



FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

COMUNICAZIONE N. 82

AI PRESIDENTI DEGLI OMCEO

AI PRESIDENTI DELLE CAM

AI PRESIDENTI DELLE CAO

Oggetto: Legge 3 luglio 2023, n. 85 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Cari Presidenti,

Si segnala per opportuna conoscenza che sulla Gazzetta Ufficiale n.153 del 3-7-2023 è stata pubblicata la legge indicata in oggetto di cui **si riportano di seguito le disposizioni di maggiore interesse così come illustrate nel dossier dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati.**

Articolo 14 (Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

L'articolo 14 reca un complesso di modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

La novella di cui al comma 1, lettera a), amplia i casi in cui il datore di lavoro e il dirigente sono obbligati alla nomina del medico competente in materia di sicurezza dei lavoratori; si introduce infatti la fattispecie della richiesta della medesima nomina da parte del documento di valutazione dei rischi, fattispecie che si aggiunge alle ipotesi in cui sia richiesta dalla disciplina la sorveglianza sanitaria (la quale presuppone la nomina del medico). La violazione dell'obbligo in oggetto rientra nell'ambito delle sanzioni penali di cui all'articolo 55, comma 5, lettera d), del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, e successive modificazioni, sanzioni costituite dall'arresto da due a quattro mesi o dall'ammenda da 1.691,99 euro a 6.767,95 euro.

La novella di cui alla lettera b) estende ai lavoratori autonomi e ai componenti dell'impresa familiare l'obbligo di utilizzo di idonee opere provvisorie in conformità alle norme in materia di sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili. Le ipotesi di violazione del nuovo obbligo rientrano nell'ambito delle sanzioni penali di cui all'articolo 60, comma 1, lettera a), dello stesso D.Lgs. n. 81, e successive modificazioni, sanzioni costituite dall'arresto fino a un mese o dall'ammenda da 245,70 euro a 737,10 euro.

La lettera c) integra la disciplina degli obblighi del medico competente. In primo luogo, si introduce la previsione che, in occasione della visita medica preventiva (in fase di assunzione o in fase preassuntiva), da svolgere nelle fattispecie di cui all'articolo 41 del citato D.Lgs. n. 81 del 2008, il medico competente debba richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella



FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

sanitaria e di rischio rilasciata al medesimo lavoratore al momento di risoluzione del precedente rapporto di lavoro e tener conto del contenuto della stessa cartella al fine della formulazione del giudizio di idoneità; si è modificata la formulazione tecnica della presente novella e si è aggiunta la specificazione che l'obbligo di esame della suddetta cartella non sussiste nei casi in cui sia oggettivamente impossibile il reperimento della stessa. La medesima lettera c) inserisce inoltre la previsione che, in caso di proprio impedimento, derivante da gravi e motivate ragioni, il medico competente comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti per la nomina a medico competente, per l'adempimento degli obblighi, previsti dalla disciplina a carico del medico competente, durante l'intervallo temporale indicato nella medesima comunicazione. Per i nuovi obblighi introdotti dalla novella di cui alla lettera c) non sono previste sanzioni.

La novella di cui alla lettera d) integra l'ambito di un accordo sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro che deve essere concluso in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano; tra i contenuti dell'accordo, il quale deve provvedere all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del citato D.Lgs. n. 81 del 2008 inerenti alla formazione in oggetto, si inserisce la definizione di disposizioni che garantiscano: il monitoraggio dell'applicazione dei medesimi accordi in materia; il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, da parte sia dei soggetti che erogano la formazione sia dei soggetti destinatari della stessa. Tali contenuti si aggiungono a quelli già previsti per il nuovo accordo; in base a questi ultimi, esso deve garantire: l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento, obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi - formativi e di aggiornamento - obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

La novella di cui alla lettera e) reca un intervento di coordinamento letterale in materia di verifiche su alcune attrezzature di lavoro; tale coordinamento - con cui si riformula il comma 12 dell'articolo 71 del citato D.Lgs. n. 81 del 2008 - adegua la formulazione all'attuale testo del comma 11 dello stesso articolo 71.

La novella di cui alla lettera f) costituisce un'integrazione della disciplina sul noleggio o concessione in uso di attrezzature di lavoro senza operatore. La modifica concerne l'obbligo, a carico del noleggiatore o concedente, di acquisizione e di conservazione (per la durata del noleggio o della concessione) di una dichiarazione che indichi i nominativi dei lavoratori che utilizzeranno le attrezzature e attesti che i medesimi soggetti abbiano avuto la formazione e l'addestramento richiesti dalla disciplina per le attrezzature oggetto del noleggio o della concessione in uso; la novella specifica che tale dichiarazione, ora esplicitamente qualificata come autocertificativa, è resa dal soggetto che prende a noleggio o in concessione in uso le attrezzature, qualora il medesimo sia diverso dal datore di lavoro utilizzatore. Si ricorda che per la violazione dell'obbligo in



FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

esame la disciplina commina una sanzione amministrativa pecuniaria (a carico del noleggiatore o concedente), i cui limiti minimi e massimi sono pari, rispettivamente, a 921,38 euro e a 3.316,96 euro.

Le novelle di cui alle lettere g) e h) introducono l'obbligo di formazione e di addestramento specifico per il datore di lavoro che faccia direttamente uso di attrezzature che "richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici" e definiscono le sanzioni penali per la violazione del nuovo obbligo. Le sanzioni penali in oggetto sono costituite dalla pena dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 3.071,27 euro a 7.862,44 euro.

Articolo 22 (Assegno unico e universale per i figli a carico)

L'articolo 22 modifica la disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico, di cui al D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230. La novella concerne la maggiorazione specifica dell'assegno attribuita per i casi in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro e il valore dell'ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) del nucleo familiare sia inferiore o pari ad un determinato limite, limite pari attualmente a 43.131,90 euro; tale maggiorazione viene estesa da parte della novella, con effetti in ogni caso non anteriori al 1° giugno 2023, ai casi in cui vi sia un solo genitore lavoratore e l'altro sia deceduto; l'estensione opera per un periodo massimo di cinque anni, successivi all'evento del decesso, e sempre che continuino a sussistere i presupposti per il riconoscimento dell'assegno unico e universale. Resta fermo che la misura della maggiorazione è variabile in relazione al valore dell'ISEE; gli importi minimi e massimi della maggiorazione sono attualmente pari, rispettivamente, a 32,4 euro mensili (nel caso in cui il valore dell'ISEE non sia superiore a 16.215,00 euro) e a 0,1 euro mensili.

Articolo 24 (Contratti di lavoro dipendente a termine)

L'articolo 24 modifica la disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato. La revisione concerne i presupposti di ammissibilità, cosiddette causali, di una durata dei contratti superiore a dodici mesi e in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi. La nuova disciplina, oltre a confermare che la causale può consistere in esigenze di sostituzione di altri lavoratori: reinserisce la causale costituita da fattispecie previste dai contratti collettivi, come ivi definiti, riproponendo a regime una norma transitoria, operante fino al 30 settembre 2022, che aveva introdotto tale causale; sopprime sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia la causale di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; introduce la causale, applicabile solo con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda, di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Resta fermo che la sussistenza di una di tali causali - come ora ridefinite - è richiesta anche per: i rinnovi dei contratti a termine; le proroghe dei contratti a



FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

termine che determinino una durata complessiva del rapporto superiore ai dodici mesi. Inoltre, la lettera c) del comma 1 del presente articolo 24 conferma le esclusioni di alcuni settori dall'ambito di applicazione delle causali.

Articolo 28-bis e Articolo 42, comma 3-bis (Proroghe in materia di lavoro agile)

L'articolo 28-bis e il comma 3-bis dell'articolo 42 recano proroghe di alcune norme transitorie in materia di lavoro agile.

L'articolo 28-bis proroga dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 la norma transitoria sul diritto al ricorso al suddetto istituto da parte dei dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al DM 4 febbraio 2022.

Il comma 3-bis dell'articolo 42 proroga dal 30 giugno 2023 al 31 dicembre 2023 altre disposizioni transitorie, relative sia al diritto di alcune categorie di lavoratori al ricorso a tale istituto sia alla possibilità di svolgimento della prestazione in modalità agile anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

Riguardo alle norme oggetto della proroga, disposta fino al 31 dicembre 2023, di cui all'articolo 42, comma 3-bis, si ricorda, in primo luogo, che la relativa norma transitoria sul diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile riguarda:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14 - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore;
- **i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente. Nella definizione di tale categoria di lavoratori si fa riferimento agli ambiti lavorativi in cui il datore di lavoro e il dirigente siano tenuti alla nomina del medico competente in materia di sicurezza sul lavoro e agli altri ambiti in cui tale medico sia stato comunque nominato.**

Articolo 39 (Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti)

L'articolo 39, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, aumenta la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati portandola dal 2 al 6 per cento, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro, e dal 3 al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari per i suddetti redditi, rispettivamente, al 2 e al 3 per cento.



FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

In entrambi i casi la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per tredici mensilità e i suddetti limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

Inoltre, tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La disposizione in commento precisa che l'incremento della percentuale di esonero ivi previsto non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, con la conseguenza che la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore su tale rateo resta pari alle percentuali già vigenti, pari, come detto, a due o tre punti.

In conclusione, al fine di consentire un esame più approfondito della materia si allega il provvedimento indicato in oggetto (All. n. 1).

Cordiali saluti

IL PRESIDENTE
Filippo Anelli

All.n.1

MF/CDL

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005