

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 10 marzo 2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

“Approfondimento”

“LE DIMISSIONI VOLONTARIE”

FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto ministeriale del 21 gennaio 2008 ha avuto lo scopo di introdurre un unico modello di dimissioni, valido su tutto il territorio nazionale, dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità. Tali moduli riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile.

Il decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro abbia una “*forma tipica*” che deve corrispondere a quella del modulo adottato con il decreto stesso.

La validità del modulo viene delimitata nel tempo: dalla data di emissione fino al quindicesimo giorno successivo. Tale soluzione, rende certo il periodo nel quale il lavoratore ha manifestato la propria volontà di recedere dal contratto di lavoro ed elimina la possibilità della firma delle lettere di dimissioni in bianco

I moduli perdono efficacia qualora entro gli stessi quindici giorni non venissero consegnati all'azienda.

Il decreto interministeriale si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore previsti dall'art. 2118 c.c.

Sono nulle le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle fissate dal decreto stesso.

Ciò significa che se un lavoratore, non compilando il *modulo adottato con l'art. 3*, utilizzasse una comunicazione informale o resa in forma diversa da quella “tipica”, l'atto non sarebbe in grado di produrre i suoi effetti. In questi casi il datore di lavoro dovrà invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità di cui al decreto interministeriale.

Il riferimento alle sole dimissioni volontarie previste dall'art.2118 del c.c., rende tale disciplina non applicabile **agli accordi di risoluzione consensuale bilaterali che restano disciplinati dalle norme generali sui contratti.**

Allo stesso modo, non trova applicazione la regolamentazione prevista dal decreto interministeriale **nei casi di dimissioni del lavoratore durante il periodo di prova.**

Il Ministro del Lavoro, con propria circolare, ha inteso dettare alcuni indirizzi operativi in sede di prima applicazione della norma. E' del tutto evidente da quanto appresso andremo ad indicare,

restano tanti ed innumerevoli dubbi in uno, alla irritualità della procedura stessa, di certo vincolante la libertà potestativa del soggetto interessato.

Aspetti soggettivi

La norma si applica a tutti i datori di lavoro, nessuna eccezione né con riguardo alla natura giuridica, né con riferimento al settore economico di appartenenza ovvero alla dimensione o all'ubicazione territoriale.

Sono da considerarsi datori di lavoro:

- i datori di lavoro privati;
- le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici;
- le associazioni;
- le Onlus;
- gli esercenti delle arti e professioni;
- le società cooperative, in relazione ai rapporti di lavoro con i propri socio-lavoratori;

La norma si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici ovvero a coloro che, secondo quanto previsto dall'art. 2094 del c.c., prestano la propria attività nell'impresa con vincolo di subordinazione, nonché i prestatori e le prestatrici d'opera che, si impegnano a compiere verso un altro soggetto un'opera o un servizio, in cambio di un corrispettivo.

La norma non si applica nei confronti dei rapporti di lavoro marittimo, perché il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato dalla legge speciale del Codice della Navigazione e non dal codice civile.

Aspetti oggettivi

Si ritiene utile elencare a quali tipologie di rapporto di lavoro si applica il decreto stesso:

- al *lavoro subordinato* nell'impresa, ivi compreso il rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione nonché il lavoro domestico;
- alla *collaborazione coordinata e continuativa*, anche a progetto, intendendo con essa tutte le tipologie di rapporto di lavoro che la dottrina ha qualificato come parasubordinato, ed anche alla collaborazione occasionale (le c.d. "mini co.co.co.")
- all'*associazione in partecipazione*;
- al *lavoro tra soci e cooperative*;

Soggetti abilitati

Possono consegnare gratuitamente il modulo al lavoratore, indipendentemente dal luogo ove quest'ultimo sia residente o presti la sua attività, i seguenti soggetti:

- le Direzioni provinciali e regionali del lavoro, nonché gli ispettori del lavoro delle Province Autonome di Trento e Bolzano, nonché della Regione Siciliana;
- i Comuni;
- le Organizzazioni Sindacali;
- i patronati;

IL MODULO PER LE DIMISSIONI

L'art. 3 del decreto interministeriale dispone l'adozione del "modello per le dimissioni volontarie", denominato "modulo".

Nel dettaglio il modulo si compone di cinque sezioni (quadri):

- uno relativo ai dati identificativi del *lavoratore*;
- uno relativo ai dati identificativi del *datore di lavoro*;
- uno relativo ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;

- uno relativo ai dati identificativi delle dimissioni, indicando la data di decorrenza e il motivo delle stesse;
- uno relativo ai dati identificativi del soggetto delegato (*soggetto abilitato*), nonché una serie di dati che rilascia il sistema, atti a identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo: la marca temporale (numero di protocollo); *il codice alfanumerico progressivo di identificazione*.

Tale modulo è reso disponibile attraverso una sezione del sito www.lavoro.gov.it al lavoratore o per il tramite di soggetti abilitati.

MODALITA' OPERATIVE

La previsione normativa è finalizzata a contrastare il fenomeno delle c.d. “lettere di dimissioni in bianco”. Si rende necessario, che la volontà del lavoratore venga asseverata da un soggetto terzo in grado di validare tale volontà attraverso il sistema informatico MDV con le modalità che verranno qui di seguito descritte.

Sono abilitati ad accedere al sistema esclusivamente i lavoratori che intendano recedere da un contratto di lavoro.

La registrazione, da effettuare con le modalità indicate in un'apposita sezione del sito, di cui sopra, consente il riconoscimento dell'utente e quindi la certezza dell'identità.

Effettuato l'accesso, il soggetto abilitato compila il modulo, inserendo tutte le informazioni richieste, compresa la data delle dimissioni. Al termine della compilazione, il modulo viene protocollato, gli viene attribuito un codice unico e quindi una ricevuta che contiene tutti i dati contenuti nel modulo unitamente ai “dati di invio” che permettono la non contraffabilità e la decorrenza dei quindici giorni che delimitano la validità delle dimissioni. Questa ricevuta deve essere stampata e consegnata dal lavoratore al datore di lavoro.

Il rispetto di tali modalità operative rende valide le dimissioni, in quanto il modulo contiene i seguenti “dati essenziali”: data certa e codice unico di rilascio e compilazione del modulo. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e, ove accettate, considerare risolto il contratto di lavoro.

Il lavoratore può pre-compilare il modulo, registrandosi in un'apposita sezione del sito www.Lavoro.governo.it, direttamente on-line. In questo caso, quest'ultimo dovrà recarsi presso uno dei soggetti abilitati per la validazione di quanto contenuto nel modulo.

PROBLEMATICHE

E' opportuno fornire dei chiarimenti sui punti più critici della normativa:

allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro: “il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità di cui al decreto ministeriale”, il datore di lavoro non ha alcuna facoltà di provvedervi personalmente in vece del lavoratore.

Tale aspetto assume estrema rilevanza nel caso di abbandono del lavoratore dal posto di lavoro, senza alcun margine di preavviso che consenta di organizzare le operazioni di recesso, o come accade, rendendosi irrintracciabile o indisponibile ad ulteriori contatti con il datore di lavoro: ciò comporta che il rapporto di lavoro - pur se materialmente interrotto - formalmente non può considerarsi affatto risolto.

L'ulteriore onere posto consequenzialmente in capo al datore di lavoro sarà quello di aprire un **procedimento disciplinare, come regolato dal CCNL e disposizioni vigenti, a carico del lavoratore, in ordine alla assenza ingiustificata.**

La conclusione del procedimento, con il derivante provvedimento di licenziamento, falsa in realtà la vera causa di risoluzione del rapporto con una serie di ulteriori problematiche: a cominciare, ad esempio, dalla facoltà per il lavoratore di impugnare il licenziamento intimantogli (con ulteriori oneri di difesa del datore), o non ultima, la facoltà del lavoratore medesimo di accedere all'istituto della disoccupazione che, con regolari dimissioni, non avrebbe avuto titolo a richiedere.

delegati alla compilazione del modulo: non vi è traccia nella circolare della definizione del delegato ad accogliere la volontà di recesso del lavoratore. , né i Consulenti del Lavoro risultano tra i soggetti abilitati a provvedere.

Inoltre, nel testo legislativo, si dispone unicamente la realizzazione di un modulo con il quale si dichiara l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro; in realtà ci si trova di fronte ad un nuovo sistema telematico (che è cosa ben diversa dalla disponibilità dei moduli) e che richiede il possesso per il lavoratore di conoscenze informatiche, procedurali ed amministrative, cosa non certo "universale".

A tal proposito le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, i Comuni, le Organizzazioni Sindacali ed i Patronati, avranno l'onere di abilitare allo scopo, una specifica figura di "Certificatore", che provvederà a compilare il modulo on-line e che direttamente connesso al sistema informatico del Ministero del Lavoro, ne determinerà una validazione immediata.

Copia della relativa ricevuta, una volta stampata, sarà poi consegnata al lavoratore.

La figura del certificatore si è resa necessaria perché in simili circostanze i dati richiesti sono tanti e i moduli da compilare piuttosto complessi.

La procedura di registrazione al sistema denominato "MDV" dettata dall'allegato B del decreto, dispone che **sono abilitati ad accedere al sistema esclusivamente i lavoratori o loro delegati che intendono recedere da un contratto di lavoro.**

Come già precisato non si conoscono gli esatti termini di tale delega, ovvero se con atto a parte del lavoratore al datore o all'intermediario ed in quali esatti termini.

Peraltro, il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione degli utenti una nuova sezione del proprio sito web - www.lavoro.gov.it/mdv - per meglio spiegare le modalità operative relative alla presentazione delle dimissioni volontarie.

Da quanto sopra esposto, non possono, che emergere, in tutta linearità, i molteplici dubbi riferiti alla novella normativa, in uno a questa figura del "compilatore" che, ci venga consentito, non si comprende da quale assunto è stata coniata, in uno a tutti ed ai tanti profili di legittimità connessi al ruolo ed alla valenza, anche in termini di rispetto della "privacy", che tale ruolo potrà determinare.

Non da ultimo, sempre in ordine al profilo del "Certificatore", non è per nulla chiarita la sua titolarità, che, laddove afferisse ad un ruolo di natura istituzionale (es. Ispettore del Lavoro), di certo lascerebbe ancor di più perplessi in ragione della molteplicità di "indirizzi" legati alla raccolta delle informazioni da trasferire sul modulo di dimissioni e, anche, per la possibilità che siffatta situazione oggettiva possa poi facilmente "convertirsi" in una dichiarazione "spontanea" molto simile a quella della denuncia del lavoratore o propria dell'accertamento ispettivo.

L'unico augurio è quello per il quale, una volta e per tutte, ci si fermi con questa burocrazia che, a parere di chi vi scrive, non può che allontanarci, e sempre di più, da uno sviluppo composito ed oggettivamente votato, ad uno "svecchiamento" delle procedure, alla loro semplificazione, e volendo, anche ad un progressivo snellimento in termini di quantità delle stesse.

Staremo a vedere!

Un cordialissimo saluto

Centro Studi Cafasso

