

newsletter
APRILE 2014



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

Ministero del Lavoro: Mancata vidimazione del registro infortuni

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 9 del 27 marzo 2014, ha espresso il proprio parere in merito all'applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008.

Nello specifico, l'art. 53, comma 6, del D.Lgs. 81/2008 prevede che *“fino ai sei mesi successivi all'adozione del Decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, del presente Decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici”*.

Il Ministero chiarisce che, in attesa dell'emanazione del nuovo Decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008 che disciplinerà le modalità di comunicazione degli infortuni con conseguente venir meno delle disposizioni relative al registro infortuni, sono soggette alla tenuta e vidimazione del Registro Infortuni tutte le aziende che ricadono nella sfera di applicazione dello stesso (*salvo nelle Regioni che hanno abolito tale prassi*).

La mancata tenuta o vidimazione del registro infortuni comporta, dunque, per il datore di lavoro l'applicazione di sanzioni amministrative.

Permesso unico di lavoro

È stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 68 del 22 marzo 2014 il D.Lgs n. 40/2014 relativo alla procedura unica di domanda per il rilascio di un unico permesso che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro, nonché relativo ad un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno stato membro.

Dalla previsione sono esclusi i permessi di soggiorno rilasciati a i lavoratori autonomi, ai lavoratori stagionali, ai lavoratori marittimi, ai lavoratori distaccati, ai lavoratori “alla pari”, agli stranieri che soggiornano per motivi di studio o formazione, nonché ai titolari di protezione internazionale o temporanea e ai titolari di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

INPS chiarimenti sul Jobs Act

L'INPS, con il messaggio n. 4152 del 17 aprile 2014, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle disposizioni, di natura contributiva, previsti dal Decreto Legge n. 34/2014.

Con riferimento al contributo addizionale ASpl, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nel caso di rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, la legge di riforma del mercato del lavoro stabilisce dei casi di esclusione, tra cui le assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori assenti. In relazione a tale regime di esenzione, l'Inps precisa che, per quanto sia venuta meno la c.d. “causale” ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, ove quest'ultimo venga stipulato in relazione a una sostituzione, i datori di lavoro dovranno continuare a compilare il flusso UniEmens secondo le indicazioni contenute nell'allegato tecnico, valorizzando l'elemento <Qualifica3> con il previsto codice A.

Nel caso di aziende con meno di 20 dipendenti l'articolo 4 del D.lgs n. 151/2001 prevede che nel caso di assunzioni di personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, è previsto uno sgravio contributivo del 50% sui contributi a carico del datore di lavoro. L'Inps precisa che le nuove disposizioni sul contratto a termine non incidono sull'operatività del beneficio; i datori di lavoro interessati dovranno continuare ad utilizzare la prassi in uso.

In merito alla restituzione del contributo addizionale ASpl nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine nonché nei casi di stabilizzazione del rapporto nell'arco di 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine, l'Istituto ha dichiarato l'ammissibilità della restituzione del contributo anche qualora la trasformazione o la successiva assunzione a tempo indeterminato sia effettuata con un rapporto di apprendistato.