

Discrezionalità nella sospensione dell'attività d'impresa

Michela Pistoni - *Avvocato e Funzionario della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)*

L'istituto della sospensione dell'attività di impresa entra in scena nel nostro ordinamento giuridico con l'art. 36-bis, comma 1, decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 e successive modificazioni ed integrazioni, limitatamente al settore edile.

L'art. 5 della legge n. 123 del 3 agosto 2007 lo estende poi ad ogni attività imprenditoriale.

Nel tempo, la disciplina della sospensione ha subito modifiche ed integrazioni, sia sotto il profilo sanzionatorio sia sotto quello della responsabilità in capo a chi emette il provvedimento, potenzialmente pregiudizievole dal punto di vista economico in quanto la chiusura di un'attività, indipendentemente dal settore che colpisce, impedisce ogni forma di guadagno.

Ad oggi, sembra restar immutata, invece, la non obbligatorietà della sua adozione, vale a dire che i Funzionari operanti in sede di accesso continuano a non esser obbligati a sospendere l'attività, pur ricorrendone i presupposti. Analizziamo la disciplina.

Riferimenti normativi

Il legislatore attribuisce il potere di sospendere l'attività imprenditoriale dapprima nel settore della edilizia, con l'art. 36-bis, comma 1, decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, nell'attesa dell'emanazione di

un Testo unico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Presupposti per l'emanazione del provvedimento e per l'irrogazione della contestuale sanzione erano «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» ovvero il «caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni».

La norma faceva dunque riferimento al personale regolarmente occupato.

Ai fini del computo del superamento del 20% del totale si procedeva quindi a contare tutti i lavoratori regolarmente occupati dalla ditta ispezionata, anche se non presenti al momento del sopralluogo ispettivo ma risultanti dalle scritture obbligatorie per legge escludendo il personale "in nero" (1).

Il 3 agosto 2007 veniva pubblicata la legge n. 123, di delega al governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art. 1), il cui art. 5 estendeva la disciplina della sospensione dell'attività imprenditoriale anche alle imprese non edili, aggiungendo peraltro ai due requisiti (alternativi) sopra

menzionati anche il riscontro di «gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro».

In attuazione della legge delega n. 123/2007, il 9 aprile del 2008 è stato emanato il D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'art. 14, il decreto ha modificato la disciplina della sospensione dell'attività imprenditoriale riconducendo ad unità la sospensione di attività imprenditoriale, indipendentemente dal settore merceologico della ditta ispezionata, continuando a prevedere per la sua disposizione, nella sua formulazione originaria, i presupposti ex art. 5, legge n. 123/2007 (2), ma modificando la

Nota:

(*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

(1) A titolo esemplificativo, se si trovava in sede di accesso ispettivo un lavoratore non regolarizzato ed un lavoratore subordinato regolarmente comunicato al competente Centro per l'impiego, e risultavano regolarmente in forza, seppur non presenti, altri 9 lavoratori, la base su cui calcolare se il personale non in regola era superiore al 20% di quello regolare era dato dalla somma tra chi era stato trovato e chi, pur non essendovi, era assunto. Quindi da 10 lavoratori ed il lavoratore in nero costituiva il 10% del personale occupato. Gli Ispettori, dunque, non potevano sospendere.

(2) Nella sua formulazione originaria, l'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 infatti disponeva «[...] gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontrino l'impiego di personale non risultante (segue)

Approfondimenti

base di calcolo della percentuale di lavoro nero su cui eventualmente poter basare il provvedimento di sospensione.

Con il D.Lgs. n. 81/2008, infatti, diventa necessario prendere in considerazione ai fini del superamento del 20% solamente il totale dei lavoratori occupati durante il sopralluogo ispettivo, regolari o meno (3).

Altra modifica riguarda le «reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni», soppresse come presupposto per l'emanazione del provvedimento di sospensione dall'art. 11 della legge 6 agosto n. 133/2008, di conversione del decreto legge n. 122/2008.

Regime sanzionatorio

Prima dell'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008, la sanzione amministrativa da versare per ottenere la revoca della sospensione era costituita dalla percentuale (nella misura di un quinto) di quella prevista a titolo di maxisanzione. Era dunque parametrata al numero di personale trovato "in nero" in sede di accesso (4).

Il D.Lgs. n. 81/2008, nella sua versione originaria, uniforma l'importo della sanzione amministrativa per la revoca del provvedimento di sospensione ad € 2.500,00, indipendentemente dal numero di lavoratori trovati in nero in sede di accesso, con ciò agevolando (ma solamente in questa prima fase) le ditte occupanti in nero un numero di personale elevato (superiore a 4 lavoratori), a fronte del notevole sacrificio di chi si vedeva sospendere l'attività causa l'impiego di un solo lavoratore non regolarmente denunciato agli enti previdenziali ed assicurativi di competenza ed era costretto a pagare in misura fissa.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 106 del 5 agosto 2009, avvenuta lo scorso 20 agosto, correttivo del D.Lgs. n. 81/2008, il legislatore ha scelto di differenziare l'importo della sanzione amministrativa per la revoca del provvedimento di sospensione a seconda che questo ultimo sia stato emanato causa l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul posto di lavoro (cui consegue ora la sanzione amministrativa di € 1.500,00 per ottenere la revoca) o sia stato emanato per via di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, meglio individuate da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione (dove resta la sanzione amministrativa di € 2.500,00 per poter ottenere la revoca).

L'introduzione di una differente disciplina sanzionatoria sembra dunque indice della volontà del legislatore di voler punire con più severità le condotte reiterate, "alleggerendo" la sanzione amministrativa per ottenere la revoca a coloro che si pongono in contrasto con la normativa vigente solamente per la prima volta. Naturalmente, nulla cambia dal punto di vista sanzionatorio ai fini del calcolo della c.d. maxisanzione.

Restano salvi i concetti espressi dalla Direttiva del Ministro pubblicata il 18 settembre 2008 (c.d. direttiva Sacconi) in materia di personale occupato "in nero" da una micro-impresa (5), ripresi dal nuovo comma 11-bis dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 (vedi riquadro a pagina 2226), anche ai fini di quali tipologie di lavoro considerare nel computo (collaboratori familiari e co.co.co anche a progetto) nonché ai fini della decorrenza del provvedimento.

Sotto questo ultimo aspetto, la direttiva disponeva che «la sospensione possa essere adottata normalmente con decorrenza dalle ore 12 del giorno suc-

cessivo all'accesso ispettivo ovvero, nell'edilizia e in agricoltura, dalla cessazione della attività in corso che non può essere utilmente interrotta, salvo che non vi sia pericolo imminente o grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi, nel qual caso l'ordine di sospensione dovrà essere impartito con decorrenza immediata».

Tali contenuti sono stati riba-

Note:

(continua nota 2)

dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale [...].».

(3) Riprendendo l'esempio della nota 1, il lavoratore in nero rappresenta il 50% (e non il 10%) del totale del personale trovato al lavoro al momento del sopralluogo ispettivo.

(4) La c.d. maxisanzione è prevista dall'art. 3 del decreto legge n. 12/2002 convertito con modificazioni nella legge n. 248/2006 nell'importo da € 1.500,00 a € 12.000,00 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo, che, ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, è pari a € 3.000,00 più € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. A titolo esemplificativo, ricorrendo i presupposti, se i lavoratori occupati "in nero" erano 2, ed era ragionevole supporre fossero al lavoro da quello stesso giorno, anche mancando sul momento prove certe ed inconfutabili di segno contrario (es. confessione del datore di lavoro di un periodo di lavoro nero di due mesi), le sanzioni irrogabili successivamente in qualità di maxisanzione erano di € 6.300,00. Per la revoca della sospensione il legale rappresentante doveva regolarizzare i lavoratori "in nero" e versare al Fondo per l'occupazione - di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 - € 1.260,00 (più € 1,81 per bolli) - un quinto di quanto sarebbe stato comminato in seguito a titolo di maxisanzione.

(5) La Direttiva sul punto dispone «[...] per quanto concerne la percentuale di lavoratori "in nero", si ritiene che nella micro-impresa trovata con un solo dipendente irregolarmente occupato non siano di regola sussistenti i requisiti essenziali di tutela di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 idonei a sfociare in un provvedimento di sospensione».

diti dalla nota ministeriale del 2 ottobre 2008 secondo cui «il provvedimento di sospensione potrà essere adottato normalmente dalle ore 12 del giorno successivo all'accesso ispettivo, e con esclusione dell'applicazione del suddetto provvedimento riguardo alle micro-imprese con un solo dipendente irregolarmente occupato».

Gli unici casi in cui può essere opportuno procedere ad una sospensione immediata dell'attività imprenditoriale è quando vi è il pericolo imminente per la salute dei lavoratori (ad es. settore edile).

Si evidenzia infine che le particolari ragioni di celerità ed urgenza per cui si emana il provvedimento di sospensione non consentono la comunicazione di avvio del procedimento *ex art. 7* della legge n. 241/1990.

Responsabilità e discrezionalità amministrativa: novità

L'art. 11 del D.Lgs. n. 106/2009 incide in maniera significativa sull'attribuzione della responsabilità dell'adozione del provvedimento di sospensione: il riferimento agli organi di vigilanza e non al personale ispettivo, come è stato fino ad ora, esclude la responsabilità personale degli ispettori, per attribuirli all'ufficio cui essi appartengono.

Resta ferma, invece, la discrezionalità amministrativa sul se comminare il provvedimento di sospensione, vale a dire che gli organi di vigilanza hanno facoltà di scelta tra più comportamenti giuridicamente leciti.

Scelta che deve sempre essere finalizzata al soddisfacimento dell'interesse pubblico stabilito dal legislatore e rispondente alla causa del potere esercitato.

Come evidenziato anche dalla lettera circolare del 22 agosto 2007 «la *ratio* della disposizione è quella di garantire l'in-

tegrità psicofisica dei lavoratori e tale finalità deve opportunamente guidare il personale ispettivo nell'esercizio del potere discrezionale riconosciuto dalla disposizione».

Quindi, ovviamente la ricorrenza dei presupposti per l'emanazione del provvedimento di sospensione deve indurre gli ispettori a valutare se, oltre a quelli, ve ne siano altri al contrario ostativi, e tenere di conseguenza la condotta più rispondente alla *ratio* di cui sopra.

Ragioni di opportunità possono infatti indurre gli ispettori a non emanare il provvedimento di sospensione se il rischio concreto dell'attività svolta dal lavoratore in nero non è tale da ledere la sua integrità psicofisica.

Inoltre, può essere opportuno non procedere alla sospensione «nei casi in cui l'immediata interruzione dell'attività comporti a sua volta una imminente situazione di pericolo sia per i lavoratori che per i terzi» e «nel caso in cui l'interruzione dell'attività di impresa comporti un irrimediabile degrado degli impianti o delle attrezzature».

La circolare n. 24 del 2007 riprende i contenuti già espressi dalla lettera sopra citata in tema di discrezionalità del provvedimento, ponendo l'attenzione sulle attività di pubblico servizio, anche in concessione, la cui interruzione pregiudicherebbe il godimento di diritti costituzionalmente garantiti, comprimibili solamente dal diritto primario alla salute *ex art. 32* Cost. in caso di gravi e reiterate violazioni della normativa in materia di sicurezza.

In tema di discrezionalità degli ispettori del lavoro si è pronunciato anche il Tribunale amministrativo regionale per la Lombardia - Milano - con sentenza n. 2 del 9 gennaio 2009 discostandosi in parte da quanto ritenuto fino ad oggi dal Ministero.

Il ricorso esaminato era stato presentato da una società cui era stata riscontrata in sede di sopralluogo ispettivo la pre-

senza di un lavoratore non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, costituente il 33% del totale della forza lavoro occupata. Per tale ragione era stata disposta la sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 5, comma 1, legge n. 123/2007 (il provvedimento era del 13 settembre 2007).

In questa sede il tribunale ha ritenuto l'attività della pubblica amministrazione giustificata dal suo carattere vincolante (atto vincolato e predeterminato nel contenuto), ritenendo che «in presenza di lavoratori non regolari, il cui numero superi il 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata nell'unità produttiva, la P.A. debba disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale, senza che alla stessa sia consentito effettuare alcun apprezzamento di carattere discrezionale concernente l'eventuale sussistenza di pericoli per la sicurezza», giustificando in tal modo l'operato dell'organo di vigilanza che aveva provveduto all'emanazione del provvedimento.

Questa pronuncia legittima l'operato della P.A. considerando che il potere di sospendere un'attività è funzionale ad una tutela immediata di interessi pubblici e privati, che per tale ragione non possono essere esercitati senza indugio in sede ispettiva.

Pertanto, viene fatto notare come il legislatore abbia inteso derogare alla regola generale espressa dall'art. 17, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che attribuisce ai dirigenti e preposti agli uffici il potere di adozione dei provvedimenti amministrativi, in considerazione della loro insita urgenza.

Urgenza che giustifica anche la loro esclusione dalla disciplina dell'art. 7, legge n. 241/1990 in materia di comunicazione di avvio del procedimento.

Alla luce di quanto sopra esposto in tema di discrezionalità dal ministero e dalla magistratura amministrativa, che ha avuto ben poche occasioni di

pronunciarsi sull'argomento, il personale ispettivo che in sede di accesso riscontri i presupposti per l'emanazione della

sospensione continuerà a non esser tenuto a disporla solamente nei casi indicati nei vari interventi ministeriali.

In tutti gli altri casi, trattasi di atto vincolato e predeterminato nel contenuto e come tale necessariamente da adottare.

D.Lgs. n. 81/2008, art. 14

Art. 14. Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (così come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. n. 106/2009)

1. Al 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, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'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 individuate con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. In attesa della adozione del citato decreto, le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono quelle individuate nell'Allegato I. Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'Allegato I. L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, ed al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'adozione, da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche. La durata del provvedimento è pari alla citata sospensione nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia inferiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro; nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia pari o superiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero nei casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ovvero nei casi di reiterazione la durata è incrementata di un ulteriore periodo di tempo pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni; nel caso di reiterazione la decorrenza del periodo di interdizione è successiva al termine del precedente periodo di interdizione; nel caso di non intervenuta revoca del provvedimento di sospensione entro quattro mesi dalla data della sua emissione, la durata del provvedimento è pari a due anni, fatta salva l'adozione di eventuali successivi provvedimenti di rideterminazione della durata dell'interdizione a seguito dell'acquisizione della revoca della sospensione. Le disposizioni del presente comma si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili. Ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241. Limitatamente alla sospensione dell'attività di impresa, all'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, indicate all'Allegato I, provvede il comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e di cui al comma 2.

2. I poteri e gli obblighi di cui al comma 1 spettano anche agli organi di vigilanza delle aziende sanitarie locali, con riferimento all'accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al comma 1. In materia di prevenzione incendi in ragione della competenza esclusiva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco di cui all'articolo 46 trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 16, 19 e 20 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

3. Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato.

4. È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali di cui al comma 1:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 6 pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

5. È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza delle aziende sanitarie locali di cui al comma 2:

- a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- b) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 2500 rispetto a quelle di cui al comma 6.

(segue)

(continua)

- 6.** È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.
- 7.** L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 4, lettera c), integra la dotazione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ed è destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare individuati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
- 8.** L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 5, lettera b), integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.
- 9.** Avverso i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 1 e 2 è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e 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.
- 10.** 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 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.
- 11.** Nelle ipotesi delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al comma 1, le disposizioni del presente articolo si applicano nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza in materia.
- 11-bis.** Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa. 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.