

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE: PRIME INDICAZIONE DELL'INL

L'articolo 14 del D.Lgs n. 81/2008 (ossia il **Testo unico** in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, noto anche con l'acronimo di TUS o TUSL), è stato interamente sostituito dalla nuova formulazione introdotta con l'articolo 13, comma 1, del DL n. 146/2021 (**Decreto Fiscale**), il quale ha così apportato all'istituto della **sospensione dell'attività imprenditoriale** una serie di **modifiche** sostanziali.

FINALITÀ DEL PROVVEDIMENTO E COMPETENZA

Finalità

L'articolo 14 del D.Lgs n. 81/2008, al comma 1 prevede che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale è adottato:

“al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare”.

Competenza

La competenza per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale spetta:

- all'**INL**, per il tramite del proprio **personale ispettivo** (commi 1 e 3);
- ai **servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali** nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro (comma 8).

CONDIZIONI PER L'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO

Sono **due le cause**, tra loro alternative, che possono portare all'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale, ovvero:

- il riscontro di **almeno il 10% (anziché il 20% come in precedenza)** dei **lavoratori presenti sul luogo di lavoro** occupato, al momento dell'accesso ispettivo, **irregolarmente**, ossia senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;
- **a prescindere dal settore di intervento**, la sussistenza di **gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro**, di cui all'Allegato I (sotto riportato).

La prima novità riguarda la percentuale di lavoratori irregolari, che passa **dal 20% all'attuale 10%**, la cui condizione è correlata esplicitamente all'**insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione** del rapporto di lavoro. È doveroso sottolineare che ai fini della sospensione non potranno essere considerati irregolari i lavoratori per i quali non è richiesta la comunicazione, come nelle ipotesi di **coadiuvanti familiari** ovvero dei **soci**, per cui è prevista **unicamente la comunicazione all'INAIL** ex art. 23 DPR n. 1124/1965.

Rispetto alla precedente normativa la suddetta percentuale del **10%** continua ad essere calcolata sul numero di **lavoratori presenti sul luogo di lavoro** al momento dell'**accesso ispettivo**.

I lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia **nozione di lavoratore** di cui all'art. 2 del D.Lgs n. 81/2008.

Andranno quindi conteggiati anche:

- i **collaboratori familiari**, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro (vedi Nota del Ministero del Lavoro n. 14184 del 5 agosto 2013);
- i **soci lavoratori** cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici.

Inoltre, il provvedimento di sospensione per le ipotesi di lavoro irregolare **non trova applicazione** nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. **microimpresa**).

La seconda novità evidenziata dall'INL riguarda il riferimento all'**“accesso ispettivo”**, quale momento in cui va valutata la **sussistenza dei presupposti di adozione** del provvedimento.

ALLEGATO I Fattispecie di violazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 14		
Fattispecie		Importo somma aggiuntiva
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
11	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Con riferimento alla seconda causa di sospensione, l'INL evidenzia due novità intervenute rispetto alla precedente normativa.

La prima novità riguarda il fatto che il nuovo articolo 14 **non** richiede più che le **violazioni** siano **reiterate**. Sarà, quindi sufficiente l'accertamento di una delle violazioni contenute nel citato Allegato I per consentire l'adozione del provvedimento.

La seconda novità riguarda il fatto che ora l'INL e le AA.SS.LL. hanno il **potere** di svolgere attività di **vigilanza** e accertare **eventuali illeciti** in **materia prevenzionistica indipendentemente dal settore di intervento** (artt. 13 e 14 D.Lgs n. 81/2008).

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO

Ai sensi dell'articolo 14, comma 1, il provvedimento di sospensione è adottato riguardo alla parte:

- dell'**attività imprenditoriale** interessata dalle **violazioni** (e non quindi all'intera impresa)
Rispetto a tale previsione, **non** sono intervenute **modifiche** rispetto alla previgente formulazione: pertanto, l'INL rinvia ai chiarimenti già forniti dal Ministero del Lavoro, secondo il quale gli effetti del provvedimento vanno circoscritti
 - alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione
 - e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere" (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 33/2009; Nota del Ministero del Lavoro n. 337 del 9 gennaio 2021 in relazione alle manifestazioni fieristiche).
- o, alternativamente, dell'**attività lavorativa** prestata dai **lavoratori interessati** dalle violazioni di cui ai numeri 3 (Mancata formazione ed addestramento) e 6 (Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto) dell'Allegato I.
Rispetto a tale previsione, l'INL evidenzia che, in tal caso, si tratta di sospendere dall'attività solamente i lavoratori rispetto ai quali il **datore** di lavoro abbia **omesso**:
 - la **formazione e l'addestramento** (violazione n. 3 dell'Allegato I);
 - di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale (**DPI**) contro le cadute dall'alto (violazione n. 6 dell'Allegato I).

Tali violazioni possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta l'**impossibilità** per il datore di **avvalersi del lavoratore interessato** fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento.

In tale ipotesi, quindi, l'attività imprenditoriale può continuare, ma i lavoratori interessati dovranno essere sospesi dal lavoro, pur conservando tutti i loro diritti.

Infatti, l'INL sottolinea che, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, resta fermo, l'**obbligo** di corrispondere allo stesso il **trattamento retributivo** e di versare la relativa **contribuzione**.

CONTESTUALE PRESENZA DI PIÙ VIOLAZIONI UTILI ALL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE

Qualora si accerti la contestuale presenza di più violazioni utili ai fini del provvedimento di sospensione,

- siano queste riferibili tutte all'Allegato I (seconda causa di sospensione sopra esaminata)
- ovvero in parte all'Allegato I (seconda causa di sospensione) e in parte alla occupazione di personale irregolare (prima causa di sospensione)

il personale ispettivo adotterà sempre un **unico provvedimento di sospensione "della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni"**, fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento (di seguito analizzata), occorrerà verificare la **regolarizzazione di tutte le violazioni** riscontrate e il **pagamento delle somme aggiuntive** riferibili a ciascuna di esse.

REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE

Ai sensi del combinato disposto dei commi 9, 10 e 11 del nuovo articolo 14, è condizione per la revoca del provvedimento di sospensione da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:

- a) la **regolarizzazione** dei **lavoratori** occupati irregolarmente (ossia non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria) **anche** riguardo agli **adempimenti** in tema di **salute e sicurezza**;
- b) l'**accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro** nelle ipotesi di **violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**;
- c) la **rimozione** delle **conseguenze pericolose** delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;
- d) nelle ipotesi di **lavoro irregolare**, il **pagamento** di una **somma aggiuntiva** pari a:
 - 2.500 euro fino a cinque lavoratori irregolari;
 - 5.000 euro qualora siano impiegati più di cinque lavoratori irregolari;
- e) nelle **ipotesi di cui all'Allegato I**, il **pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato** nello stesso **Allegato I** con riferimento a ciascuna fattispecie.

Laddove siano state riscontrate **più violazioni** – concernenti le fattispecie indicate nell'Allegato I e/o l'impiego di lavoratori "in nero" – l'**importo utile alla revoca** sarà dato dalla **somma** di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie di cui all'Allegato I e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) sono **raddoppiate** nelle ipotesi di recidiva, ossia nei casi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un analogo provvedimento di sospensione.

Inoltre, l'INL evidenzia che, laddove l'Ufficio sia a **conoscenza** dell'adozione, nei **5 anni precedenti**, di un **provvedimento di sospensione** a carico della **medesima impresa**, anche sulla base della previgente normativa e anche per violazioni diverse dalle ultime accertate, si provvederà a raddoppiare gli importi delle "somme aggiuntive" dovute, evidenziando nel provvedimento l'esistenza della "recidiva" che ha dato luogo alla maggiorazione degli importi.

Permane poi, anche nel nuovo regime dell'articolo 14, la possibilità per il datore di lavoro di ottenere la **revoca** del **provvedimento** mediante il **pagamento immediato** di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%. Più precisamente, la norma prevede che, su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni sopra elencate, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta. L'**importo residuo**, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di **mancato versamento o di versamento parziale** dell'importo residuo entro detto termine, il **provvedimento** di accoglimento dell'istanza costituisce **titolo esecutivo** per l'importo non versato.

DIVIETO DI CONTRATTARE CON LA P.A.

Il nuovo articolo 14, comma 2, prevede che, durante tutto il periodo di sospensione, è fatto **divieto** all'impresa destinataria del provvedimento di **contrattare con la pubblica amministrazione**.

RICORSO CONTRO IL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE

Ai sensi del nuovo articolo 14, comma 14, contro i provvedimenti di sospensione adottati per l'impiego di lavoratori irregolari, ossia senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, è possibile esperire **ricorso amministrativo**, entro il termine di **30 giorni** decorrenti **dalla notifica** al datore di lavoro, all'**Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente**, il quale si pronuncia nel termine di **30 giorni** dalla presentazione del ricorso.

Decorso inutilmente tale ultimo termine il ricorso si intende **accolto** (principio del silenzio assenso).

SANZIONI

Il Decreto Fiscale ha ridefinito anche le sanzioni previste in caso di inosservanza.

In particolare, ai sensi dell'articolo 14, comma 15, il **datore** di lavoro che **non ottempera al provvedimento di sospensione** è punito con:

- l'**arresto fino a 6 mesi** nelle ipotesi di sospensione per le **violazioni** in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- l'**arresto da 3 a 6 mesi** o con l'**ammenda da 2.500 a 6.400 euro** nelle ipotesi di sospensione per **lavoro irregolare**.

Luino, 23.11.2021