RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di LUCA CARATTI

L'anno vecchio è finito ormai ma qualcosa ancora qui non va

Le novità previste dal disegno di legge "Disposizioni in materia di lavoro", tra dimissioni, sicurezza sul lavoro, periodo di prova e cassa integrazione.

L'intramontabile citazione di Lucio Dalla, ad ogni cambio di calendario, ci si ripropone vivida e carica di aspettative per il nuovo anno che sta arrivando. Ed io, mi sia consentita questa parentesi autobiografica, vivo questa attesa con l'ottimismo di chi sta sveglio fino a mezzanotte per vedere il nuovo anno piuttosto che accertarmi che il vecchio anno sia passato. Effettivamente il nuovo anno, per quanto attiene alla legislazione applicabile ai rapporti di lavoro, si mostra foriero di novità.
La delega per la riforma fiscale, la legge di Bilancio 2024 e **il DDL n. 1532** ***"Disposizioni in materia di lavoro"*** sono certamente alcune delle novelle normative, in parte già operative, attese per l'anno 2024. Non si può nascondere che il disegno di legge n. 1532, recante disposizioni in materia di lavoro, è certamente uno degli atti più attesi. Esso, infatti, introduce varie norme che incidono su singoli istituti, al fine di semplificarli o comunque di chiarirne la portata applicativa.

Tra le varie misure una su tutte merita certamente una menzione speciale: la modifica alla disciplina della **procedura telematica obbligatoria nel caso di dimissioni** (art. 9). Essa, infatti, è finalizzata a superare le criticità che il datore di lavoro si trova oggi ad affrontare nel caso in cui un lavoratore lasci il proprio lavoro senza formalizzare le dimissioni tramite la suddetta procedura. Non si può infatti sottacere che una delle ricorrenti problematiche è la casistica che si presenta allorquando il lavoratore manifesta l'intenzione di rassegnare le dimissioni, ma poi non le formalizza, come previsto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015, al mero fine di percepire l'indennità NASpI e costringendo così il datore di lavoro a licenziarlo per motivi disciplinari abusando così del sistema per ottenere la disoccupazione.
Ricordiamo che *ante* 2015 la giurisprudenza *(explurimis* Cass. 30.09.2014, n. 20589) era assolutamente concorde nel ritenere legittima la qualificazione di dimissioni data dal datore di lavoro alla condotta del dipendente che non abbia ripreso il lavoro al termine di un legittimo periodo di assenza, unitamente a una pluralità di precedenti comportamenti sintomatici della disaffezione per il rapporto di lavoro. Al contrario oggi pare consolidato, salvo qualche sporadico orientamento dissonante, il principio secondo cui, in base al citato art. 26, il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione di specifiche modalità formali oppure presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto.
Nei fatti quindi il datore di lavoro non potrà addurre che il rapporto si è interrotto per volontà del lavoratore, essendo prescritte rigide formalità per rassegnare le dimissioni, ma dovrà procedere a intimare il licenziamento versando il c.d. ticket di licenziamento (oggi fissato a 1.550,42 euro). Proprio attraverso la misura contenuta all'art. 9 dell'emanando decreto, si ravvisa, finalmente, la volontà del legislatore di **ricondurre l'assenza ingiustificata del lavoratore alla forma tacita di dimissioni volontarie** contrastando così i comportamenti che conducevano a percepire, illecitamente, la NASpI.

L'intento riformatore del disegno di legge in commento non si esaurisce con quanto sin qui rappresentato, ma prosegue anche su un ambito decisamente strategico, ovvero **la salute e la sicurezza dei lavoratori.**
Tralasciando le modifiche più *"formali"* (la composizione della commissione per gli interpelli o la commissione consultiva permanente) vale la pena evidenziare la disposizione che porta a novellare la **sorveglianza sanitaria** disciplinata all'art. 41 D.Lgs. 81/2008. La nuova formulazione prevederà che la sorveglianza sanitaria si attui nel caso in cui **ne sia evidenziata la necessità nel documento di valutazione dei rischi** redatto in collaborazione con il medico competente. Al fine di tutelare maggiormente la salute dei lavoratori viene così previsto che l'attuazione della sorveglianza possa quindi avvenire anche al di là dei casi previsti dalla normativa e su richiesta del lavoratore, ovviamente quando sia stato previsto nel DVR.Non pare potersi leggere, come palesato in qualche commento, un possibile rischio di applicazione discrezionale della sorveglianza in quanto rimessa alla valutazione del datore di lavoro e del medico competente con, quindi, minori tutele per i lavoratori. A onor del vero ciò non pare possibile in quanto la novella normativa intende introdurre un'ulteriore ipotesi in cui la sorveglianza possa essere effettuata e non certamente prevedere la facoltatività della stessa. Più raffinato potrebbe invece essere il tema di un possibile contrasto con l'art. 5 L. 300/1970 poiché, seppur astrattamente, si potrebbe verificare che ciascun medico e datore possano sottoporre a

Riproduzione vietata - sabato 09 marzo 2024