

ENTI PREPOSTI AL CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2008 la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, per quanto di specifica competenza in materia di sicurezza antincendio dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e in alcuni settori, tra i quali quello delle costruzioni e dei cantieri edili in genere dal personale ispettivo delle Direzioni Territoriali del Lavoro.

La maggior parte dei controlli vengono svolti dalle A.S.L., tramite gli uffici di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, e dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, tramite il Servizio Ispezioni del Lavoro-Vigilanza Tecnica.

I controlli possono avvenire sempre e in qualunque momento a discrezione degli organi di vigilanza, tuttavia essi sono riconducibili tipicamente a degli scenari precisi quali:

- infortuni sul lavoro e incidenti;
- segnalazioni e richieste di intervento (in particolare da parte di RLS o coordinatori per la sicurezza);
- attività di controllo degli enti (ovvero controlli pianificati per settore o comparto produttivo);
- verifiche ispettive su segnalazioni da parte di altri enti preposti alla vigilanza.

POTERI ISPETTIVI

Le attività di vigilanza e controllo vengono svolte dal personale ispettivo con qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria. Questi, nell'esercizio delle proprie funzioni hanno i seguenti poteri ispettivi:

- *Potere di accesso*, ovvero la facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno e della notte, tutti i luoghi di lavoro quali laboratori, opifici, cantieri, uffici, locali di pubblico spettacolo, ecc.;
- *Potere di diffida*, ovvero la facoltà di consentire la regolarizzazione di un illecito amministrativo sanabile, assegnando un termine per eliminare le inosservanze. In caso di adempimento alla diffida il trasgressore viene "premiato" con l'ammissione al pagamento della sanzione nella misura minima prevista dalla legge;
- *Prescrizione obbligatoria*. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 19 dicembre 1994 n. 758 al fine di eliminare i reati accertati in materia di sicurezza sul lavoro l'organo di vigilanza impartisce al contravventore un'apposita prescrizione, assegnando un termine per la regolarizzazione. In caso di adempimento alla prescrizione impartita il contravventore viene ammesso al pagamento, in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni di una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda prevista dalla legge. Il reato si estingue se oltre ad eliminare la violazione il contravventore provvede al pagamento della somma oblativa. In tutti i casi nei quali gli organi ispettivi accertino la violazione di norme penalmente sanzionate, questi, in qualità di U.P.G., hanno l'obbligo di riferire alla Autorità Giudiziaria competente ai sensi dell'art. 347 del c.p.p.;
- *Potere di disposizione*, ovvero la facoltà di fare applicare norme tecniche buone prassi, laddove queste siano state disattese, salvo il fatto che la fattispecie non costituisca reato;
- *Potere di divieto d'esercizio o di uso*, ovvero la facoltà di sospendere, nel caso in cui vengano riscontrate situazioni particolarmente rischiose per i lavoratori, singole lavorazioni, o l'uso di un'attrezzatura di lavoro o l'accesso ad un'area di lavoro, fino all'eliminazione delle irregolarità;
- *Potere di sequestro preventivo di beni mobili o immobili*, nei casi in cui venga ravvisato che la libera disponibilità di un bene possa protrarre o aggravare le situazioni di pericolo o in generale nei casi in cui l'oggetto del sequestro sia pericoloso in sé. In questi casi occorre comunque la conferma del provvedimento di sequestro da parte del G.I.P. entro 48 ore dal provvedimento stesso;
- *Potere di sospensione di un'attività imprenditoriale*, quando si riscontra l'impiego di personale "in nero" in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro (solo per gli organi ispettivi delle Direzioni Territoriali del Lavoro), nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

PROCEDURA ISPETTIVA

La procedura di verifica segue il seguente percorso formale:

- all'atto dell'accesso viene fatta la verifica degli aspetti ritenuti oggetto del controllo (viene rilasciato il verbale di ispezione che registra il sopralluogo e le verifiche effettuate);
- in base all'esito del sopralluogo vengono riscontrate o meno delle difformità rispetto alla legge o delle non conformità operative. Viene redatto il verbale di ispezione che contiene le violazioni riscontrate e definisce le prescrizioni, le diffide e le disposizioni nonché i termini di tempo per ottemperare. Nel contempo viene dato inizio alla procedura penale nei confronti dei trasgressori. Tale procedura viene comunque sospesa fino al termine previsto per ottemperare alle disposizioni e prescrizioni;
- il datore di lavoro ottempera a quanto disposto e prescritto;
- può esservi un sopralluogo di verifica con il rilascio di un verbale di accertamento;
- nel caso di illecito penale, vi è l'ammissione al pagamento della sanzione e, con il pagamento in via amministrativa, l'estinzione del reato¹; *ovvero*
- nel caso di illecito amministrativo, vi è l'ammissione al pagamento della sanzione nella misura minima prevista dalla legge²; *ovvero*
- nel caso di disposizione per inottemperanza a norme di buona tecnica, non ci sono sanzioni³.

¹ La contravvenzione della norma disattesa deve comunque sempre essere imputata al contravventore, il quale va individuato nella persona fisica che ha violato la norma in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

² In caso di mancata ottemperanza alla diffida, ovvero nei casi in cui non viene rispettato il termine per il pagamento della sanzione amministrativa in misura minima, o ancora nei casi in cui l'illecito amministrativo dovesse essere, di per sé, non diffidabile, si applica la Legge 689/81 per la contestazione e notificazione di illecito amministrativo con conseguente ammissione al pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo.

³ Ai sensi dell'art.11 del D.P.R. 520/1955, le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da Euro 103 ad Euro 516 quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.

COSA PUÒ ESSERE VERIFICATO?

Le verifiche possono riguardare qualsiasi aspetto connesso con la salute e sicurezza dei lavoratori nonché la salubrità dei luoghi di lavoro. Nella tabella che segue sono schematizzate le possibili aree di verifica:

DOCUMENTALE	Adempimenti amministrativi e procedurali e autorizzativi	?? Nomine (RSPP, addetti emergenza, ecc.) ?? Autorizzazioni e concessioni ?? Verbali formazione ?? Documento di valutazione dei rischi ?? Documenti impianti e attrezzature ?? PSC, POS, Pi.M.U.S., ecc
FATTORI MATERIALI	Rischi per la sicurezza dovuti a (<i>natura infortunistica</i>):	?? Strutture ?? Macchine ?? Impianti ?? Sostanze e preparati pericolosi ?? Incendio o esplosioni
IGIENICI E AMBIENTALI	Rischi per la salute dovuti a (<i>natura igienico-ambientale</i>):	?? Agenti Chimici ?? Agenti Fisici ?? Agenti Biologici ?? Ambiente (scarichi, emissioni, ecc.)
ORGANIZZATIVI E SOGGETTIVI	Rischi per la sicurezza e la salute dovuti a (<i>natura di tipo trasversale</i>):	?? Organizzazione del lavoro ?? Fattori psicologici ?? Fattori ergonomici ?? Condizioni di lavoro difficili

L'IMPIANTO SANZIONATORIO

Una delle novità più rilevanti del D.Lgs. 81/2008 è la completa rivisitazione del sistema delle sanzioni rispetto alle norme precedentemente in vigore.

La rivisitazione del sistema sanzionatorio riguarda le modifiche dell'entità delle sanzioni e l'allargamento delle ipotesi contravvenzionali alle quali è possibile applicare le procedure obblative di cui al D.Lgs. n. 758/1994.

In particolare, l'entità delle sanzioni stabilite dal decreto correttivo è stata ricalcolata prendendo a riferimento quelle già previste dal D. Lgs. n. 626/1994 e tenendo conto dell'incremento degli indici ISTAT dal 1994 al 2008.

Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 convertito con la legge 9 agosto 2013, n. 99 ha rivalutato gli importi di tutte le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008; tale rivalutazione, a decorrenza 1° luglio 2013, è stata stabilita nella misura del 9,6% e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data.

Sono state ridotte poi le ipotesi del solo arresto a favore di un sistema che privilegi l'applicazione di sanzioni che prevedono l'alternativa tra arresto ed ammenda ed alle quali si applica, come richiesto dal citato criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera f) della Legge n. 123/2007, la procedura della prescrizione obbligatoria ex D.Lgs. n. 758/1994. Tale procedura opera in funzione prevenzionistica permettendo al soggetto intemperante di regolarizzare le condizioni di tutela dell'ambiente di lavoro usufruendo, in caso di corretto adempimento dell'ordine impartito dall'organo di vigilanza, della possibilità di pagare una ammenda ridotta rispetto al massimo edittale.

LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 81/2008

Il D.Lgs. 81/2008, dopo averne dato una definizione appropriata, prevede sanzioni a carico delle seguenti figure:

- datori di lavoro e dirigenti;
- preposti;
- progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori;
- medico competente;
- lavoratori, anche autonomi;
- noleggiatori o concedenti in uso di attrezzature di lavoro;
- committenti e responsabili dei lavori nei cantieri temporanei o mobili;
- coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione ed in fase di esecuzione.

Alla fine di ciascuno dei titoli che compongono il Testo Unico sono state inserite le previsioni sanzionatorie per le violazioni degli obblighi precedentemente dettati.

A titolo indicativo si riportano le principali sanzioni che possono essere comminate al datore di lavoro, dirigenti e preposti in relazione alle singole trasgressioni:

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	SANZIONI
Violazione dell'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il DVR in collaborazione con il RSPP e il medico competente (nelle ipotesi di sorveglianza sanitaria)	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 2.740 a 7.014,40 euro
Mancata nomina del RSPP	
Mancata frequenza dei corsi di formazione nei casi in cui il datore di lavoro vuole svolgere direttamente i compiti propri del RSPP, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione	
<p>Adozione del DVR in assenza di uno dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ?? Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali; ?? Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché assegnazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale con criteri di competenza; ?? Effettuazione della valutazione dei rischi e adozione del relativo documento senza previa consultazione del RLS; ?? Mancata rielaborazione (entro 30 giorni) della valutazione dei rischi in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e la sicurezza o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità; ?? Mancato aggiornamento delle misure di prevenzione in occasione della rielaborazione della valutazione dei rischi. 	Ammenda da 2.000 a 4.000 2.192 a 4.384 euro
<p>Adozione del DVR in assenza dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ?? Relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute, nella quale non siano specificati i criteri per la valutazione stessa; ?? Mancata individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento. 	Ammenda da 1.000 a 2.000 1.096 a 2.192 euro

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	SANZIONI
Mancata nomina del medico competente	
Mancata fornitura dei DPI	
Mancato aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro
Mancata cooperazione con appaltatori, fornitori etc per l'eliminazione dei rischi da interferenze.	
Mancata redazione del DUVRI	
Mancato invio alla visita medica dei lavoratori secondo le scadenze previste dalla sorveglianza sanitaria	
Mancata consegna del DUVRI al RLS	Ammenda da 2.000 a 4.000 euro
Mancata convocazione della riunione periodica nelle unità con più di 15 dipendenti	
Mancata custodia del DVR presso l'unità produttiva di riferimento	
Mancata messa a disposizione di chi partecipa alla riunione periodica del DVR, della programmazione relativa alle misure di prevenzione e protezione e dei criteri per l'adozione dei DPI	Sanzione amministrativa da 2.000 a 6.600 euro
Disporre visite mediche per accertare stati di gravidanza o negli altri casi vietati dalla normativa vigente	
Per la mancata comunicazione degli infortuni che comportano l'assenza da lavoro superiore a 3 giorni	Sanzione amministrativa da 1.000 a 4.500 euro
Utilizzo di lavoratori per i quali manca il giudizio di idoneità alla mansione	
Mancata comunicazione al medico competente dei rapporti di lavoro cessati nei casi previsti dall'art. 41	Sanzione amministrativa da euro 500 a 1.800 euro
Omessa redazione del verbale di riunione periodica	
Omessa comunicazione del nominativo del RLS all'INAIL e all'IPSEMA	Sanzione amministrativa da euro 50 a 300 euro

Per quanto riguarda il medico competente:

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE	SANZIONI
programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria	Arresto fino a due mesi o ammenda da 300 a 1.200 328,80 a 1.315,20 euro
visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno	Arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 438,40 a 1753,60 euro
trasmettere, entro il primo trimestre del anno successivo le informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria	Sanzione amministrativa da 1.000 a 4.000 1.096 a 4.384 euro

Per quanto riguarda i preposti:

OBBLIGHI DEI PREPOSTI	SANZIONI
sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge; segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	Arresto da 1 a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 438,40 a 1.315,20 euro
informare i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato; verificare che solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;	Arresto sino a un mese o ammenda da 200 a 800 219,20 a 876,80 euro

Per i lavoratori:

OBBLIGHI DEI LAVORATORI	SANZIONI
osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti	Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 219,20 a 657,60 euro
utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto	
utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione	
segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi	
non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	
non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori	
rifiuta la designazione l'incarico per la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive	Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 54,80 a 328,80 euro
nelle aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento	

Per gli autonomi e le imprese familiari:

OBBLIGHI DEGLI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI, COLTIVATORI DIRETTI, SOCI DELLE SOCIETA AGRICOLE, ARTIGIANI E PICCOLI COMMERCianti	SANZIONI
utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III	Arresto fino ad un mese o ammenda da 200 a 600 219,20 a 657,60 euro
munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III	
munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia	Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 54,80 a 328,80 euro

I PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

Seguendo la scia dell'art. 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006 n. 248⁴ e dell'art. 5 della Legge 3 agosto 2007 n. 123⁵, l'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 ha confermato la possibilità degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, anche su segnalazione di altre amministrazioni pubbliche, perseguendo il fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, di adottare provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale nelle ipotesi di impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili. Nelle motivazioni l'organo ispettivo dovrà specificare le fattispecie che hanno portato all'adozione del provvedimento.

Secondo la circolare n. 33 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'adozione del provvedimento di sospensione è da intendersi come "obbligatoria" ogni qual volta ne ricorrano i presupposti, salvo valutare circostanze particolari che suggeriscano all'ispettore, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottarlo, ovvero laddove la sospensione dell'attività possa a sua volta determinare una situazione di maggior pericolo per l'incolumità dei lavoratori o di terzi o ancora quando il provvedimento di sospensione possa compromettere il regolare funzionamento di un'attività di servizio pubblico (ad esempio la fornitura di energia elettrica, acqua o gas) pregiudicando in tal modo il godimento di un diritto costituzionalmente garantito a tutta la popolazione.

⁴ Art. 36-bis D.L. 223/2006, conv. dalla L. 248/2006 (Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro): *"1. Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nel settore dell'edilizia, nonché al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare ed in attesa dell'adozione di un testo unico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, ... (omissis) ... il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ... (omissis) ... può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ... (omissis)"*.

⁵ Art. 5 L. 123/2007 (Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori): *"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, come modificato dal presente articolo, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale... (omissis) ... può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati... (omissis) ... ovvero di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

In attesa dell'adozione di un apposito ministeriale che le individui, le gravi violazioni sono quelle individuate nell'Allegato I del D.Lgs. 81/2008, ovvero:

- **Violazioni che espongono a rischi di carattere generale:**
 - Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
 - Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione;
 - Mancata formazione ed addestramento;
 - Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
 - Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS).
- **Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto:**
 - Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
 - Mancanza di protezioni verso il vuoto.
- **Violazioni che espongono al rischio di seppellimento:**
 - Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.
- **Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione:**
 - Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
 - Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
 - Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).
- **Violazioni che espongono al rischio d'amianto:**
 - Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

Si intende per:

- a) **reiterazione:** si è in presenza di reiterazione allorquando nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione, ottemperata dal contravventore o accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni (quindi, ne serve più di una) della stessa indole.
- b) **stessa indole:** sono le violazioni della medesima disposizione o di disposizioni diverse comunque comprese, in via provvisoria, in attesa del decreto ministeriale, nell'All. I.

Come “documentazione obbligatoria”, finalizzata alla regolare costituzione dei rapporti, si fa riferimento alle comunicazioni preventive al centro per l’impiego per tutte le tipologie contrattuali, previste dall’art. 1, comma 1180, della Legge n. 296/2006. Ovviamente, in caso di lavoro accessorio ed occasionale, previsto dall’art. 70 del D.Lgs n. 276/2003, si potrà parlare di “prestazione regolare”, soltanto se, in via anticipata, è stata effettuata la comunicazione ad altri Enti (INPS, INAIL), come richiesto dalla specifica tipologia contrattuale.

Riprendendo un concetto già presente nella Direttiva del Ministero del Lavoro del 18 settembre 2008 e nella circolare n. 30/2008 dello stesso Ministero, con il D.Lgs. 106/2009 è stato ribadito che nell’ipotesi di lavoro irregolare il provvedimento non si applica se il lavoratore “in nero” è l’unico occupato dell’impresa.

In ogni caso (si parla di lavoratore occupato, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalla modalità della prestazione) nel computo vanno compresi, ad esempio, anche lavoratori occupati con contratti di collaborazione a progetto, o i collaboratori familiari, con la conseguenza che se risultano lavoranti presso un’impresa due collaboratori familiari ed un dipendente irregolare, si adotta il provvedimento di sospensione in quanto la percentuale complessiva è superiore al 20%.

L’art. 14 (comma 11-bis) stabilisce che gli effetti del provvedimento possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo o, in alternativa, dalla cessazione dell’attività lavorativa, salvo che non vi siano pericoli o gravi rischi per la sicurezza, nel qual caso gli effetti del provvedimento possono avere decorrenza immediata.

Il riferimento al giorno lavorativo successivo, conferma l’impostazione già fornita dal Ministero del Lavoro, secondo il quale occorre riferirsi ai giorni feriali, con la conseguenza che un provvedimento adottato nella giornata di sabato produce i propri effetti (salvo regolarizzazione) a partire dalle ore 12 del lunedì.

Il provvedimento di sospensione dell’attività può essere adottato anche dagli organi di vigilanza delle A.S.L. con riferimento all’accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In tema di prevenzione incendi il provvedimento di sospensione può essere adottato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in virtù della competenza specifica in materia.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato. È condizione per la revoca del provvedimento:

- la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il pagamento di una somma aggiuntiva, rispetto alle sanzioni, penali, civili e amministrative pari a 1.950 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare ed a 3.250⁶ euro in caso di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

Avverso il provvedimento di sospensione il datore di lavoro può proporre ricorso: ciò è possibile entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione Regionale del Lavoro o al Presidente della Giunta Regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito:

- con l'arresto fino a sei mesi nel caso in cui lo stesso si riferisca alle gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza;
- con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro nell'ipotesi di lavoro irregolare.

L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori ed al Ministero delle infrastrutture al fine dell'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche. La durata del provvedimento interdittivo è strettamente connessa sia alla percentuale dei lavoratori irregolari che alle gravi e reiterate violazioni sulla sicurezza.

6 Importi modificati dal D.L. n. 145/2013, in vigore dal 24 dicembre 2013.