

La risoluzione anticipata del rapporto di lavoro: il modello delle dimissioni volontarie alla luce dei chiarimenti ministeriali

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

La pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008 del Decreto Interministeriale 21 gennaio 2008 con il quale è stato approvato il modulo per le dimissioni volontarie (MDV) e le circolari applicative del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 16/Segr./0001692/04.01.3 del 4 marzo 2008 e n. 15/Segr./005130 del successivo 25 marzo, offrono lo spunto per un esame della legge n. 188/2007, nei confronti della quale, sin dalla data della sua approvazione, si sono elevate critiche abbastanza sostenute.

La norma, è bene precisarlo in premessa, nasce con uno scopo condivisibile: quello di combattere il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", fatte sottoscrivere al lavoratore, in via preventiva, all'atto dell'assunzione. Esso, in alcune realtà (soprattutto, piccole) e settori avevano superato i normali limiti di "tollerabilità": si pensi, ad esempio, a quelle ipotesi nelle quali la lavoratrice madre, peraltro protetta dalla legge nel periodo che va fino al compimento di un anno di età del bambino, è "scoperta" di tutela nel periodo immediatamente successivo.

La riflessione che segue cercherà di verificare se la soluzione adottata dal Legislatore abbia raggiunto l'obiettivo e, soprattutto, cercherà anche di verificare l'impatto della nuova normativa sul complesso delle situazioni che, in concreto, si verificano.

La premessa alla nuova normativa, che è contenuta in un solo articolo di sette commi, fa salvo quanto previsto dall'art. 2118 c.c. in materia di recesso a tempo indeterminato: ciò significa che ciascun contraente può recedere dal contratto a tempo indeterminato, dando il preavviso contrattuale e che in mancanza dello stesso, l'altra parte è tenuta a riconoscere un'indennità equivalente alle retribuzione che sarebbe stata dovuta per il periodo in cui è mancata la prestazione lavorativa.

L'art. 1, comma 1, parla di "lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dai contratti di lavoro" (comma 2) "inerenti ai rapporti di lavoro subordinato, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione" relativamente all'associato per lavoro ed i "contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci". Tale volontà va espressa, a pena di nullità, su un modulo predisposto e reso disponibile, gratuitamente, dalle direzioni provinciali del lavoro, dai centri per l'impiego e dagli uffici comunali.

Questo afferma la disposizione ma, rispetto al primo dettato, le modalità operative contenute nel decreto interministeriale del 21 gennaio 2008 hanno cambiato qualche cosa.

Ma andiamo con ordine.

Va, innanzitutto, sottolineato come si parli di dimissioni volontarie anche per prestazioni di lavoro autonomo quali sono, ad esempio, sia le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, che le prestazioni di collaborazione di natura occasionale, che, infine quelle relative agli associati in partecipazione. Si tratta, se così si può dire, di una imperfezione terminologica del Legislatore, atteso che il concetto di dimissioni da un rapporto di lavoro è stato sempre riferibile a tipologie contrattuali tipiche della subordinazione.

La seconda questione che, invece, si scosta dal dettato normativo è quella relativo al modulo. E' stato previsto un solo modello telematico: da ciò discende che, a partire dal 5 marzo 2008, il lavoratore che intenda recedere prima del tempo dal proprio rapporto dovrà collegarsi direttamente al sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (www.lavoro.gov.it), oppure rivolgersi ad uno dei c.d. "soggetti intermediari" (Direzioni Provinciali del Lavoro, Direzione Regionale del Lavoro della Valle d'Aosta, centri per l'impiego, uffici comunali). In un primo momento, nell'allegato B al decreto interministeriale erano state comprese tutte le Direzioni Regionali del Lavoro (peraltro non menzionate dalla legge n. 188/2007), ma ora la nota del 25 marzo 2008 limita tale compito soltanto alla struttura periferica della Valle d'Aosta ove non c'è un organo provinciale territoriale del Ministero del Lavoro. In un secondo momento, allorché le organizzazioni sindacali dei lavoratori ed i patronati stipuleranno apposite convenzioni, a titolo

gratuito, (art. 1, comma 6) con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche tali soggetti "in quanto abilitati" potranno svolgere le stesse funzioni svolte dai soggetti intermediari. Da quanto appena detto emerge che il modello cartaceo distribuito gratuitamente dai soggetti pubblici sopra indicati non è più previsto, come affermato chiaramente al comma 2 dell'art. 3 del Decreto Interministeriale del 21 gennaio 2008 e che nei confronti dei lavoratori interessati ci sarà una sorta di "tutoraggio" da parte dei soggetti intermediari e delle associazioni sindacali e dei patronati che saranno abilitati. Il lavoratore può, tuttavia, sottrarsi alla procedura obbligatoria presso gli Enti intermediari accedendo direttamente al sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (www.lavoro.gov.it/mdv). La nota del 25 marzo 2008, parla di autenticazione (rilascio di user id e password): la termine della compilazione che è, obbligatoriamente, telematica, il sistema rilascia un codice di identificazione alfanumerico ed un codice identificativo del modulo, con certificazione temporale, attestante il giorno di compilazione che è, anche, quello da cui decorrono i 15 giorni per la consegna delle dimissioni. Questa procedura è assorbente rispetto a quella di "validazione ed invio on line", prevista nell'allegato B. Non c'è compilazione della sezione 5, ma il sistema chiederà alcuni elementi destinati ad identificarlo: tipo e numero del documento ed autorità che l'ha rilasciato, nonché la data dell'emissione. Ciò consentirà anche le dimissioni del lavoratore temporaneamente all'estero.

Il terzo problema riguarda la nullità delle dimissioni presentate in maniera non conforme alla procedura prevista con il nuovo modulo: la procedimentalizzazione delle stesse comporta il superamento del principio secondo il quale, essendo un atto unilaterale ricettizio, esse sono, in ogni caso, valide, purchè destinate a far conoscere al datore di lavoro, la effettiva volontà del lavoratore (quindi, in certi casi, anche orali).

Ora, non è più così, in quanto dall'affermazione del principio scaturiscono alcune conseguenze: l'azione di nullità è imprescrittibile (art. 1422 c.c.) e può essere fatta valere da chiunque abbia interesse (art. 1421 c.c.). Costui è, senz'altro il lavoratore, ma può essere anche chi ne esercita i diritti o chi, comunque, potrebbe avere interesse diretto a far risultare la nullità del recesso che, è bene non dimenticarlo, riguarda anche prestazioni lavorative riconducibili all'area della c.d. "parasubordinazione".

La questione della nullità non è peregrina per i contratti di lavoro subordinato, atteso che in una eventuale rivendicazione di natura economica per pretese afferenti il precedente rapporto come, ad esempio, differenze retributive, lavoro straordinario, mansioni svolte, potrebbe avere un peso considerevole nella trattativa anche una richiesta economica correlata alla nullità delle dimissioni.

Ma come può cautelarsi un datore di lavoro che riceva dal proprio dipendente una lettera di dimissioni redatta sul modello non ufficiale e lo stesso, per una serie di motivi, non sia in grado di produrle in maniera formale (ad esempio, perché non rintracciabile e perché non si è avvalso della registrazione diretta sul sito ministeriale)? La nota del 4 marzo 2008 individua la soluzione in eventuali previsioni della contrattazione collettiva finalizzate a definire i comportamenti concludenti da equiparare alle dimissioni formali e aggiunge che in assenza delle stesse potrebbe valere l'indirizzo espresso dalla Corte di Cassazione (Cass., 10 maggio 1998, n. 5776) secondo il quale la prolungata assenza ingiustificata del lavoratore, assume il valore di fatto concludente da cui si desume la volontà di dimettersi. Questo indirizzo, comunque, fu espresso quando la nuova normativa non c'era: ad avviso di chi scrive, un'altra strada da percorrere potrebbe esser rappresentata da una procedura di contestazione di assenza ingiustificata protrattasi per più giorni, tale da giustificare la risoluzione per inadempimento.

Un altro caso che, in futuro, potrebbe verificarsi (esso, ad ogni buon conto, è al momento, teorico) potrebbe essere quello della lavoratrice che presenta le dimissioni anticipate al proprio datore di lavoro senza utilizzare il modulo MDV: le dimissioni sono, "ex lege", nulle. Ma cosa succede se, a distanza di tempo (magari anni) la lavoratrice, in stato interessante, riprende l'attività lavorativa, e va immediatamente in astensione anticipata? E' chiaro che spettano tutte le indennità e le garanzie previste dal D.L.vo n. 151/2001.

Essa si pone, poi, in una luce diversa e, finora, non particolarmente approfondita, se si considera il recesso "ante tempus" del prestatore d'opera. Anche questo è nullo se non effettuato nel modo prescritto. Ma, quali sono le conseguenze, atteso che il collaboratore non ha portato a termine il progetto o il programma? Da un punto di vista civilistico, la nullità dello stesso potrebbe risultare una specie di "camicia di forza" per il prestatore d'opera, atteso che potrebbe essere

costretto a dare esecuzione al contratto interrotto, pena il risarcimento del danno. Su questo argomento la nota ministeriale del 4 marzo u.s., consiglia al committente (impropriamente chiamato datore di lavoro) di acquisire prove circa "l'effettiva indisponibilità del prestatore d'opera alla ripresa dell'attività lavorativa, al fine di risolvere legittimamente il contratto di lavoro, anche senza la forma e le modalità indicate nel decreto ministeriale".

Da quanto appena detto sorgono alcune considerazioni: la divaricazione, un tempo evidente, tra la disciplina delle dimissioni e quella dei licenziamenti, tende notevolmente ad assottigliarsi. Esse restano sempre una dichiarazione di volontà unilaterale che deve pervenire al datore di lavoro finalizzata ad estinguere un rapporto in essere, ma, ora, soltanto quella presentata secondo una determinata procedura presenta effetti definitivi. Soltanto se effettuate in un certo modo, in caso di contestazione in giudizio, sollevano il datore di lavoro o il committente da alcune conseguenze come quella relativa alla nullità assoluta: da ciò ne discende che la forma scritta, attuata secondo le procedure individuate dalla legge n. 188/2007, è da ritenersi "ad substantiam".

Da qui, discende, un'altra considerazione d'ordine pratico che è rappresentata dall'interesse, sia del datore di lavoro che del committente (ma più del primo che del secondo), di porre in essere iniziative finalizzate a portare a conoscenza dei soggetti interessati che la procedura delle dimissioni è quella soltanto e non esistono alternative.

Un altro problema non secondario riguarda i datori di lavoro che sono destinatari della dichiarazione di recesso anticipato. La norma non esclude nessuno: quindi ci rientrano i datori di lavoro privati, compresi quelli domestici, le associazioni, le fondazioni i partiti e le organizzazioni sindacali ed i datori di lavoro pubblici, comprese le Pubbliche Amministrazioni. Certo appare singolare pensare che il nuovo sistema, nato per combattere il fenomeno delle dimissioni anticipate "in bianco", riguardi anche questi ultimi soggetti ove tutte le procedure sono previste dalle leggi e dai contratti e, ove, una sorta di controllo da parte degli organismi vigilanti è sempre presente e, ove, difficilmente si può pensare ad un lavoratore pubblico in condizione di subalternità psicologica, al quale sono state fatte sottoscrivere "dimissioni in bianco". In ogni caso, nel lodevole intento di non ingolfare oltre misura gli Uffici destinati a recepire le dimissioni volontarie, la nota del 25 marzo 2008 esclude dall'obbligo una serie di lavoratori non contrattualizzati come:

- a) i magistrati ordinari, amministrativi e contabili;
- b) gli avvocati e procuratori dello stato;
- c) il personale militare e delle forze di polizia;
- d) il personale della carriera diplomatica e prefettizia;
- e) i dipendenti della Banca d'Italia;
- f) i dipendenti della CONSOB;
- g) i dipendenti dell'ISVAP;
- h) i dipendenti dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato;
- i) i dipendenti dell'Autorità per i servizi di pubblica utilità;
- j) i dipendenti dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni;
- k) il personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco;
- l) il personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

Ma un'altra questione non secondaria riguarda, ad esempio, i datori di lavoro domestici che, sovente, sono anziani, bisognosi di cure e che hanno poca dimestichezza con le procedure informatiche: cosa succede (ipotesi non del tutto peregrina) se una domestica rassegna le proprie dimissioni non seguendo l'iter e riappare dopo tanto tempo accampando la nullità delle stesse? E' vero che il datore di lavoro domestico può procedere con il licenziamento "ad nutum" e che nel periodo non lavorato non è maturata alcuna retribuzione, ma sotto l'aspetto psicologico qualche problema per l'anziano potrebbe crearsi.

La disposizione fa riferimento alle dimissioni volontarie anticipate relative a tutti i rapporti di lavoro subordinato (operai, quadri, impiegati e dirigenti, secondo l'elencazione fornita dall'art. 2095 c.c.): la norma è onnicomprensiva a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata e vale anche per gli sportivi professionisti il cui rapporto di lavoro subordinato è, essenzialmente disciplinato, dalla legge n. 81/1991: appare evidente come la disposizione non trovi applicazione nei confronti di alcune figure non inquadrabili come rapporto di lavoro, pur concretandosi nell'esplicazione di un'attività lavorativa, quali gli "stages", i tirocini formativi, le borse di studio, le borse-lavoro e le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, come quelle individuate dall'art. 74 del D. L.vo n. 276/2003 e dall'art. 21, comma, 6-ter, della legge n. 326/2003 (si tratta di quelle rese a livello di

mutuo aiuto nel settore agricolo e di quelle tra parenti entro il 3° grado nel settore artigiano, in sostituzione, per un massimo di novanta giorni). L'ampio ambito di applicazione comprende anche tutte quelle tipologie contrattuali di breve durata come le sostituzioni per ferie o malattia o l'invio in "missione" dei lavoratori somministrati da parte delle imprese di lavoro temporaneo che terminino prima della scadenza contrattuale o del verificarsi dell'evento cui sono correlate.

Anche le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino, o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o entro un anno dal matrimonio (la stessa cosa vale, per il principio, di parità anche per il lavoratore), vanno formalizzate sul modello "ufficiale" e convalidate dalla Direzione provinciale del Lavoro. La convalida costituisce una condizione essenziale di validità delle stesse, senza la quale l'atto è viziato da nullità assoluta (a prescindere dall'utilizzo del modulo "formale") ed è inidoneo ad estinguere il rapporto, potendo contare il soggetto tutelato un diritto alla conservazione del posto, accompagnato dal diritto al risarcimento dei danni ex art. 1223 c.c. .

Un'altra questione da affrontare e risolvere riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, ove nella vasta gamma delle ipotesi, sono comprese anche quelle espletate da membri del consiglio di amministrazione delle società e dai componenti degli organi di controllo delle imprese e dai membri delle commissioni di esame: ci rientrano anche queste o no? Ad avviso di chi scrive e sullo stesso tenore si esprime la nota del 25 marzo 2008, la risposta è negativa in quanto tali prestazioni (sovente, rese da liberi professionisti), sono collaborazioni di soggetti che sono in una situazione apicale nella struttura aziendale e che, quindi, ben difficilmente, possono definirsi dipendenti ed, inoltre, la loro posizione coincide, sovente, con la volontà dell'impresa. Va, poi, sottolineato che l'equiparazione alle collaborazioni coordinate e continuative "tradizionali" è da intendersi effettuata, essenzialmente, per i versamenti contributivi alla gestione separata dell'INPS. A tali categorie ben si attaglia l'esclusione dall'obbligo, secondo l'indirizzo già espresso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per quel che concerne la comunicazione anticipata dell'inizio del rapporto ai centri per l'impiego, nella nota n. 4746 del 14 febbraio 2007. Per completezza di informazione tale indirizzo ministeriale, ripreso, chiaramente, nella nota del 25 marzo 2008, esclude espressamente anche altre ipotesi come:

- a) tutte le forme di lavoro autonomo, anche di natura occasionale, rese ai sensi dell'art. 2222 c.c., laddove c'è autonomia e non coordinamento, cosa che le differenzia, ad esempio, dalle c.d. "mini co.coco." per le quali sussiste l'obbligo;
- b) i rapporti di agenzia ex art. 1742 c.c.;
- c) le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- d) le prestazioni di lavoro accessorio ex art. 70 del D. L.vo n. 276/2003;
- e) le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro previste dall'art. 74 del D. L.vo n. 276/2003 e dall'art. 21, comma 6 -ter, della legge n. 326/2003.

La nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 4 marzo 2008, in maniera alquanto prudente, aveva escluso, espressamente, soltanto "gli amministratori delle società".

Ma (e questa è un'altra questione da risolvere) le dimissioni anticipate vanno sempre rassegnate attraverso il modulo prestabilito o c'è qualche ipotesi nelle quali, pur in presenza di un atto di recesso, ciò può non avvenire?

Ad avviso di chi scrive, sono esenti dalla procedura il recesso durante il periodo di prova in quanto entrambe le parti possono liberamente risolvere il rapporto che ancora non si è stabilizzato, e le dimissioni per giusta causa ascrivibile a colpa del datore di lavoro anche per effetto della normativa che per il godimento di particolari istituti come l'indennità di disoccupazione le equipara ai provvedimenti di licenziamento. Su quest'ultimo punto, tuttavia, il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale si era espresso, in un primo momento, con la nota del 4 marzo 2005 per la esclusione dalla procedura, mentre con la successiva interpretazione del 25 marzo, sopprimendo l'ottavo capoverso del paragrafo 4, è arrivato ad ammetterne l'ammissibilità alla procedura.

In ordine a tale ultima ipotesi va ricordato come le dimissioni per giusta causa siano disciplinate dall'art. 2119 c.c. : nel corso degli anni sia la dottrina che la giurisprudenza hanno elaborato la teoria dell'immediatezza delle stesse non essendo compatibile, per alcuni, ad esempio, una dichiarazione del dimissionario tendente a lavorare in tutto o in parte il preavviso (Cass. n. 2492/1987, Cass. n. 2048/1985), mentre per altri la reiterazione del comportamento del lavoratore (mancato pagamento protratto della retribuzione) non dovrebbe violare il principio

dell'immediatezza, seppur, ne sia posticipato l'effetto (Cass. n. 5072/1984). Ma quando è che si può parlare di giusta causa delle dimissioni, oltre che nell'ipotesi della mancata corresponsione della retribuzione? Nel corso degli anni diversi sono stati i pronunciamenti giurisprudenziali: mentre si tende ad escludere che ciò possa ravvisarsi nel mancato pagamento dello straordinario (Trib. Milano del 16 novembre 1994), si è ritenuto che essa possa sussistere in caso di mutamento "in peius" delle mansioni, fermo restando il dettato dell'art. 2103 c.c. (Cass. n. 9731/1990), in caso di trasferimento della proprietà aziendale per quei rapporti, come quello dirigenziale, caratterizzati da fiduciarità, in caso di molestie sessuali o "mobbing", o, nell'editoria, per fatto imputabile all'editore nell'ipotesi in cui sia stata lesa la dignità del giornalista (art. 32 CCNL).

Restano fuori dalla procedura anche le risoluzioni consensuali del rapporto ove le parti convengono sulla necessità concordata di procedere alla risoluzione del contratto: ciò può avvenire in sede aziendale o anche nel corso di una soluzione transattiva raggiunta, ad esempio, secondo le procedure previste dagli articoli 410 e 411 cpc. Tale indirizzo è stato ampiamente confermato nella nota ministeriale del 4 marzo 2008. Con la nota del 25 marzo u.s., il Dicastero del Lavoro aggiunge a tale fattispecie anche quella delle c.d. "dimissioni incentivate" che si verificano allorquando il datore di lavoro offre un incentivo di natura economica e quella della "cessione di contratto" ove "la cessazione del rapporto non avviene con atto unilaterale, ma con accordo trilaterale".

Si diceva, pocanzi, come l'obbligo riguardi tutti i lavoratori, anche dipendenti dagli Enti pubblici e dalle Pubbliche Amministrazioni, che risolvono il proprio rapporto prima della scadenza del termine o prima dell'età massima prevista in caso di rapporto a tempo indeterminato. C'è da sottolineare, tuttavia, come la nota del 25 marzo u.s., escluda espressamente dalla procedura le ipotesi in cui il contratto a tempo determinato si conclude alla scadenza (cosa, del resto, logica) o allorquando il soggetto interessato è "collocato in quiescenza o in pensione".

Una riflessione a parte meritano le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, ove il prestatore d'opera recede dal contratto prima dell'esaurimento dello stesso. Appare evidente come il fatto della esternalizzazione della volontà attraverso la procedura sia soltanto strettamente correlato al modo in cui la stessa va esplicitata e non può incidere sull'eventuale contenzioso con il committente connesso al completamento del progetto o del programma per il quale era stato stipulato il contratto.

Ovviamente, nella vasta dizione normativa rientrano ipotesi diversissime tra loro e che sono accomunate soltanto dal fatto che, a monte, è stato stipulato un contratto con caratteristiche che i soggetti contraenti hanno ritenuto tali ma non che lo siano davvero. Il discorso riguarda anche le Pubbliche Amministrazioni le quali, nel corso degli anni, hanno fatto ricorso a tali tipologie contrattuali, spesso per aggirare il blocco delle assunzioni e, sovente, per situazioni non ortodossamente inquadrabili nelle ipotesi previste sia dal D. L.vo n. 165/2001, che nel D. L.vo n. 267/2000, che, infine, negli orientamenti e nelle decisioni più volte espresse dagli organi della Magistratura amministrativa e contabile.

Il riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative fa sì che, ad avviso di chi scrive, siano tenuti al rispetto dell'obbligo coloro che recedono in anticipo:

- a) dalle prestazioni sportive, di cui all'art. 3 della legge n. 91/1981, se svolte in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge n. 289/2002;
- b) dalle prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo dell'assicurazione ENPALS.

Il Legislatore impone l'obbligo della procedura anche a chi associato in partecipazione recede prima del termine. Esso, però, riguarda l'associato che abbia apportato prestazioni lavorative (non è richiesto un "minimum") ed i cui redditi siano qualificati, ai fini fiscali, come provenienti da lavoro autonomo. Per completezza di informazioni va ricordato come tale tipologia contrattuale trovi la propria disciplina negli articoli del codice civile che vanno dal 2549 al 2555 e nell'art. 86, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003.

L'obbligo grava anche sui soci lavoratori che risolvono in anticipo il proprio rapporto lavorativo (subordinato, autonomo o in qualsiasi altra forma come recita l'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001) con la società cooperativa. E' appena il caso di sottolineare come, da un punto di vista teorico, la risoluzione del rapporto lavorativo non comporta necessariamente la fine anche

di quello associativo, atteso che il primo, come afferma la disposizione di riferimento, è “ulteriore” rispetto al secondo.

Un altro problema riguarda l'obbligo della comunicazione on-line della cessazione dal rapporto di lavoro da inviare agli organi del collocamento nei cinque giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Cosa deve fare il datore di lavoro o il committente se il prestatore d'opera non ha rassegnato le dimissioni sul modulo ufficiale e, comunque, ha cessato la propria attività? E' ovvio che, fermo restando il discorso relativo alla nullità delle dimissioni, l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego resta a carico del datore di lavoro in quanto strettamente correlato ad una prestazione lavorativa del soggetto che non c'è più: esso, quindi, va fatto nei termini temporali previsti, pena l'irrogazione della sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro, per la quale è esperibile l'istituto della diffida obbligatoria ex art. 13 del D. L.vo n. 124/2004, con il pagamento della stessa nella misura minima.

Ma, operativamente, come funziona la procedura delle dimissioni che, invece di rassegnarle con la propria diretta registrazione sul sito del Ministero, intenda rivolgersi ad un ufficio abilitato?

Il lavoratore, autonomo o subordinato, seguendo le modalità tecniche individuate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la procedura informatica, dovrà registrarsi direttamente o attraverso uno dei soggetti intermediari o abilitati nella sezione MVD del sito www.lavoro.gov.it.

La possibilità di registrarsi direttamente e di formalizzare le dimissioni così come previsto nella nota del 25 marzo ha fatto venir meno ciò che, sul punto, aveva affermato la circolare del 4 marzo 2008, che consentiva al lavoratore di “pre-compilare il modulo, registrandosi on-line”, con la successiva validazione presso uno dei soggetti abilitati ove, in ogni caso, doveva recarsi.

Una volta accertata l'identità di chi è entrato nel programma, occorrerà compilare il modello on – line ed inviarlo in via telematica: il sistema rilascerà una ricevuta (ove sono riportati il codice alfanumerico di identificazione e la data di emissione) che, unitamente, alla copia del modello MDV va consegnata al datore di lavoro, o al committente, o all'associante o alla società cooperativa. Tutto questo dovrà essere fatto nel rispetto della riservatezza dei dati: il sistema MDV offre la possibilità di intervenire sia in caso di anomalie gestionali, di errori, mettendo a disposizione la possibilità della verifica delle dimissioni inoltrate con al ricerca del codice univoco, la data, il codice fiscale del lavoratore o del datore di lavoro: ciò serve anche per annullare eventuali dimissioni presentate.

Il modulo è diviso in cinque sezioni ove vengono richiesti una serie di dati relativi sia al lavoratore che al datore di lavoro, al rapporto intercorso, alla decorrenza ed alla causa delle dimissioni ed ai dati identificativi dell'invio del modello. Le caselle all'interno delle varie sezioni sono, in alcuni casi, caratterizzate dal c.d. “menù a tendina” che si aprono “cliccando” sulla freccia.

La prima sezione va compilata inserendo i dati anagrafici del lavoratore, il codice fiscale, la sua nazionalità, il domicilio, gli estremi del documento di riconoscimento e, se extra comunitario, regolarmente presente nel nostro Paese, i motivi del permesso di soggiorno e la sua scadenza, nella seconda, invece, vanno inseriti quelli relativi al datore di lavoro, come il codice fiscale, la denominazione ed il luogo di lavoro.

Nella terza sezione vanno, invece, riportati alcuni dati essenziali riferiti all'intercorso rapporto come la data di inizio, il tipo di orario (es. tempo pieno, tempo parziale, ecc.) e la tipologia contrattuale (es. contratto a tempo indeterminato, a termine, apprendistato, inserimento, collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ecc.), nella quarta (che, ad avviso di chi scrive, è la più importante), deve essere specificata la data di decorrenza delle dimissioni (ossia, il primo giorno non lavorativo, secondo la nota del 4 marzo 2008, poi sostituito, con la circolare del 25 marzo u.s., dal “primo giorno da cui decorre il preavviso, ove previsto dal contratto di lavoro”) ed il motivo che ha indotto il prestatore al recesso anticipato. Da quanto appena detto, emerge come l'eventuale periodo di preavviso debba essere indicato e come, con la consegna immediata del modulo, il lavoratore soddisfi anche la comunicazione relativa alla volontà di lavorarlo.

La quinta sezione riguarda i dati di invio al sistema telematico del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, la data di compilazione e la firma del prestatore di lavoro.

La data di compilazione è un altro elemento essenziale nella procedura: infatti, le dimissioni, seppur ritualmente presentate, debbono essere portate a conoscenza del datore di lavoro, o del committente o dell'associante, o della cooperativa se si tratta di un socio-lavoratore, entro quindici

giorni, trascorsi i quali, stando al tenore letterale della norma, esse non sono più valide. Nulla dice il Legislatore circa le modalità di consegna, per cui si ritiene che, almeno in questo caso, essa sia del tutto libera, purchè idonea a far conoscere la volontà del recedente: ovviamente, laddove il contratto collettivo afferma che le dimissioni vanno rassegnate attraverso lettera raccomandata o laddove dispone che siano effettuate soltanto a partire da uno specifico giorno del mese (ad esempio, 1 o 15), sarà opportuno seguire questa strada.

Un'ultima considerazione va, necessariamente, fatta sulla "data di decorrenza delle dimissioni": la nota del 25 marzo 2008 ha sposato la tesi della indicazione del primo giorno di preavviso, ritenendo che tale indicazione fosse più congrua di quella ipotizzata in un primo momento attraverso l'indicazione del "primo giorno non lavorativo": ad avviso di chi scrive, anche tale soluzione presta il fianco a qualche critica, non essendo la stessa soddisfacente perché le dimissioni sono un atto unilaterale ricettizio che si concretizzano nel momento in cui pervengono nella sfera giuridica del datore di lavoro con la conseguenza che al momento della redazione dell'atto di dimissioni non si è a conoscenza del momento in cui le stesse perverranno. Forse, sarebbe stato più logico seguire la prima impostazione.

Modena, 25 marzo 2008

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena

Pubblicato sul n.12/08 della rivista Diritto & Pratica