

La nuova sospensione dell'attività imprenditoriale dopo il Decreto Fiscale

di Francesco Natalini – consulente del lavoro

È indubitabile che la novità più eclatante in materia di lavoro contenuta nel D.L. 146/2021 (c.d. Decreto Fiscale), comprendendovi anche le modifiche apportate in sede di conversione dalla L. 215/2021, sia stata la riscrittura pressoché totale dell'[articolo 14](#), D.Lgs. 81/2008 (meglio conosciuto come T.U. sicurezza), che disciplina l'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di determinate violazioni¹.

Vista da parte datoriale, la modifica delle regole che presidiano tale sanzione interdittiva (che spesso si rivela più gravosa di una penalità pecuniaria), la si può considerare in pejus, nel senso che sarà verosimilmente più facile per il datore di lavoro incapparvi, stante il restringimento della soglia di tolleranza. Si aggiunga anche il fatto che il Decreto Fiscale ha apportato un'importante (e forse doverosa) riforma delle competenze in materia prevenzionistica, estendendole anche agli ispettori del lavoro (prima limitata ad alcuni ambiti) e non solo a quelli facenti capo alle Asl, aumentando, inevitabilmente, in tal modo, la possibilità di controllo.

Premessa

La riforma dell'articolo 14, D.Lgs. 81/2008, a opera del D.L. 146/2021 (e della relativa legge di conversione 215/2021), per quanto si dirà *infra*, inciderà in modo significativo (e restrittivo) sulla vita delle imprese, nel momento in cui “abbassa” il livello delle violazioni che possono portare al provvedimento di sospensione dell'attività.

Personalmente, ritengo che non fosse il momento più opportuno per stringere le maglie attorno alle aziende, ancora alle prese con gli effetti della pandemia, ma, evidentemente, la politica la pensa diversamente, tant'è che proprio nel periodo pandemico abbiamo assistito in via generale a un evidente giro di vite, che annovera come esempi paradigmatici anche la modifica dell'istituto della diffida accertativa, ex [articolo 12](#), D.Lgs. 124/2004, e, soprattutto, della disposizione (di cui al successivo

¹ Certamente non ha rappresentato una novità, l'ennesima dotazione di cassa Covid (fino al 31 dicembre 2021) a favore delle imprese beneficianti dell'assegno ordinario e della Cigd (13 settimane), ovvero quelle industriali del settore tessile, abbigliamento, pelle, etc. (9 settimane).

[articolo 14](#))², D.Lgs 124/2004, entrambi a opera dell'[articolo 12-bis](#), D.L. 76/2020, a cui si aggiungono alcuni orientamenti di prassi (ad esempio, [circolare INL n. 2/2020](#), sulla verifica del rispetto anche della parte normativa dei contratti collettivi), che, complessivamente, estendono in maniera, a mio avviso, abnorme, e per di più in modo discrezionale, il potere degli organi di vigilanza, al punto da chiedersi se non si possa ipotizzare un'indebita ingerenza nella libertà di iniziativa economica, sancita dall'[articolo 41](#), Costituzione.

Ma, limitandoci a un commento tecnico/giuridico della novella legislativa, non possiamo non affrontare la tematica senza un richiamo a una valutazione comparativa, confrontando cioè il testo previgente con quello attuale, anche se non è intenzione farlo in modo pedissequo/sistematico, per non appesantire la lettura.

Le violazioni che possono far scattare la sospensione

Si intende, pertanto, partire da una sintetica disamina della struttura precettiva, che, va tenuto presente, non è mutata, atteso che, anche nel testo novellato, la sospensione dell'attività continua a essere applicabile:

1. in presenza di lavoro nero, oltre una certa soglia percentuale;
2. in ipotesi di violazioni di talune norme in materia prevenzionistica.

Sono, però, cambiate in modo radicale, e, come si diceva, in senso restrittivo per le aziende, le condizioni e i presupposti, pur riconducibili, in senso lato, alle 2 ipotesi dianzi richiamate, sicché è inevitabile procedere a una disamina delle singole fattispecie, per meglio comprendere cosa è variato dal 22 ottobre 2021 e dal 21 dicembre 2021 (rispettivamente: data di entrata in vigore del D.L. 146/2021 e della Legge di conversione 215/2021).

Sospensione per lavoro nero

La norma previgente stabiliva l'aliquota minima di lavoratori in nero nella misura del 20% del totale dei lavoratori occupati sul luogo di lavoro³, il cui organico andava, però, calcolato comprendendovi anche i lavoratori in nero (Ministero del lavoro, [circolare n. 33/2009](#)) e tutte quelle fattispecie di

² Tra l'altro, per la disposizione, non si può nemmeno anteporre il concetto di "rispetto" della legalità, in quanto, guarda caso, la medesima disposizione si applica proprio in tutte quelle ipotesi in cui il comportamento datoriale non è presidiato da una sanzione penale o amministrativa; da che si dovrebbe dedurre che quella condotta non sia irregolare, visto che non è stata ritenuta meritevole, da parte del lavoratore, di una specifica penalità.

³ Sul concetto di lavoratori "presenti sul luogo di lavoro", cioè se debba intendersi il personale normalmente impiegato, piuttosto che quello trovato ("fotografato") al momento dell'accesso (cfr. *Faq* n. 6 in nota INL 20 giugno 2017), esiste contrasto tra dottrina e prassi ministeriale. In dottrina: A. Asnaghi, *La sospensione dell'attività imprenditoriale tra disequilibri normativi e forzature di prassi*, in "Strumenti di lavoro" n. 11/2017.

lavoratori a cui fa riferimento, in modo estensivo, l'[articolo 2](#), D.Lgs. 81/2008. Tra questi: collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle 10 giornate di lavoro (Ministero del lavoro, [lettera circolare n. 14184/2013](#)), soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici (Ministero del lavoro, nota n. 7127/2015).

La stessa norma, peraltro, adottando l'accezione generica di "*lavoratori*" (non aggiungendo alcun riferimento alla tipologia etero-diretta), sembrava includere tutti i lavoratori irregolari. Questa è stata perlomeno l'interpretazione "*dominante*", fornita *in primis* dal Ministero del lavoro, che, prendendo le mosse dall'analisi letterale della norma, ha ritenuto di comprendere tutti i prestatori in nero, non necessariamente subordinati (ivi compresi i familiari/lavoratori). Chi scrive, pur non mettendo in discussione il dato testuale, aveva comunque adombrato qualche dubbio rispetto al fatto che l'interpretazione letterale fosse effettivamente ancora rispondente alla (nel frattempo mutata) *ratio legis*, atteso che nel 2008 (quando fu emanato il T.U. 81/2008), anche la maxisanzione sul lavoro nero (ci si riferisce alla sanzione ex [articolo 3](#), comma 3, D.L. 12/2002, oggetto anch'essa di svariate revisioni) si applicava parimenti a ogni forma di lavoro nero, mentre nel 2010, a opera della L. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), la predetta penalità amministrativa fu limitata al mero lavoro subordinato (e nemmeno a tutte le fattispecie, visto che il lavoro domestico ne è comunque escluso).

In pratica, la sensazione è che il Legislatore si sia dimenticato di "*aggiornare*" la norma dell'[articolo 14](#), D.Lgs. 81/2008, la quale è rimasta ferma sul termine generico di "*lavoratori*", perdendo, quindi, di vista la citata evoluzione normativa in tema di sanzioni per lavoro nero, applicabile dal 2010 ai soli dipendenti.

Ma, aderendo comunque alla tesi prevalente, secondo cui, come si è detto, la definizione di "*lavoratori*" dovesse essere intesa in senso onnicomprensivo, ed escludendo quindi che le 2 penalità - la sanzione interdittiva della sospensione ex articolo 14, D.Lgs. 81/2008, e la maxisanzione - dovessero andare necessariamente "*a braccetto*", ci saremmo potuti trovare, a titolo esemplificativo, nella condizione di un'azienda che, occupando 100 lavoratori dipendenti, di cui 19 in nero (ai quali applicare la maxisanzione) e 2 lavoratori, ugualmente in nero, ma non subordinati, la sommatoria avrebbe causato lo sconfinamento nella previgente soglia del 20%, con possibile applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività.

A dire il vero, un'altra divergenza tra le 2 citate penalità scaturiva dalla stessa legge, nel momento in cui la norma del T.U., dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. 106/2019⁴, aveva (non senza qualche

⁴ Anticipata dalla Direttiva Sacconi del settembre 2008.

sorpresa) deciso di “salvare” dalla sospensione (ribadendolo anche nella versione novellata dal D.L. 146/2021⁵) il datore di lavoro che occupa un solo dipendente e lo fa in nero (“*uno su uno*”⁶), mentre, evidentemente, per tale unico dipendente occupato, il datore non sfuggirà alla maxisanzione, trattandosi comunque di lavoratore irregolare.

Vale la pena ricordare che la norma escludeva (ed esclude), invece, dal computo, ai fini del limite percentuale, i lavoratori non dipendenti formalizzati come tali, anche qualora fossero stati oggetto di riqualificazione, in sede di accertamento, nell'alveo della subordinazione, mancando, in tal caso, qualsiasi volontà occultativa.

La formalizzazione (normalmente preventiva) del rapporto⁷, quindi, era (e, come vedremo, di fatto, resta) l'adempimento fondamentale da porre in essere per scongiurare la sanzione interdittiva della sospensione (nonché della stessa maxi sanzione amministrativa)⁸, atteso che esclude in radice una qualsivoglia volontà di celare il rapporto, volontà che diventa, invece, difficile provare in assenza di un'esplicita formalizzazione, sia per gli stessi dipendenti⁹ sia, a maggior ragione, quando si tratta di lavoratori non subordinati, dove non è sempre previsto l'obbligo di una comunicazione specifica nei confronti della P.A.¹⁰.

Le novità della riforma

Oggi la norma, al di là di dimezzare la quota percentuale minima di lavoratori irregolari presenti sul posto di lavoro ai fini dell'intervento della sospensione, la quale passa dal 20% al 10%, ed escludere ogni potere discrezionale in capo all'ispettore, obbligato quindi ad applicarla ([INL, circolare n. 3/2021](#)), sembra concentrarsi maggiormente sul fenomeno del lavoro nero subordinato, visto che considera computabili i lavoratori che sono privi della comunicazione preventiva al Centro per l'impiego, da che si deduce che, se è pur vero che essa va inoltrata anche per talune forme di lavoro parasubordinato (ad esempio, co.co.co), ovvero anche per tipologie negoziali non integranti alcuna forma di lavoro (tirocini), è indubbio che la parte predominante è rappresentata dalla comunicazione preventiva dell'assunzione di dipendenti. Sicché, a far data dal 22 ottobre 2021:

⁵ Nel regime previgente era il comma 11-*bis*, attualmente la previsione è contenuta nel comma 4.

⁶ In questo caso, infatti, la percentuale sarebbe stata del 100%.

⁷ Da intendersi principalmente come informativa resa alla P.A..

⁸ Poi è evidente che anche la riqualificazione nell'alveo del lavoro subordinato comporta l'applicazione di talune penalità amministrative (ad esempio, la mancata consegna della lettera di assunzione) e l'addebito dei contributi differenziali più le sanzioni civili.

⁹ Infatti, se è pur vero che per un lavoratore subordinato c'è la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego (modello Unilav), che potrebbe scongiurare ogni intendimento a celare il rapporto, questa per tante ragioni potrebbe essere stata omessa (si pensi a un difetto di comunicazione tra l'azienda e il professionista che l'assiste) e, se l'accertamento ispettivo si compie prima del primo versamento contributivo, diventa difficile dimostrare la buona fede.

¹⁰ Per le novità introdotte dalla Legge di conversione 215/2021, si veda anche *infra*.

“Ai fini della sospensione non potranno dunque essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'INAIL ex art. 23 D.P.R. n. 1124/1965” ([INL circolare n. 3/2021](#)).

A tale riguardo si deve anche rammentare la novità introdotta in sede di conversione in legge del D.L. 146/2021, che ha previsto un nuovo obbligo informativo (prima inesistente) anche in caso di instaurazione di rapporto con un lavoratore autonomo occasionale, ex [articolo 2222](#), cod. civ., prevedendo (sempre nell'ambito dell'[articolo 14](#), D.Lgs. 81/2008) una comunicazione preventiva all'ITL (più *smart* rispetto a quella prevista per l'assunzione di dipendenti), sulla falsariga di quella che si trasmette in caso di chiamata di lavoratori intermittenti, e la cui mancanza, oltre a essere presidiata da una sanzione amministrativa (non diffidabile)¹¹, espone il committente/datore di lavoro a vedersi computati anche tali lavoratori nella quota del 10%, a prescindere dalla riqualificazione o meno nel lavoro subordinato. In tal senso sembra deporre la locuzione *“in assenza delle condizioni richieste dalla normativa”*, introdotta nello stesso articolo dalla L. 215/2021.

La violazione di norme in materia di sicurezza

L'altra via di accesso alla sospensione era (e resta) rappresentata dalla violazione di talune norme in materia prevenzionistica (nello specifico quelle contenute nell'[Allegato I](#)). In questo caso, però, la riforma del 2021, introdotta dal Decreto Fiscale, restituisce una condizione di punibilità decisamente più rigorosa, in quanto più facilmente integrabile da parte del datore di lavoro.

Nel regime previgente la norma disponeva, infatti, che per far scattare la sospensione era necessaria una reiterazione della condotta illecita nel quinquennio, da che ne derivava che la prima delle violazioni doveva, necessariamente, essere definitiva, cioè non opposta, oppure consolidata da una sentenza passata in giudicato, ovvero dall'adesione a un provvedimento deflattivo quale, *in primis*, la prescrizione obbligatoria ex D.Lgs. 758/1994. Oggi, invece, basta una violazione e questo ci fa capire immediatamente la facilità di cadere nella trappola della sospensione. In più (ed è questo l'aspetto più inquietante), oggi risulta sufficiente la mera contestazione (di norma contenuta in un verbale) da parte degli organi di vigilanza, alla quale è possibile certamente opporsi, ma con tanti rischi e incognite (si veda *infra*)

¹¹ Da 500 a 2.500 euro.

Si rileva, peraltro, che, nella versione precedente, le norme dell'Allegato I avrebbero dovuto svolgere una funzione suppletiva, temporanea, in attesa di una decretazione ministeriale *ad hoc* atta a individuare le gravi violazioni incidenti sulla sospensione, mentre nella versione novellata il riferimento a tali provvedimenti normativi sparisce e l'[Allegato I](#) resta la fonte definitiva di identificazione di tali violazioni, che sono così riassumibili:

- “1. Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi*
- 2. Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione*
- 3. Mancata formazione ed addestramento*
- 4. Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile*
- 5. Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)*
- 6. Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto*
- 7. Mancanza di protezioni verso il vuoto*
- 8. Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno*
- 9. Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi*
- 10. Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi*
- 11. Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)*
- 12. Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo”.*

Omettendo, per motivi di opportunità, di proporre una disamina delle singole violazioni, ci si intende però soffermare su quella *sub 3. “mancata formazione e addestramento”*, per far rilevare come tale espressione sia caratterizzata da un'evidente genericità e fumosità, sicché non sarà difficile ipotizzare che si formeranno interpretazioni discordanti *“da bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto”*, in barba ai principi di *“determinatezza della fattispecie”*, che non faranno altro che alimentare il contenzioso in materia.

Inoltre, come si noterà, vi sono alcune violazioni, per così dire individuali, quali quelle di cui al già citato punto 3. *“mancata formazione e addestramento”* e punto 6 *“mancata fornitura DPI contro le cadute dall'alto”*, che, laddove accertate, comporteranno non la sospensione dell'intero sito produttivo di adibizione (ad esempio, cantiere, negozio, etc.), bensì la sospensione dei soli lavoratori interessati, nei cui confronti è,

però, evidente che debba essere comunque riconosciuta la relativa retribuzione (e contribuzione), come si evince dal testo normativo, atteso che trattasi di sospensione non certamente dipendente da volontà o responsabilità del lavoratore. Peraltro, a giudizio di chi scrive, anche laddove venga sospesa l'attività produttiva nel suo complesso e i lavoratori non possano essere reimpiegati in altri contesti lavorativi, si ritiene debba essere corrisposta, per le stesse ragioni dianzi esposte, la prevista retribuzione e la conseguente contribuzione previdenziale e assicurativa.

Durante la sospensione, oltre a non poter svolgere l'attività lavorativa sul luogo "sospeso", ovvero non poter far lavorare i soggetti nei cui confronti sono state commesse le richiamate violazioni *sub* 3. e 6., vi è anche il divieto, in questo caso ricadente sull'intera azienda, di contrattare con la P.A. (a tal riguardo il provvedimento di sospensione viene inviato anche all'Anac).

Riguardo alle tempistiche, va detto che la sospensione, adottata dal personale ispettivo (ITL, Asl, vigili del fuoco per la prevenzione incendi), può essere fatta decorrere dalle ore 12 del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso, che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità, mentre qualora l'accertamento venga avviato su segnalazione di altre Amministrazioni, il provvedimento di sospensione (qualora sia di competenza dell'INL) deve essere adottato entro 7 giorni ([articolo 14](#), comma 3, D.Lgs. 81/2008).

Si tenga, altresì, conto che, in ragione dell'estensione dei poteri di vigilanza in materia prevenzionistica anche agli ispettori dell'INL/ITL, questi potranno accertare anche le violazioni in materia di salute e sicurezza – alla pari di quelli dell'Asl – ma a quest'ultimi è, invece, inibito (perlomeno testualmente) di occuparsi di lavoro nero, sicché si ritiene che, in caso di accertamento (magari incidentale) di una siffatta violazione le Asl possano considerarsi "*altre Amministrazioni*", nei cui confronti corre l'obbligo di segnalare la violazione all'ITL competente che, entro 7 giorni, potrà adottare il provvedimento interdittivo.

Qualche perplessità desta la previsione di cui all'articolo 14, comma 5, D.Lgs. 81/2008, "*ai provvedimenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241*", nel senso che ci si potrebbe chiedere come possa essere il contrario, visto che deve invero reputarsi elemento necessario per costituire la validità di un qualunque atto proveniente dalla P.A. l'espressa indicazione degli elementi di fatto e di diritto necessari per concludere il procedimento. Principio indiscusso derivante dalla menzionata disposizione (legge sulla trasparenza amministrativa), la quale, com'è noto, dispone che:

"ogni provvedimento amministrativo (...) deve essere motivato, salvo che nelle ipotesi previste dal comma 2. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria"¹².

In realtà, in modo alquanto clamoroso (e con qualche larvata ipotesi di anticostituzionalità), la norma previgente disponeva esattamente il contrario, riportando letteralmente che: *"ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n.241"*, mentre è pacifico che l'amministrazione, per ricordare una felice espressione, non può accingersi a nessun atto *"senza aver procurato a se stessa la prova dei fatti che determinano la sua potestà di dar vita a quell'atto"*¹³, di talché, il carattere doveroso dell'istruttoria, *"ancorché collegata al generico e fondamentale dovere di agire a tutela per la realizzazione dell'interesse pubblico assegnato alla cura dell'amministrazione"*¹⁴, non elimina, costituendone anzi il presupposto, la necessità per l'ente di dichiarare in modo legittimo le proprie determinazioni¹⁵.

La revoca del provvedimento

Dovendo ipotizzare che la sospensione sia certamente foriera di danni economici all'azienda è naturale che ci si debba attivare per riprendere l'attività nel più breve tempo possibile.

Questo però può avvenire, sostanzialmente, in 2 modi:

1. accettando le contestazioni e le violazioni che hanno generato il provvedimento e sottoponendosi alle condizioni previste per la revoca;
2. ignorando il provvedimento e opponendosi allo stesso, laddove si ritenga di non aver commesso alcun illecito tra quelli costituenti il "presupposto" per la sospensione.

Partendo dalla modalità *sub* 1), l'[articolo 14](#), comma 9, D.Lgs. 81/2008, elenca quali sono le condizioni per la revoca, che di seguito, testualmente, si ripropongono:

¹² Sul diritto delle parti al contraddittorio e al rispetto del diritto di difesa cfr. A. Scognamiglio, "Il diritto di difesa nel procedimento amministrativo", Milano, 2004, pag. 218 ss.; è da ricordare che è classificabile come sanzione ogni prestazione pecuniaria diversa dall'imposta che non abbia carattere reintegrativo della pretesa erariale (Corte Europea dei diritti dell'uomo, Ad. Plenaria, 23 novembre 2006, in *Rass. Trib.*, 2007, pag. 216 ss.); la natura sanzionatoria delle c.d. sanzioni civili previdenziali è provata, tra l'altro, dalla tipizzazione di fattispecie distinte per evasione e omissione, dai meccanismi articolati di deroghe e alleggerimenti e diminuzioni, dall'inapplicabilità degli interessi di mora sull'importo delle sanzioni e dall'assenza di manifestazione di capacità contributiva in relazione all'addebito sanzionatorio. Ulteriori spunti possono essere ricercati nella nozione di pena privata intesa come figura sanzionatoria (cfr. in tema L. Del Federico, "Le sanzioni amministrative nel diritto tributario", Milano, 1993, pag. 189; F. D. Busnelli e G. Scalfi, "Le pene private", Milano, 1985, *passim*; P. Benazzo, "Le "pene civili" nel diritto privato d'impresa", Milano 2005, pag. 101 ss.; M.G. Baratella, "Le pene private", Milano, 2006, pag. 81 ss.).

¹³ E. Allorio, "Diritto processuale tributario", 5ª edizione, Parma, 1969, pag. 393.

¹⁴ M. Serra, "Contributo ad uno studio sulla istruttoria del procedimento amministrativo", Milano, 1991, pag. 168.

¹⁵ M.S. Giannini, "Diritto amministrativo", volume II, 3ª edizione, Milano, 1993, pag. 260; cfr. anche I. Manzoni, "Potere di accertamento e tutela del contribuente nelle imposte dirette e nell'iva", Milano, 1993, pag. 139 ss.; S. Muleo, "Contributo allo studio del sistema probatorio nel procedimento di accertamento", Parma, 2000, pag. 349 ss..

- “a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia 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 qualora siano impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 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”¹⁶.*

Pertanto, le somme aggiuntive di cui alle precedenti lettere d) ed e) sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia già stata destinataria di un provvedimento di sospensione (non opposto o comunque definitivo).

La seconda ipotesi (*sub* 2) comporta l'attivazione di un contenzioso amministrativo (e, poi, verosimilmente giudiziario), volto a riconoscere l'assenza di una qualsivoglia responsabilità datoriale.

La fase amministrativa è stata modificata dal D.L. 146/2021, in quanto in precedenza erano previste 2 tipologie di ricorso, a seconda che il provvedimento di sospensione provenisse dall'ITL (allora unicamente per la presenza di lavoro nero), nel qual caso lo stesso era da indirizzare alla Direzione (*rectius*: Ispettorato) regionale territorialmente competente, mentre in caso di provvedimento scaturente da violazione di norme in materia di sicurezza (a opera dell'Asl) era competente a decidere il Presidente della Giunta regionale. Tali organi dovevano pronunciarsi entro 15 giorni, pena la perdita di efficacia della sospensione.

Oggi, resta in essere l'organo, in seno all'INL, competente a decidere sui ricorsi (che vanno presentati entro 30 giorni), individuato nell'IL territorialmente competente, il quale deve esprimersi, parimenti, entro 30 giorni; in difetto si applica l'istituto del silenzio-accoglimento, confermando, in linea con il regime previgente, la perdita di efficacia del provvedimento.

¹⁶ Nello specifico: 1. mancata elaborazione del DVR: 2.500 euro; 2. mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione: 2.500 euro; 3. mancata formazione e addestramento: 300 euro per ciascun lavoratore interessato; 4. mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile: 3.000 euro; 5. mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (Pos): 2.500 euro; 6. mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto: 300 euro per ciascun lavoratore interessato; 7. mancanza di protezioni verso il vuoto: 3.000 euro; 8. mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno: 3.000 euro; 9. lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: 3.000 euro; 10. presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: 3.000 euro; 11. mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale): 3.000 euro; 12. omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo: 3.000 euro.

Va fatto peraltro rilevare che, se è pur vero che oggi l'ITL ha competenze generali, che includono cioè anche la sicurezza sul lavoro, non è detto che il provvedimento di sospensione (per violazione delle norme contenute nell'[Allegato I](#)) non possa provenire dagli ispettori Asl. Orbene, in tali ipotesi non si intravede una possibilità esplicita di ricorso amministrativo, atteso che il ricorso alla Giunta regionale non è stato più confermato dalla modifica apportata all'[articolo 14](#), Decreto Fiscale.

Si diceva che, laddove si intenda opporsi al provvedimento, bisognerebbe non solo attivare il contenzioso amministrativo (a cui si è fatto cenno in precedenza) e, verosimilmente, anche quello giudiziario, ma anche ignorare e disattendere la condizione di sospensione (d'altronde trattasi di una sospensione meramente amministrativa) e questa, francamente, non è una scelta facile, nel senso che, se la vicenda non dovesse andare a buon fine, le conseguenze per il datore di lavoro sarebbero tutt'altro che irrilevanti.

Infatti, se si disattende il provvedimento impartito per lavoro irregolare è prevista la sanzione penale della contravvenzione con pena alternativa; nello specifico: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro, mentre nelle ipotesi di sospensione per violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è prevista addirittura la pena (unicamente detentiva) dell'arresto fino a 6 mesi.

È un rischio (di causa) troppo elevato, che indurrà, ne sono certo, molti datori di lavoro ad accettare *obtorto collo* la violazione addebitata, pagando la relativa cauzione e rinunciando a esercitare il proprio diritto di difesa, pur di sbloccare l'attività sospesa.