

Nuove ispezioni 2017

Strumenti ispettivi: i provvedimenti speciali

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Con l'avvio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (in acronimo INL) - istituito dal D.Lgs. n. 149/2015 (attuativo della legge delega n. 183/2014, Jobs Act) e operativo dal 1° gennaio 2017 (data individuata dal Decreto interministeriale 28 dicembre 2016) - l'ispezione del lavoro ha avviato una nuova stagione di riforma, a poco più di dieci anni dalla precedente fase riformatrice dovuta al D.Lgs. n. 124/2004 (attuativo della legge delega n. 30/2003, Riforma Biagi), consistente nell'accentramento delle funzioni ispettive in materia di lavoro e di legislazione sociale in capo ad una Agenzia unica per le attività ispettive. Il rilievo della forza innovativa dell'INL si rinviene già nel primo provvedimento a carattere organizzativo del Capo dell'INL ovvero nella **circolare n. 2 del 25 gennaio 2017**, che contiene le prime indicazioni operative riguardanti i profili logistici, di coordinamento e di programmazione dell'attività di vigilanza degli Ispettorati territoriali del lavoro, la quale specificamente segnala come la competenza ad adottare gli atti ispettivi, normativamente, "è rimessa esclusivamente in capo all'Ispettorato".

Programmazione e coordinamento dell'attività ispettiva

La circolare n. 2/2017 dell'INL evidenzia anzitutto come l'attività di vigilanza deve essere realizzata in misura prevalente in "servizio esterno", sia per lo svolgimento degli accessi ispettivi, che per lo sviluppo della pratica - ferme restando, evidentemente, le attività che non si possono svolgere fuori dalla sede di lavoro (come, ad esempio, le conciliazioni monocratiche), per sottolineare, poi, come le funzioni di programmazione e di coordinamento di tutta l'attività ispet-

tiva sono assicurate dalla Direzione centrale vigilanza dello stesso Ispettorato nazionale del lavoro, mentre, con riferimento agli Uffici territoriali, le medesime funzioni sono assicurate dai Dirigenti degli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali, peraltro, possono avvalersi del *Coordinatore della vigilanza* e dei *Referenti di Inps e Inail*. Se il Coordinatore della vigilanza è direttamente incardinato nell'INL e si individua nel responsabile della prima Area vigilanza di coordinamento degli Ispettorati territoriali, al contrario i referenti degli Istituti previdenziali sono nei ruoli dei singoli Enti di appartenenza e si relazionano con l'INL, per il tramite dell'Ispettorato territoriale competente, in sede di coordinamento funzionale.

In particolare, le sedi competenti di Inps e Inail devono individuare uno o più "referenti" nel contesto dei propri ordinamenti regolamentari: l'Inps potrebbe individuare i propri Ruoli, mentre l'Inail potrebbe incaricare i responsabili regionali del coordinamento della vigilanza.

La garanzia di un reale e pieno coordinamento e di una necessaria uniformità delle soluzioni tecnico-giuridiche adottate dal personale ispettivo trova riscontro non solo nelle determinazioni dei Dirigenti degli Ispettorati territoriali, dai Coordinatori della vigilanza, dai Responsabili di Area, oltretutto - con specifico riferimento alla vigilanza previdenziale e assicurativa - dai referenti della vigilanza di Inps e di Inail. Dette figure, peraltro, sono invitate espressamente dalla circolare n. 2/2017 a condividere in riunioni periodiche le criticità riscontrate durante lo svolgimento del servizio ispettivo (resta fermo, peraltro, il supporto della Direzione centrale dell'Ispettorato e delle sedi interregionali, di rispettiva competenza

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Percorsi

per ambito territoriale, che possono essere chiamate ad esprimere il proprio parere).

Un particolare rilievo assume la programmazione della *vigilanza previdenziale contributiva* e della *vigilanza assicurativa* che per la prima volta, nel 2017, si unificano sotto la regia dell'INL.

La circolare n. 2/2017 evidenzia che tutta l'attività di *vigilanza previdenziale* deve essere garantita mediante uno stretto collegamento con le singole sedi territoriali dell'Inps, sia attraverso un rapporto diretto fra il Capo dell'ITL e il Direttore dell'Inps, ma anche per il tramite del "referente" della *vigilanza previdenziale*. D'altra parte, le ispezioni previdenziali dovranno essere svolte sulla base degli obiettivi che l'Inps seleziona, ricorrendo ad una attenta e preventiva attività di *intelligence*, nonché in ragione delle richieste di intervento che attengano specificatamente alla materia previdenziale e contributiva, con assegnazione delle pratiche a funzionari ispettivi tramite la procedura Inps Vg Unico, la quale consente l'assegnazione delle pratiche su base plurisettimanale o mensile, accompagnata da una fase preliminare di condivisione tra il Direttore Inps e il Capo ITL, cui fa seguito la trasmissione della lista condivisa delle pratiche da ispezionare dal Capo dell'Ispettorato territoriale o dal Coordinatore delegato (anche attraverso e-mail), evidenziando i nominativi del personale ispettivo di provenienza ministeriale che si affianca al personale Inps per gli accertamenti.

Anche la programmazione della *vigilanza assicurativa* esige una attenta azione di coordinamento da parte dell'Agenzia unica delle ispezioni. In questo contesto la circolare n. 2/2017 dell'INL segnala che la gestione delle pratiche ispettive assicurative sono assegnate dall'Inail su base regionale, per cui spetta al Capo dell'Ispettorato territoriale del capoluogo di Regione ovvero al Coordinatore della *vigilanza* dallo stesso delegato assicurare lo svolgimento delle procedure di selezione degli obiettivi della *vigilanza*, compilazione della lista delle aziende da ispezionare e del personale ispettivo individuato per gli accertamenti.

La programmazione e lo smistamento delle pratiche ispettive assicurative può avvenire, secondo le indicazioni dell'INL, con cadenza mensile, conseguentemente il Capo dell'ITL del capoluogo ovvero il Coordinatore delegato, condivide la lista degli obiettivi ispettivi da assegnare agli

ispettori con il referente regionale dell'Inail, tenendo conto della sede dell'impresa da ispezionare per individuare il personale ispettivo di provenienza ministeriale che deve essere affiancato al personale ispettivo dell'Istituto assicuratore.

Spetta, quindi, al Capo dell'Ispettorato territoriale del capoluogo di Regione ovvero al Coordinatore della *vigilanza* comunicare (a mezzo e-mail) ai Capi o ai Coordinatori degli Ispettorati territoriali interessati la lista delle aziende per le quali viene programmata una verifica ispettiva, consentendo a questi di individuare l'ispettore del lavoro che affiancherà il personale ispettivo Inail.

Da ultimo, la circolare n. 2/2017 dell'INL chiarisce che eventuali accertamenti urgenti che devono essere avviati fuori dalla programmazione mensile (ad esempio nel caso di infortuni gravi e mortali) vanno tempestivamente comunicati da parte dell'Inail al Capo o al Coordinatore dell'Ispettorato territoriale del lavoro del capoluogo di Regione.

I provvedimenti speciali

Fra i poteri degli ispettori del lavoro che si concretizzano in specifiche procedure o speciali provvedimenti, anche nella stagione dell'INL si possono evidenziare quelli di:

- **diffida**: a regolarizzare le condotte sanabili punite con sanzione amministrativa o al pagamento di crediti pecuniari del lavoratore;
- **prescrizione**: ordinare il ripristino della legalità violata a fronte di contravvenzioni, consentendo l'estinzione del reato in via amministrativa;
- **disposizione**: integrare i precetti normativi per adeguare la condotta datoriale a particolari norme concrete;
- **sospensione**: sospendere le aziende per l'impiego di lavoratori irregolari o per reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- **conciliazione**: tentare l'accordo fra datore di lavoro e lavoratore col riconoscimento dei diritti retributivi e previdenziali senza ispezione e senza sanzioni.

Diffida precettiva

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004, qualora l'ispettore, durante un accertamento ispettivo, constata l'inosservanza di norme, "di legge o del contratto collettivo", per inadempimenti puniti con sanzioni amministrative, "provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale

obbligato in solido” alla “regolarizzazione delle **inosservanze comunque materialmente sanabili**, entro il termine di trenta giorni” dalla data di notificazione del verbale unico conclusivo. Se il trasgressore (o l’obbligato in solido) ottempera alla diffida impartita dall’accertatore il procedimento sanzionatorio si estingue, a seguito del pagamento, entro il termine di 15 giorni dalla scadenza dei 30 giorni affidati per la regolarizzazione, di una somma di denaro a titolo di sanzione amministrativa, in un importo ridotto pari al minimo fissato dalla legge oppure, in caso di sanzioni in misura fissa, a un quarto dell’importo così stabilito (sanzione “ridottissima”). Il comma 3, art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 condiziona però **l’estinzione del procedimento sanzionatorio** non solo al pagamento della sanzione, ma anche alla “effettiva ottemperanza alla diffida”, inoltre ne delimita operativamente la portata prevedendo la possibilità di estinzione “limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida”. Nel caso in cui la diffida riguardi la maxisanzione contro il lavoro sommerso la regolarizzazione avviene esclusivamente assicurando una assunzione a tempo indeterminato (anche *part-time*) o a tempo determinato che garantisca la durata minima effettiva del rapporto di lavoro pari ad almeno 90 giorni e il termine per la verifica della regolarizzazione e il pagamento della sanzione ridottissima è pari a 120 giorni (art. 22, D.Lgs. n. 151/2015; circ. n. 26/2015). Per effetto del comma 5, art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, l’adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli artt. 16 e 17, D.Lgs. n. 124/2004, fino alla scadenza del termine per la **regolarizzazione** e per il **pagamento della sanzione ridottissima**, per cui se non è stata fornita prova al personale ispettivo dell’avvenuta regolarizzazione e del pagamento della somma agevolata, il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati.

Sono diffidabili anche gli inadempimenti che attingono a comportamenti omessi nei termini di legge, ma già posti in essere tardivamente dal datore di lavoro, in modo spontaneo, in un momento che precede l’accertamento ispettivo (art. 13, comma 4, lett. c, D.Lgs. n. 124/2004).

La somma agevolata seguita a non poter essere ammessa al pagamento dilazionato, secondo quanto chiarito con la risposta ad interpello n. 2226 dell’8 marzo 2006. Il potere di diffida spet-

ta agli ispettori del lavoro (cui con l’avvento dell’INL sono perfettamente parificati gli ispettori degli Istituti previdenziali), ma anche ai funzionari amministrativi degli Istituti previdenziali e agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria (art. 13, commi 6 e 7, D.Lgs. n. 124/2004).

Conciliazione monocratica

L’art. 11, D.Lgs. n. 124/2004 (circ. 26 novembre 2009, n. 36 e Lettera circolare n. 7165 del 16 aprile 2012) sancisce che in ipotesi di richieste di intervento ispettivo dalle quali emergono elementi per una soluzione conciliativa della controversia, l’Ispettorato territoriale del lavoro competente può, mediante un proprio funzionario (di norma ispettivo), avviare un tentativo di conciliazione (**monocratica preventiva**) sulle questioni segnalate. Le parti convocate possono farsi assistere da associazioni od organizzazioni sindacali o da professionisti cui conferiscono specifico mandato. Se c’è accordo, il verbale sottoscritto dalle parti (per il quale non trova applicazione l’art. 2113, commi 1, 2 e 3, c.c.) acquisisce piena efficacia ed estingue il procedimento ispettivo, a condizione che il datore di lavoro provveda al pagamento integrale, nel termine stabilito, sia delle somme dovute al lavoratore, sia del versamento totale dei contributi e dei premi assicurativi determinati in base alla legislazione vigente (compresi i minimali contributivi), ma con riferimento alle somme concordate in sede conciliativa (è ammessa la rateazione del debito previdenziale). Il verbale di accordo può essere dichiarato esecutivo dal giudice con Decreto, su istanza del lavoratore (art. 11, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 124/2004). In caso di mancato accordo o di assenza di una o entrambe le parti convocate, l’Ispettorato del lavoro avvia agli accertamenti ispettivi. Una analoga procedura conciliativa può avere luogo nel corso dell’attività ispettiva se l’ispettore ritiene che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa (**monocratica contestuale**). Si tratta di una procedura conciliativa che si svolge dinanzi ad un funzionario dell’Ispettorato del lavoro competente per territorio, al termine della quale si consacra in un verbale di accordo la manifestazione di volontà, comune e consensuale, del datore di lavoro e del lavoratore, riguardo alla natura, alla durata, alle caratteristiche e alle modalità di svolgimento di un rapporto di lavoro che è effettivamente intercorso

Percorsi

fra gli stessi. Lo strumento presenta un triplice profilo di vantaggi: per il datore di lavoro, quello di potersi mettere in regola con oneri generalmente meno gravosi, e vedersi estinguere il procedimento ispettivo, quindi senza dover esporsi ad una indagine e alle conseguenti sanzioni; per il lavoratore, quello di trovarsi immediatamente riconosciuta la sussistenza di un rapporto di lavoro, con la corresponsione della retribuzione e la regolarizzazione assicurativa e previdenziale, senza doversi assoggettare alle lungaggini processuali e senza spese a suo carico; per la pubblica amministrazione, la quale non svisciva l'attività di vigilanza in indagini spesso difficili e complesse, che poi devolvono verso un accordo conciliativo fra le parti o finiscono per essere cancellate in fase contenziosa; mentre, sul piano previdenziale, consegue il risultato minimo positivo che si vedrebbe negato nel caso di conciliazione collegiale c.d. "a saldo e stralcio".

Diffida accertativa

In base all'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 con la "diffida accertativa per crediti patrimoniali" (circ. n. 1 dell'8 gennaio 2013) il personale ispettivo dell'Ispettorato del lavoro diffida, in sede di indagine ispettiva, il datore di lavoro (e l'obbligato in solido secondo la risposta ad Interpello n. 33 del 12 ottobre 2010) a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultano accertate come crediti patrimoniali, anche non di natura strettamente retributiva, in qualsiasi modo derivanti dalla corretta applicazione delle norme e degli istituti contrattuali, nei limiti dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi ovvero dell'ambito di operatività del singolo contratto individuale. L'ispettore del lavoro procede ad impartire la diffida accertativa, dopo avere opportunamente valutato le circostanze del caso e la situazione complessiva in concreto sottoposta alla sua indagine. Il prudente apprezzamento dei risultati dell'indagine e degli elementi obiettivi acquisiti, comporta che il funzionario ispettivo potrà diffidare il datore di lavoro, secondo quanto chiarito dalla circ. n. 1/2013, per: **crediti retributivi da omesso pagamento; crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, Tfr; crediti legati al demansionamento o alla mancata applicazione di livelli minimi retributivi legalmente previsti; crediti derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso**. Il datore di lavoro diffidato, che non ri-

tenga di dover adempiere, può promuovere, nel termine di 30 giorni dalla notifica dell'atto, un tentativo di conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro, sul quale peserà il valore della diffida accertativa come accertamento tecnico riguardo alle possibilità di accordo fra le parti su dati retributivi o sostanziali differenti. In caso di conciliazione la diffida accertativa "perde efficacia", mentre se il termine per esperire la conciliazione è decorso inutilmente oppure se l'accordo fra le parti non viene raggiunto in sede conciliativa, la diffida accertativa "acquista valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo", mediante provvedimento di validazione del Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro. Il lavoratore sulla base della diffida accertativa validata potrà adire l'Autorità giudiziaria per la rapida soddisfazione dei crediti. Peraltro, il datore di lavoro può impugnare il titolo esecutivo entro 30 giorni dalla notificazione, mediante ricorso presentato al Comitato per i rapporti di lavoro (art. 17, D.Lgs. n. 124/2004), integrato dalle parti sociali, il quale dovrà decidere il ricorso (che sospende l'esecutività della diffida accertativa), entro 90 giorni, in caso di mancata decisione nei termini il ricorso si intende respinto. Le circ. n. 1/2013 e n. 24/2004 hanno precisato che la diffida accertativa appare possibile anche per un rapporto di lavoro autonomo se l'erogazione dei compensi è legata a presupposti oggettivi e predeterminati.

Disposizione

L'art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 stabilisce che le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro, nell'ambito di applicazione delle norme per cui è attribuito un apprezzamento discrezionale, sono esecutive. La circ. n. 24/2004 osserva che la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo, il quale specifica quello previsto dalla legge, specie laddove non regola nei dettagli la fattispecie. Nella sfera di operatività della disposizione rientrano tutte le ipotesi in cui la legge affida ai funzionari ispettivi il potere e il compito di delineare, specificandolo, il precetto normativo nel concreto della realtà aziendale. Tuttavia, il precetto può anche non demandare esplicitamente al personale ispettivo la concretizzazione degli obblighi generali: è sufficiente, per utilizzare il potere di disposizione, che l'ispettore si trovi a vigilare la disapplicazione o l'inosservanza di precetti gene-

rali, di contenuto ampio, ma in ogni caso definito nei tratti essenziali, potendo determinare l'obbligo in concreto, trasferendolo nell'atto di disposizione, notificato al datore di lavoro, soggetto chiamato ad adempiere. La prospettiva è di non limitare il potere dispositivo solo alle ipotesi dove la discrezionalità è preventivamente normata (Tar Calabria 24 febbraio 2006, n. 133). In materia di sicurezza sul lavoro esistono due disposizioni: una prevista dall'art. 10, comma 1, D.P.R. n. 520/1955 (per le norme di legge) e una dall'art. 302-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009 (sull'attuazione delle buone prassi e le norme tecniche).

Prescrizione obbligatoria

L'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004 prevede che se il personale ispettivo rileva violazioni di carattere penale, punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero con la sola ammenda, impartisce al contravventore una prescrizione obbligatoria (artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994). La prescrizione è un provvedimento emesso dall'ispettore del lavoro, quale ufficiale di polizia giudiziaria, che accerta violazioni costituenti reato (contravvenzioni). La procedura si applica non solo quando l'inadempienza può essere sanata, ma anche nelle ipotesi di contravvenzione a "condotta esaurita", vale a dire nei reati istantanei, nonché nelle fattispecie in cui il *reo* ha già provveduto all'adempimento tardivo degli obblighi violati. L'organo di vigilanza impartisce al contravventore la prescrizione, fissando per la **regolarizzazione** un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario, il termine è prorogabile, a richiesta del contravventore, per la complessità o la difficoltà dell'adempimento (fino a massimo 6 mesi, prorogabili solo se circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione). La contravvenzione si estingue se il contravventore adempie alla prescrizione impartita nel termine indicato dall'organo di vigilanza e provvede al **pagamento della somma agevolata** (un quarto del massimo edittale dell'ammenda).

Sospensione dell'impresa

Il provvedimento di sospensione dell'attività d'impresa è disciplinato dall'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 151/2015, ferme restando le indicazioni conte-

nute nella sentenza n. 310 del 5 novembre 2010 della Corte costituzionale e ai chiarimenti operativi della circ. n. 33 del 10 novembre 2009. La gravità del provvedimento interdittivo (il cui mancato rispetto è penalmente sanzionato) ha condotto la Dir. 18 settembre 2008 a richiamare il personale ispettivo sull'esigenza di non creare "intollerabili discriminazioni", garantendo una omogeneità di trattamento su tutto il territorio nazionale. La discrezionalità riconosciuta all'ispettore è limitata "alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge e delle condizioni di effettivo rischio e pericolo in una ottica di tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori". La sospensione deve essere impartita alle aziende trovate con almeno un quinto del personale presente irregolare. Gli effetti del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare sono differiti al primo giorno feriale successivo ovvero al momento della cessazione dell'attività lavorativa che non può essere interrotta (salvi i casi di pericolo imminente o grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi). Il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare non può essere adottato se il lavoratore trovato irregolare risulta l'unico occupato dall'impresa ispezionata. La natura cautelare, ma anche sanzionatoria, del provvedimento impone l'adozione della sospensione in uno col verbale di primo accesso ispettivo che deve contenere, secondo la sentenza C. cost. n. 310/2010, apposita sintetica motivazione in fatto e in diritto.

I presupposti oggettivi che consentono di adottare il provvedimento riguardano due distinte fattispecie, **lavoro irregolare e gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza**: per la prima ipotesi di sospensione rileva il riscontro dell'impiego di personale "non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro", contando il personale sulla scorta dei lavoratori presenti all'atto dell'ispezione e non già sul numero dei lavoratori comunque occupati; le violazioni gravi sono identificate dall'Allegato I, D.Lgs. n. 81/2008, che le classifica per tipologia di rischio, mentre si ha "reiterazione" quando, dopo che sia stata accertata una violazione grave con prescrizione ottemperata o con sentenza definitiva, nel quinquennio successivo lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole.

Percorsi

L'art. 14, comma 3, stabilisce che "il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato": la circ. n. 33/2009 ha precisato che la revoca compete all'Ufficio che ha adottato il provvedimento di sospensione, il quale può esercitare il potere di revoca anche mediante personale diverso da quello che ha emanato l'atto. La sospensione adottata dagli ispettori del lavoro è revocata a seguito di:

a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, intesa non già come mera effettuazione della comunicazione di assunzione, o della denuncia agli enti previdenziali, o come registrazione sul libro unico del lavoro, ma anche come adempimento dei doveri minimi, in materia di sicurezza, di informazione, formazione e addestramento, nonché di sorveglianza sanitaria, se prevista;

b) 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, in base alle prescrizioni contestualmente adottate a norma del D.Lgs. n. 758/1994;

c) pagamento della somma aggiuntiva unica pari, dal 24 settembre 2015 (per effetto dell'art. 22, comma 4, lett. *a*, D.Lgs. n. 151/2015), a euro 2.000 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a euro 3.200 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza; somma il cui importo integra la dotazione del Fondo per l'occupazione ed è destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso e irregolare (art. 14, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008), ma anche, nella misura del 30% dell'importo, per misure finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale, ad una maggiore efficacia della vigilanza in materia di lavoro e per il contrasto al lavoro sommerso e irregolare (art. 14, comma 1,

lett. *d*, D.L. 23 dicembre 2013, n. 145, convertito dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, come modificato dall'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015). L'art. 22, comma 4, lett. *c*), D.Lgs. n. 151/2015 inserisce nel corpo dell'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008 un nuovo comma *5-bis*, in base al quale l'imprenditore destinatario del provvedimento di sospensione dell'attività può presentare apposita istanza al fine di ottenere la revoca del provvedimento stesso pur senza pagare immediatamente l'intera somma prevista. Restando ferme, in quanto necessario presupposto, le condizioni poste dai commi 4 e 5, art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, circa la completa ed effettiva regolarizzazione dei lavoratori irregolarmente occupati, il comma *5-bis* prevede la possibilità per l'imprenditore sospeso di vedersi revocato il provvedimento di sospensione subordinatamente alla effettuazione immediata (al fine di evitare il verificarsi degli effetti sospensivi) del versamento (mediante Mod. F23) del 25% della somma aggiuntiva dovuta, pari quindi a 500 euro nel caso della sospensione per lavoro irregolare e a 800 euro nel caso di sospensione per reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

La somma che residua (rispettivamente di 1.500 euro e 2.400 euro) dovrà essere versata entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca, ma con l'applicazione di una maggiorazione del 5%, vale a dire nella misura pari, rispettivamente, a: 1.575 euro nel caso della sospensione per lavoro irregolare e a 2.520 euro nel caso di sospensione per reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Qualora l'imprenditore già sospeso, destinatario della revoca, non provveda al pagamento o versi solo parzialmente le somme residue indicate, nel termine assegnato dal D.Lgs. n. 151/2015 di sei mesi, il provvedimento di revoca, che ha accolto la relativa istanza costituisce titolo esecutivo, valido per la riscossione coattiva dell'importo che non risulta versato.