



Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 30/11/2009
Prot. 25 / / / 0018371



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

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Pordenone
Via Mazzini, 62
Pordenone*

Oggetto: accoglimento istanza di emersione, ai sensi dell'art. 1, commi 1192-1201, L. 296/2006.

Codesta Direzione ha chiesto chiarimenti alla Scrivente in ordine alla possibilità di accogliere in sede di autotutela l'istanza di emersione – presentata ai sensi dell'art. 1, commi 1192 e ss. della L. n. 296/2006 – relativa alla posizione di 10 lavoratrici i cui rapporti di lavoro non risultano essersi mai instaurati e/o concretizzati. In particolare si chiede se sia corretto procedere all'accoglimento dell'istanza:

- a) nel caso di lavoratrici per le quali le dimissioni siano contestuali alle assunzioni;
- b) nel caso di lavoratrici che, pur invitate alla sottoscrizione del contratto di lavoro, non si siano mai presentate;
- c) nel caso di firma del contratto da parte di una lavoratrice che non si sia tuttavia mai presentata in servizio.

In primo luogo occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 1, comma 1200, Legge cit., *“la concessione delle agevolazioni di cui al comma 1196 resta condizionata al mantenimento in servizio del lavoratore per un periodo non inferiore a ventiquattro mesi dalla regolarizzazione del rapporto di lavoro, salve le ipotesi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa”*.

Inoltre, come chiarito con risposta ad interpello n. 55/2009, ai fini dell'accoglimento dell'istanza di emersione non sussiste alcun obbligo di regolarizzare la totalità dei lavoratori a fronte del diniego espresso da alcuni di essi alla assunzione ed alla sottoscrizione dei connessi verbali di conciliazione. Ciò in quanto *“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 (...) inficiare l'intera procedura di emersione, impedendo la regolarizzazione degli ulteriori lavoratori coinvolti”*.

Ciò premesso, si ritiene che la problematica di cui al punto b) risulti superata a seguito dei chiarimenti forniti con la citata risposta ad interpello.

In ordine alle ipotesi di cui ai restanti punti a) e c) occorre invece osservare che:

- le dimissioni della lavoratrice, pur contestuali alla sottoscrizione del contratto, legittimano la prosecuzione della procedura di emersione ed il diritto a fruire dei connessi benefici; tuttavia, al fine di evitare possibili condotte elusive da parte dei datori di lavoro istanti, l'Organo competente alla valutazione delle istanze di emersione potrà richiedere alla Direzione provinciale del lavoro una attenta verifica circa la genuinità del consenso del lavoratore alle dimissioni;

- la mancata presentazione in servizio della lavoratrice, a seguito di sottoscrizione del contratto di lavoro, deve invece essere valutata sulla scorta di quanto previsto al riguardo dalla disciplina collettiva, senza che tale comportamento possa ricondursi "automaticamente" alla volontà del lavoratore di dimettersi ovvero ad una fattispecie giustificatrice di un provvedimento di licenziamento per giusta causa.

IL DIRIGENTE
(Dott. Danilo Papa)

