

Un diamante è per sempre.

UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

Luisa. Quarant'anni. Nubile. Oggi Vice-responsabile dell'Ufficio Direzione della Lavorosodo Srl. Una carriera lunga oltre un ventennio. Carina quel giusto che basta, statura nella media, curata nella persona e nel vestire ma senza particolari eccessi. I suoi pregi sono la discrezione, determinazione ed efficienza. Soprannome: il Tank. Poi c'è la Deborah (con l'acca d'ordinanza). Vent'anni appena compiuti. Neo assunta come Segretaria, anche lei assegnata all'Ufficio Direzione. Bella, simpatica, fisico da top model, bionda platino, trucco vistoso, sorriso inquadrato da un rossetto vivace, vestiti alla moda, tacco dodici, seno procace e scollatura abbondante. Se proprio vogliamo trovarle un difetto diremmo una scarsa propensione all'apprendimento: il fronte-retro della fotocopiatrice dopo due mesi per lei rimane ancora un mistero. Soprannome: la Svampy. E infine la Giusy. Impiegata dell'Ufficio personale. Di lei ci basti sapere che conosce tutto di tutti e quello che non sa lo chiede o se lo procura. Per lei la curiosità è uno stile di vita e il pettegolezzo una missione. Soprannome: la D'Urso. Attorno a questi tre personaggi ruota la vicenda che oggi vi voglio raccontare. Fine anno. Alla cena del personale la Giusy è il centro della festa, del resto si era riservata (a fatica) alcune news per l'occasione. La Luisa come sua abitudine ascoltava distratta; quella comune tra colleghi la trovava disdicevole. Una cosa però attirò la sua attenzione. La paga della Svampy: poco oltre i duemila euro mensili netti. La Luisa aveva appena chiesto un piccolo aumento, circa 150 euro, per arrivare ad almeno a quei 1.900 euro mensili che le avrebbero permesso di gestire in tranquillità il mutuo appena acceso per l'acquisto di un bilocale in centro. Non aveva mai preteso un aumento in vita sua, ma oggi quel superminimo era assolutamente indispensabile. "Carissima, lei sa che la politica di questa azien-

da non prevede aumenti ad personam, ma solo premi collettivi in base ai risultati," fu la risposta che incassò con un malcelato disappunto.

Oggi però, dopo quel pettegolezzo, le cose erano cambiate. Tornò più convinta alla carica ma la risposta non cambiò. Non volle controbattere per non mettere di mezzo la Giusy dicendo che a lei risultava il contrario, ma la cosa non poteva finire lì. Non sarebbe finita lì. Il giorno seguente prese appuntamento con un Patronato e rassegnò le proprie dimissioni: preavviso lavorato e nel giro di due mesi di calendario sarebbe stata libera di accettare l'insistente corte (lavorativa si intende) dell'azienda concorrente.

Le due successive settimane passarono tranquille (soprattutto grazie alla Luisa che il suo lavoro continuava a svolgerlo con la consueta efficienza) senza che nessuno le dicesse o le chiedesse nulla del perché della sua improvvisa decisione. Poi un ricovero per coliche renali e scoppia il caos: appuntamenti saltati, pratiche inevase, contratti revocati. Un primo assaggio di ciò che sarebbe stato il futuro dell'azienda senza il Tank.

Inevitabile al rientro la telefonata dall'ufficio del personale ed il colloquio con il responsabile HR.

"Luisa cara, abbiamo riponderato la questione e l'azienda ha deciso di valutare positivamente la sua richiesta di aumento. Le chiediamo ovviamente la massima discrezione perché Lei sa bene che la politica di questa azienda non prevede aumenti ad personam, ma solo premi collettivi". Si prese qualche giorno per pensarci e decise di accettare. Sì, ma solo alle sue condizioni: duemiladuecento euro, non uno di meno. E così fu. Il giorno seguente prese appuntamento con il Patronato per cancellare la pratica telematica di dimissioni dove l'addetto le segnalò l'impossibilità di procedere perché la cosa è possibile solo entro i sette giorni successivi alla sua presentazione.

"Beh, mica devo revocarle, voglio annullarle. Anzi, dato che siamo d'accordo sia io che l'azienda, vogliamo annullarle".

UN DIAMANTE È PER SEMPRE. UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

“Sono spiacente ma questa procedura non è prevista. Le sue dimissioni rimarranno inserite nel sistema. Del resto lo dice pure il Ministero che la modifica della data di cessazione è un fatto che non comporta alcun adempimento ulteriore. La sua volontà di recesso resterà registrata e un domani, ove decidesse di dimettersi, non dovrà fare più nulla. Pensi la comodità: gestirà la cosa direttamente con la sua azienda, alla quale comunicherà la nuova data di cessazione del rapporto come meglio crederà, raccomandata ma pure a voce”.

UNA STORIA VERA

Quella che vi abbiamo raccontato si basa su una storia vera, seppur romanzata, segnalataci da un nostro lettore/lettrice (del quale rispetteremo l'anonimato ma a cui rivolgo il mio più sincero ringraziamento).

Va anche detto che la Luisa (continueremo a chiamarla così) non si era fermata lì. Del resto se la chiamavano *il Tank* un motivo doveva pur esserci. Non le andava che in azienda risultassero registrate delle dimissioni che il datore avrebbe potuto utilizzare in ogni istante. E gestire la cosa con una scrittura privata ove l'azienda confermava di aver accettato la revoca oltre i termini (seppur disciplinando anche modi e termini per la formalizzazione di eventuali nuove dimissioni) non la convinceva affatto. Ne aveva viste fin troppe di furbate in azienda. Voleva qualcosa di assolutamente incontestabile ovvero la cancellazione di ogni sua precedente volontà “pubblica” di porre fine al suo rapporto di lavoro.

Scrisse così al Ministero, più precisamente al *Team di supporto servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione*, chiedendo come comportarsi nel caso in cui - una volta rinunciato alle dimissioni ma impossibilitata a revocarle essendo passati i canonici 7 giorni - intendesse successivamente, anche a distanza di mesi o addirittura di anni, accedere nuovamente alla procedura telematica. La risposta, testuale, fu la seguente:

“Come da intercorsi a voce la informiamo che fatta una comunicazione di dimissione che poi non è stata revocata, e a cui non è seguita la cessazione, non sarà possibile procedere a nuova dimissione tramite il sistema telematico. Successivamente sarà compito del datore di lavoro comunicare la data corretta di dimissione tramite il modulo di cessazione”.

In pratica il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento, anche dopo decenni dalle dimissioni telematiche ricevute, inviare la Comunicazione obbligatoria di cessazione (Unilav) posticipando, in base alla nuova comunicazione, ma non telematica, di recesso ricevuta dal lavoratore, la data di cessazione originariamente indicata.

I TERMINI DELLA QUESTIONE

C'è un equivoco di fondo che gli operatori ministeriali non hanno forse compreso.

La revoca delle dimissioni è un atto unilaterale e in quanto tale collegato alla esclusiva volontà del lavoratore ed alla sola condizione, secondo normativa vigente, che a ciò si proceda telematicamente entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di recesso fatta al datore di lavoro, il quale, volente o nolente, subisce la revoca.

Ciò che invece chiedeva – pretendeva diremmo noi – giustamente la nostra lettrice è che la procedura cancellasse la pratica perché ciò su cui datore e lavoratore si sono accordati non è l'anticipo o il posticipo della data di dimissioni ma l'**inefficacia giuridica dell'atto originario**.

Dobbiamo ritenere che il fraintendimento degli operatori del *Team di supporto servizi digitali* sia dovuto ad una lettura non corretta delle FAQ pubblicate sull'argomento dal Ministero del lavoro che così recitano:

... la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decor-



UN DIAMANTE È PER SEMPRE. UNA DIMISSIONE TELEMATICA, PURE

renza delle dimissioni o della risoluzione consensuale ...

Ed ancora più oltre

*La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle **modalità di manifestazione della volontà**, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione ...*

A ben guardare le indicazioni ministeriali si riferiscono alla volontà del lavoratore di dimettersi, per la quale si richiede, per il tramite della procedura telematica, la verifica della sua libera determinazione.

Gli stessi accordi modificativi della data di cessazione che vengono citati presuppongono che persista questo proposito.

Ma nel nostro caso viene ad **azzerarsi in toto l'originaria volontà di porre fine al rapporto lavorativo**, la quale, proprio in funzione di un successivo accordo consensuale raggiunto, è come se non fosse mai stata espressa. Da qui bisogna ragionare e predisporre una specifica procedura che gestisca questa situazione che, come vedremo, potrebbe portare a delicate problematiche.

ALCUNE POSSIBILI SOLUZIONI

Ovviamente non è ipotizzabile una cancellazione delle dimissioni ad opera del solo lavoratore. Gli effetti si sono prodotti ed un ripensamento unilaterale non è più giuridicamente ammissibile.

Si potrebbe pensare ad una procedura *ad hoc* di annullamento del recesso che, a differenza della revoca (atto unilaterale), presuppone l'accordo, da acquisire amministrativamente, tra lavoratore e datore.

Come fare senza imporre la presenza davanti al Patronato dei due soggetti?

Si potrebbe, ad esempio, richiedere al lavoratore di accedere nuovamente alla proce-

dura procedendo non certamente ad una revoca (per la quale sono ormai scaduti i termini) ma ad un annullamento delle dimissioni. Il sistema invierebbe così una nuova Pec all'azienda la quale non dovrebbe fare altro che cliccare su un apposito *link* (indicato nel testo della mail) e confermare in tal modo la richiesta di cancellazione dal sistema della pratica originaria. Si permetterebbe in tal modo la ripresentazione di nuove dimissioni telematiche.

In alternativa è possibile inserire direttamente nell'originaria Pec di comunicazione di dimissioni un *link* per procedere ad un eventuale e successivo annullamento, ovviamente consensuale, dell'invio medesimo. Un *click* di conferma al sistema che, in quanto ritrasmesso dal medesimo indirizzo Pec di ricezione del modulo telematico, identificherebbe il mittente confermandone la volontà di procedere alla sua eliminazione dagli archivi della procedura. Con il medesimo *click* al datore si chiederebbe anche di dare conto di aver raggiunto con il lavoratore un accordo in tal senso o quantomeno di aver acquisito dal predetto la dichiarazione di rinuncia alle dimissioni.

L'importante è che si faccia qualcosa perché è inaccettabile che nel cassetto della scrivania (virtuale) di qualche datore di lavoro vi siano delle dimissioni telematiche che, seppur ritirate dal lavoratore col beneplacito dall'azienda, un domani potrebbero essere utilizzate in modo improprio.

E già, perché non possiamo escludere che all'inizio del rapporto qualche azienda disonesta imponga ai propri lavoratori (magari sfruttando la posizione di forza fisiologica nei primi mesi di svolgimento del rapporto di lavoro) la presentazione telematica delle dimissioni e poi le tenga lì, in un cassetto, in caso di futura necessità.

Esattamente come qualcuno faceva, anni addietro, con le tanto famose quanto esecrabili "*dimissioni in bianco*".