



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

COMUNICAZIONE N. 09

AI PRESIDENTI DEGLI OMCEO

AI PRESIDENTI DELLE CAM

AI PRESIDENTI DELLE CAO

**Oggetto: Legge 13 dicembre 2024, n. 203 - Disposizioni in materia di lavoro.**

Cari Presidenti,

Si segnala per opportuna conoscenza che sulla Gazzetta Ufficiale n.303 del 28-12-2024 è stata pubblicata la legge indicata in oggetto (all.n.1) 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 1 (Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro)**  
**Il comma 1 dell'articolo 1 reca molteplici novelle, relative alla disciplina generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.**

La novella di cui all'originaria lettera a) del suddetto comma 1 è stata soppressa dalla Camera dei deputati. Essa prevedeva, con riferimento alla composizione vigente della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che alcuni membri partecipassero ai lavori dell'organo senza diritto di voto. La novella di cui all'attuale lettera a) concerne la composizione della Commissione per gli interpellati. La novella di cui alla lettera b) introduce una procedura di comunicazioni annue alle Camere da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. **La novella di cui alla lettera c) prevede che l'elenco, tenuto presso il Ministero della salute, dei medici competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia aggiornato, ad opera del medesimo Ministero, in base alla verifica periodica del requisito specifico inerente all'educazione continua in medicina.** La lettera d) reca varie modifiche in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori; tali novelle concernono: **la fattispecie di visita medica preventiva (numeri 1.1), 1.2) e 2)); la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute (numero 1.3));** il termine per un accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, **per la ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza (numero 3));** l'individuazione in via generale dell'azienda sanitaria locale come l'amministrazione competente per l'esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente (numero 5)1). La lettera e) modifica le condizioni alle quali è subordinato lo svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semisotterranei.

**In particolare:**

**- nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, viene riconosciuta la possibilità di svolgere visite mediche preventive per**

FNOMCeO Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

**valutare l'idoneità alla mansione specifica anche in fase preassuntiva (lett. d, punto 1.1);**

**- l'opportunità se svolgere le visite mediche precedenti alla ripresa del lavoro, a seguito di assenze superiori a sessanta giorni continuativi, viene valutata dal medico competente (lett. d, punto 1.3);**

**-viene introdotta la possibilità per il medico competente di evitare la ripetizione di esami clinici e diagnostici già effettuati e risultanti dalla cartella clinica del lavoratore (lett. d, punto 2);**

**- sono consentite le attività lavorative svolte in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei, se le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, In tal caso il datore di lavoro è tenuto a comunicare, tramite PEC, al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali, allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto di idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. I locali potranno essere utilizzati entro 30 giorni dalla comunicazione, salvo espresso divieto (lett. e).**

***Articolo 7 (Estensione della sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico dei liberi professionisti anche in caso di parto o di ricovero ospedaliero del figlio minorenn)***

L'articolo 7 estende la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti iscritti ad albi professionali – già prevista per i casi di ricovero ospedaliero, decesso, parto prematuro e interruzione di gravidanza – anche ai casi di ricovero ospedaliero del figlio minorenn che necessita di assistenza da parte del genitore libero professionista o di parto della libera professionista.

***Articolo 10 (Modifiche alla disciplina in materia di somministrazione di lavoro)***

Il numero 1) della lettera a) dell'articolo 10, comma 1, sopprime una disciplina transitoria, relativa – nell'ambito della disciplina della somministrazione di lavoro – alla durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore. In base alla disciplina transitoria – attualmente valida fino al 30 giugno 2025 e ora oggetto di soppressione –, la durata complessiva della missione (o delle missioni) a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore può superare il limite di 24 mesi (anche non continuativi) a condizione che il contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore sia originariamente stato stipulato a tempo determinato (anziché a tempo indeterminato) e che l'agenzia abbia successivamente comunicato all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra la stessa agenzia e il lavoratore (ovvero abbia comunicato la trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine).

Il numero 2) della stessa lettera a) introduce due nuove fattispecie di esenzione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori; la novella in oggetto esclude: i casi in cui la missione a tempo determinato riguardi lavoratori il cui contratto di lavoro con il soggetto somministratore sia a tempo indeterminato; alcune fattispecie di missione corrispondenti a fattispecie di contratto a tempo determinato che, nella disciplina vigente relativa alla generalità



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

degli altri settori, sono escluse dall'applicazione dei limiti quantitativi per il ricorso ai contratti di lavoro dipendente a termine. La successiva lettera *b*) esclude alcune fattispecie di contratti a tempo determinato stipulati tra agenzie di somministrazione e lavoratori dall'ambito di applicazione delle cosiddette causali, le quali consistono in presupposti di ammissibilità di una durata dei contratti di lavoro dipendente a termine superiore a dodici mesi (fermo restando il limite più elevato di ventiquattro mesi). Le esclusioni introdotte dalla lettera *b*) concernono i contratti stipulati dalle agenzie di somministrazione con soggetti rientranti in determinate categorie.

### **Articolo 13 (Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato)**

L'articolo 13 specifica la tempistica della durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto. Vengono fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

La disposizione in commento – che modifica l'art. 7, c. 2, del D.Lgs. 104/2022, nel confermare che **nel rapporto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego, specifica che, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del suddetto periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.**

In ogni caso, quindi senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non può essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi. Anche l'art. 7, c. 1, del D.L. 104/2022 - non interessato dalla suddetta modifica apportata dalla norma in esame – interviene in materia di durata massima del periodo di prova, disponendo, in generale, che questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva. Inoltre, la contrattazione collettiva ivi richiamata si intende riferita ai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, come specificato nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19 del 2022.

### **Articolo 14 (Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile)**

L'articolo 14 è volto, da un lato, a sopprimere il riferimento alla decorrenza dal 1° settembre 2022, e, dall'altro, a prevedere che la comunicazione telematica da parte del datore di lavoro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile avvenga entro cinque giorni dalla data dell'inizio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui avviene l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

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

FNOMCeO Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

Via Ferdinando di Savoia, 1 – 00196 Roma – Tel. 06 36 20 31 Fax 06 32 22 794 – e-mail: [presidenza@fnomceo.it](mailto:presidenza@fnomceo.it) – C.F. 02340010582