



Direzione centrale vigilanza,  
affari legali e contenzioso

## PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

### FAQ

**1) In precedenti orientamenti amministrativi si afferma che la regolarizzazione in costanza dell'accesso ispettivo del personale rinvenuto "in nero" farebbe venir meno l'esigenza cautelare sottesa al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale e che pertanto non andrebbe adottato detto provvedimento. Si conferma tale orientamento?**

Sulla base della esperienza maturata occorre formulare alcune precisazioni. Anzitutto il personale rinvenuto "in nero" al momento dell'accesso ispettivo non può dirsi effettivamente regolarizzato in assenza di tutti gli adempimenti previsti, che **non si esauriscono certamente con la sola comunicazione di assunzione** ma richiedono altresì la consegna della lettera di assunzione e, laddove prevista, la visita di idoneità alla mansione e una attività formativa/informativa. La stessa collocazione della disciplina *de qua* all'interno del D.Lgs. n. 81/2008 evidenzia la necessità di prestare particolare attenzione agli aspetti che collegano il lavoro "nero" all'assenza di una tutela della salute e sicurezza del lavoratore. Inoltre, anche la più recente giurisprudenza amministrativa ha evidenziato che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, sebbene abbia evidenti finalità cautelari, costituisce *"una tipologia di sanzione, in quanto avente essenzialmente la finalità di sollecitare il datore di lavoro a regolarizzare la posizione lavorativa dei dipendenti "in nero"* (Tar Piemonte, sez. II, sent. n. 1164/2016). Fermi restando eventuali diversi orientamenti giurisprudenziali relativi alla problematica in questione, si ritiene pertanto che il provvedimento **vada comunque adottato** anche qualora, nel corso dell'accesso, sia effettuata una comunicazione di assunzione; ciò anche in ragione della necessità di garantire le finalità "sanzionatorie" del provvedimento in questione evidenziate dalla giurisprudenza che non possono essere subordinate alla durata più o meno lunga dell'accesso ispettivo tale da consentire, *medio tempore*, l'effettuazione di una comunicazione al Centro per l'impiego.

**2) L'annullamento del provvedimento di sospensione in autotutela chi lo adotta?**

Il potere di annullamento in autotutela del provvedimento di sospensione, anche se elevato da personale ispettivo INPS e INAIL, è esercitato dal Dirigente dell'Ispettorato territoriale del lavoro territorialmente competente.

### **3) Il personale degli Istituti deve emettere il provvedimento di sospensione, sussistendo i requisiti di legge?**

Come chiarito con nota del 19 giugno 2017, attesa la definizione dell'attività formativa in materia, il personale in questione è tenuto – sussistendone i presupposti – ad adottare il provvedimento, atteso che possiede le medesime competenze e poteri del personale ispettivo dell'INL.

### **4) È possibile sospendere alcune categorie di soggetti quali ONLUS, STUDI PROFESSIONALI (non organizzati in forma societaria), ASD, Associazioni culturali musicali e consimili senza scopo di lucro?**

No, atteso che il provvedimento di cui all'art. 14 dispone la sospensione dell'attività imprenditoriale, intesa come attività economica organizzata, esercitata in modo professionale al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi, caratteristiche che in tali fattispecie non appaiono riscontrabili, salvo che nel corso dell'ispezione non vengano accertati in fatto detti elementi.

### **5) Il provvedimento di sospensione deve avere decorrenza immediata?**

La disciplina prevede che *“in ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici 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”*. Ne consegue che, di norma, **la decorrenza della sospensione è posticipata alle ore dodici del giorno successivo o al termine delle attività che non possono essere interrotte**. In quest'ultimo caso occorre pertanto valutare se l'interruzione immediata di determinate attività non determini situazioni di maggior pericolo, ferma restando l'impossibilità di adibire il personale “in nero” al lavoro.

### **6) Ai fini della individuazione della “base di computo” sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori “in nero” vanno conteggiati i lavoratori sopraggiunti nel corso dell'accesso ispettivo?**

Al fine di evitare possibili comportamenti “opportunistici” da parte del datore di lavoro sottoposto ad ispezione, la base di computo sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori “in nero” ai fini dell'emanazione del provvedimento di sospensione dovrà essere individuata dall'ispettore alla luce della “fotografia” di quanto riscontrato al momento dell'ingresso in azienda. Pertanto, laddove sopraggiungano lavoratori nel corso dell'accesso ispettivo – ferma restando la contestabilità della maxisanzione per lavoro “nero” in sede di verbalizzazione unica – nella base di computo sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori “in nero” andranno conteggiati esclusivamente i lavoratori trovati al momento dell'ingresso in azienda. Sul punto appare superfluo precisare che, al fine di evitare contraddizioni con il provvedimento di

sospensione, il verbale di primo accesso dovrà recare la precisa indicazione dell'orario di arrivo in azienda dei lavoratori sopraggiunti.

**7) Eventuali soci amministratori che prestano attività lavorativa in modo irregolare (iscritti presso CCIAA, ma rispetto ai quali non si sia provveduto a formalizzare il rapporto presso gli Istituti – cfr. circolare 33/2009, pag. 5), devono essere computati nella base di calcolo?**

Il socio amministratore, come chiarito con nota prot. 7127 del 28/04/2015 del Ministero del lavoro, non rientra nella nozione di lavoratore ex art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e, pertanto, non va computato nella base di calcolo, *“attesa la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività a favore dell'impresa, rivestono la carica di amministratori e sono dotati, pertanto, dei tipici poteri datoriali e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria non dispone di tali poteri gestori”*.

**8) In caso di delega di poteri dal socio amministratore ad altro socio, il socio delegante va escluso dalla base di computo?**

Vanno entrambi esclusi. La nota MLPS prot. 7127 del 28/04/2015, ha evidenziato *“la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività a favore dell'impresa, rivestono la carica di amministratori e sono dotati, pertanto, dei tipici poteri datoriali e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria non dispone di tali poteri gestori”*.

In caso di delega da parte del socio amministratore in tutto o in parte dei poteri datoriali, il socio delegato esercita detti poteri in nome e per conto del rappresentato (delegante) e, pertanto, la sua figura – anch'essa riconducibile ai tipici poteri datoriali – va ad aggiungersi a quella del delegante, nella cui sfera restano in ogni caso fermi detti poteri. Ne è conferma il fatto che la delega può sempre essere revocata dal delegante o annullata per vizi della volontà.

Inoltre, il principio di non ingerenza del delegante nell'attività del delegato non libera il delegante dal preciso dovere di intervenire nel caso in cui ravvisi una inerzia da parte del delegato (ad esempio, in merito alla attuazione della normativa antinfortunistica), configurandosi in tale ipotesi una responsabilità del delegante per la mancata vigilanza (c.d. *culpa in vigilando*).

**9) I lavoratori regolarmente distaccati devono essere computati nella base di calcolo ai fini dell'adozione della sospensione nei confronti del datore di lavoro distaccatario (lavoratori occupati)?**

L'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che venga disposto il provvedimento di sospensione quando si sia riscontrato l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro. I lavoratori distaccati, pur formalmente in forza presso il distaccante, sono di fatto inseriti nell'organizzazione aziendale del distaccatario, il quale ne coordina l'attività ed esercita nei loro confronti il potere direttivo e di controllo. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2008, sono a carico del distaccatario *“tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, fatto salvo*

*l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato".* Tanto premesso, i lavoratori distaccati andranno considerati lavoratori presenti sul posto di lavoro e dovranno essere computati nella base di calcolo ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti del distaccatario che ne è l'effettivo utilizzatore.

#### **10) È possibile la regolarizzazione a mezzo contratto di apprendistato?**

Il contratto di apprendistato è un contratto subordinato a tempo indeterminato e, come tale, può essere utilizzato, **ricorrendone i presupposti**, ai fini della regolarizzazione dei lavoratori. Resta ferma, come chiarito con circ. n. 5/2013 del Ministero del lavoro, la valutazione in ordine alla concreta possibilità di recuperare il debito formativo evidentemente accumulato durante il periodo di lavoro "in nero". Inoltre si evidenzia che, ai fini della regolarizzazione con contratto di apprendistato, **occorre la redazione di un piano formativo con indicazione di tutti gli elementi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento.**

#### **11) Cosa avviene se un lavoratore è stato trovato "in nero" ma risulta assunto full time presso altro datore di lavoro e quindi non regolarizzabile?**

Sussistendone le condizioni, il provvedimento di sospensione va evidentemente adottato. La sua revoca avverrà sulla base della regolarizzazione del periodo "in nero" **già lavorato e accertato dall'organo di vigilanza.** Non sarà invece possibile per il datore di lavoro instaurare, per il periodo successivo, un rapporto di lavoro nella misura in cui ciò determinerebbe una violazione della disciplina in materia di tempi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003. In questi casi, evidentemente, l'importo della massimizzazione andrà direttamente calcolato secondo i parametri di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 in quanto non si è adempiuto alla diffida.

#### **12) Il riferimento all'anno di cui alla lettera circolare MLPS prot. 14184 del 05/08/2013, in materia di collaboratori familiari accidentali, è da intendersi riferito al periodo 1° gennaio-31 dicembre (anno civile), oppure all'anno calcolato a ritroso dalla data dell'accesso (anno solare)?**

La circolare in esame fa seguito alla circ. MLPS prot. 10478 del 10/06/2013, recante indicazioni operative per il personale ispettivo in materia di collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, la quale fa espressamente riferimento all'anno solare, inteso come periodo di 365 giorni, da calcolarsi a ritroso dalla data dell'accesso.

#### **13) Se si riscontra la presenza di un collaboratore familiare, senza che sia stata effettuata la DNA INAIL, è necessario sospendere oppure no?**

In tal caso, il provvedimento di sospensione non va elevato, salvo accertamento in concreto, tramite acquisizione di dichiarazioni incrociate dei lavoratori, che il coadiuvante lavori da oltre 10

giorni nell'anno solare. Nel caso in cui il periodo lavorato non risulti superiore a 10 giorni, non sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva di cui all'art. 23 del DPR 1124/1965 e pertanto, ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione, il collaboratore familiare accidentale non va considerato nel 20% di lavoratori sconosciuti alla PA ma va computato nel numero dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.

**14) La circolare MLPS n. 33/2009 qualifica come irregolari i “*lavoratori autonomi occasionali (ex 2222 c.c.) non genuini per i quali dalla documentazione fiscale non si evinca che il versamento sia stato effettuato in loro favore*”. Cosa si intende per collaborazione autonoma occasionale genuina ex art. 2222 c.c.?**

Ai sensi dell'art. 2222 c.c., il contratto d'opera si configura “*quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*”.

Caratteri essenziali della collaborazione autonoma occasionale sono, pertanto:

- a) prestazione di lavoro prevalentemente personale;
- b) assenza di vincolo di subordinazione;
- c) occasionalità della prestazione (carattere episodico della stessa);
- d) corresponsione di un corrispettivo.

La genuinità della collaborazione va, peraltro, verificata in concreto, non solo sulla base della documentazione acquisita in corso di accesso, ma tenendo anche conto delle dichiarazioni testimoniali incrociate rese nel corso delle indagini. La qualifica di collaborazione genuina è legata, pertanto, all'accertamento in concreto dei suddetti requisiti, con particolare riguardo all'insussistenza dei tradizionali indici sintomatici della subordinazione e all'occasionalità della prestazione, intesa come assenza dei requisiti della professionalità e della prevalenza.

Si rammenta sul punto la circolare MLPS n. 16/2012 con cui la D.G. per l'Attività ispettiva ha fornito ulteriori indicazioni operative in materia di lavoratori autonomi nei cantieri edili.

**15) In caso di accertata genuinità della collaborazione occasionale (mediante elementi raccolti da dichiarazioni, lettere di incarico aventi data certa, notule di richiesta compenso presentate, ecc.), ma in assenza di documentazione fiscale o di altri elementi (riscontri contabili e Mod. 770), che attestino la conoscibilità del rapporto alla P.A., si deve procedere con la sospensione?**

No, in caso di collaborazione autonoma occasionale genuina ex art. 2222 c.c. non si deve procedere con la sospensione.

**16) In sede di accesso ispettivo, in caso di assenza del datore di lavoro e di presenza di soli dipendenti, come va effettuata la notifica del provvedimento di sospensione?**

Il provvedimento di sospensione va notificato alla società ai sensi dell'art. 145 c.p.c., che prevede

la possibilità di eseguire la notificazione mediante consegna di copia dell'atto al rappresentante o alla persona incaricata di ricevere le notificazioni o, in mancanza, ad altra persona addetta alla sede. In proposito la Corte di Cassazione, con sent. n. 21942 del 27 ottobre 2010, ha chiarito che sul piano probatorio opera la presunzione in base alla quale, salvo prova contraria, la persona rinvenuta nella sede della società debba ritenersi addetta alla ricezione degli atti diretti a quest'ultima e che, in base al principio della tutela dell'affidamento dei terzi, nei casi di divergenza con la sede legale, anche la sede effettiva possa essere considerata come valido luogo ove eseguire le notificazioni dirette all'ente. Tanto premesso, la notifica in busta chiusa del provvedimento di sospensione nelle mani di un lavoratore **regolarmente assunto** è, senz'altro, valida.

Va inoltre chiarito che l'art. 145, comma 1, c.p.c., nell'attuale formulazione, *“ha introdotto, a modifica della precedente versione, forme equipollenti ed alternative per la notifica degli atti giudiziari alle persone giuridiche, potendo liberamente optare il richiedente per la notifica dell'atto presso la sede legale della persona giuridica (con consegna al rappresentante legale o alla persona incaricata di ricevere le notificazioni o in mancanza ad altra persona addetta alla sede, ovvero al portiere dello stabile in cui è la sede) ovvero per la notifica dell'atto direttamente al rappresentante legale-persona fisica secondo le forme ordinarie ex artt. 138, 139 e 141 c.p.c., qualora nell'atto da notificare ne sia indicata la qualità e risultino specificamente residenza, domicilio e dimora abituale”* (cfr. Corte Cass. sez. III sentenza n. 9394 del 10.05.2016; Corte Cass. sez. VI - ordinanza n. 6693 del 03/05/2012; id. Sez. I, sentenza n. 22957 del 13/12/2012).

In base alla nuova disciplina, il vano esperimento delle forme di notificazione previste nell'art. 145 c.p.c., comma 1, (per l'assenza presso la sede di persona a cui consegnare l'atto, o infruttuosa notifica al legale rappresentante ai sensi degli artt. 138, 139, 141 c.p.c.), consentirà di ricorrere alle ulteriori forme previste dagli artt. 140 e 143 c.p.c. per la notificazione alle persone giuridiche (art. 145, comma 3, c.p.c., come sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. c), n. 3) L. n. 263/2005). Ma, al riguardo, va tenuto conto del fatto che:

- 1) la notifica è fatta alla persona fisica che rappresenta l'ente e non già all'ente in forma impersonale (cfr. Cass. ord. 13/09/2011 n. 18762);
- 2) le due strade sono alternative, dovendosi seguire quella prevista dall'art. 140 c.p.c. se il recapito della predetta persona fisica è noto, ma sul luogo non si rinvencono persone alle quali consegnare il plico, ovvero quella prevista dall'art. 143, nel caso d'irreperibilità della persona fisica (id. sez. I, sentenza n. 9237 del 07/06/2012).

Va, infine, segnalato che la notifica di un atto ad una persona giuridica presso la sede può essere effettuata a mezzo del servizio postale non essendovi alcuna previsione di legge ostativa al riguardo, purché la consegna del piego postale sia effettuata a mani dei soggetti abilitati ai sensi del 145, comma 1, c.p.c. In assenza di tali persone, deve escludersi la possibilità di notifica mediante deposito dell'atto e dei conseguenti avvisi presso l'ufficio postale: l'art. 145 cod. proc. civ., infatti, non consente la notifica alla società con le modalità previste dagli artt. 140 e 143 cod. proc. civ. e, quindi, con l'avviso di deposito di cui all'art. 8 della L. n. 890/1982, essendo la predetta modalità riservata esclusivamente al legale rappresentante-persona fisica nei termini

sopra chiariti (cfr. Cassazione civile, sez. VI, 13/09/2011, n. 18762).

Va pertanto privilegiata la notifica sussidiaria alla persona fisica che rappresenta l'ente ai sensi dei richiamati art. 140 e 143 c.p.c. sempreché nell'atto da notificare sia indicata la qualità e risulti specificamente residenza, domicilio o dimora abituale.

L'art. 149 bis c.p.c. prevede anche la notifica a mezzo PEC, ma tale soluzione non appare, allo stato, praticabile, presupponendo la trasmissione, a cura dell'ufficiale giudiziario, di copia informatica dell'atto sottoscritta con firma digitale all'indirizzo di posta elettronica certificata del destinatario risultante da pubblici elenchi o comunque accessibili alle pubbliche amministrazioni.

### **17) Come va effettuata la notifica del provvedimento di revoca della sospensione?**

La notifica va effettuata nelle stesse modalità indicate per la notifica del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale. Come chiarito con nota MLPS prot. n. 13792 del 12/07/2016, è tuttavia necessario porre attenzione alla *“corretta imputazione delle somme oggetto delle relative iscrizioni a ruolo, che dovranno essere riferite esclusivamente all'impresa destinataria del provvedimento di sospensione e non al soggetto persona fisica che ricopre la carica di responsabile legale della stessa. Ciò in quanto la somma dovuta ai fini della revoca del provvedimento e per la riapertura dell'attività non riveste la natura di sanzione amministrativa, trattandosi di una mera somma aggiuntiva, il cui versamento è condizione necessaria per la riapertura dell'attività sospesa”*.

### **18) Il concetto di “servizi pubblici” di cui alla circolare 33/2009 coincide con quello di cui alla L. n. 146/1990 in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali?**

La circ. MLPS n. 33/2009, nel disciplinare le circostanze particolari che suggeriscono, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottare il provvedimento di sospensione, prevede tra l'altro che: *“va poi attentamente valutata l'opportunità di adottare il provvedimento di sospensione in tutte quelle ipotesi in cui si venga a compromettere il regolare funzionamento di un'attività di servizio pubblico, anche in concessione, così pregiudicando il godimento di diritti costituzionalmente garantiti”*.

Il concetto di servizio pubblico preso in considerazione, quindi, seppur connesso al godimento di diritti costituzionalmente garantiti, è più ampio di quello di servizio pubblico essenziale di cui alla Legge n. 146/1990.

### **19) Nel caso in cui, a seguito di provvedimento di sospensione, il datore di lavoro regolarizzi i lavoratori ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 151/2015 a far data dal primo accesso, senza coprire il periodo di nero pregresso, è possibile disporre la revoca?**

La revoca presuppone la regolarizzazione anzitutto del periodo in “nero” pregresso nei limiti di quanto accertato al momento dell'emanazione del provvedimento. Resta ferma la rettifica della comunicazione di assunzione sulla base delle ulteriori risultanze dell'accertamento in sede di emanazione della maxisanzione.

**20) Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione, in caso di lavoratori extracomunitari “clandestini” e lavoratori minori illegalmente ammessi al lavoro, la circ. MLPS n. 26/2015, fermo restando il pagamento della somma aggiuntiva, richiede il versamento dei contributi di legge ex art. 2126 c.c. Tale ultima locuzione è da intendersi riferita ai soli contributi previdenziali, oppure anche ai premi assicurativi?**

La regolarizzazione di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno e dei minori illegalmente ammessi al lavoro deve ricomprendere anche il versamento dei premi assicurativi.

**21) Come procedere alla “verifica di ottemperanza” del provvedimento di sospensione elevato nei confronti di attività agricole di durata limitata?**

In base a quanto chiarito dalla circ. MLPS n. 33/2009, *“in considerazione delle evidenti ripercussioni socio economiche che il provvedimento determinerebbe, si ritiene opportuno non adottarlo quando lo stesso rechi un grave danno agli impianti e alle attrezzature (ad es. attività a ciclo continuo) ovvero ai beni (ad es. frutti giunti a maturazione o allevamento animali)”*.

Ciò premesso, se il provvedimento è adottato la sua efficacia potrà essere posticipata. L’art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce infatti che *“in ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici 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”*. Pertanto, in assenza di regolarizzazione intervenuta prima della efficacia del provvedimento, sarà possibile procedere ad una verifica sulla effettiva sospensione della attività immediatamente dopo la sua decorrenza adottando, in assenza di sospensione, il provvedimento di prescrizione obbligatoria.

**22) Il datore di lavoro che, a seguito di provvedimento di sospensione non revocato, decide di sospendere l’attività deve continuare a versare i contributi ai lavoratori regolari in forza?**

Sì, salvo definitiva cessazione dell’attività.

**23) Se in sede di rivisita, l’ispettore accerta che l’attività sospesa prosegue in modalità self-service (es. pompe di benzina) e, pertanto, in assenza di lavoratori, il provvedimento di sospensione può considerarsi ottemperato?**

L’attività sospesa – anche se esercitata in mera modalità *self service* ed in assenza di lavoratori – non può ritenersi cessata, attesa la “ratio” non solo cautelare, ma anche punitiva del provvedimento di sospensione, il quale dispone la sospensione dell’attività imprenditoriale, intesa come attività economica organizzata, esercitata in modo professionale al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.



**24) Quale modulistica utilizzare, in sede di rivisita, nel caso di riscontrata inottemperanza al provvedimento di sospensione?**

Tutte le operazioni dovranno essere in tal caso descritte nel verbale di prescrizione.

**25) Come procedere se, in caso di rivisita durante la quale si constata l'inottemperanza al provvedimento di sospensione, si riscontrano anche la presenza di nuovo personale in nero?**

L'inottemperanza al provvedimento di sospensione integra l'ipotesi prevista dal comma 10 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 secondo il quale *"il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione (...) è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare"*. Pertanto, laddove in sede di rivisita venga riscontrata la presenza di ulteriore personale "in nero", in qualunque percentuale, di tale circostanza si dovrà far menzione direttamente nel verbale di prescrizione, che prescriverà al contravventore di sospendere l'attività, salvo regolarizzazione di tutti i lavoratori, ivi compresi quelli trovati "in nero" in sede di rivisita. Resta evidentemente ferma l'adozione di una ulteriore massimizzazione.

**26) Cosa si intende per "ottemperanza" al provvedimento di prescrizione?**

Con circ. n. 33/2009 del Ministero del lavoro è stato anzitutto chiarito che *"in ordine al suo contenuto, la prescrizione consisterà nel **sospendere l'attività imprenditoriale sino ad avvenuta regolarizzazione dei lavoratori interessati**. Va infatti evidenziato che la prescrizione in esame è legata necessariamente al raggiungimento del fine ultimo che il Legislatore ha inteso perseguire nell'introdurre il potere di sospensione, istituito evidentemente "strumentale" ad una sollecita regolarizzazione delle violazioni accertate"*. L'ottemperanza al provvedimento prescrittivo si avrà dunque, come chiarito dalla stessa circolare, *"attraverso la regolarizzazione completa delle posizioni lavorative e l'ottenimento della revoca della sospensione attraverso il pagamento della somma aggiuntiva (...)"* il che consentirà pertanto l'ammissione al pagamento di ¼ del massimo dell'ammenda.

**27) È applicabile la L. n. 241/1990 al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale?**

L'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 prevede che *"ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241"*.

Tale previsione (che ha natura di norma speciale idonea a derogare alla disciplina generale di cui alla L. n. 241/90) con sentenza Corte Cost. 2-5 novembre 2010, n. 310 è stata dichiarata incostituzionale *"nella parte in cui, stabilendo che ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale previsti dalla citata norma non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 esclude l'applicazione ai medesimi provvedimenti **dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 241 del 1990**"*.

Resta pertanto ferma la legittimità costituzionale della norma sopra richiamata in relazione alle

ulteriori disposizioni contenute nella L. n. 241/1990 ed in particolare con riferimento alla assenza dell'obbligo di comunicazione dell'avvio del procedimento di cui all'art. 7, che peraltro risulta incompatibile con la natura cautelare dell'atto (l'art. 7 limita la propria operatività "ove non sussistano ragioni di impedimento derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento").

**28) La regolarizzazione dei lavoratori ai fini della revoca della sospensione richiede sempre la verifica degli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria e formazione e informazione? A prescindere dal settore nel cui ambito sono stati svolti gli accertamenti?**

La questione è stata invero oggetto di chiarimenti da parte del Ministero del lavoro che si è espresso con nota prot. n. 19570 del 16 novembre 2015. In essa si chiarisce che la regolarizzazione dei lavoratori comporta una verifica degli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria e alla formazione e informazione "con specifico riferimento al settore dell'edilizia" e cioè in quell'ambito nel quale il personale ispettivo è "organo di vigilanza". Pertanto la verifica di tali adempimenti, ai fini della revoca del provvedimento di sospensione, va effettuata con esclusivo riferimento alla edilizia e alle altre attività indicate all'articolo 13, comma 2, del D.Lgs. n.81/2008. In tal caso, ferma restando l'emanazione della prescrizione obbligatoria che, rispetto alla sospensione dell'attività imprenditoriale ha carattere principalmente sanzionatorio, va precisato che:

- quanto alla sorveglianza sanitaria: va verificata l'effettiva effettuazione della visita medica di idoneità alla mansione specifica; in sua assenza potrà considerarsi tuttavia sufficiente l'esibizione della prenotazione della stessa ma in tal caso i lavoratori interessati non dovranno essere adibiti a mansioni lavorative per le quali vi è l'obbligo di sorveglianza sanitaria fino al prescritto giudizio di idoneità;
- quanto alla formazione: in analogia con quanto previsto dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rep. n. 221), punto 10, si ritiene sufficiente che la stessa sia stata programmata in modo da concludersi entro il termine di 60 giorni e sia stata oggetto di richiesta di collaborazione con gli organismi paritetici, ai sensi dell'art. 37 comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda;
- quanto all'obbligo informativo: lo stesso dovrà essere comprovato attraverso esibizione di idonea documentazione (es. dichiarazione controfirmata dal lavoratore interessato).

Nei settori diversi da quelli suindicati, fermo restando che la revoca del provvedimento di sospensione non è subordinata alla citate verifiche in ordine alla sorveglianza sanitaria e alla formazione/informazione, il personale ispettivo interesserà l'Azienda sanitaria locale competente per territorio – Servizi di prevenzione salute e sicurezza – per gli adempimenti di competenza.