

D.M. 15 gennaio 2014 – Codice di comportamento per gli Ispettori del lavoro

7 Febbraio 2014

Il 21 gennaio scorso è stato pubblicato, sul sito istituzionale del Ministero del lavoro, il nuovo Codice ad uso del personale ispettivo recepito dallo stesso dicastero con l'allegato decreto 15 gennaio 2014.

Il nuovo codice, che sostituisce integralmente quello del 2006, oltre ad identificare i principi guida per una corretta ed uniforme attività del personale ispettivo nell'esercizio delle proprie funzioni, mette in evidenza l'indispensabile attuazione delle norme deontologiche da parte dei dipendenti che governano il controllo sulla legalità e la regolarità dei rapporti di lavoro.

In particolare, il documento, che individua regole specifiche per le fasi che precedono l'avvio degli accertamenti, evidenzia l'importanza delle richieste di intervento.

Quest'ultime, infatti, dovranno essere raccolte dal personale ispettivo in modo circostanziato, con una descrizione dettagliata degli elementi di fatto su cui le stesse si fondano.

A tal fine, assumono assoluto rilievo gli elementi probatori quali testimonianze e documenti. Il lavoratore che presenta la denuncia dovrà essere comunque avvisato della possibilità che le questioni sollevate potranno essere definite mediante l'istituto della conciliazione monocratica.

In base alla tipologia di ispezione, il personale ispettivo, ma anche quello amministrativo assegnato a supporto del Servizio Ispezione Lavoro delle Direzioni territoriali del lavoro, potrà raccogliere, anche attraverso le banche dati (Registro delle Imprese, sistema Comunicazioni Obbligatorie on-line e Cassetto Previdenziale), tutte le informazioni utili riguardanti l'organigramma aziendale, la forza lavoro, la situazione contributiva e assicurativa.

L'accesso ispettivo e le modalità di accertamento non potranno prescindere dall'obbligo, per il personale ispettivo, di qualificarsi al soggetto ispezionato e di esibire la tessera di riconoscimento, in mancanza della quale l'accesso sul luogo di lavoro da ispezionare non potrà essere effettuato.

Nel rispetto del principio di collaborazione tra accertatore e ispezionato, l'accertamento dovrà essere effettuato arrecando la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività produttive o di servizio degli ispezionati.

Il personale ispettivo, inoltre, dovrà informare il soggetto ispezionato del potere di sanzionare eventuali comportamenti diretti a impedire od ostacolare l'esercizio dell'attività di accertamento, nonché della facoltà di rilasciare dichiarazioni e di farsi assistere, nel corso dell'accertamento, da un professionista abilitato ai sensi della L. n. 12/79.

La mancanza di tale professionista, ad ogni modo, non potrà essere considerata ostativa alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né tantomeno inficiare sulla legittimità della stessa.

Il datore di lavoro sarà tenuto ad esibire soltanto la documentazione non verificabile direttamente d'ufficio, anche tramite le banche dati disponibili; l'esame della documentazione potrà essere effettuato presso la sede del soggetto ispezionato, presso gli studi dei professionisti abilitati o presso l'ufficio di appartenenza del personale ispettivo procedente.

A conclusione della visita ispettiva, ferme restando le disposizioni in materia di prescrizione obbligatoria per quanto attiene alle contravvenzioni, il personale di vigilanza avrà l'obbligo di redigere il verbale di primo accesso, identificando i lavoratori trovati intenti al lavoro e descrivendo le modalità del loro impiego, specificando le mansioni svolte e fornendo qualsiasi notizia utile ad evidenziare le effettive condizioni di lavoro.

Nel caso fosse necessario acquisire ulteriori informazioni, il personale ispettivo sarà tenuto a redigere un verbale interlocutorio che dovrà contenere la richiesta motivata di documenti ed informazioni, nonché l'espressa menzione che gli accertamenti "sono ancora in corso".

Al termine dell'ispezione, nel caso in cui non venisse comminato alcun provvedimento sanzionatorio, il personale ispettivo dovrà informare tempestivamente l'ispezionato con apposita comunicazione di definizione degli accertamenti. La mancata adozione di provvedimenti sanzionatori, ad ogni modo, non dovrà essere considerata come una comunicazione di "regolare definizione", ma soltanto di "definizione" degli accertamenti effettuati.

Relativamente agli aspetti deontologici, il codice ricorda che il personale ispettivo, nell'esercizio delle proprie funzioni, dovrà perseguire i valori fondamentali di imparzialità, obiettività, efficienza, riservatezza professionale e trasparenza, nonché attenersi a norme di onestà e integrità.

Per quanto non espressamente richiamato dalla presente comunicazione, si fa rinvio al decreto in oggetto.

14837-Codice di comportamento.pdf [Apri](#)