



Capitolo 11

L'apprendistato e gli altri contratti

di Orazio Marano e Diego Meucci

Capitolo 11 L'apprendistato e gli altri contratti

1. Quali sono le tipologie di apprendistato previste dal Jobs Act?

Il “nuovo” apprendistato è definito dalle disposizioni racchiuse nel capo V (articoli da 41 a 47) del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. È definito come il “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”: Il Jobs Act ha confermato le tre tipologie di apprendistato previste dalla precedente disciplina:

- **1) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.** La finalità è coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni del territorio. I destinatari sono i giovani dai 15 a 25 anni, che possono essere assunti in tutti i settori di attività. La durata è determinata sulla base della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore – per la sua componente formativa – a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale e per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali, rispetto a quelle già previste dai regolamenti scolastici, per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni (e alle Province autonome di Trento e Bolzano); in difetto, provvederà il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mediante decreto. Il datore di lavoro che intende stipulare questo contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo stu-

- dente è iscritto; il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.
- **2) Apprendistato professionalizzante.** Consente l'acquisizione di una formazione improntata alla cosiddetta “professionalizzazione” dei giovani e, pertanto, ha prevalente scopo occupazionale. È riservato ai giovani tra i 18 e i 29 anni da inserire in tutti i settori di attività, pubblici o privati (per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, la tipologia può essere utilizzata dal 17° anno di età). Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi determinano la durata e le modalità di erogazione della formazione nonché la lunghezza del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 per i profili caratterizzanti la figura dell'artigiano. La formazione viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, per un totale complessivo non superiore a 120 ore nel triennio. Entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto, la Regione comunica al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta pubblica. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per le attività in cicli stagionali. È stata confermata la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale.
 - **3) Apprendistato di alta formazione e ricerca.** Consente di conseguire un titolo di studio universitario e di alta formazione, un dottorato di ricerca, un diploma relativo a percorsi degli istituti tecnici superiori o di compiere un periodo di praticantato per l'accesso alle professioni per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione ad un ordine professionale. È riservato ai giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale, da inserire in tutti i settori di

attività, pubblici o privati. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attuazione di detta tipologia contrattuale è rimessa ad apposite convenzioni tra datori di lavoro (o loro associazioni) e le università e/o istituzioni formative.

2. È necessario indicare il piano formativo?

È rimasta immutata la necessità di stipulare il contratto in forma scritta con l'indicazione del piano formativo.

Tuttavia, sulla scia di quanto già previsto dalla legge n. 78/2014, permane la possibilità di indicare il piano formativo in forma sintetica, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Questa norma dovrebbe consentire di ridurre il numero di contenziosi giudiziari (numerosi negli ultimi anni) aventi ad oggetto la pretesa non corrispondenza delle mansioni svolte al percorso formativo previsto.

3. È possibile licenziare un apprendista?

Per la durata dell'apprendistato il licenziamento è possibile solo per giusta causa o giustificato motivo, ma anche in questa tipologia contrattuale trovano applicazione le norme previste per il licenziamento illegittimo.

Nel caso di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnico superiore il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa, può configurare giustificato motivo di licenziamento. In ogni caso, al termine dell'apprendistato è possibile procedere al licenziamento (che nei fatti equivale ad una mancata conferma), con preavviso che decorre dalla scadenza del termine; in assenza di recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. Esistono limiti numerici al numero di apprendisti da assumere?

La nuova disciplina conferma quanto previsto dalla legge n. 92/2012, secondo cui il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro (che impiega più di 10 prestatori) può assumere (direttamente o indirettamente) non può superare il rapporto di 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate e qualificate.

Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, vale il rapporto di un apprendista ogni dipendente specializzato, mentre chi ne occupa in numero inferiore a 3 non può assumerne più di 3.

Salvo i limiti diversi previsti dai contratti nazionali di settore, i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti possono assumere apprendisti con contratto professionalizzante (tipologia 2) a condizione che, nei 36 mesi precedenti, almeno il 20% degli apprendisti già assunti abbia proseguito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con un contratto professionalizzante.

In caso di violazione dei limiti numerici, gli apprendisti assunti in eccesso rispetto alla soglia prevista sono considerati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

5. Secondo il Jobs Act, le ore di formazione devono essere retribuite?

Nel caso di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché in quello di alta formazione e di ricerca, le disposizioni introdotte dal decreto n. 81/2015 prevedono un'interessante elemento di novità, vale a dire l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa. Mentre per quelle a carico del datore di lavoro può essere riconosciuta al dipendente una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. Resta, comunque, ferma per l'azienda la possibilità di ottenere un risparmio sul fronte retributivo attraverso l'applicazione di una contribuzione agevolata e il sotto inquadramento iniziale dell'apprendista, con quindi l'attribuzione – almeno nella fase iniziale – di minimi retributivi inferiori.

6. E in caso di violazioni?



In caso di accertato inadempimento nell'attività della formazione, rimane l'obbligo a carico del datore di lavoro di corrispondere la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al superiore livello di inquadramento che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di sanzioni per omessa contribuzione. In tutte le ipotesi di disconoscimento del rapporto di apprendistato, vengono meno anche i benefici di carattere economico e normativo, con le relative conseguenze.

7. Gli apprendisti rientrano nel computo dell'organico aziendale?

Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

L'identikit

(in grassetto le novità)

Definizione	Contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani
Forma	Forma scritta con indicazione in forma sintetica del piano formativo individuale
Durata	Non inferiore a 6 mesi e non superiore a 3 o 4 anni (a seconda della tipologia di contratto), con possibilità di recesso al termine del periodo di formazione nel rispetto del preavviso
Tipologie	<p>a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (riservato ai giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino ai 25 anni)</p> <p>b) Apprendistato professionalizzante (riservato ai giovani tra 18 e i 29 anni da inserire in tutti i settori di attività, pubblici o privati)</p> <p>c) Apprendistato di alta formazione e ricerca (riservato ai giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni da inserire in tutti i settori di attività, pubblici o privati)</p>

Limiti numerici	<ul style="list-style-type: none"> - Per aziende con 10 o più unità: tre apprendisti ogni due lavoratori specializzati e qualificati - Per aziende con meno di 10 unità: un apprendista ogni lavoratore specializzato e qualificato - Per aziende senza dipendenti qualificati o specializzati o comunque in numero inferiore a 3 unità: possibilità di assumere fino a 3 apprendisti
Nuove assunzioni di apprendisti	Per le aziende con almeno 50 dipendenti, l' assunzione di nuovi apprendisti con contratto "di apprendistato professionalizzante" è subordinata all'avvenuta conferma, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 20% dei contratti di apprendistato (salvo un diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva)
Benefici economici	<ul style="list-style-type: none"> - Nel caso di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, nonché in quello di alta formazione e ricerca, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro la retribuzione è pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diversa previsione dei contratti collettivi - Contribuzione agevolata - Possibilità di sotto inquadramento
Violazioni delle disposizioni sulla formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Conversione del rapporto di lavoro, sin dall'inizio, in un rapporto subordinato a tempo indeterminato - Perdita di tutti i benefici, anche economici, oltre all'applicazione delle sanzioni di legge

8. Il Jobs Act ha previsto nuove tipologie di lavoro part-time?

Il Jobs Act ha confermato le tre tipologie di lavoro a tempo parziale già in uso, senza aggiungerne altre. Pertanto, rimangono inalterate le seguenti formule:

- il part-time di tipo "orizzontale", in cui la riduzione rispetto al tempo pieno è prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro;
- il part-time "verticale", in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- il part-time di tipo "misto", che si svolge secondo una combinazione delle modalità "orizzontale" e "verticale".

9. Quale forma e contenuto deve avere il contratto a tempo parziale?

Rimane l'obbligo della forma scritta ai fini della prova, nonché quello di precisare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, queste indicazioni possono essere effettuate mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. È ancora consentito il lavoro supplementare e lo straordinario?

Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale" viene confermata la facoltà del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare per un numero massimo di ore previste dai contratti collettivi, nonché lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario nel caso di part-time "verticale".

L'articolo 6, secondo comma, del decreto legislativo 81/2015 prevede ora che, in mancanza di specifiche regole fissate dai contratti collettivi, le modalità applicative di svolgimento di lavoro supplementare vengano stabilite per legge. Il datore può chiedere al dipendente prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate. La prestazione è retribuita con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

Il dipendente può rifiutarsi di svolgere lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiare o di formazione professionale.

11. Il datore di lavoro può variare durata e collocazione temporale del part-time?

Viene mantenuta la possibilità, da parte del datore di lavoro, di variare in aumento la durata della prestazione e di modificarne la collocazione temporale (con un preavviso di 2 giorni lavorativi), con diritto del dipendente a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme previste dai contratti collettivi.

Anche in questo caso, il nuovo decreto legislativo interviene – con un elemento di novità – nelle ipotesi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto

non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche; in tal caso, è rimessa alle parti la possibilità di concordare una specifica disciplina davanti alla Commissioni di certificazione. Viene stabilito che la variazione in aumento della prestazione non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e che le modifiche dell'orario comportano il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

12. Ci sono nuove ipotesi nel diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale?

Rispetto alla precedente disciplina, viene ora previsto che i lavoratori del settore pubblico e privato hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ("verticale" od "orizzontale"), oltre che nelle già previste ipotesi di patologie oncologiche, anche qualora siano affetti da "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti", nelle quali residui comunque una capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. A richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto full-time.

Se queste patologie riguardano il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92), è riconosciuta al dipendente la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale. Tale facoltà è prevista anche in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore ad anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, legge n. 104/92. Un'altra novità è quella che riguarda le mamme o i papà lavoratori, in favore dei quali è ora prevista la possibilità di chiedere, in luogo del congedo parentale successivo alla nascita del figlio, la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, al fine di potere accudire i figli, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

In ogni caso, qualora sia necessario assumere per-

sonale con contratto a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente a full time in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, nonché a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno.

13. Il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti?

È stato confermato l'espresso divieto di trattamento peggiorativo del lavoratore a part-time rispetto a chi è assunto a tempo pieno, nonché la garanzia dei medesimi diritti e del trattamento economico e normativo, riproporzionato in ragione della durata ridotta della prestazione lavorativa.

Le nuove disposizioni hanno ribadito il divieto di licenziamento nel caso in cui il lavoratore rifiuti di concordare variazioni di orario (da full-time tempo pieno a part-time e viceversa, o variazioni del part-time).

14. Cosa succede in caso di violazioni del part-time?

In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del dipendente è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto a tempo pieno, fermo restando – per il periodo antecedente alla data di pronuncia giudiziale – il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora, invece, non sia determinata nel contratto la durata della prestazione, su domanda del dipendente è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dalla pronuncia giudiziale. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari dell'interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il dipendente ha in entrambi i casi

diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi, comporta il diritto del lavoratore – in aggiunta alla retribuzione dovuta – a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

L'identikit

(in grassetto le novità)

Tipologie	<ul style="list-style-type: none"> – Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale – Lavoro a tempo parziale di tipo verticale – Lavoro a tempo parziale di tipo misto
Requisiti formali del contratto	Forma scritta ai fini della prova, con indicazione della durata e della collocazione temporale della prestazione
Lavoro supplementare	Nel part-time di tipo orizzontale permane la facoltà del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare nei termini e modi previsti dalla contrattazione collettiva o, se assente, in base alla legge.
Clausole elastiche e flessibili	<p>Possibilità per il datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e di modificare la collocazione temporale con preavviso di 2 giorni lavorativi, con diritto del lavoratore a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme previste dai contratti collettivi;</p> <p>Se il contratto collettivo non contiene una specifica disciplina, le parti possono trovare un accordo, avanti alle commissioni di certificazione;</p> <p>La legge prevede dei limiti massimi per la variazione in aumento e per le maggiorazioni.</p>

Trasformazione del rapporto	<p>– I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (verticale od orizzontale) qualora siano affetti da “gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti” (oltre che per patologie oncologiche), nelle quali residui comunque una capacità lavorativa;</p> <p>– Nel caso in cui le predette patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, ovvero con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione da full time a part-time;</p> <p>– Possibilità di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto da full time a part-time, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.</p>
Divieti	<p>Il lavoratore a part-time non può ricevere un trattamento peggiorativo rispetto a quello full time e deve avere medesimi diritti ed un trattamento economico e normativo riproporzionato.</p>

15. Come viene definito il lavoro intermittente nel Jobs Act?

L'articolo 13 del decreto n. 81/2015 definisce lavoro intermittente il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un soggetto si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente. È consentito ricorrere a questa formula secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di previsioni del contratto collettivo, i casi di utilizzo saranno stabiliti da apposito decreto ministeriale.

16. Esistono limiti di età o di durata del rapporto di lavoro?

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti di età inferiore ai 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, nonché con lavoratori con più di 55 anni di età. Con l'eccezione del settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessi-

vamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento del periodo, il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

17. È ancora necessaria la forma scritta per il contratto di lavoro intermittente?

Il contratto di lavoro intermittente deve essere ancora stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi oggettive e soggettive di assunzione;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore nonché del relativo preavviso di chiamata (che non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo);
- trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita e relativa all'indennità di disponibilità (ove prevista);
- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- adozione di misure di sicurezza specifiche.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata – con modalità semplificate (quindi anche mediante sms o posta elettronica) – alla Direzione territoriale del Lavoro competente.

18. Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità?

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che non abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. In tal caso, permane il diritto di percepire l'indennità di “disponibilità”, la cui misura è stabilita dai contratti collettivi e non può comunque essere inferiore a quanto previsto con decreto ministeriale. L'indennità è soggetta a

contribuzione ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento che determini l'impossibilità temporanea del lavoratore a rispondere alla chiamata, lo stesso è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di "disponibilità". Ove non provveda all'adempimento, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

L'identikit del lavoro intermittente

Definizione	Contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione per lo svolgimento di attività di carattere discontinuo o intermittente, entro determinati limiti previsti dalla disciplina di legge e collettiva.
Ipotesi di utilizzo	Secondo le esigenze individuate dai CCNL in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; in mancanza, i casi di utilizzo saranno previsti da apposito decreto ministeriale.
Soggetti interessati:	Lavoratori con più di 55 anni ovvero quelli con meno di 24 anni di età.
Durata massima:	Per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per massimo 400 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 3 anni solari, tranne che per i settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo;
Forma contratto	In forma scritta ai fini della prova degli elementi richiesti dall'art. 13 dello schema di Decreto Legislativo
Modalità di comunicazione dell'inizio della prestazione	Nel caso di prestazione o ciclo di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, anche mediante sms o posta elettronica
Indennità di disponibilità	È stabilita nel contratto di lavoro per i periodi nei quali il lavoratore ha garantito la disponibilità al datore di lavoro, la cui misura può essere determinata dai contratti collettivi o da decreto ministeriale, quanto all'importo minimo. È soggetta a contribuzione.

19. Con il Jobs Act è ancora previsto il lavoro accessorio? E quali le novità?

Sì, tra le varie tipologie contrattuali è stato riproposto anche il lavoro accessorio, caratterizzato da prestazioni occasionali retribuite con i voucher, ampliando i limiti di utilizzo dell'istituto.

Il Jobs Act prevede ora la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio per attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile (1° gennaio-31 dicembre); il limite del compenso è stato, dunque, aumentato di 2.000 euro rispetto al tetto precedente di 5.000 euro.

Fermo restando il limite complessivo nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo per compensi non superiori a 2.000 euro.

È stata estesa a tempo indeterminato (senza quindi più prevedere un limite temporale) la possibilità di rendere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi (compresi gli enti locali), nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Ulteriore novità è il divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi che saranno individuate con decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottare entro il 25 dicembre 2015.

Particolari limitazioni sono previste per l'utilizzo del lavoro accessorio in agricoltura.

20. Come si acquistano i voucher?

I committenti imprenditori o professionisti che intendono ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio devono acquistare, esclusivamente attraverso modalità telematiche, uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, il cui valore nominale orario – in attesa di diversa determinazione ministeriale – è fissato in 10 euro (nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni subordinate, previste dal contratto di settore).

I committenti non imprenditori o professionisti pos-

sono acquistare buoni anche presso le rivendite autorizzate.

Prima dell'inizio della prestazione, i committenti imprenditori o professionisti sono tenuti a comunicare alla Direzione territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche (quali anche sms o posta elettronica), i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

L'identikit

Campo di applicazione	Prestazioni lavorative il cui corrispettivo, con riferimento alla totalità dei committenti, non superi i 7.000 euro nel corso di un anno civile. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.
Modalità di fruizione del c.d. voucher	Acquisto per via telematica (imprenditori o professionisti) o nelle rivendite autorizzate.
Comunicazione avvio attività	Prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche (quali anche sms o posta elettronica).