

Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale –

16 Novembre 2009

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha pubblicato la lettera circolare del 10 novembre 2009 in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/08, così come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. n. 106/09.

Qui di seguito si riepilogano i punti caratterizzanti della circolare.

Fermo restando che le indicazioni sul provvedimento sospensivo fornite con le precedenti circolari e lettere circolari non trovano più applicazione dal 20 agosto 2009, giorno di entrata in vigore del D.Lgs. n. 106/09, il Ministero chiarisce inizialmente quali siano i soggetti legittimati a poter adottare il provvedimento in oggetto. Si tratta, in particolare, degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Aziende Sanitarie Locali, vale a dire gli Uffici da cui dipendono i funzionari ispettivi.

Con riferimento alla competenza del personale ispettivo del Ministero del Lavoro, è opportuno ricordare che questo può adottare il provvedimento sospensivo sia nel caso in cui venga accertata sul luogo di lavoro la presenza di lavoratori "in nero", sia in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'accertamento in materia prevenzionistica deve avvenire sempre nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza e, pertanto, gli organi ispettivi ministeriali possono adottare la sospensione in quegli ambiti in cui tale personale ha competenza all'accertamento.

Al riguardo, l'art. 13, co. 2 del T.U sulla sicurezza stabilisce chiaramente che il personale ispettivo del Ministero del Lavoro è, altresì, competente nell'ambito delle "attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile (...)", mentre il personale ispettivo delle AASSLL può adottare tale provvedimento in ogni altro ambito o settore merceologico.

Tra le caratteristiche della sospensione, la natura discrezionale del provvedimento ricopre un ruolo di assoluto rilievo. Il dicastero, infatti, ricorda che tale misura può essere adottata, di norma, ogni qual volta ne siano accertati i presupposti, salvo valutare circostanze specifiche che ne impediscano l'adozione. Si tratta, in particolare, di valutare situazioni nelle quali dalla sospensione dell'attività possa scaturire una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori o di terzi o, nel caso di impiego di lavoratori irregolari, un grave pregiudizio agli impianti, alle attrezzature o ai beni presenti sul luogo di lavoro.

Un limite assoluto all'adozione del provvedimento sospensivo è quello richiamato dal co. 11 bis dell'art. 14 che stabilisce, nelle sole ipotesi di lavoro irregolare, l'impossibilità di adottare tale provvedimento nei casi in cui il lavoratore in nero risulti essere l'unico occupato dall'impresa, a prescindere che si tratti di lavoratore autonomo e dalla tipologia contrattuale utilizzata. In tale caso, comunque, il lavoratore dovrà essere allontanato dal luogo di lavoro sino al momento in cui lo stesso non sia regolarizzato, soprattutto da un punto di vista della sicurezza (visite mediche, formazione, informazione, etc).

In merito alla previsione relativa all'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, che

costituisce una delle due cause da cui può scaturire il provvedimento sospensivo, il Ministero conferma che si deve trattare di lavoratori sconosciuti alla Pubblica Amministrazione.

Pertanto, dovranno essere considerati irregolari tutti quei lavoratori per i quali non sia stata effettuata la comunicazione al Centro per l'Impiego, oppure non siano stati effettuati gli adempimenti previsti dall'art. 23 del DPR n. 1124/65, come modificato dall'art. 39, co. 8 del D.L. n. 112/08 relativo agli adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro, nei casi in cui non sia previsto l'obbligo di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento al calcolo della misura del 20%, la nota ministeriale ricorda che si riferisce al totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo ed interessa sia i lavoratori in nero che quelli regolarmente assunti.

Per ciò che concerne le gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in attesa che sia emanato un apposito Decreto che elenchi le violazioni in materia prevenzionistica, per l'adozione del provvedimento sospensivo gli organi di vigilanza devono fare riferimento all'allegato I al D. Lgs. n. 81/08.

La definizione della reiterazione ha invece consentito di chiarire che la presenza di più violazioni, almeno due, anche contestuali, nei cinque anni successivi, rispetto ad una prima violazione accertata con sentenza definitiva o con prescrizione obbligatoria ottemperata, comporta l'adozione del provvedimento sospensivo.

Le violazioni da prendere in considerazione ai fini dell'adozione del provvedimento di cui sono quelle che abbiano una stessa indole, ossia quelle contenute nell'allegato I, nonché tutte quelle commesse successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 106/09 e riferite alla medesima impresa e non alla persona fisica che ha agito per conto dell'impresa.

Per le violazioni in materia di salute e sicurezza e conseguente adozione del provvedimento di prescrizione obbligatoria, potrà ritenersi comunque possibile la prosecuzione dell'attività per il tempo strettamente necessario alla eliminazione delle irregolarità accertate ed in adempimento della prescrizione stessa.

Per ciò che concerne gli effetti della sospensione, questi si circoscrivono alla singola unità produttiva e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere rispetto al quale si sono verificate le violazioni, presupposto per l'adozione del provvedimento.

Da un punto di vista temporale, gli effetti della sospensione decorrono, nei soli casi di sospensione per utilizzo di lavoratori irregolari, dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo al giorno di apertura dell'Ufficio che ha emanato il provvedimento sospensivo, ovvero alla cessazione dell'attività in corso, salvo che non si verifichino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute ed incolumità dei lavoratori o dei terzi.

L'adozione del provvedimento su segnalazione della amministrazioni pubbliche deve avvenire seguendo un particolare schema che prevede, previa tempestiva comunicazione da parte dei soggetti pubblici che hanno accertato la sussistenza dei presupposti della sospensione, la possibilità per l'Ufficio di adottare il provvedimento senza ulteriori verifiche sul luogo, a patto però che non siano trascorsi più di sette giorni dalla data dell'accertamento.

Per la revoca del provvedimento, fermo restando che lo stesso può essere annullato esclusivamente dall'organo di vigilanza che lo ha adottato, anche se da personale diverso rispetto a quello che lo ha emanato, è necessario il pagamento di una somma aggiuntiva, pari ad € 1.500 e 2.500, diversificata a seconda che la stessa riguardi una sospensione per lavoro irregolare o per violazioni in materia

prevenzionistica.

Oltre al pagamento di tali importi, per la revoca è necessaria la regolarizzazione delle violazioni accertate. Per ciò che concerne la regolarizzazione dei lavoratori in nero, relativamente al settore dell'edilizia, configurandosi nella quasi totalità dei casi la violazione di obblighi puniti con sanzioni penali, il personale ispettivo è tenuto ad adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria e verificarne la relativa ottemperanza nei limiti dei termini fissati dal personale ispettivo.

L'eventuale regolarizzazione dei lavoratori in un periodo antecedente all'emanazione di un provvedimento sospensivo, come nel caso di provvedimento emanato su segnalazione delle amministrazioni pubbliche, comporterà l'annullamento della misura sospensiva in sede di autotutela. Nel caso di sequestro penale di cui agli artt. 354 e 355 del c.p.p., la sospensione, ex art. 14 del T.U., non trova applicazione, pur in presenza di oggettivi presupposti di legge, in quanto l'ambito di applicazione del provvedimento sospensivo coincide con il sequestro cautelare.

Relativamente all'inottemperanza del provvedimento sospensivo adottato per occupazione di lavoratori irregolari, il dicastero, considerato che in tale caso è prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, conferma che, rientrando nell'ambito della prescrizione obbligatoria ex art. 301 del T.U., comporterà la sospensione dell'attività imprenditoriale sino ad avvenuta regolarizzazione dei lavoratori interessati dalle violazioni.

L'adempimento alla prescrizione obbligatoria consentirà al contravventore di essere ammesso al pagamento di $\frac{1}{4}$ del massimo dell'ammenda prevista che, si ricorda, è pari ad € 6.400.

Nel caso di inottemperanza alla sospensione emessa per gravi e reiterate violazioni, per la quale è prevista la sola pena dell'arresto, non essendo ammissibile la prescrizione obbligatoria, all'imputato non resterà che richiedere al Giudice l'applicazione della conversione in ammenda della sanzione, così come previsto dall'art. 302 del T. U..

Avverso il provvedimento sospensivo è ammesso ricorso entro 30 giorni alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e al Presidente della Giunta regionale che, entro il termine di 15 giorni, dovranno pronunciarsi sull'istanza, altrimenti si verificherà la perdita di efficacia della misura sospensiva.

Oltre alla sanzione principale della sospensione, l'art. 11 del D.Lgs. n. 106/09, che ha novellato l'art. 14 del D.Lgs. n. 81/08, ha previsto una ulteriore sanzione accessoria a carico dell'impresa, ossia l'interdizione a poter contrattare con le Pubbliche amministrazioni.

La durata del provvedimento interdittivo è stata diversificata in base alla gravità della causa che ha determinato il provvedimento principale. L'ambito di efficacia del provvedimento interdittivo, diversamente da quello sospensivo, interesserà l'impresa nel suo complesso, non potendosi limitare al singolo cantiere. La misura interdittiva, peraltro, si sovrappone ad altre forme di interdizione alla contrattazione con le PP.AA., come quella connessa al rilascio del Durc, in assenza del quale, ricorda il Ministero, non è possibile partecipare ad appalti pubblici di lavori, servizi e forniture.

[3359-Circolare Ministero del lavoro n. 33-09.pdf](#)[Apri](#)