni di categoria se disponibili. In pratica è stato conservato il principale ruolo della Regione nell'offerta della formazione di base e trasversale, subordinandolo però all'obbligo propositivo dell'ente stesso, fermo restando che in mancanza di quest'ultimo, la formazione potrà essere garantita direttamente dal datore di lavoro o dalle associazioni di categoria se tali soggetti si dimostrano disponibili (e se sono in possesso dei requisiti standard minimi per la capacità formativa interna).

Continuano, poi, ad essere validi i principi base in materia di formazione trasversale stabiliti dalla Conferenza Stato Regioni in data 20 febbraio 2014, in cui le 120 ore nel triennio, originariamente previste dall'articolo 4 del Testo unico, sono ridotte a 80 ore se l'apprendista è in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado o di diploma professionale, o a 40 ore se l'apprendista possiede una laurea. Tra le competenze elencate nell'accordo sono tra l'altro compresi i comportamenti sicuri sul lavoro, l'organizzazione aziendale, le competenze digitali, sociali e civiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3 | RETRIBUZIONE

Busta paga leggera ma «cottimo» vietato

Il trattamento economico degli apprendisti, di norma, è leggermente inferiore a quello dei lavoratori non apprendisti con mansioni identiche ed equivalenti. La riduzione può dipendere, indirettamente, da un inquadramento inferiore oppure, direttamente, da una regolamentazione contrattuale che prevede una retribuzione di partenza inferiore a quella prevista per i dipendenti non apprendisti, la quale progressivamente cresce fino ad allinearsi al termine dell'apprendistato.

Il testo unico sull'apprendistato consente, infatti, alla contrattazione collettiva di prevedere o l'inquadramento inferiore o la retribuzione di partenza più bassa a parità di inquadramento. Nella maggior parte dei casi si è scelto il cosiddetto "sottoinquadramento", mentre la retribuzione ridotta a parità di inquadramento è stata adottata da pochi contratti tra cui quelli dei settori Turismo ed artigianato.

Un altro intervento del Testo unico che riguarda la retribuzione è il divieto, contenuto nel primo comma dell'articolo 2, alla lettera b), di prevedere una forma di retribuzione "a cottimo", ossia legata alla quantità del lavoro effettuato.

Si deve tener conto, infine, che le ore di formazione svolte dall'apprendista sono considerate ore lavorative e quindi da retribuire esattamente come le ore



Il trattamento economico degli apprendisti è mediamente inferiore a quello degli altri lavoratori con mansioni identiche o equivalenti. Sono i contratti collettivi di settore a stabilire se la busta paga più leggera deriva da un inquadramento inferiore o da una retribuzione di partenza più bassa a parità d'inquadramento

di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella contrattazione collettiva è possibile trovare altre piccole regolamentazioni che incidono sul trattamento economico. In alcuni Ccnl ad esempio, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini della anzianità di servizio, ma non della maturazione degli scatti di anzianità (credito). In altri è stata introdotta la clausola in base alla quale retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Il Dl 34/2014 introduce, da questo punto di vista, una novità che però riguarda la prima tipologia di apprendistato e cioè l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Per effetto di questa modifica, le ore di formazione possono avere, dal punto di vista retributivo, una valenza inferiore a quella delle ore di effettivo lavoro. I contratti collettivi potranno cioè rideterminare il trattamento economico delle ore di formazione, fermo restando che non potrà essere inferiore a quella corrispondente al 35% del monte ore complessivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5 | BASE OCCUPAZIONALE

Limiti differenziati per le assunzioni

Chi assume apprendisti deve fare attenzione a non superare il limite numerico fissato dal legislatore, pena la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

Il decreto legislativo 167/2001, inizialmente, aveva mantenuto lo stesso rapporto già previsto dalla legge 25/1955 e ripreso dal decreto legislativo 276/2003 e cioè un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

La legge 92/2012, con decorrenza 1 gennaio 2013, ha modificato questo rapporto ma solo per le imprese con almeno 10 unità (3 apprendisti ogni 2 qualificati). Per chi ha un numero di addetti inferiore a dieci continua ad applicarsi il precedente rapporto del 100% fra maestranze specializzate e qualificate e apprendisti.

Sempre in tema di limiti numerici il Testo unico dispone che il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque

ne ha in numero inferiore a 3, può assumere massimo 3 apprendisti; alle imprese artigiane si continua ad applicare lo speciale rapporto numerico previsto dall'articolo 4 della legge 443/1985.

Sul significato da attribuire a questo rapporto e sui criteri di cui si deve tener conto ai fini del suo rispetto, il ministero del Lavoro aveva precisato con l'interpello 11/2010 che il limite



In base a quanto precisato dal ministero del Lavoro, nel calcolo della base occupazionale utile per determinare quanti apprendisti possono essere assunti si tiene conto di tutti i dipendenti della stessa impresa, anche se attivi in unità produttive o sedi diverse da quelle a cui è destinato l'apprendista

del 100% delle maestranze specializzate e qualificate «è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore» e pertanto è possibile il «computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista».

Aveva inoltre chiarito che è possibile considerare quali «maestranze specializzate e qualificate», ai fini dell'individuazione dei limiti numerici, anche i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitualità, sempre che siano in possesso di adeguate competenze.

Sempre il ministero ha chiarito, con la circolare 5/2013, che in caso di mancato rispetto dei limiti fissati dal legislatore, le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti saranno ricondotte a dei «normali» rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma senza l'applicazione delle sanzioni per mancata formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6 | SANZIONI

Penalità pesanti per chi non «forma»

Sanzioni rilevanti per chi non rispetta gli obblighi formativi. L'articolo 7 del decreto legislativo 167/2011 definisce le conseguenze, sul piano sanzionatorio, del mancato rispetto da parte del datore di lavoro delle disposizioni che disciplinano l'apprendistato. Si tratta di misure abbastanza pesanti, che spesso costituiscono un deterrente alla stipula del contratto stesso.

Le sanzioni più gravi riguardano, ovviamente, il mancato rispetto degli obblighi formativi. Il primo comma dell'articolo 7 stabilisce, infatti, che se il datore di lavoro è l'unico responsabile della mancata erogazione della formazione necessaria per consentire il raggiungimento degli obiettivi individuati nel piano formativo, lo stesso è tenuto a pagare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato

raggiunto dal dipendente al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Con riferimento al concetto di «esclusivamente responsabile», il ministero del Lavoro (circolare 5/2013) ha fatto presente che il datore di lavoro non potrà essere considerato «unico responsabile» solo in



Il datore di lavoro non è ritenuto responsabile solo per la formazione di base e trasversale che è di competenza delle Regioni. Quindi nessuna sanzione se queste ultime non attivano i percorsi formativi. Negli altri casi, invece, il datore di lavoro viene ritenuto unico responsabile

riferimento alla «formazione di base e trasversale» di competenza delle Regioni. Vale a dire che se le Regioni non attivano i percorsi formativi esterni all'azienda, non sarà possibile applicare la sanzione prevista dall'articolo 7, comma 1, del Dlgs 167/2011. Viceversa la sanzione sarà applicabile nel caso in cui in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di quantità, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.

Il secondo comma dell'articolo 7 prevede altre sanzioni, di tipo amministrativo, nel caso in cui ci sia una violazione di disposizioni contrattuali. Si tratta, in particolare, della violazione dei principi indicati nell'articolo 2, la cui definizione è demandata ai contratti collettivi, tra cui la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale, il divieto di retribuzione a cottimo, la presenza di un tutore o referente aziendale. In questi casi il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro che in caso di recidiva varia da 300 a 1.500 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'evento

Lunedì 19 maggio l'appuntamento con «Tuttolavoro»

Si terrà lunedì 19 maggio, dalle ore 9 alle 13.30, la terza edizione di «Tuttolavoro». Il convegno organizzato dal Sole 24 Ore - intitolato quest'anno «Il nuovo progetto-lavoro per la ripresa» - sarà dedicato all'analisi e al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro alla luce delle novità introdotte dal governo Renzi. La partecipazione all'evento - che si terrà nella sede di via Monte Rosa 91, a Milano - è gratuita fino a esaurimento posti (info sul sito www.tuttolavoro2014.ilssole24ore.com).

Dopo la registrazione dei partecipanti (ore 8.30), i lavori saranno aperti dal direttore del Sole 24 Ore, Roberto Napolitano. Seguirà (ore 9.10) la prima tavola rotonda, intitolata «Le nuove opportunità del mercato del lavoro tra welfare e nuove relazioni industriali», che sarà introdotta dal ministro del Lavoro, Giuliano Poletti. Interverranno la presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro Marina Calderone, il direttore lavoro e welfare di Confindustria Pierangelo Albini, la segretaria confederale nazionale Cgil Elena Lattuada, il presidente della Commissione lavoro alla Camera Cesare Damiano e il vicecapogruppo vicario di Forza Italia alla Camera Mariastella Gelmini.

Alla seconda tavola rotonda (ore 10.20), intitolata «Esperti e imprese si confrontano: proposte e soluzioni» prenderanno parte Stefano Colli-Lanzi (Ceo GiGroup), Isabella Covili Faggioli (vicepresidente Aidp), Sergio De Pasquale (presidente Gruppo De Pasquale), Gabriele Fava (presidente Fava & Associati) e Nicola Uva

(Strategy Director Adp Italia).

Alle ore 11.15 - dopo uno spazio dedicati ai quesiti dei presenti - seguiranno i focus tematici a cura degli esperti. Si tratta de «Il contratto di lavoro a termine, senza causale, tra proroghe e rinnovi», curato da Giampiero Falasca (partner Dla Piper) e Bruno Burigana (direttore Human Resources & Security Snam). A seguire, «Le regole per la somministrazione» (ore 11.45) con Francesco Rotondi (partner LabLaw Studio Legale Failla Rotondi & Partners) e Guido Muratore (Hr Division Manager SCM Group); «Contratti a tutele crescenti: una pos-

PARTENZA ALLE ORE 8.30

Nella sede del Sole 24 Ore di via Monte Rosa 91 tre tavole rotonde e approfondimenti tematici sulla riforma di settore

sibile risposta alle esigenze di flessibilità da parte delle imprese e di tutele per i lavoratori» (ore 12.15), con Franco Toffoletto (partner Toffoletto De Luca Tamajo e Soci) e Maurizio Campagnoli (Direttore relazioni istituzionali e industriali Costa Crociere); «Apprendistato: le previsioni di legge e i contratti collettivi» (ore 12.45), con Olimpio Stucchi (Managing Partner UnioLex - Stucchi & Partners) e Filippo Squarcia (head of Corporate human resources BCube Group); «Il mercato del lavoro visto dall'Europa: sfide e opportunità», con Francesca Cigarini, funzionario della Rappresentanza a Milano della Commissione europea (ore 13.10).

A Milano in via Monte Rosa, 91

01 | IL CONVEGNO

Dopo il successo delle edizioni precedenti, si terrà lunedì prossimo la terza edizione di «Tuttolavoro», l'evento che il Sole 24 Ore dedica all'analisi e al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro, alla luce delle novità introdotte dal governo nel Jobs Act

dirigenti aziendali e i professionisti del settore. Gli esperti del Sole 24 Ore affronteranno gli aspetti più rilevanti dell'evoluzione delle regole del mercato con cui imprese e lavoratori si interfaceranno nell'immediato futuro

02 | L'OBIETTIVO

Strutturato in diversi momenti di dibattito, grazie a tre tavole rotonde e cinque focus tematici, il convegno è l'occasione per creare un confronto costruttivo con i delegati delle istituzioni, i

03 | IL PUBBLICO

All'incontro, che si terrà in via Monte Rosa 91, a Milano, dalle ore 8.30 alle 13.30, si potrà partecipare gratuitamente fino a esaurimento posti (ulteriori informazioni sul sito www.tuttolavoro2014.ilssole24ore.com)