



### DIMISSIONI VOLONTARIE – IL NUOVO MODULO

a cura di Vitantonio Lippolis – *Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellati*

Dal prossimo 5 marzo le dimissioni potranno essere presentate esclusivamente sul sito internet del Ministero del lavoro mediante la compilazione *on line* del nuovo MDV (Modulo Dimissioni Volontarie). E' quanto prevede il Decreto Interministeriale siglato congiuntamente dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione in data 21 gennaio 2008 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008.

Il Decreto, come si ricorderà, dà attuazione alla Legge n. 188/2007 che si poneva l'ambizioso obiettivo di scoraggiare la deprecabile prassi delle cosiddette "dimissioni in bianco" fatte sottoscrivere ai lavoratori preventivamente al momento dell'assunzione. Tale prassi, com'è noto, mette i lavoratori nella condizione di rinunciare totalmente all'esercizio dei loro diritti per tutta la durata del rapporto di lavoro, pena la certezza di un licenziamento immediato (provvedimento che resta, tuttavia, formalmente occultato dalla presenza della lettera di dimissioni).

#### **L'ambito di applicazione**

Prima di addentrarsi nella descrizione delle modalità operative relative alla compilazione del nuovo MDV, si ritiene opportuno tracciare i contorni della nuova disciplina obbligatoria.

Da un punto di vista soggettivo la nuova norma, per quanto riguarda l'identificazione del datore di lavoro, è estremamente generica: da ciò discende che non si possa escludere, sotto questo profilo, alcun datore di lavoro. Conseguentemente vi rientrano i datori di lavoro sia pubblici sia privati, ivi compresi coloro che non rivestono la qualifica d'imprenditore quali, ad esempio, i datori di lavoro domestico, le associazioni ed i partiti.

Sotto il profilo oggettivo, invece, l'art. 1, co. 2, della Legge n. 188/2007 definisce dettagliatamente i contratti di lavoro per concludere i quali è necessario fare uso del nuovo modulo.

In particolare il legislatore indica:

- a) i rapporti di lavoro subordinato ex art. 2094 cod.civ., indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata del rapporto. Ovviamente, in questo caso ci si riferisce non solo agli operai ed agli impiegati, ma anche ai dirigenti ed ai quadri (art. 2095 cod. civ.). Si ritiene che l'ampio ambito di applicazione comprenda anche **i rapporti di lavoro a tempo determinato ivi comprese le tipologie contrattuali di breve durata** (es. sostituzione di lavoratore assente per malattia, maternità o per prestazioni di breve periodo) **qualora le dimissioni vengano presentate prima della naturale scadenza o del verificarsi dell'evento cui sono correlate;**
- b) i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e i contratti di collaborazione di natura occasionale. In attesa di auspicabili chiarimenti ministeriali, si ritiene che la norma faccia riferimento alla vasta gamma delle collaborazioni instaurate ex D.Lgs. n. 276/2003 (art. 61 ss.), ivi comprese le c.d. mini co.co.co. Ma il riferimento è anche alle collaborazioni poste in essere, come detto, nella p.a. che trovano

<sup>1</sup>Si fa presente che, ai sensi della Circolare del 18/03/04 del Ministero del lavoro, le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

la specifica disciplina nel D.Lgs. n. 165/2001 e nel D.Lgs. n. 257/2000;

- c) i contratti di associazione in partecipazione limitatamente, in questo caso, a quelli in cui l'associato apporti prestazioni lavorative ed i redditi siano qualificati, ai fini fiscali, come provenienti da lavoro autonomo. In questo caso il riferimento normativo va ricercato negli artt. 2549 ss. cod. civ. e nell'art. 86, co. 2, del D.Lgs. n. 276/2006;
- d) i contratti di lavoro instaurati dalle società cooperative. Al riguardo si rammenta che, in base all'art. 1, co. 3, della Legge n. 142/2001, il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma.

In analogia con gli indirizzi interpretativi già espressi dal Ministero del lavoro con la nota n. 4746 del 14/02/2007 in tema di comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego, si ritiene, inoltre, che rientrino nell'obbligo anche:

- e) i contratti di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale.
- f) le prestazioni sportive, di cui all'art. 3 della Legge n. 91/1981, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- g) le prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo di assicurazione E.N.P.A.L.S.

**Stando ad un'interpretazione letterale della norma, si ritiene che restino totalmente escluse dalla gravosa procedura ministeriale tutte le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, vale a dire quelle cessazioni del rapporto che discendono dall'incontro della volontà dei due contraenti con reciproca rinuncia al termine di preavviso.**

Sempre facendo riferimento agli indirizzi espressi nella suddetta nota ministeriale dello scorso anno si ritiene, inoltre, che siano escluse dall'obbligo di compilazione del modulo di dimissioni volontarie:

- tutte le forme di lavoro autonomo, anche di natura occasionale, rese ai sensi dell'art. 2222 cod. civ.;
- i lavoratori agricoli autonomi;
- i collaboratori familiari;
- gli agenti e i rappresentanti di commercio costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale;
- le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per la quali è

necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

- le cessazioni dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- le cessazioni dei membri di collegi e commissioni;
- le prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003;
- le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 e quelle previste dall'art. 21, comma 6-ter, del D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003.

Da quanto sopra emerge, come il legislatore abbia inteso estendere la tutela in questione non soltanto ai lavoratori subordinati, ma anche a tutti quei prestatori d'opera che, indipendentemente dalla forma contrattuale che caratterizza la relativa prestazione lavorativa, si trovino comunque esposti al rischio di atti discriminatori e di violazioni di diritti fondamentali quali la tutela della maternità e la conservazione del posto di lavoro a fronte di malattie ed infortuni.

#### **La procedura di dimissioni**

La Legge n. 188/2007 ha previsto che, fermo restando l'obbligo di comunicare il recesso con un preavviso minimo secondo quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie del lavoratore, che dichiara l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, vada necessariamente presentata sugli appositi moduli. **Il Decreto interministeriale, a differenza di quanto prevedeva l'originaria norma, ha reso disponibile unicamente un modello telematico** (e non pure quello cartaceo). Conseguentemente il lavoratore dimissionario, dal 5 marzo p.v., dovrà collegarsi direttamente al sito del Ministero del lavoro (se è in possesso di un accesso ad internet) oppure presentarsi presso la sede di uno dei **soggetti abilitati** (le Direzioni provinciali e regionali del lavoro, i centri per l'impiego, gli uffici comunali) e compilare il MDV. In sostanza il lavoratore, nel momento di effettuare la scelta di recedere dal rapporto di lavoro, potrà (o forse sarebbe meglio dire dovrà) avvalersi di una sorta di "tutoraggio" affidato ai suddetti soggetti abilitati.

Per inciso è previsto, nel prossimo futuro, l'emanazione di un ulteriore decreto che incrementerà i soggetti presso i quali potersi rivolgere (previa stipula di apposita convenzione) per la presentazione delle dimissioni con abilitazione di soggetti quali le organizzazioni sindacali ed i patronati.

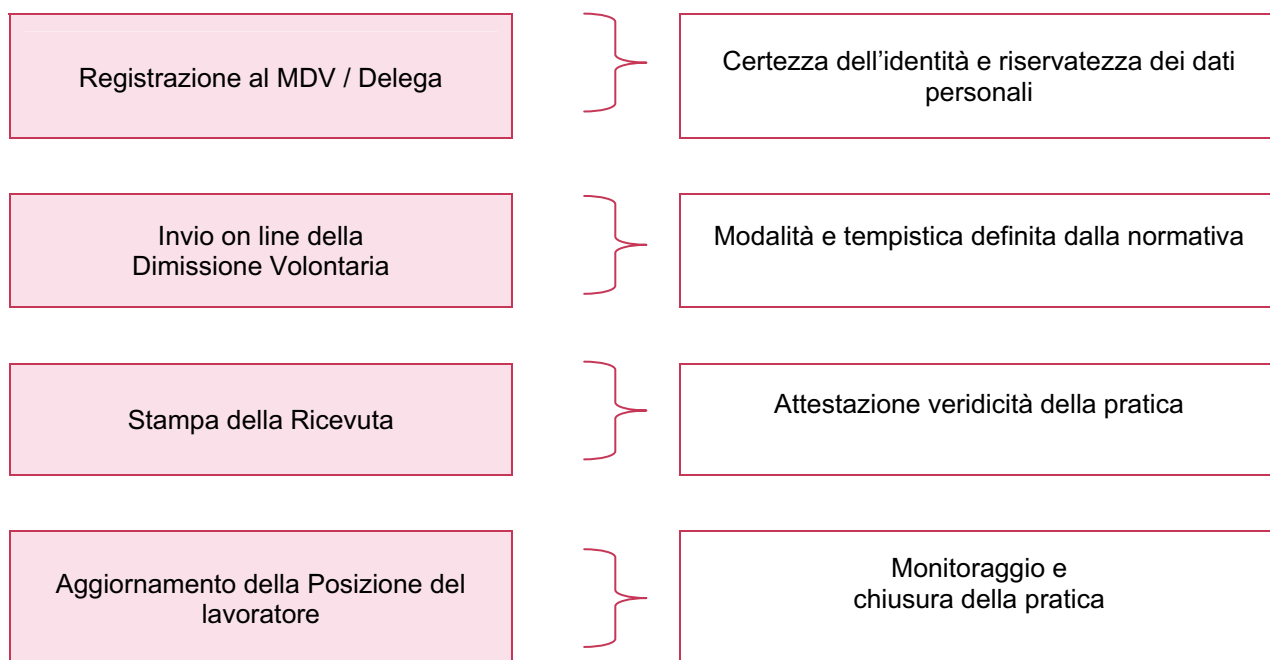
Operativamente quindi il lavoratore, in base alle modalità tecniche con le quali è stata concepita la procedura informatica di rilascio del modulo di dimissioni da parte del ministero, dovrà registrarsi (direttamente o tramite uno dei citati soggetti abilitati) presso l'apposita sezione MDV (in fase di

predisposizione) del sito ministeriale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it). Acquisita, in tal modo, la certezza sull'identità del lavoratore verrà messo a sua disposizione il predisposto modulo ([vedi fac-simile](#)) che dovrà essere compilato on line in ogni sua parte ed inviato (seduta stante per via telematica) allo stesso dicastero il quale, contestualmente, rilascerà una ricevuta che attesterà la veridicità della pratica; questa ricevuta dovrà essere stampata dal lavoratore e conservata unitamente alla copia del modulo di dimissioni volontarie così compilato.

Al fine di validare le dimissioni il lavoratore dovrà - entro il termine di 15 giorni - consegnare copia del MDV con la relativa ricevuta (contenente l'indicazione del codice alfanumerico d'identificazione e la data di emissione) al datore

di lavoro/committente. Questi, una volta ricevuto il modulo, procederà come di consueto alla **comunicazione di cessazione** al centro per l'impiego nel termine di 5 giorni dall'avvenuta cessazione del rapporto per mezzo del modulo "Unificato Lav".

Nel rispetto della riservatezza dei dati ed in funzione dei diversi profili di utenza il sistema MDV, per dar modo agli utenti del sistema di intervenire anche in caso di anomalie o errori, metterà a disposizione funzionalità di gestione per la verifica delle dimissioni inoltrate (ricerca per codice univoco, per data, per codice fiscale del lavoratore, per datore di lavoro) o per l'annullamento di una dimissione eventualmente presentata.



### **Il Modulo di dimissioni volontarie**

Il modulo è diviso in cinque sezioni nelle quali vengono richiesti i dati del lavoratore e del datore di lavoro (sezione 1 e 2), i dati relativi al rapporto di lavoro (sezione 3), la decorrenza e la causa delle dimissioni (sezione 4) e i dati identificativi dell'invio del modello (sezione 5).

Le caselle all'interno di ciascuna sezione (con l'eccezione di quelle c.d. a contenuto libero), sono

caratterizzate da menù c.d. a "tendina" che si aprono cliccando sulla relativa freccia consentendo così di operare la scelta nell'ambito delle specifiche opzioni presenti in tabelle all'uopo elaborate (v. indicazioni sul modello nella pagina successiva).

## ANALISI DEL MODELLO SEZIONE PER SEZIONE

### SEZIONE 1

### “TIPO DI DOCUMENTO”

Campo da compilare solo con riguardo ai lavoratori stranieri.

In tale campo si apre la seguente tendina di scelta:

PERMESSO
CARTA
IN RINNOVO
IN ATTESA DI PERMESSO
CARTA PERMANENTE
ALTRO PROVVEDIMENTO



## Modulo Dimissioni Volontarie

### Sezione 1 - Lavoratore

codice fiscale	<input type="text"/>	sesso	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> M	data di nascita	<input type="text"/>
cognome	<input type="text"/>	nome	<input type="text"/>			
comune o stato estero di nascita	<input type="text"/>	cittadinanza	<input type="text"/>			
tipo documento	<input type="text"/>	numero documento	<input type="text"/>			
motivo del permesso	<input type="text"/>	scadenza permesso	<input type="text"/>			
comune di domicilio	<input type="text"/>	cap	<input type="text"/>			
indirizzo di domicilio	<input type="text"/>					

### SEZIONE 1

### “MOTIVO DEL PERMESSO”

Campo da compilare solo con riguardo ai lavoratori stranieri.

In tale campo si apre la seguente tendina di scelta:

ADOZIONE	LAVORO SUBORDINATO A SEGUITO DI VERTENZA	MOTIVI RELIGIOSI
AFFARI	LAVORO SUBORDINATO (ANCHE STAGIONALE)	MOTIVI UMANITARI
AFFIDAMENTO	MINORE ETA' ART.28 DPR 394/99	RESIDENZA ELETTIVA
ASILO POLITICO	MISSIONE	RICHIESTA ASILO POLITICO
ATTESA CITTADINANZA ART.11 DPR 394/99	MOTIVI COMMERCIALI/LAVORO AUTONOMO	RIL.FOGLIO DI SOGG. ART.18 DLG.286/98
ATTESA STATUS APOLIDIA ART.11 DPR 394/99	MOTIVI DI GIUSTIZIA	SOGGIORNO RICERCA LAVORO ART.23 D.L. 286
ATTIVITA' SPORTIVA	MOTIVI DI SALUTE	TIROCINIO
CONVENZIONE DUBLINO L.523/92 DEL 1/6/92	MOTIVI DI STUDIO	TURISMO
DICHIARAZ DI PRESENZA ART.4 COM 1. L.39/90	MOTIVI FAMILIARI	VACANZE LAVORO

**SEZIONE 2****“SETTORE”**

La scelta avviene nell'ambito della tabella ATECOFIN che codifica i settori di attività ai fini statistici

Sezione 2 - Datore di Lavoro			
codice fiscale	<input type="text"/>	denominazione	<input type="text"/>
settore	<input type="text"/>		
comune sede di lavoro	<input type="text"/>	CAP sede di lavoro	<input type="text"/>
indirizzo sede di lavoro	<input type="text"/>		

**SEZIONE 3****“TIPO ORARIO”**

In tale campo si apre la seguente tendina di scelta:

TEMPO PIENO
TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE
TEMPO PARZIALE VERTICALE
TEMPO PARZIALE MISTO

Sezione 3 - Rapporto di Lavoro			
data inizio	<input type="text"/>	socio lavoratore	<input type="radio"/> si <input type="radio"/> no
tipologia contrattuale	<input type="text"/>		
ore settimanali medie	<input type="text"/>	qualifica professionale	<input type="text"/>
livello di inquadramento	<input type="text"/>	contratto collettivo applicato	<input type="text"/>
tipo lavorazione	<input type="text"/>	retribuzione/compenso	<input type="text"/>
		giornate lavorative previste	<input type="text"/>

**SEZIONE 3****“TIPOLOGIA CONTRATTUALE”**

In tale campo si apre la seguente tendina di scelta:

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU)
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO	LAVORO MARITTIMO A TEMPO INDETERMINATO
LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE	LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO
APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97	LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO	LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO INDETERMINATO
APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE FORMAZIONE	LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	LAVORO A DOMICILIO A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO
APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE	LAVORO A DOMICILIO A TEMPO DETERMINATO	LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO
CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO
CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	LAVORO OCCASIONALE	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO
LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO	TIROCINIO	LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO
LAVORO DOMESTICO A TEMPO DETERMINATO	TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO

**SEZIONE 3****“QUALIFICA PROFESSIONALE”**

La scelta avviene nell'ambito della tabella ISTAT 2001 che codifica le qualifiche professionali a fini statistici

**SEZIONE 3****“CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO”**

La scelta avviene nell'ambito della tabella già utilizzata dall'INPS per la codifica dei CCNL

Sezione 3 - Rapporto di Lavoro					
data inizio	<input type="text"/>	socio lavoratore	<input type="radio"/> sì <input type="radio"/> no	tipo orario	<input type="text"/>
tipologia contrattuale	<input type="text"/>				
ore settimanali medie	<input type="text"/>	qualifica professionale	<input type="text"/>		
livello di inquadramento	<input type="text"/>	contratto collettivo applicato	<input type="text"/>	retribuzione/compenso	<input type="text"/>
tipo lavorazione	<input type="text"/>		giornate lavorative previste	<input type="text"/>	

**SEZIONE 3****“TIPO LAVORAZIONE GIORNATE LAVORATIVE PREVISTE”**

Riguardano solo i rapporti di lavoro instaurati nel settore agricolo

**SEZIONE 5****“SOGGETTO ABILITATO CHE PRESENTA MDV SE DIVERSO DAL CITTADINO”**

In tale campo si apre la seguente tendina di scelta:

PATRONATI
SINDACATI
SERVIZI PER L'IMPIEGO
DIREZIONI PROVINCIALI PER IL LAVORO (D.P.L.)
DIREZIONI REGIONALI PER IL LAVORO (D.R.L.)
COMUNI

Sezione 4 - Dimissione			
data decorrenza dimissioni	<input type="text"/>	causa	<input type="text"/>
Sezione 5 - Dati Invio			
soggetto abilitato che presenta MDV se diverso dal cittadino	<input type="text"/>		
codice fiscale del soggetto abilitato a presentare MDV	<input type="text"/>		
tipo comunicazione	<input type="text"/>		
data	<input type="text"/>	firma	<input type="text"/>

**SEZIONE 5****“TIPO COMUNICAZIONE”**

Dichiarazione di dimissione volontaria
Comunicazione di dimissione volontaria
Annullamento

La differenza tra le prime due opzioni verrà probabilmente illustrata da una successiva nota ministeriale:

### **Conseguenze**

Il mancato utilizzo della procedura sopraindicata (o in caso di ritardo superiore ai 15 gg. per la consegna al datore di lavoro del modulo con la ricevuta di convalida del ministero) comporta, come automatica conseguenza, la nullità delle dimissioni. **Ne discende che, in caso di accertamento giudiziale, il lavoratore va riammesso in servizio.** Inoltre, secondo un prevalente orientamento giurisprudenziale, non sarebbe in questo caso applicabile neppure il termine di decadenza per l'impugnazione previsto dall'art. 6, della Legge n. 604/1966 (60 giorni), con la conseguenza che le dimissioni prive del requisito di forma prescritto dalla nuova disciplina potrebbero essere impugnate anche a distanza di molto tempo rispetto al momento in cui sono state presentate, con il solo limite dei termini prescrizionali per i diritti consequenziali. E' per questa ragione che, dal 5 marzo in poi, il datore di lavoro, se dovesse ricevere le dimissioni di un lavoratore su un modulo c.d. "fai da te", dovrà sollecitare lo stesso affinché segua la procedura suddetta che culmina con la consegna (entro 15 giorni dall'emissione) del modulo di dimissioni volontarie previsto dal nuovo decreto.

### **Profili di criticità**

Le nuove disposizioni comporteranno numerosi problemi di carattere operativo. In particolare è necessario comprendere come dovranno

comportarsi i datori di lavoro nei confronti di quei lavoratori che improvvisamente abbandonano il posto di lavoro senza essere più rintracciabili (si pensi ad esempio ai numerosi casi di lavoratori extracomunitari che fanno ritorno senza preavviso nel loro paese d'origine). In questi casi l'azienda (non potendo più dare per scontate le dimissioni del lavoratore irreperibile) dovrà probabilmente procedere al licenziamento dello stesso lavoratore non prima, tuttavia, di aver dato corso alla prescritta procedura disciplinare di garanzia contenuta nell'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Vanno, inoltre, evidenziate le presumibili difficoltà che incontreranno i lavoratori nella compilazione del modulo relativamente a quei campi che richiedono informazioni di tipo tecnico o addirittura del tutto sconosciute al lavoratore stesso (si pensi, ad esempio, all'indicazione delle ore settimanali mediamente svolte, o al settore di appartenenza del datore di lavoro). Questo farà sì che i lavoratori saranno portati a rivolgersi, per la compilazione del modulo o al datore di lavoro, o ai soggetti abilitati, o ad altri "mediatori" con prevedibili ricadute negative sul piano della riservatezza dei dati personali.

L'auspicio è che, magari per mezzo di una nota ministeriale interpretativa, si faccia tempestivamente chiarezza al riguardo evitando in tal modo incresciose situazioni a carico degli operatori.