

Roma, 10 luglio 2009



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

*Alla Confederazione Italiana Dirigenti e Alte  
Professionalità  
Via Padova, 41  
00161 Roma*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. 25/I/0009909

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – accoglimento dell’istanza di regolarizzazione ex art 1 commi 1192-1201 L. n. 296/2006, non comprensiva della totalità delle posizioni lavorative accertate in sede ispettiva.

La Confederazione Italiana Dirigenti e Alte professionalità – CIDA ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell’art. 1, commi 1192-1201 della L. n. 296/2006 così come modificato dalla L. n. 31/2008.

In particolare si chiede di sapere se, ai fini dell’accoglimento dell’istanza di regolarizzazione, a seguito di accesso ispettivo, sussiste l’obbligo di regolarizzare la totalità dei lavoratori a fronte del diniego espresso da alcuni di essi alla assunzione ed alla sottoscrizione dei prescritti verbali di conciliazione.

Occorre, in via preliminare, ricordare come in base al combinato disposto dell’art. 1, commi 1193 e 1194, della L. n. 296/2006 è stabilito che la domanda di regolarizzazione dei lavoratori in nero, ossia “*non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria*”, può essere presentata esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano proceduto alla sottoscrizione di un accordo aziendale ovvero territoriale al fine di stipulare contratti di lavoro subordinato della durata minima di 24 mesi e di promuovere, ai sensi dell’art. 1 comma 1194, la sottoscrizione di atti di conciliazione individuale in sede amministrativa o sindacale, relativi ai rapporti di natura patrimoniale tra le parti.

Riguardo a questi ultimi, occorre sin da subito precisare che la mancanza dell’atto di conciliazione individuale, avente effetto conciliativo sulla parte economica e retributiva, non è ostativa della possibilità di fruire della procedura di emersione, subordinata soltanto all’istanza e all’accordo collettivo con le organizzazioni sindacali.

La normativa, volta a promuovere l'emersione spontanea delle posizioni lavorative irregolari, evidenzia, dunque, come la procedura di emersione è attivata quale strumento di *autodenuncia* del datore di lavoro, il quale spontaneamente o a seguito di accertamento ispettivo intende sanare le pendenze legate agli obblighi di natura pubblicistica sia nei confronti degli Istituti previdenziali che nei confronti della Pubblica Amministrazione ed usufruire conseguentemente delle agevolazioni previste dall'art. 1 comma 1196.

Ciò premesso, va evidenziata la previsione secondo cui "*l'accordo sindacale (...) comprende la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi*". In altre parole detto accordo individua inderogabilmente il "campo di applicazione" della procedura di emersione e soltanto in tale sede è previsto che la stessa si applichi alla generalità dei lavoratori individuati, in sede di accertamento, quali lavoratori "in nero".

L'eventuale diniego del lavoratore – debitamente comprovata dal datore di lavoro istante – a sottoscrivere l'atto conciliativo o il contratto di lavoro, quali adempimenti successivi e conseguenti all'accordo sindacale, non può però inficiare l'intera procedura di emersione, impedendo la regolarizzazione degli ulteriori lavoratori coinvolti.

Un diversa soluzione, infatti, non solo comprometterebbe il diritto del datore di lavoro di aderire alla procedura *de quo* ed alle connesse agevolazioni ma anche il diritto degli altri lavoratori a vedere sanato il proprio rapporto di lavoro con la certezza di un impiego per almeno ulteriori 24 mesi.

Anche sotto il profilo della estinzione delle sanzioni non possono non valere i medesimi ragionamenti, cosicché alla emersione anche di una parte soltanto dei lavoratori interessati dalla procedura seguirà l'estinzione della totalità delle sanzioni, così come del resto è previsto dal comma 1197 della L. n. 296/2006.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

FL