

# Le novità del D.L. n. 48/2023 (cd. decreto lavoro)

*Avv. Luca Daffra*

*Studio Legale Ichino - Brugnatelli e Associati*

*13 giugno 2023*

# Il decreto-legge n. 48/2023



Reca «**misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro**»

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio 2023

È entrato in vigore il 5 maggio 2023 e dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni

# Principali misure

---

- ❖ Abolizione del reddito di cittadinanza e istituzione dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro;
- ❖ introduzione di incentivi all'occupazione giovanile e all'assunzione di soggetti svantaggiati;
- ❖ modifica delle causali del contratto a termine;
- ❖ semplificazione in materia di obblighi informativi;
- ❖ rafforzamento della sicurezza sul lavoro e dei controlli ispettivi;
- ❖ taglio del cuneo contributivo;
- ❖ aumento del fringe benefit;
- ❖ modifiche alla CIGS;
- ❖ contratto di espansione;
- ❖ lavoro occasionale

# Argomenti oggetto del presente intervento

---

- ❖ Contratto a termine
- ❖ Obblighi informativi
- ❖ Fringe Benefit
- ❖ Incentivi all'occupazione giovanile e per il lavoro delle persone con disabilità
- ❖ Sicurezza sul lavoro



# **MODIFICHE AL CONTRATTO A TERMINE**

# Evoluzione normativa dell'istituto: sintesi

## **Art. 1 L. n. 230/1962 e l'art. 23 della L. 56/1987**

L'art 1. dell L. n. 230/82 introduce le causali tassative per l'apposizione del termine

L'art. 23 L. n. 56/1987 (poi abrogato dal d.lgs. n. 368/2001) rinvia alla contrattazione collettiva per le ragioni che giustificano il termine

## **D.lgs. n. 368/2001**

È sempre possibile assumere personale a tempo determinato, qualora si manifestino ragioni di carattere produttivo, organizzativo o tecnico purché non venga superato il limite dei 36 mesi di durata

## **D.L. n. 34/2014, cd. Decreto Poletti, convertito nella legge n. 78/2014,**

Il legislatore liberalizza completamente l'istituto del contratto a termine, introducendo la possibilità di non indicare alcuna causale per tutta la durata del rapporto, fissata in massimo 36 mesi

## **D.Lgs. 81 /2015 (come modificato dal D.L. 87/2018, cd. Decreto Dignità): artt. 19 ss**

Sostituzione della precedente unica fattispecie del contratto a termine a-causale con una fattispecie duplice: contratto a termine a-causale nei primi 12 mesi, contratto con causale giustificatrice

# L'art. 24 del decreto lavoro modifica l'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015

## Testo vecchio

### comma 1

«Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51».

## Testo nuovo

### comma 1

**«Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;**
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori».**

## Segue, modifica art. 19 D.lgs. 81/2015

### Testo vecchio

#### comma 1.1.

«Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022».

### Testo nuovo

#### comma 1.1.

***È stato abrogato in quanto divenuto superfluo con la nuova formulazione del comma 1 sopra visto.***



## Segue, modifica art. 19 D.lgs. 81/2015

Introdotta nuovo comma 5-bis



*«Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96» .*

## Cosa non cambia

- resta invariato il limite quantitativo → 20% dell'organico
- resta invariata la durata complessiva → 24 mesi
- confermata la a-causalità → primi 12 mesi del contratto
- confermata la causale sostitutiva → nuovo art. 19, c. 1, lett. b-bis

# Cosa cambia

Con le novità introdotte dal Decreto Lavoro spariscono dal comma 1 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 le **difficoltose causali** che erano state introdotte dal decreto Dignità - D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 - per i casi di superamento dell'iniziale periodo di 12 mesi

- abrogata la causale



**«esigenze temporanee e oggettive,  
estranee all'ordinaria attività»  
(art. 19, comma 1, lett. a)**

- abrogata anche la causale



**«esigenze connesse a incrementi  
temporanei, significativi e non  
programmabili, dell'attività ordinaria»  
(art. 19, comma 1, lett. b)**

## Segue, cosa cambia

riformulazione  
della «delega» ai  
contratti collettivi



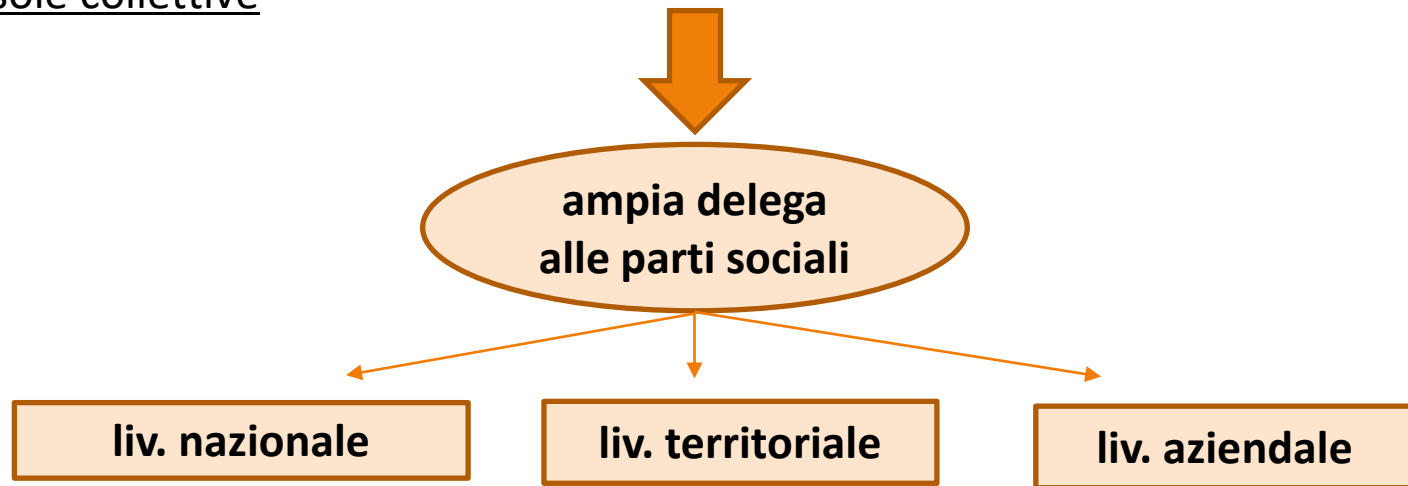
**«nei casi previsti dai  
contratti collettivi di cui  
all'articolo 51»  
(art. 19, co. 1, lett. a)**



vecchio testo: «specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51» (lettera aggiunta dall'articolo 41-bis, comma 1, lettera a), del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, cd. Decreto Sostegni Bis, convertito con modificazioni dalla Legge 23 luglio 2021, n. 106)

## Segue, cosa cambia

La delega ai contratti collettivi non fa alcun riferimento a esigenze tecniche, organizzative e produttive, né fornisce altre indicazioni sul contenuto delle clausole collettive



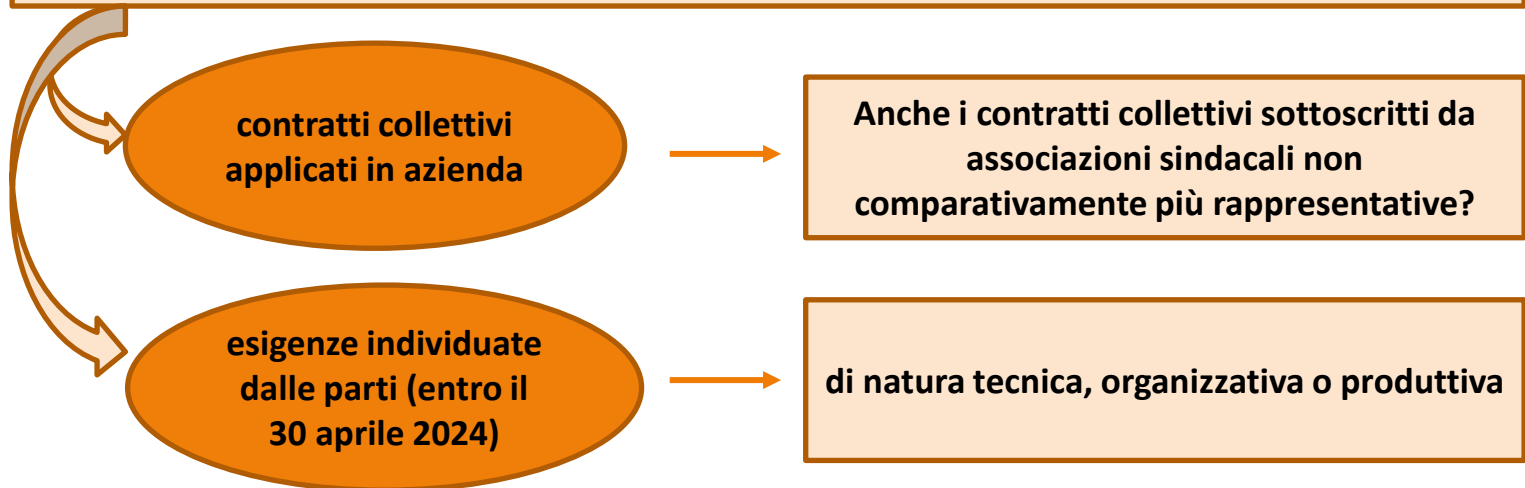
«stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria» art. 51 d.lgs. n. 81/2015

# Segue, cosa cambia

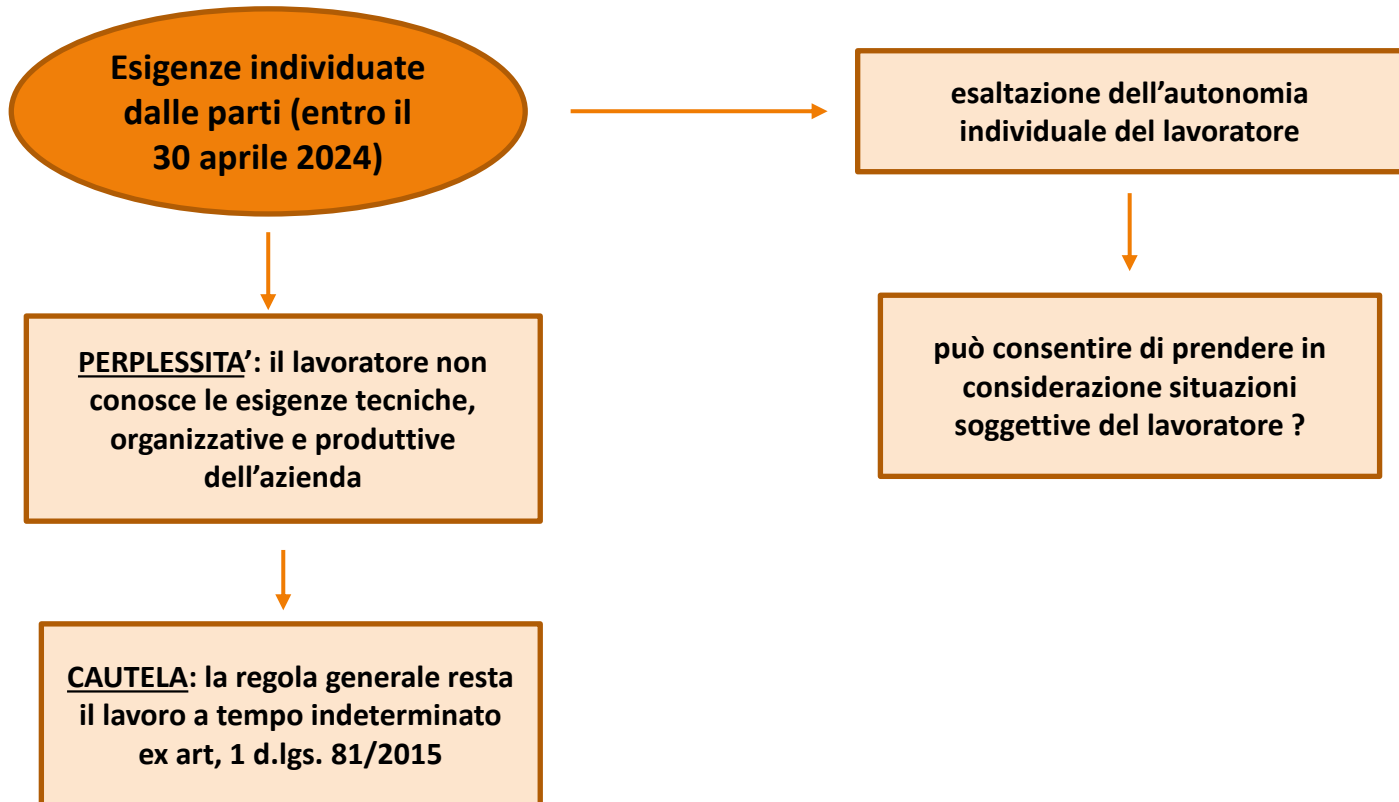
Se la contrattazione collettiva, di nessun livello, nulla provvede in proposito, entra in gioco la nuova previsione di cui alla all'art. 19, co. 1 lett. b) d.lgs. 81/2015



**«in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti»**

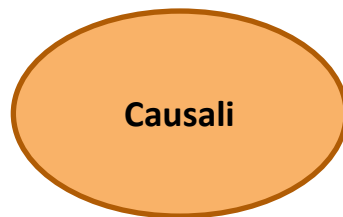


# Segue, cosa cambia



# Contratto di somministrazione

**Le nuove regole si applicano anche al contratto di somministrazione**



**apposte al contratto di lavoro tra l'agenzia e il lavoratore**

**le esigenze sono riferibili all'utilizzatore**

**le causali sono individuate dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore**



# Esclusioni

**Le nuove regole non si applicano (ex art. 19, co. 5 bis d.lgs. 81/2015)**

**ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni**

**ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa**

**ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96**

# Alcune considerazioni

La dizione dell'art. 24 del Decreto Lavoro richiama alla mente **l'art. 23 L. n. 56/1987** (poi abrogato dal d.lgs. n. 368/2001) con riferimento all'individuazione della causali che giustificano un rinvio alla contrattazione collettiva

Può essere pertanto utile esaminare gli orientamenti giurisprudenziali formati in vigenza della suddetta norma al fine di trarre utili indicazioni per la possibile interpretazione della novella introdotta dal D.L. 48/2023

L'indirizzo all'epoca prevalente riteneva che il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nella norma fosse sostanzialmente «in bianco», non essendo necessario una precisa individuazione delle fattispecie, al verificarsi delle quali fosse consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro (ad es. Cass. Civ. n. 17674/2002)

## Segue, alcune considerazioni

**Cassazione SS.UU. 2 marzo 2006, n. 4588**

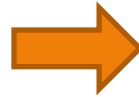
«Le assunzioni disposte ai sensi dell'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie espressamente previste dalla legge - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, **configura una vera e propria "delega" in bianco a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere oggettivo ed anche - alla stregua delle esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente "soggettivo"**, consentendo (vuoi in funzione di promozione dell'occupazione o anche della tutela delle fasce deboli di lavoratori) l'assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità di mercato idonea garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti».

# Alcuni interrogativi

- Il rinvio alla contrattazione collettiva effettuato dal legislatore della novella riguarda future intese contrattuali o anche i contratti collettivi oggi vigenti?
- Se dovesse prevalere (come pare ragionevole) il rinvio ai contratti vigenti cosa accade alle clausole di quei contratti collettivi che hanno recepito e fatte proprie, direttamente o anche solo indirettamente, le ben più rigide previsioni del decreto-dignità?
- La nuova previsione normativa è effettivamente diversa, non solo sul piano letterale ma anche in termini sistematici, da quella scaturita con la lettera b-bis (che parlava di «specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51») introdotta, nel corpo dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, dalla legge di conversione del c.d. decreto sostegni bis (lettera ora abrogata)?

## Il contratto a tempo determinato nel CCNL Logistica

- limite quantitativo



35 % dell'organico

- durata complessiva



36 mesi

- Regime causale



anche primi 12 mesi del contratto

**Quali gli effetti sostanziali  
del Decreto Lavoro ?**

## Il contratto a tempo determinato nel CCNL Logistica

- È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
  - a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
  - b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
  - c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
  - d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
  - e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
  - j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell' art. 10 comma 7 lettera a) del D.lgs 6 settembre 2001, n. 368 per un periodo non superiore a 18 mesi;
  - k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi
- L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto** nel quale sono **specificate le ragioni di cui sopra**.
- Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore **entro cinque giorni** calendariali dall'inizio della prestazione.

## Segue, Il contratto a tempo determinato nel CCNL Logistica

- **L'apposizione di un termine** alla durata di un contratto di lavoro subordinato **non è ammessa** nei casi seguenti:
  - i. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - ii. salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
  - iii. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - iv. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.
  
- **L'onere della prova** relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.
  
- Nel caso di **due assunzioni successive a termine**, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.**

## Segue, Il contratto a tempo determinato nel CCNL Logistica

Trib. Milano, Sez. Lav, sentenza n. 324/2020,  
Giudice Dott. Perillo

(...)

«Le parti sociali, che pure avevano evidentemente ben presenti le novelle normative introdotte dal citato DL 34 [ndr. D.L. 20 marzo 2014 n. 34, conv. Dalla L. 78/2014], tanto da prevedere comunque una durata complessiva massima di 36 mesi, hanno ritenuto, nella loro libertà, ma con effetti evidentemente vincolanti, di introdurre un ulteriore elemento di legittimità di apposizione del termine.

Vero che successivamente, ma pur sempre nella vigenza del CCNL, tutta la disciplina del rapporto a termine subiva una modifica per effetto del D.lgs. 81/2015, salvo che quantomeno l'originaria disciplina dell'art. 19 (poi a sua volta novellata dal D.L. 87/18) permaneva nella previsione di una durata complessiva del contratto a termine di trentasei mesi, pertanto sovrapponibile a quella precedente.

Di conseguenza, tenuto conto che la convenuta, seppur autovincolatasi al rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, al momento della assunzione dei ricorrenti non ha previsto una ragione giustificatrice della apposizione del termine, quest'ultimo deve essere dichiarato nullo e conseguentemente il rapporto di lavoro di entrambi i ricorrenti accertato come a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione in data 2 maggio 2017 e tuttora in essere»





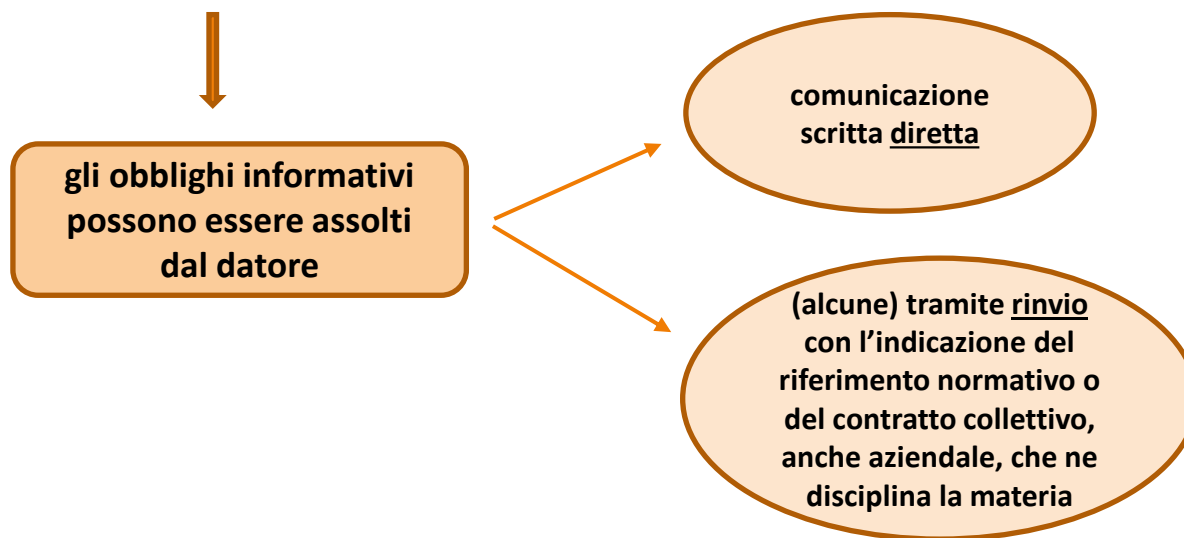
---



# **SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI OBBLIGHI INFORMATIVI**

# L'art. 26 del Decreto Lavoro modifica gli artt. 1 e 1-bis del d.lgs. n. 1997/152

Semplificazione degli adempimenti introdotti dal cd.  
Decreto Trasparenza (d.lgs. n. 104/2022)



## Informazioni che possono essere fornite tramite rinvio

---

- ✓ la durata del periodo di prova;
- ✓ il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- ✓ la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- ✓ la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- ✓ l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- ✓ la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

## Informazioni che possono essere fornite tramite rinvio

---

- ✓ se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
  1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
  2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- ✓ gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso

# Informazioni che possono essere fornite tramite rinvio, continua

per adempiere gli obblighi informativi sopra menzionati il datore di lavoro dovrà consegnare o mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web aziendale, i contratti collettivi (nazionali, territoriali, aziendali) e gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.



è sufficiente il rinvio alla legge o al contratto collettivo oppure occorre indicare la precisa disposizione



appare più prudente – ove possibile – l'analitica indicazione delle norme di legge o contrattual-collettive

# Segue: informazioni sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

modificato l'art. 1-bis d.lgs. 152/1997

nuova  
formulazione

«Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300»

cosa  
cambia?

L'obbligo di informazione scatta soltanto se i sistemi in questione sono «integralmente» automatizzati, ossia se non è previsto alcun intervento umano

L'obbligo informativo non sorge quando si tratta di sistemi protetti da segreto industriale e commerciale



# **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE E PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

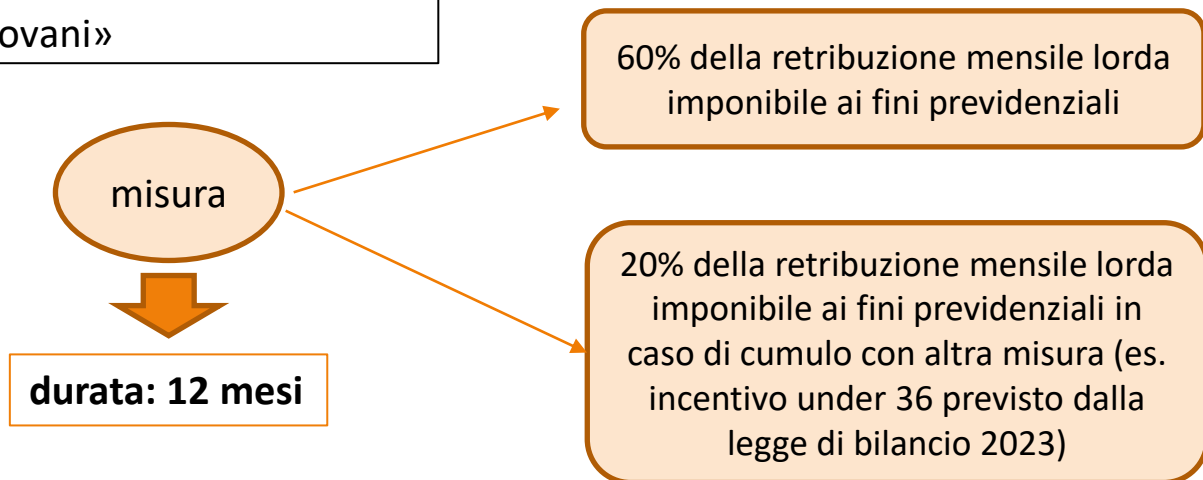
# Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27 decreto lavoro)

**Nuove assunzioni di giovani (a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023) che si trovano nelle seguenti condizioni**

- alla data dell'assunzione non devono aver compiuto 30 anni di età;
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani»

## Tipologie di contratti agevolabili

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- di apprendistato professionalizzante o di mestiere





# Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

## Soggetti beneficiari

- enti del Terzo settore;
- organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale

## Tipologie di contratti agevolabili

- a tempo indeterminato (persone con disabilità di età inferiore ai 35 anni assunte tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023)

misura

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024



---



# **FRINGE BENEFIT**

# Fringe benefit: art. 40 Decreto Lavoro

Viene incrementata la soglia di esenzione dei ***fringe benefit*** a euro 3.000, limitata al periodo d'imposta 2023, in deroga all'art. 51 TUIR



- Valore dei beni ceduti o servizi prestati
- Somme erogate in denaro o rimborsate dallo stesso datore per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale

## **BENEFICIARI**

Lavoratori dipendenti con figli a carico (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti nonché figli adottivi o affidati)

se i figli non superano 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a 4.000 euro

se i figli superano i 24 anni e se hanno percepito nell'anno un reddito non superiore a 2.840, 41 euro

## Continua, fringe benefit

I datori di lavoro, per dare applicazione alla norma, dovranno dare preventiva informativa alle RSU laddove presenti

Il lavoratore per fruire della normativa in esame dovrà dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto e dovrà indicare il codice fiscale dei figli a carico

Per tutti gli altri lavoratori si applica l'ordinaria soglia di esenzione pari a euro 258,23, esclusa la possibilità di includervi le utenze domestiche.

Il fringe benefit può essere erogato *ad personam* (quindi non è necessario che sia erogato a categorie omogenee di dipendenti)



# **RAFFORZAMENTO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E DEI CONTROLLI ISPETTIVI**

# Sicurezza sul lavoro (art. 14 Decreto Lavoro)

---

## principali novità

- nomina del medico competente e sorveglianza sanitaria
- visite mediche e cartelle sanitarie
- estensione di alcune tutele ai lavoratori autonomi
- formazione dei lavoratori e loro rappresentanti
- formazione del datore di lavoro

# Medico competente: modifica all'art. 18 D.lgs. 81/2008



## continua ... medico competente

**Nuovi obblighi per il  
medico competente  
(art. 25 d.lgs. 81/2008)**

- l'obbligo in capo al m. c. di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;
- in caso di grave impedimento, che precluda temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, che lo stesso m. c. comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso degli idonei requisiti;



# Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

**Inserita la nuova lett. b-bis) all'art. 37 co. 2 del DLgs. 81/2008, con la finalità di garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione nonchè il controllo in merito al:**

- corretto svolgimento dell'attività formativa
- rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa

# Formazione del datore

**Modificati gli art. 73 e 87 del d. lgs.  
81/2008**

Sul datore di lavoro grava l'obbligo di effettuare la propria formazione e il proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali che richiedono conoscenze particolari in modo idoneo e sicuro

sanzioni penali in caso di  
inadempimento

# Controlli ispettivi (art. 15 del decreto lavoro)

Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva nei confronti di:

occorre attendere i provvedimenti attuativi

imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza, lavoro irregolare ovvero evasione od omissione contributiva

gli enti pubblici e privati mettono a disposizione (gratuitamente) informazioni utili all'INL e alla GDF

