

D.L. 34/2014 e Jobs Act: prime osservazioni

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro

1. Premessa

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014, contenente disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione, per ridurre gli oneri in capo a cittadini e imprese e per sostenere i contratti di solidarietà, c.d. **Jobs Act[1]**. Si tratta - secondo il comunicato stampa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 12 marzo 2014 - di un **provvedimento urgente** che contiene interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato per renderli più coerenti con le esigenze attuali del contesto occupazionale e produttivo.

Il provvedimento si compone di cinque articoli. Con particolare riferimento ai primi due articoli, essi intendono semplificare il ricorso a rapporti di lavoro a termine e di apprendistato, nella prospettiva di accrescere la diffusione di tali tipologie contrattuali.

L'articolo 4 introduce, invece, una procedura informatizzata mediante la quale conseguire la cd. "smaterializzazione" del DURC, riducendo in tal modo i tempi attualmente connessi alla richiesta e al rilascio del documento di regolarità contributiva.

Infine, l'articolo 5 introduce specificazioni alla disciplina dei contratti di solidarietà e ne definisce l'ammontare delle risorse finanziarie annualmente disponibili.

Il Decreto sarà vigente dal 21 marzo 2014

Nella presente e nella prossima circolare analizzeremo gli aspetti critici ed applicativi dei vari argomenti.

2. Contratto a termine

L'art. 1 del D.L. 20 marzo 2014, n. 34 ha modificato il D. Lgs. 368/2001.

In particolare l'art. 1 del
Lgs. 368/2001 ha subito le seguenti modifiche:

-

il contratto a termine **non necessita dell'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo**, ma prevede solo la possibilità di stipulare contratti di lavoro per un massimo di trentasei mesi;

-

il numero complessivo dei lavoratori con contratto a termine non potrà eccedere il **limite del 20% dell'organico complessivo**; ciò non trova applicazione nelle imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

DIFFERENZE	
ART. 1 COMMA 1, LETT. A), N. 1, DEL D. L. 34/2014	ART. 1, COMMA 1, D. LGS. 368/2001 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
<p>Le parole da “a fronte” a “di lavoro.” sono sostituite dalle seguenti: “di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall’articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell’organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p>	<p>E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p>

Invece, è stato abrogato il comma 1bis del D. Lgs. 368/2001 che prevedeva il **c.d. acausalone**;

dato che la modifica dell'art. 1 del D.L. 34/2014 determina il venir meno del requisito delle causali in modo generalizzato.

DIFFERENZE	
ART. 1 COMMA 1, LETT. A), N. 2, DEL D. L. 34/2014	ART. 1, COMMA 1BIS, D. LGS. 368/2001 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
<p>Art. 1bis è soppresso, il quale prevedeva che "Il requisito di cui al comma 1 dell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001 originario non è richiesto: a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. 276/2003;</p> <p>b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>	<p>E' stato eliminato il comma 1bis dell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001</p>

L'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 368/2001 è stato modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3, del D.L. 34/2014, il quale lascia in essere l'obbligo di **forma scritta per il contratto a termine**, a pena di inefficacia (che equivale a nullità del termine), ma elimina l'attuale requisito secondo cui le ragioni che giustificano l'apposizione del termine debbano essere "specificate per iscritto". L'eliminazione di tale inciso, che sinora ha generato moltissimo contenzioso, è la conseguenza naturale della eliminazione delle causali per la stipulazione del contratto.

DIFFERENZE	
ART. 1 COMMA 1, LETT. A), N. 3, DEL D. L. 34/2014	ART. 1, COMMA 2, D. LGS. 368/2001 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
Il comma 2 è così sostituito: "L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto".	L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Infine, l'art. 4, comma 1 del D. Lgs. 368/2001 è stato modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), del D.L. 34/2014; nello specifico si è previsto che **la proroga del contratto a termine** è ammessa fino ad un massimo di 8 volte durante i 36 mesi, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto.

DIFFERENZE	
ART. 1 COMMA 1, LETT. B), DEL D. L. 34/2014	ART. 4, COMMA 1, D. LGS. 368/2001 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014

<p>All'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da "la proroga" fino a "si riferisca" sono sostituite dalle seguenti: "le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano".</p>	<p>Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.</p>
---	--

3. Contratto di somministrazione a tempo determinato

Il legislatore ha coordinato la **disciplina della somministrazione a tempo determinato** eliminando il riferimento alle causali e quello alla c.d. acausalità, in coerenza con le modifiche introdotte all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 368/2001. Da ciò si può desumere che:

1)

non sono previsti limiti legali di contingentamento. La percentuale del 20% sul l'organico complessivo è applicabile infatti al solo rapporto a termine diretto;

2)

non pare applicarsi alla somministrazione la possibilità di prorogare fino ad 8 volte la durata inizialmente fissata, in quanto tale materia è rimessa per la somministrazione alla contrattazione collettiva applicabile al somministratore.

DIFFERENZE	
ART. 1 COMMA 2, DEL D. L. 34/2014	ART. 20, COMMA 4, D. LGS. 276/2003 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi.	La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'art. 10 del D. Lgs. 368/2001.

4. Apprendistato

L'art. 2 del D.L. 34/2014 ha modificato alcuni aspetti della disciplina dell'apprendistato, regolato dal D. Lgs. 167/2011.

Innanzitutto, è stato modificato l'art. 2 del D. Lgs. 167/2001, nelle seguenti parti:

a)

abolizione dell'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale;

b)

soppressione delle percentuali di stabilizzazione.

Per quanto riguarda la lett. a), si precisa che per il contratto di apprendistato si prevede il ricorso alla **forma scritta per il solo contratto e patto di prova** (e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale).

DIFFERENZE	
ART. 2 COMMA 1, LETT. A, N.1. E 2, DEL D. L. 34/2014	ART. 2, comma 1 D. LGS. 167/2011 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014

Al D. Lgs. 167/2011 sono apportate le seguenti modificazioni:

1)

all'articolo 2: 1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: "a) forma scritta del contratto e del patto di prova";

a)

al comma 1, la lettera i) è abrogata.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai 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 seguenti principi:

a) forma scritta del contratto e del patto di prova;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;

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 all'anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 388/2000 e all'art. 12 del D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

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 nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D. Lgs. 276/2003;

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione 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 quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;]

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;

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. 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.

Per quanto concerne, invece, la lett. b), è prevista la completa abolizione di qualsiasi obbligo da parte del **datore di lavoro di confermare in servizio gli apprendisti** che terminano il loro periodo formativo al fine di poter legittimamente avviare nuovi rapporti di apprendistato. Al fine di adeguare il Testo Unico a questa maggiore libertà per le imprese sono stati soppressi i passaggi del testo normativo che: “consentivano alla contrattazione collettiva/accordi interconfederali di introdurre forme e modalità per la conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato; subordinavano all’assunzione di nuovi apprendisti la conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti avviati nei 36 mesi precedenti (attualmente la percentuale di conferma era ridotta al 30% per effetto di un periodo transitorio introdotto dall’art. 1, comma 19, della L. 92/2012, c.d. Legge Fornero); escludevano dalla disciplina della percentuale di conferma i datori di lavoro con un numero di lavoratori inferiore alle 10 unità. A seguito dell’importante modifica verranno meno anche le ipotesi sanzionatorie (in particolare la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato) collegate al mancato rispetto, non solo delle disposizioni di legge, ma anche delle ulteriori limitazioni introdotte nel tempo dalla contrattazione collettiva.

DIFFERENZE	
ART. 2 COMMA 1, LETT. A, N. 3, DEL D. L. 34/2014	ART. 2, COMMI 3BIS E 3TER, D. LGS. 167/2011 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
I commi 3-bis e 3-ter sono soppressi.	Sono stati eliminati i commi 3bis e 3ter dell’art. 2 del D. Lgs. 167/2011.

È, inoltre, previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

DIFFERENZE	
ART. 2 COMMA 1, LETT. B, DEL D. L. 34/2014	ART. 3, COMMA 2BIS, D. LGS. 167/2011 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014
All'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma: "2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo".	Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Infine, per il datore di lavoro viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa un elemento discrezionale.

DIFFERENZE	
ART. 2 COMMA 1, LETT. C, DEL D. L. 34/2014	ART. 4, COMMA 3, D. LGS. 167/2011 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014

<p>All'articolo 4, al comma 3, le parole “, è integrata,” sono sostituite dalle seguenti: “, può essere integrata,”.</p>	<p>La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore 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.</p>
--	---

5. Elenco anagrafico dei lavoratori

L'art. 3 del D. L. 34/2014 riguarda l'elenco anagrafico.

In primis, prevede che l'accesso all'elenco anagrafico dei lavoratori è circoscritto ai cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia e non più alla generica categoria di “persone”.

<p>DIFFERENZE</p>	
<p>ART. 3 COMMA 1, DEL D. L. 34/2014</p>	<p>ART. 4, COMMA 1, D.P.R. 442/2000 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014</p>

<p>All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole "le persone" sono sostituite dalle seguenti: "i cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia".</p>	<p>I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro e che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate, nonché occupate in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei servizi competenti, vengono inserite in un elenco anagrafico indipendentemente dal luogo della propria residenza. L'elenco anagrafico contiene i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza a categorie protette e allo stato occupazionale. L'inserimento nell'elenco anagrafico produce esclusivamente gli effetti previsti dal presente regolamento.</p>
---	--

In secondo luogo, sarà possibile acquisire lo stato di disoccupazione rivolgendosi a qualsiasi centro per l'impiego del territorio nazionale e non più solo nel territorio di domicilio del lavoratore.

<p>DIFFERENZE</p>	
<p>ART. 3 COMMA 2, DEL D. L. 34/2014</p>	<p>ART. 2, COMMA 1, D. LGS. 181/2000 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014</p>

All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole "nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo", sono sostituite con le seguenti: "in qualsiasi ambito territoriale dello Stato".

La condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), dev'essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

6. Durc

L'art. 4 D.L. 34/2014 stabilisce che chiunque debba accertare la regolarità contributiva di un'azienda potrà verificarlo tramite accesso in tempo reale e telematicamente alla banche dati di INPS INAIL e Casse Edili. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione.

ART. 4 DEL D.L. 34/2014

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. L'esito dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:
 - a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;
 - b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;
 - c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.
3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lett. i), del D. Lgs. 163/2006, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62bis del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.
4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.
5. All'articolo 31, comma 8-bis, del D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, le parole: «in quanto compatibile» sono soppresse.
6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Contratti di solidarietà

L'art. 5 del D.L. 34/2014 ha introdotto la possibilità di stabilire, con decreto del ministro del lavoro, di concerto con il ministero dell'economia, criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle misure previste in

caso di ricorso al contratto di solidarietà.

Il limite di spesa per le riduzioni contributive è elevato a 15 milioni di euro.

DIFFERENZE	
ART. 5 DEL D. L. 34/2014	ART. 6, comma 4bis, D. L. 510/1996 COORDINATO CON IL D.L. 34/2014

All'articolo 6 del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della L. 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della L. 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.».

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della L. 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della L. 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.

[1] Per approfondire v.: R. Staiano, D.L. 20 marzo 2014, n. 34, in www.fiscoetasse.com

<https://www.diritto.it/d-l-342014-e-jobs-act-prime-osservazioni/>