



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

*Direzione Generale per l'innovazione tecnologica e la
comunicazione*

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Direzione Generale per l'attività ispettiva

A tutti gli indirizzi in allegato

Oggetto: Decreto interministeriale 21 gennaio 2008 recante: "Adozione del modulo per le dimissioni volontarie dei lavoratori".

1. PREMESSA

A seguito dell'emanazione del decreto interministeriale 21 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 febbraio 2008, concernente l'adozione del modulo informatico per la presentazione delle dimissioni volontarie, si forniscono gli indirizzi attuativi ed operativi per una corretta ed uniforme applicazione delle disposizioni previste dal decreto stesso.

Il decreto è stato emanato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 17 ottobre 2007, n. 188, entrato in vigore il 23 novembre 2007, e reso efficace con l'emanazione del decreto interministeriale in parola. Il provvedimento ha lo scopo di introdurre un unico modello "informatico" valido su tutto il territorio nazionale, dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità. In tal modo, da un lato, si evita il fenomeno delle c.d. "lettere di dimissioni in bianco" che alcuni datori di lavoro hanno imposto di firmare al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro o in corso dello stesso, lasciando in bianco la data, e, dall'altro, si rendono nulle le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste nel decreto medesimo.

2. CONTENUTI

Il decreto interministeriale reca l'adozione del predetto modulo e contiene una regolamentazione organica del sistema che ne deriva, definendo, parimenti a quanto è avvenuto per i modelli previsti per le comunicazioni dei rapporti di lavoro, i dizionari terminologici e le modalità tecniche di rilascio al lavoratore tramite i soggetti che la legge prevede come "intermediari", ovvero le direzioni provinciali e regionali del lavoro, i centri per l'impiego, i comuni, le organizzazioni sindacali e gli istituti di patronato.

In attesa di stabilire gli schemi di convenzione con le organizzazioni sindacali e gli istituti di patronato, per il tramite del decreto ministeriale previsto all'articolo 1, comma 6 della legge 17 ottobre 2007, n. 188, da emanarsi entro il 23 maggio 2008, qui si forniscono le modalità operative per rendere disponibile fin da subito il modello-per i lavoratori, per le direzioni provinciali e

regionali del lavoro, per i centri per l'impiego e per i comuni attraverso un'apposita sezione del sito www.lavoro.gov.it.

3. ASPETTI GENERALI

Il preambolo contiene il riferimento normativo che costituisce la fonte primaria in attuazione della quale è stato emanato il decreto ed il riferimento al codice dell'amministrazione digitale, che disciplina in forma organica l'uso appropriato delle tecnologie informatiche all'interno della pubblica amministrazione e nei rapporti tra amministrazioni e privati.

L'articolo 1 reca le definizioni dei principali termini utilizzati nel testo normativo per assicurarne l'uniformità interpretativa.. Tali definizioni nel prosieguo della nota circolare saranno indicate in *carattere corsivo*.

4. FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro abbia una "forma tipica" che deve corrispondere necessariamente 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, adottata con le regole di cui all'articolo 3 (vedi *infra*), 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.

Il decreto interministeriale si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore previsti dall'articolo 2118 del codice civile, nel rispetto del preavviso, la cui obbligatorietà non viene meno, rendendo 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'articolo 3, utilizzasse una comunicazione informale o resa in forma diversa da quella "tipica", adottata con il decreto, l'atto non è sarebbe in grado di produrre i suoi effetti. In questi casi il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a compilare il *modulo* nella forma e con le modalità di cui al decreto interministeriale.

Pur tuttavia, nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile, resta ferma la possibilità da parte dei CCNL di ritenere tale comportamento un fatto concludente dal quale possa presumersi la volontà di dimettersi. Anche in assenza di esplicita previsione nella contrattazione collettiva appare possibile, sia pure in casi del tutto residuali, che la prolungata assenza ingiustificata del lavoratore dal luogo di lavoro assuma valore di fatto concludente dal quale possa presumersi la volontà di dimettersi (Cass. 10 maggio 1998 n. 5776), senza pertanto l'attivazione della procedura in esame.

Qualora la fattispecie si verifichi in casi diversi da quelli di lavoro subordinato, indicati al comma 2 dell'articolo 1 della legge n. 188 del 2007, il datore di lavoro dovrà provare 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.

Il riferimento alle sole dimissioni volontarie previste dall'articolo 2118 del codice civile, rende tale disciplina non applicabile agli accordi di risoluzione consensuale bilaterali che restano disciplinati dalle norme generali sui contratti, che prevedono la libera manifestazione del consenso.

Allo stesso modo, non trova applicazione la regolamentazione prevista dal decreto interministeriale in parola nei casi di recesso unilaterale del lavoratore durante il periodo di prova, previsto dalla contrattazione collettiva che regola il rapporto di lavoro.

Sembra il caso di sottolineare che non si applica la previsione di cui alla legge n. 188 del 2007 ai casi di c.d. “dimissioni per giusta causa”, in quanto l’istituto è normativamente assimilato al licenziamento che non è oggetto della medesima norma.

A. *Aspetti soggettivi*

La norma si applica a tutti i datori di lavoro, ovvero a qualunque persona fisica o giuridica che abbia posto in essere un rapporto di lavoro, anche senza perseguire uno scopo di lucro.

Nessuna eccezione viene contemplata, né con riguardo alla natura giuridica, né con riferimento al settore economico di appartenenza ovvero alla dimensione o all’ubicazione territoriale.

Sono pertanto da considerarsi datori di lavoro ai sensi del presente decreto ministeriale:

- 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.

Parimenti, la norma si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici ovvero a coloro che, secondo quanto previsto dall’art. 2094 del codice civile, prestano la propria attività nell’impresa con vincolo di subordinazione, nonché i prestatori o le prestatrici d’opera che, ai sensi dell’art. 2222 del codice civile, si impegnano a compiere verso un altro soggetto un’opera o un servizio, in cambio di un corrispettivo, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

Da ultimo, la legge n. 188 del 2007 non si applica, sia 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, che la medesima legge n. 188/2007 richiama per individuare il fenomeno delle dimissioni volontarie, che nei confronti degli amministratori di società.

B. *Aspetti oggettivi*

L’ambito oggettivo del decreto ministeriale è desumibile dalla stessa legge n. 188 del 2007.

Pur tuttavia, si ritiene utile elencare di seguito a quali tipologie di rapporto di lavoro si applica il decreto stesso:

- al *lavoro subordinato* nell’impresa di cui all’articolo 2094 del codice civile, 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, di cui all’articolo 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità, sussiste il coordinamento con il committente (le c.d. “mini co.co.co.”);
- *all’associazione in partecipazione* di cui all’art. 2549 e ss. del codice civile, se caratterizzata dall’apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte degli associati, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali.

- *al lavoro tra soci e cooperative*, secondo la previsione dell'articolo 1, comma 3 della legge n. 142/2001, così come modificata dall'articolo 9, comma 1, lett. a) della legge n. 30/2003 e successive integrazioni e modificazioni.

C. *Soggetti abilitati*

La legge individua i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per ottenere il *modulo* gratuitamente.

In attesa di definirli puntualmente, in base a coloro che sottoscriveranno la convenzione di cui all'articolo 1, comma 6, della legge n. 188 del 2007, si deve ritenere che possono consegnare gratuitamente il *modulo* al lavoratore, indipendentemente dal luogo ove quest'ultimo sia residente o presti la sua attività, tutti i soggetti menzionati dalla norma ovvero:

- le direzioni provinciali e regionali del lavoro, nonché gli ispettorati del lavoro delle Province Autonome di Trento e Bolzano, nonché della Regione Siciliana;
- i comuni;
- le organizzazioni sindacali
- i patronati.

Questi ultimi due soggetti potranno operare come *soggetti abilitati* a seguito della sottoscrizione della convenzione il cui schema verrà adottato con il decreto ministeriale di cui al già citato articolo 1, comma 6 della medesima legge.

5. IL MODULO PER LE DIMISSIONI VOLONTARIE

L'articolo 3 del decreto interministeriale dispone l'adozione del "Modello per le dimissioni volontarie", denominato "*modulo*" rinviando ad uno specifico allegato tecnico la dettagliata identificazione dei dati, dei sistemi di classificazione e del formato di trasmissione degli stessi.

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, così come indicato nell'articolo 4 del Decreto Interministeriale, è reso disponibile attraverso una apposita sezione del sito www.lavoro.gov.it, direttamente al lavoratore o per il tramite dei *soggetti abilitati* di cui al paragrafo precedente, con le modalità che vengono descritte dettagliatamente in un allegato tecnico, che definisce, tra gli altri, i caratteri di non contraffabilità e non falsificabilità.

6. MODALITA' OPERATIVE

In questo paragrafo si evidenziano le modalità operative e di processo per perfezionare il *modulo* che contiene l'espressa volontà del lavoratore di recedere da un contratto di lavoro.

La previsione normativa è finalizzata a contrastare il fenomeno delle c.d. "lettere di dimissioni in bianco". Si rende, perciò, 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 descritte successivamente.

Sono abilitati ad accedere al sistema esclusivamente i lavoratori che intendano recedere da un contratto di lavoro ovvero uno dei *soggetti abilitati*, indicati nei paragrafi precedenti.

La registrazione, da effettuare con le modalità indicate in un'apposita sezione del sito www.lavoro.gov.it, consente il riconoscimento dell'utente e quindi la certezza dell'identità.

Una volta 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 ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 188 del 2007, 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 con le modalità indicate in un'apposita sezione del sito www.lavoro.gov.it, direttamente on line. In questo caso, quest'ultimo dovrà recarsi presso uno dei *soggetti abilitati* per la "validazione" di quanto contenuto nel modulo.

Questo sistema implementa la Rete dei Servizi del lavoro, costituendo parte integrante del Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, in quanto a seguito delle dimissioni volontarie del lavoratore dovrà seguire, entro cinque giorni dalla data di decorrenza delle stesse, la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, da parte del datore di lavoro.

7. ENTRATA IN VIGORE

Il decreto interministeriale entra in vigore il 5 marzo 2008. A decorrere da tale data, gli standard e le modalità tecniche di rilascio sono vincolanti e tutte le dimissioni rese dal lavoratore, a decorrere dalla citata data, devono essere presentate con il modulo adottato con l'articolo 3. Le dimissioni presentate con qualsiasi altro modulo sono nulle.

Al fine di assicurare una omogenea e corretta applicazione delle disposizioni contenute nella norma in esame e precisate in questa nota, gli organismi in indirizzo vorranno assicurare la massima diffusione della presente nota.

Il Direttore Generale per
l'innovazione tecnologica e la
comunicazione

Dott.ssa Grazia Strano



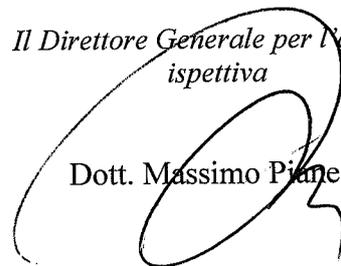
Il Direttore Generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Dott. Ugo Menziani



Il Direttore Generale per l'attività
ispettiva

Dott. Massimo Pianese



**A TUTTE LE DIREZIONI REGIONALI E
PROVINCIALI DEL LAVORO
LORO SEDI**

**COORDINAMENTO TECNICO DELLE
REGIONI IN MATERIA DI
FORMAZIONE E LAVORO**

coordinamento@tecnostruttura.it

**MINISTRO PER LE RIFORME E LE
INNOVAZIONI- DIPARTIMENTO PER
LA FUNZIONE PUBBLICA**

**UFFICIO PER IL PERSONALE NELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

uppa@funzionepubblica.it

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI
ITALIANI – ANCI**

info@anci.it

**UNIONE DELLE PROVINCE ITALIANE –
UPI**

segreteria@upinet.it

CONFINDUSTRIA

g.usai@confindustria.it

CONFAPI

occhipinti@confapi.org

CONFAGRICOLTURA

ftaddei@confagricoltura.it

COLDIRETTI

coldiretti@coldiretti.it

CIA

Segreteriapresidente@cia.it

COPAGRI

copagri_naz@tiscali.it

CONFCOMMERCIO

dirgen@confcommercio.it

CONFESERCENTI

presidenza@confesercenti.it

CIDEC

upn@cidec.it

cidec@cidec.it

ABI

g.durante@abi.it

ANIA

Massimo.gramazio@ania.it

CONFARTIGIANATO

confartigianato@confartigianato.it

CNA

sindacale@cna.it

CILA

cilanazionale@tiscali.it

CONFCOOPERATIVE

confcooperative@confcooperative.it

LEGACOOP

Segr.presidenza@legacoop.coop

A.G.C.I.

filippo.turi@agci.it

UNCI

uncinazionale@mclink.it

UNI. COOP.

info@unicoop.it

CONFITARMA

confitarma@confitarma.it

FEDARLINEA

fedarlinea@fedarlinea.191.it

FEDERPESCA

federpesca@federpesca.it

FEDERALBERGHI

malto:info@federalberghi.it

CGIL

politiche-lavoro@mail.cgil.it

CISL

Dr.ssa Giulia Tavernese

giulia.tavernese@cisl.it

UIL

Dr. Giancarlo Bergamo

g.bergamo@uil.it

UGL

Dr. Fabrizio Fabbri

dsegreteria2@ugl.it

CISAL

Dr. Ulderico Concilia Ridossi

info@cisal.it

CONFSAL

Dr. Francesco Cagnasso

info@confsal.it

CIDA

Dr. Alberto Sartoni

alberto.sartoni@cida.it

FABI

Dr. Enrico Gavarini

federazione@fabi.it

**ORDINE NAZIONALE DEI CONSULENTI
DEL LAVORO**

presidente@consulentidellavoro.it