

MILANO, 5 MAGGIO 2023

SPETTABILE  
CLIENTELA

OGGETTO. E' pubblicato in GAZZETTA UFFICIALE, il DECRETO LAVORO

Buongiorno,

è pubblicato in GAZZETTA UFFICIALE, il DECRETO LAVORO (5 maggio 2023). Anche oggi, non ci soffermiamo su aspetti che non ci interessano direttamente, ma solo sugli aspetti che interessano le aziende e i dipendenti.

Pertanto, partiamo con le misure di ns. interesse:

- 1) **OBBLIGHI INFORMATIVI (C.D. DICHIARAZIONE TRASPARENZA): finalmente arriva la semplificazione della c.d. dichiarazione decreto trasparenza. In pratica si prevede che, invece di elencare pedissequamente i contenuti del contratto collettivo in merito a diversi istituti del contratto collettivo applicato, si possa fare direttamente riferimento al contratto collettivo, senza ricopiarne l'intero contenuto.**
- 2) **CONTRATTI A TERMINE: Il decreto Lavoro, e questo è il punto più discusso, sostanzialmente interviene per allentare la stretta che era stata introdotta dal cosiddetto decreto Dignità (Dlgs 15 giugno 2015, n. 81). L'intervento del governo Meloni, infatti, introduce nuove causali per prorogare o rinnovare i contratti a termine allo scadere dei primi 12 mesi.**

Il **decreto Lavoro** introduce tre causali per il **rinnovo dei contratti a termine** dopo la **scadenza** dei primi 12 mesi. La proroga e il rinnovo, tuttavia, non può superare i 24 mesi complessivi. Le nuove causali sono le seguenti:

- casi previsti dai contratti collettivi;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

- esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva, e in ogni caso entro il 31 dicembre 2024;
- sostituzione di altri lavoratori.

**Siamo a completa disposizione, per esaminare caso per caso;**

### 3) SETTORI TURISTICO E TERMALE: PRESTAZIONI OCCASIONALI

**I datori di lavoro del settore turistico e termale (congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali, parchi di divertimento) che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, hanno il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale. Per il resto degli operatori, l'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali nel settore turistico e termale è elevato a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti balneari e dei parchi divertimento.**

### 4) NOVITA' DEL DECRETO LAVORO IN FATTO DI SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

DECRETO LAVORO – DL 48/2023: le modifiche di salute e sicurezza in sintesi

Il DL 48/2023 in materia di sicurezza sul lavoro modifica il Testo Unico di Sicurezza e contiene altri provvedimenti che incidono sulla salute e sicurezza dei lavoratori, la vigilanza

- Istituito il **Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni** in occasione delle attività formative, [già anticipato nei giorni scorsi relativamente alla sicurezza dei PCTO nel settore scolastico.](#)

- Disposizioni in materia di **condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva e di vigilanza** nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano.
- Modifiche del Testo unico di Sicurezza:
  - **obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente** se richiesto dalla valutazione dei rischi
  - l'estensione ai **lavoratori autonomi** di alcune misure di tutela previste nei cantieri;
  - **l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro** nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.

Nomina del Medico competente – cosa prevede il DL Lavoro

### Il DL 48/2023 modifica l'art. 18 comma 1 lettera a)

Il datore di lavoro (e i dirigenti) devono:

*a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.*

In base alla modifica datori di lavoro dovranno nominare il medico se richiesto dalla valutazione dei rischi e non solo nei casi previsti dal D.Lgs.81, all'art. 41.

Imprese familiari e lavoratori autonomi

Il DL 48/2023 modifica l'articolo 21, comma 1, lettera a)

*I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori*

*diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:*

*a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III nonché idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV ;*

Lavoratori autonomi e componenti dell'impresa familiare dunque sono chiamati al rispetto delle norme del Titolo IV (*CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI*): si ricorda che le Opere provvisoriale sono regolate all'Articolo 112 – Idoneità delle opere provvisoriale.

Obblighi del medico competente

Il DL 48/2023 inserisce la lettera e-bis) e la lettera n-bis all'articolo 25, comma 1 che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente

grave e per motivate ragioni. *Il medico competente:*

...

*e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;»*

...

*n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.»;*

Viene dunque introdotto un nuovo “doppio” obbligo al medico competente: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera e), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art. 41 comm2 lettera a).

Inoltre, con la lettera n-bis richiede al medico di indicare un sostituto in caso di impedimento grave e per motivate ragioni.

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il DL 48/2023 inserisce la lettera b-bis all'articolo 37 comma 2 in materia di formazione dei lavoratori e RLS

*La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:*

*a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;*

*b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discendenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa*

*b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.»;*

L'articolo 37 comma 2 era stato modificato con il **Decreto Fiscale del Governo Draghi**, che annunciava l'emanazione di un nuovo Accordo per la Formazione entro il 30 giugno 2022(impegno non ancora rispettato)

Tale Accordo oltre ad individuare contenuti minimi della formazione (contenuti, verifica finale e verifiche di efficacia della formazione) dovrà anche monitorare **l'efficacia del nuovo Accordo (o Accordi)** di formazione, sulle attività formative ed il suo rispetto da parte degli enti formatori e dei discendenti.

## ATTREZZATURE di lavoro e obblighi del datore di lavoro

Il DL 48/2023 sostituisce il comma 12 dell'art. 71 che definisce gli obblighi del datore di lavoro rispetto all'apprestamento delle attrezzature di lavoro.

Il vecchio comma 12 prevedeva:

*12. Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.*

*Il nuovo comma 12 prevede*

*12. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente.»;*

Eliminato il precedente richiamo alla possibilità per ASL e ISPESL (ora INAIL) di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (regolate al comma 11 del medesimo art.71)

## ATTREZZATURE – Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

Il DL 48/2023 sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'art.72

*Il vecchio comma 2 prevedeva*

*2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente Titolo e, ove si tratti di attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.*



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

### *Il nuovo comma 2 prevede*

*2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo.*

Il richiamo alla dichiarazione non è più solo a carico del datore di lavoro ma anche del semplice soggetto che prenda a noleggio e deve sempre attestare l'avvenuta formazione e ora anche l'addestramento specifico dei soggetti che andranno a utilizzare le suddette attrezzature.

### ATTREZZATURE – Informazione, formazione e addestramento

Il DL 48/2023 aggiunge il comma 4-Bis all'articolo 73 che riporta gli obblighi del datore di lavoro in materia di Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari (regolate in art.71 comma 7), aggiungendo un nuovo obbligo per il datore di lavoro:

*«4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.»;*

Ricordiamo che il comma 4 dell'articolo 71 prevede tale obbligo per i lavoratori incaricati all'uso di tali attrezzature. Il nuovo comma 4-bis impone il medesimo obbligo di formazione e addestramento specifico al datore di lavoro che utilizzi egli stesso le attrezzature.

Un passo che va nella stessa direzione annunciata nel prossimo Accordo per la Formazione (da emanarsi in futuro) che avrebbe previsto un obbligo di formazione in materia di sicurezza anche per il datore di lavoro (al momento vige solo per quello che svolge la qualifica di RSPP)

### SANZIONI a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Siamo sempre nel Titolo III: il DL 48/2023 aggiunge un trafiletto all'art. 87, comma 2, lettera c), in materia di sanzioni per datori e altri soggetti in materia di attrezzature

*Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione:*

*....c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8 e dell'articolo 73, comma 4-bis;*

In caso di mancato rispetto delle indicazioni dell'articolo 71 in materia di attrezzature il DL Lavoro aggiunge il richiamo al nuovo comma 4-bis che impone l'obbligo formativo e addestrativo anche in capo al datore di lavoro che utilizzi attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari.

**LAVORATORI DOMESTICI - NOTA BENE (perché questo interessa tutti): Anche i lavoratori domestici dovranno essere sottoposti alla Sorveglianza Sanitaria. Più avanti, quando capiremo esattamente, con quali modalità, vi daremo informazione.**

All'interno del Decreto, poi, trovano spazio, l'esonero contributivo al 60% per i datori che dal 1° giugno prossimo assumeranno giovani Neet, **di cui abbiamo già parlato nella ns. precedente circolare e di cui andremo nei prossimi giorni, a scrivere in maniera più esauriente**; l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027; la proroga al 31 dicembre 2023 della cassa integrazione straordinaria per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione; la proroga del contratto di espansione per tutto il 2023.

Buona lettura.

**IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

8

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





**SPA STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

9

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015