



MONITORAGGIO DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA E RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

a cura di Bartolomeo La Porta – Consulente del Lavoro in Novara

Il Ministero del Lavoro ha avviato un Progetto di trasparenza e uniformità dell'azione ispettiva sul territorio nazionale, individuando alcuni interlocutori qualificati per monitorare il corretto funzionamento dell'attività ispettiva e segnalare le violazioni del profilo deontologico.

Di seguito si ripercorrono e si analizzano le principali novità introdotte dalla nota n.6052 del 27 aprile scorso.

Le nuove disposizioni di legge

La collaborazione fra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e il Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro è sempre più proficua.

L'ultima novità è rappresentata dalla possibilità, per i Presidenti dei Consigli provinciali degli Ordini dei Consulenti del Lavoro, di segnalare alle Direzioni Provinciali del Lavoro e alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva comportamenti degli ispettori **non in sintonia con il principio dell'uniformità dell'azione ispettiva o in palese violazione dei principi deontologici derivanti dal Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni del 28 novembre 2000 e dal Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro del 20 aprile 2006.**

A tale proposito, la Direzione Generale del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con nota del 27 aprile 2009, Prot. 25/Segr/0006052, ha illustrato le linee guida del *Progetto di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva*, dettando alcuni principi che vanno nella direzione della trasparenza e dell'uniformità auspicata da tempo dagli operatori dell'amministrazione del personale, *in primis* dai Consulenti del Lavoro.

Quest'ultimo tassello si incardina negli altri recenti provvedimenti, che vanno tutti nella direzione della semplificazione amministrativa, della trasparenza, dell'uniformità, della sostanzialità degli accertamenti, della collaborazione con il mondo imprenditoriale e con coloro che lo rappresentano.

I provvedimenti che meritano una citazione particolare, in quanto facenti parte di questa *rivoluzione* di pensiero sono:

- l'abolizione del libro matricola e dell'obbligo di registrazione delle presenze giornaliere;
- la [Direttiva Sacconi del 18 settembre 2008](#);
- il Documento di Programmazione dell'attività di vigilanza per il 2009 ([nota ministeriale prot. n.1489 del 3 febbraio 2009](#));
- la [nota ministeriale prot. n.195 del 9 gennaio 2009](#), contenente gli [schemi dei verbali ispettivi unificati](#).

Il progetto trasparenza e uniformità dell'azione ispettiva

Scopo del Progetto

Come chiaramente esplicitato dalla nota ministeriale del 27 aprile 2009, le finalità del Progetto trasparenza mirano ad assicurare:

- ✓ l'esercizio unitario dell'attività ispettiva;
- ✓ l'uniformità di comportamento dei diversi organi di vigilanza.

La Direttiva ha, quindi, lo scopo di garantire un'ispezione del lavoro efficace e credibile, che sia il più possibile trasparente e rispecchi in maniera fedele le indicazioni e le interpretazioni legislative di fonte ministeriale.

Gli interlocutori privilegiati

Per raggiungere tale obiettivo il Ministero individua alcuni interlocutori qualificati, che dovranno garantire, nel territorio di loro competenza, il monitoraggio del corretto funzionamento dell'attività ispettiva.

In particolare, i *sensori* dell'attività ispettiva sono individuati:

- ❖ nei Presidenti provinciali del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, nonché nei Presidenti provinciali dei Consigli provinciali degli altri Ordini di cui alla L. n.12/79;
- ❖ nei Segretari provinciali delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- ❖ nei Presidenti provinciali delle Organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative.

Gli interlocutori individuati dal Ministero potranno segnalare alle Direzioni Provinciali del Lavoro e alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva i comportamenti degli ispettori del lavoro non in sintonia con i principi di uniformità e trasparenza dell'azione ispettiva oppure in violazione dei profili deontologici sanciti dal citato codice di comportamento.

Nel Progetto è prevista la possibilità di realizzare un "osservatorio" sulle casistiche di maggior rilievo, finalizzate a consentire interventi per il miglioramento della qualità del lavoro. Le procedure di monitoraggio saranno utilizzate per prevenire e rilevare situazioni non allineate alle regole che l'attività di vigilanza impone.

Le segnalazioni relative alla violazione del principio di uniformità d'azione

L'oggetto del monitoraggio e, quindi, delle segnalazioni da parte degli interlocutori qualificati è, in prima istanza, l'assenza di uniformità dell'azione ispettiva, che si ripercuote in maniera assolutamente negativa sulla parità di trattamento delle imprese; tale disparità comporta deprecabili fenomeni di *dumping* sociale.



Pertanto potranno essere segnalate quelle valutazioni ispettive che si discostino in maniera evidente dalle puntuali indicazioni e dai chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro attraverso circolari, lettere circolari, risposte ad interpellanti, o pareri specifici.

Al contrario, non potranno essere segnalate quelle attività poste in essere dal personale ispettivo rispetto alle quali il Legislatore preveda margini di discrezionalità, quali, a titolo di esempio, il potere di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art.14 del D.Lgs. n.81/08.

Gli interlocutori qualificati potranno rappresentare le situazioni ritenute in contrasto con gli obblighi di uniformità

dell'azione ispettiva, attraverso la trasmissione, al Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro e, per conoscenza, alla Direzione generale dell'Attività Ispettiva e alla competente Direzione Regionale del Lavoro, del modello di segnalazione allegato alla nota ministeriale del 27 aprile 2009.

Alla segnalazione potrà essere allegata eventuale documentazione a comprova della situazione di non conformità.

Il Direttore dell'Ufficio, entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà a convocare l'autore della segnalazione per approfondimenti in merito.

Qualora la segnalazione non sia stata accolta, oppure la soluzione adottata non sia ritenuta congrua dal soggetto istante, la situazione potrà essere rappresentata *ex novo*, alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva, attraverso il corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale o dei professionisti (nel caso la segnalazione pervenga dal Presidente del Consiglio provinciale dei Consulenti del Lavoro, pertanto, la segnalazione, per così dire, di secondo grado, dovrà pervenire alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva da parte del Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro).

Le segnalazioni relative ai profili deontologici

Il criterio della trasparenza dell'attività ispettiva, invece, prende in considerazione tutte quelle fattispecie che si dimostrino non in sintonia con il Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni del 28 novembre 2000 e con i profili deontologici individuati dagli artt. da 20 a 26 del Codice di comportamento degli ispettori del lavoro, approvato con Decreto Direttoriale del 20 aprile 2006.

Pertanto, poiché il personale ispettivo, nell'esercizio delle proprie funzioni, assume quali valori fondamentali, nell'interesse pubblico e della tutela sociale del lavoro, l'imparzialità, l'obiettività, l'efficienza e la riservatezza professionale e si deve attenere ai principi di onestà e integrità, le situazioni che potranno essere segnalate concernono le violazioni dei profili deontologici.

In particolare, i comportamenti non consoni con i profili deontologici richiamati nel codice di comportamento concernono:

- le violazioni del **principio di imparzialità e parità di trattamento**, secondo il quale l'ispettore di vigilanza si deve astenere da qualsiasi azione arbitraria nei confronti del

datore di lavoro e da qualsiasi trattamento preferenziale, evitando influenze indebite di qualsiasi tipo, anche se esercitate da propri superiori gerarchici;

➤ **le violazioni dell'obbligo di astensione e di dichiarazione di incompatibilità.**

L'ispettore non deve partecipare all'adozione di decisioni o ad indagini ispettive ogni volta che possano essere coinvolti, direttamente o indirettamente, interessi personali o sussistano ragioni di convenienza. La dichiarazione di incompatibilità, inoltre, deve essere resa qualora sussistano, con il soggetto ispezionato, o con il professionista che lo assiste, relazioni di parentela o di affinità entro il 4° grado;

➤ **la tutela della riservatezza e del segreto professionale.**

L'ispettore non deve utilizzare, ai fini privati, le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, comprese quelle fornite dalle banche dati cui è autorizzato ad accedere. L'ispettore, inoltre, deve garantire la segretezza della fonte dell'eventuale denuncia o degli atti che hanno dato origine all'accertamento e deve conservare il segreto sulle informazioni inerenti ai processi produttivi e lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Analogamente a quanto già commentato in relazione alla segnalazione di violazioni del principio di uniformità d'azione, gli interlocutori qualificati potranno segnalare, attraverso l'apposito modello, le anomalie inerenti ai profili deontologici al Dirigente della Direzione di appartenenza del personale ispettivo interessato e, per conoscenza, ai Direttori generali delle Risorse Umane e Affari Generali e dell'Attività Ispettiva, nonché al Direttore della Direzione Regionale del Lavoro di competenza. Nella segnalazione l'istante ha facoltà di omettere l'identità del funzionario coinvolto.

Il Direttore dell'Ufficio territoriale provvederà, quindi, a convocare l'istante al fine di approfondire le problematiche evidenziate.

Anche per le segnalazioni inerenti alle violazioni dei profili deontologici, qualora la soluzione adottata non sia ritenuta congrua dal soggetto istante, la situazione potrà essere rappresentata *ex novo*, per mezzo del corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale, o dei professionisti, alla Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali e dell'Attività Ispettiva.

Ricorsi

Il Progetto trasparenza **non è volto a sostituire o a sovrapporsi ai procedimenti di ricorso o riesame nei confronti dei provvedimenti adottati**, né, tantomeno, a quelli di carattere disciplinare, ma si pone in linea parallela, e non alternativa, ai tipici strumenti del contenzioso.

Report

Semestralmente, le Direzioni provinciali dovranno trasmettere un *report* al Ministero per sintetizzare le segnalazioni ricevute.

Ruolo dei Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro

Il ruolo del Consiglio provinciale è, quindi, ritenuto essenziale: infatti, esso è chiamato a filtrare le denunce, pervenute dai singoli Consulenti, in possesso di inequivocabili indici di contrasto con i principi sopra delineati. Qualora l'attività istruttoria della Direzione Provinciale non dovesse essere ritenuta esaustiva, vi è la possibilità di coinvolgimento della Direzione generale del Ministero del Lavoro, per il tramite del Consiglio nazionale dell'Ordine.

A beneficio dei lettori, si propongono gli schemi di segnalazione da far pervenire al Presidente del Consiglio provinciale di appartenenza, rispettivamente per le violazioni del principio di uniformità dell'azione ispettiva e per le violazioni inerenti ai profili deontologici.