

La sospensione dell'attività imprenditoriale vale anche per la cd. microimpresa in caso di violazioni della normativa prevenzionistica

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 6 febbraio 2023, n. 5

Nel risolvere un dubbio interpretativo dell'articolo 14, decreto legislativo 81/2008, cd. T.U.S.L., sollevato dal personale ispettivo, l'INL ha chiarito, con la [nota prot. 162 del 24/01/2023](#), un **ulteriore aspetto applicativo del provvedimento** amministrativo di stampo lavoristico di più rilevante impatto sull'attività produttiva, ovverosia la **sospensione dell'attività imprenditoriale**.

Quest'ultima, infatti, a mente dell'articolo 14 cit., oggetto di visitazione normativa poco più di un anno fa, viene disposta dal personale di vigilanza nel caso di occupazione di personale irregolare nella misura pari o superiore al 10% dei lavoratori complessivamente presenti all'atto dell'accesso ispettivo ovvero di gravi violazioni dei precetti prevenzionistici elencati nell'allegato I del predetto T.U.S.L..

Tuttavia, nel caso di occupazione irregolare, per espressa previsione legislativa **non è possibile procedere alla sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di cd. microimpresa**, ovverosia di occupazione, al momento della verifica ispettiva, dell'unico lavoratore "in nero" (cfr. articolo 14, comma 4, T.U.S.L.). In altri termini, se l'impresa ha in assoluto un solo lavoratore, e questi è irregolarmente occupato, non è passibile di sospensione.

Nel descritto panorama normativo va collocato il quesito sottoposto al vaglio del vertice di vigilanza ispettiva, essendo stati richiesti chiarimenti interpretativi nell'ipotesi di accertata occupazione irregolare in una cd. microimpresa, nel senso esposto, e di contestuale verifica di mancata elaborazione del D.V.R. o di nomina dell'R.S.P.P..

In buona sostanza, è stato chiesto all'INL, **la violazione delle disposizioni normative prevenzionistiche risente dell'eccezione applicativa della sospensione dell'attività imprenditoriale prevista nel caso di occupazione irregolare di un solo lavoratore?**

La sospensione dell'attività imprenditoriale vale anche per la cd. microimpresa in caso di violazioni della normativa prevenzionistica

Per quanto in apparenza di non complessa soluzione, il quesito formulato ricopre una sua rilevanza pratica, posto che una diversa interpretazione della normativa vigente potrebbe condurre ad esiti applicativi opposti: in particolare, ove venisse considerata prevalente la causale sospensiva per lavoro irregolare rispetto a quella di natura prevenzionistica, ben potrebbe esser argomentato che l'eccezione applicativa riservata dall'articolo 14, comma 4, T.U.S.L. alla prima possa valere anche per l'inosservanza della disciplina protettiva dei lavoratori in relazione alla loro esposizione al rischio di possibili infortuni durante lo svolgimento dell'attività lavorativa cui sono adibiti.

Viceversa, ove le due causali fossero interpretate come autonome, è del tutto evidente che l'eccezione eventualmente prevista per l'una non potrebbe avere alcun effetto per la seconda in mancanza di un'espressa previsione legislativa sul punto.

La **risposta** fornita dall'INL è stata nel senso di ritenere **possibile la sospensione** dell'attività imprenditoriale, anche nel caso di cd. **microimpresa**, ove sia accertata un'**omissione nell'elaborazione del D.V.R. o la mancata nomina del R.S.P.P.**, fermo restando l'allontanamento dell'unico lavoratore irregolarmente occupato.

Per quanto implicita, la motivazione sottesa a tale condivisibile posizione potrebbe riposare sia su un ragionamento di tipo sistematico sia sull'applicazione delle generali regole di interpretazione delle disposizioni.

In relazione al primo aspetto, può esser rilevato come la **ratio** della disciplina consista nella **tutela della salute ed integrità dei lavoratori** sia sotto il profilo della **regolare occupazione sia con riferimento all'elaborazione del D.V.R. o alla nomina del R.S.P.P.**, di cui è onerato il datore di lavoro per individuare, azzerare o quantomeno ridurre l'esposizione al rischio durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, adottando le misure produttive ed organizzative idonee al raggiungimento di tale scopo.

In questo senso, quindi, **la causale sottesa all'adozione del provvedimento di sospensione risulta del tutto indifferente**, potendo l'atto ispettivo esser imputato ad una delle due (lavoro irregolare o violazione delle disposizioni prevenzionistiche), ovvero ad entrambe, non essendo ciò stato escluso né dal diritto positivo, né dalla prassi, la quale, al contrario, ha ammesso in modo del tutto pacifico tale ipotesi (cfr. [circolare INL n. 3/2021](#)).

Con riferimento alle generali regole interpretative delle disposizioni, sarebbe agevole invocare il

La sospensione dell'attività imprenditoriale vale anche per la cd. microimpresa in caso di violazioni della normativa prevenzionistica

principio in virtù del quale **le eccezioni ad una regola non sono passibili di interpretazione estensiva o, peggio, analogica**, in ragione proprio della loro natura eccezionale. Pertanto, se l'inapplicabilità della sospensione dell'attività imprenditoriale è stata prevista dal legislatore, quale eccezione alla regola generale, soltanto nel caso di occupazione irregolare di un unico lavoratore, un'interpretazione differente, che quindi si applicasse anche a fattispecie non previste dal diritto positivo, consumerebbe l'inosservanza di siffatto principio interpretativo, per quanto l'effetto pratico potrebbe esser favorevole al datore di lavoro.

Non di maniera è infine l'interrogativo in ordine all'**adottabilità del provvedimento di sospensione** dell'attività imprenditoriale nel caso di cd. **microimpresa** anche per una delle **altre fattispecie di inosservanza della normativa prevenzionistica** di cui al predetto allegato I: in ragione della decisione assunta dall'INL nelle più frequenti causali di adozione del provvedimento ispettivo in parola - ovverosia il caso di specie -, la **risposta affermativa** al predetto interrogativo riposerebbe sull'evidenza per cui l'**esigenza protettiva dell'integrità psicofisica** anche dell'unico lavoratore occupato dall'impresa non verrebbe di certo meno nelle ulteriori condotte elencate nell'allegato I T.U.S.L., costituenti semmai un elevato rischio per il bene giuridico protetto.

Giovanna Carosielli

Funzionario ispettivo ITL Bologna*

 [@GiovCarosielli](#)

**Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.*