

# Denuncia del lavoratore e obblighi della Dpl

**Carmine Santoro** *Funzionario ispettivo della Direzione provinciale del lavoro di Milano*

*La recente direttiva del Ministro del lavoro sull'attività ispettiva offre l'occasione per trattare il tema della relazione tra denuncia del lavoratore e sussistenza dell'obbligo della Dpl di intervenire a seguito della presentazione della richiesta*

La richiesta di intervento del lavoratore ai servizi ispettivi della Dpl nasce storicamente come denuncia di fatti aventi rilievo penale: non va infatti dimenticato che, anteriormente alla legge 689/1981 (denominata non a caso «di depenalizzazione»), pressoché tutte le violazioni in materia di rapporto di lavoro costituivano reato. Di conseguenza, in quel regime non si era mai dubitato del carattere vincolante della denuncia del privato, posto che essa costituiva una delle fonti dell'acquisizione della notizia di reato e quindi di avvio del procedimento penale, retto, come noto, dal principio costituzionale dell'obbligatorietà dell'azione penale (art. 112 Cost.). Che la denuncia del privato, in siffatto ambito, crei un obbligo di procedere è confermato, peraltro, dalla sua espressa previsione normativa (cfr. art. 333 c.p.p.). Nonostante l'avvenuta depenalizzazione, con la citata legge n. 689/1981, gli organi periferici del Ministero del lavoro, allora denominati Ispettorati del lavoro, continuavano ad operare, tra l'altro, in conseguenza della presentazione delle richieste di intervento da parte del lavoratore. Era evidente, tuttavia, che tale atto privato aveva mutato natura, giacché era diventato, nella grande maggioranza dei casi, una denuncia amministrativa riportante la narrazione di fatti riguardanti irregolarità amministrative o contributive afferenti al rapporto di lavoro. Invero, la competenza penale dell'ispettore del lavoro quale ufficiale di polizia giudiziaria, dopo le modifiche normative non solo della legge n. 689 cit. ma anche del Dlgs 758/1994, è attualmente alquanto limitata, almeno se si esclude il settore della sicurezza nei cantieri edili. Tale situazione è rimasta ad oggi immutata, con la conseguenza che l'ispettore del lavoro opera prevalentemente in

ambito amministrativo secondo la disciplina della richiamata legge 689 e del Dlgs 124/2004. Resta comunque chiaro che l'eventuale richiesta contenente fatti penalmente rilevanti rientranti nella competenza dell'ispettore quale organo di polizia giudiziaria, va considerata senza dubbio vincolante per l'amministrazione. Bisogna, a questo punto, notare che la normativa menzionata, contrariamente a quella di natura penale, non contempla alcun principio o regola di obbligatorietà dell'azione sanzionatoria amministrativa. Ciò, tuttavia, non può significare che l'autorità dotata della potestà punitiva non sia tenuta a procedere allorché sia a conoscenza di fatti rilevanti sotto il profilo sanzionatorio, giacché è pacifico che l'esercizio dell'azione repressiva è, in tal senso, integralmente vincolato anche sul versante amministrativo. Il principio dell'iniziativa autonoma dell'amministrazione, nel caso dei procedimenti sanzionatori, costituisce coerente applicazione del dovere di tutela del fondamentale interesse pubblico alla legalità dei comportamenti dei consociati, nei settori che vengono in rilievo di volta in volta. Pertanto, non v'è dubbio che allorché l'autorità competente acquisisca *motu proprio* notizia di un fatto illecito sul piano amministrativo, normativamente assegnato alle proprie attribuzioni, abbia l'obbligo di procedere alla repressione della violazione, con i limiti derivanti dalle peculiarità dell'attività di accertamento. Allora, non è dubitabile che nella classificazione dei procedimenti amministrativi, quello sanzionatorio rientri nella categoria dei procedimenti ad iniziativa d'ufficio, e non già in quelli ad istanza di parte, i quali sono caratterizzati dall'indefettibilità dell'atto d'impulso privato. Sarebbe, in tale ultima ipotesi, impensabile l'avvio ad esempio di un procedimento concessorio che prescindendo dalla domanda dell'aspirante concessionario, soggetto privato titolare dell'interesse tutelato dalla norma attributiva del potere alla PA. In ogni caso, l'eventuale presentazione della denuncia amministrativa da parte del soggetto privato non muta la natura del procedimento sanzionatorio che è, e resta,

ad iniziativa d'ufficio, cambiando in tale ipotesi semplicemente la fonte di acquisizione della notizia del fatto illecito. Infatti, l'eventuale dovere di procedere, ricorrendo i presupposti, sussiste a monte della richiesta, e non scaturisce da essa. Si può notare che i procedimenti ad istanza di parte si distinguono da quelli ad iniziativa d'ufficio: in questi ultimi l'eventuale richiesta del privato non vincola l'amministrazione. Nonostante la descritta «mutazione genetica» della richiesta d'intervento del prestatore, nessuna norma di legge si è immediatamente occupata della disciplina di tale atto o della sua previsione, sicché ne è risultata un'evidente lacuna, ed una conseguente incertezza in ordine alla sua natura e, soprattutto, in ordine ai suoi effetti giuridici.

### **La legge n. 241/1990, la riforma dei servizi ispettivi e le norme interne ministeriali**

Nel contesto su descritto si inserisce la legge n. 241/1990 che, all'art. 2, c. 1, stabilisce il noto principio generale dell'obbligo, per la PA, di conclusione con provvedimento espresso dei procedimenti amministrativi, siano essi ad istanza di parte oppure ad iniziativa d'ufficio. La disposizione costituisce palese attuazione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità (art. 97 Cost.). L'obbligo di provvedere deve essere attenuato entro un termine prefissato dalle singole amministrazioni, ed in caso in cui ciò non avvenga il termine è di 90 giorni, secondo il riformato comma 3 della norma menzionata. Orbene, si può notare che il Ministero del lavoro non ha previsto alcun termine di conclusione del procedimento sanzionatorio, anche ove questo trovi la propria origine in una richiesta del lavoratore. Il silenzio dell'amministrazione sul punto è indicativo di un orientamento, implicito ma chiaro, secondo cui tale norma non è applicabile alla procedura punitiva contemplata dalla legge n. 689/1981. Questa impostazione è stata esplicitamente avallata dalle Sez. Unite della Cassazione, le quali hanno stabilito non solo l'inapplicabilità della norma in argomento alla procedura regolata dalla legge n. 689, ma anche, in via generale, l'incompatibilità della disciplina della legge sul procedimento amministrativo con quella speciale sul procedimento sanzionatorio (cfr. SS.UU. n. 9591/2006). In effetti, le due leggi delineano due procedimenti strutturalmente inconciliabili tra loro, sol che si rifletta, a tacer d'altro, sulla circostanza che il procedimento sanzionatorio, diversamente da quello ordinario prevede due fasi, quella accertativa e quella sanzionatoria in senso stretto, affidata a due distinti organi. Sicché sarebbe davvero arduo individuare in concreto regole della legge generale che si pos-

sano applicare nel contesto sanzionatorio, per il semplice motivo che rimarrebbe sempre il dubbio di allocare la norma in una fase piuttosto che nell'altra. Proprio l'art. 2 cit. offre un esempio notevole di siffatta difficoltà: l'obbligo di provvedere andrebbe riferito alla fase accertativa, a quella sanzionatoria, o a entrambe, ed entro quale termine andrebbe esercitato? E qual è il soggetto privato in favore del quale il termine di conclusione del procedimento sarebbe stabilito, il denunciante, o il destinatario della sanzione? Sul piano della prassi amministrativa, la circolare n. 8/2000 del Ministero del lavoro aveva precisato che le richieste d'intervento del lavoratore devono essere circostanziate e supportate da precisi elementi di prova, a fondamento dei fatti affermati, e che non bisogna dare corso a denunce anonime. Tuttavia, il documento non solo non si occupava di definire la natura dell'atto ed i suoi effetti, ma non specificava le conseguenze della genericità della denuncia, o dell'omessa allegazione alla stessa del necessario supporto probatorio.

A livello normativo primario, la prima disposizione che si occupa della richiesta d'intervento è l'art. 11, Dlgs n. 124/2004, la quale, tuttavia, si limita a stabilire che, nelle ipotesi di richieste d'intervento dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Dpl può avviare un tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate. La norma ha lo scopo di disciplinare il nuovo istituto della conciliazione monocratica, ma non prende posizione sui problemi in esame, anche se da essa si ricava l'intento del legislatore di creare un canale separato per la trattazione delle denunce, nell'ottica di non dispersione delle unità ispettive e di affidamento a queste delle verifiche d'iniziativa sul territorio. È un fatto che le ispezioni d'iniziativa siano maggiormente efficaci e foriere di notevoli risultati nell'azione di contrasto del lavoro irregolare, rispetto agli accertamenti che scaturiscono dalle segnalazioni private, le quali presentano spesso lacune sotto il profilo probatorio, se non proprio sotto il profilo della correttezza e veridicità. Si deve, del resto, osservare che anche l'istituto della conciliazione monocratica, nato per «dirottare» la definizione delle denunce sul versante conciliativo, non ha risolto il problema di cui ci occupiamo, né dal punto di vista pratico, giacché la relativa esperienza sin qui maturata non sembra aver sortito grandi risultati sul piano deflattivo dell'azione ispettiva, né dal punto di vista teorico, poiché se il tentativo fallisce, a mente dell'art. 11, comma 5, l'ispezione deve essere intrapresa. Anzi, tale ultima prescrizione finisce paradossalmente per rendere, questa volta sì, vincolante la denuncia per la

Dpl, carattere che nel regime anteriore al Dlgs n. 124 non risultava da alcuna disposizione. L'art. 8, comma 2 del Codice di comportamento del personale ispettivo (Dd 20.4.2006), riprendendo i contenuti della circ. n. 8/2000 cit., dispone: «Ove il procedimento ispettivo abbia inizio a seguito di richiesta di intervento, il personale addetto, al fine di agevolare i successivi accertamenti sui fatti oggetto della segnalazione, fa in modo che la medesima sia circostanziata, con dettagliata descrizione degli elementi che ne costituiscono il fondamento attraverso l'indicazione di eventuali testi e documentazione cartacea». Come può agevolmente rilevarsi, anche siffatta prescrizione non si cura di stabilire le conseguenze della propria mancata osservanza; ragion per cui resta immutato il dubbio sulla sorte da assegnare alle richieste che non presentino i caratteri della precisione e puntualità, e soprattutto che non siano accompagnate da alcun fondamento probatorio.

### **La dottrina: la cd. preistruttoria**

Secondo l'elaborazione dottrinale, la PA, in via generale, non ha l'obbligo di provvedere nei confronti di denunce dei privati dirette ad eccitare il proprio potere sanzionatorio. Questo perché il denunciante non è, di regola, titolare di un interesse diretto, giuridicamente qualificato, alla repressione dell'illecito, bensì di un interesse di mero fatto. Secondo tale ragionamento, il privato non potrebbe vedere accrescere la propria sfera giuridica neppure nell'ipotesi dell'esercizio concreto del potere sanzionatorio, susseguente al proprio atto; in altri termini, l'irrogazione della sanzione al destinatario sarebbe irrilevante per il patrimonio giuridico del segnalante. Tale conclusione sarebbe tanto più valida in quanto non sussista, nella fattispecie di riferimento, una norma di rango legislativo che contempra la possibilità di presentare denunce. Tuttavia, in ogni caso, la denuncia crea un vincolo di deliberazione, cioè di valutazione, seppur sommaria, di quanto in essa rappresentato al fine di consentire la decisione di procedere ovvero di archiviare la richiesta. Tale opera valutativa è denominata «pre-istruttoria», che può definirsi come l'attività preparatoria finalizzata alla decisione di dare avvio, oppure no, al procedimento vero e proprio. Quindi, tale deliberazione deve ricercare la sussistenza dei presupposti di fatto per dare inizio al procedimento. L'impostazione illustrata ha ricevuto un recente avallo giurisprudenziale, ove si è sostenuto che «le segnalazioni fanno sempre sorgere un "dovere di procedere" a contenuto istruttorio che diventa "dovere di provvedere" soltanto a seguito di un atto deliberativo - che segna il *dies*

*a quo* di decorrenza del termine di conclusione del procedimento - con cui il soggetto competente ritiene sussistenti i requisiti previsti dalla legge o ricavabili dai principi generali dell'azione amministrativa». (Tar Calabria, CZ, n. 523/2008). Si può osservare che l'attività valutativa in esame resta evidentemente tutta interna all'organizzazione della PA, sino a quando il procedimento ha inizio, momento dal quale l'azione pubblica riveste rilevanza esterna, ed emerge la facoltà di partecipazione del privato. Allora, l'attività di esame dei fatti denunciati deve essere oggetto di disciplina interna dell'amministrazione competente; ed abbiamo visto come il Ministero del lavoro abbia, in effetti, adottato disposizioni interne (circolari, Codice di comportamento) finalizzate alla valutazione delle denunce. Del resto, la pre-istruttoria che le direzioni del lavoro svolgono nei confronti delle richieste d'intervento dei lavoratori è stata resa oltremodo pregnante, con l'attribuzione di notevoli margini di discrezionalità, dall'introduzione della conciliazione monocratica: in tale ipotesi l'attività preparatoria svolge una rilevante funzione di indirizzo delle richieste di intervento, nel senso che attraverso la stessa la PA stabilisce quale strada debbano intraprendere le denunce, se quella conciliativa o direttamente quella ispettiva. In tale contesto, rileva particolarmente la circ. 24/2004, la quale ha dettato taluni criteri per lo svolgimento della pre-istruttoria finalizzata all'eventuale trattazione delle denunce in sede conciliativa monocratica. Pertanto, la richiesta d'intervento del prestatore vincola certamente la Dpl a svolgere la pre-istruttoria; ma non è ancora chiaro se la denuncia, come tale, obblighi a svolgere l'istruttoria ordinaria, cioè a procedere. A questo proposito la dottrina surriferita ha precisato che sussiste l'obbligo per la PA di procedere, in caso di presentazione dell'istanza, se le norme attributive del potere all'autorità pubblica considerano rilevante l'interesse del soggetto istante (cd. denuncia qualificata). Ora, nel campo della potestà sanzionatoria delle Dpl in materia di lavoro appare alquanto evidente che le relative disposizioni siano dettate, oltre che nell'interesse pubblico, anche nell'interesse del lavoratore. Si pensi all'interesse alla contribuzione previdenziale, all'informazione sui vari aspetti del rapporto di lavoro, al rispetto delle regole sui tempi di lavoro a tutela dell'integrità psico-fisica, e così via. Si può anzi ritenere che tali interessi del lavoratore siano così rilevanti per l'ordinamento, da far assurgere ad interesse pubblico l'intero svolgimento del rapporto di lavoro, a differenza degli altri rapporti contrattuali, limitati all'area privatistica. Tale orientamento, tendente a distinguere a seconda del soggetto dal quale pro-

mana la segnalazione, è stato confermato da un'autorevole fonte giurisprudenziale, che ha stabilito che le richieste dei privati dirette ad eccitare i poteri sanzionatori della PA vanno distinte in due categorie: l'istanza ed il mero esposto (Cons. di Stato, sent. n. 2318/2007). La prima proviene dal soggetto che ha un interesse specifico e rilevante, che valga a differenziare la sua posizione da quella della collettività nel suo insieme; la seconda categoria, invece, è atto di chi non ha alcun interesse immediato e differenziato da far valere, il cd. *quisque de populo*. Orbene, secondo il Supremo Consesso, mentre l'istanza fa sorgere nell'autorità il dovere di procedere, il semplice esposto non determina alcun vincolo. A questo punto, l'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale ci consente di raggiungere un altro risultato, e cioè che gli esposti di soggetti non direttamente interessati dall'attività sanzionatoria non sono vincolanti per la PA competente. Nell'attività delle Direzioni del lavoro, quanto detto significa che l'Ufficio non sarà tenuto a procedere in relazione ad una richiesta d'intervento proveniente da un terzo estraneo ai fatti denunciati. Viceversa, è del tutto evidente che, in linea di principio, la richiesta del prestatore diretto interessato appartenga al novero delle istanze vincolanti, in quanto le norme che regolano la potestà punitiva della Dpl prendono in specifica considerazione il relativo interesse, il quale ha perciò una posizione qualificata nel contesto normativo di riferimento. Non è allora per questa via che può arriversi alla conclusione della non obbligatorietà dell'azione amministrativa susseguente alla denuncia, e non è infatti questa, a ben vedere, la strada intrapresa dalla Direttiva del Ministro.

### **I casi d'insussistenza dell'obbligo di provvedere e l'attività accertativa**

Allo scopo che ci siamo prefissi, appare utile l'esame di alcuni orientamenti giurisprudenziali d'interesse in argomento. Il riferimento va alla consolidata elaborazione relativa all'individuazione delle ipotesi d'insussistenza dell'obbligo della PA di provvedere. Ebbene, secondo la giurisprudenza, l'obbligo non sussiste quando il privato faccia istanza di esercizio dei poteri di autotutela dell'amministrazione, poiché detta attività è rimessa all'apprezzamento discrezionale dell'autorità pubblica; quando l'istanza sia esorbitante dalle attribuzioni dell'organo destinatario; e, infine, quando la medesima sia manifestamente infondata (da ultimo Cons. di St. 16.9.2008, n. 4362). L'ultima ipotesi è quella che interessa particolarmente nella presente sede: al fine di mostrare la rilevanza di essa nell'ambito dell'azione sanzionatoria delle

Dpl, si rende necessario un breve esame della natura dell'attività accertativa dell'ispettore del lavoro. La vigilanza sull'esecuzione delle leggi in materia di lavoro e sulla corretta applicazione dei contratti collettivi si realizza, anteriormente e strutturalmente rispetto all'esercizio dell'azione sanzionatoria, attraverso un'attività di accertamento. Gli atti di accertamento, in linea generale, possono definirsi come un complesso di operazioni dirette ad acquisire fatti, circostanze, situazioni, qualità ecc., al fine di produrre delle certezze giuridiche. Il risultato degli accertamenti viene esternato nelle forme più varie, tra le quali spiccano, per quel che qui interessa, i verbali. Ora, per quanto la certezza giuridica non coincida con la certezza assoluta perché le finalità pratiche e non filosofiche del diritto lo impediscono, è pacifico che essa è raggiungibile solo attraverso precisi strumenti di conoscenza, che sono le prove. Pertanto, gli elementi probatori assurgono al rango di dato centrale dell'attività accertativa, perché è esclusivamente attraverso essi che si accerta, cioè si raggiunge quella certezza, relativa, ma pur tuttavia sufficiente per il diritto, che deve essere portata a contezza dei terzi. Solo dopo aver raggiunto tale certezza l'autorità è in grado di esercitare legittimamente la propria potestà di irrogazione delle sanzioni, esito ultimo del procedimento *de quo*. In assenza delle evidenze probatorie, invero, l'organo procedente darebbe luogo ad un'attività punitiva illegittima, e come tale plausibilmente esposta ad una verifica giudiziale negativa. In tale quadro, la denuncia del lavoratore, per obbligare davvero la Dpl a procedere, proprio in omaggio al principio di buon andamento previsto dall'art. 97 Cost. che abbiamo osservato essere il fondamento del dovere della PA di provvedere (art. 2, c. 1, legge n. 241 cit.), deve essere effettivamente idonea a stimolare la potestà sanzionatoria, o più precisamente la potestà *accertativa*, che necessariamente precede la prima. In altri termini, la richiesta d'intervento deve essere puntuale, circostanziata e soprattutto *fondata*, ciò che, nel peculiare campo degli accertamenti ispettivi, significa *supportata da adeguato materiale probatorio*. Può allora dirsi che il dovere della Dpl di procedere con gli accertamenti, nei confronti della richiesta d'intervento presentata dal lavoratore diretto interessato, sussiste sempre in astratto, ma è in concreto condizionato dai caratteri effettivi della segnalazione, da cui l'attività accertativa non può, per l'indole sua propria, mai prescindere. Pertanto, quanto più la denuncia si riveli corredata da riscontri probanti, tanto più sarà penetrante il vincolo di avviare il procedimento accertativo; all'opposto, quanto più generica e sprovvista di supporti probatori sarà la richie-

sta, tanto meno pregnante sarà l'obbligo procedimentale dell'Ufficio, sino a scomparire del tutto nelle ipotesi di esposti palesemente infondati, sprovvisti di qualsivoglia elemento di riscontro, o addirittura pretestuosi o inverosimili. Non può, peraltro, sostenersi che tale situazione sia mutata a seguito dell'introduzione della conciliazione monocratica, ad opera dell'art. 11, Dlgs n. 124 cit., giacché l'istituto non vincola l'amministrazione a prendere in considerazione denunce infondate, se non dopo il fallimento del relativo tentativo. L'insussistenza di un principio, analogo a quello penalistico, dell'obbligo di esercitare l'azione sanzionatoria, il carattere d'iniziativa d'ufficio e non di parte del procedimento, e l'acclarata inapplicabilità della norma di cui all'art. 2, comma 1, legge n. 241 cit., legittimano siffatta impostazione.

### **La recente Direttiva sull'attività di vigilanza**

La direttiva «Sacconi» nasce, dunque, dalla consapevolezza della peculiarità dell'attività accertativa degli organi periferici del Ministero. Sul punto il documento prende spunto dall'osservazione che, tradizionalmente, il carico di richieste di intervento pervenute alle Dpl rappresenta più un freno che un incentivo all'efficace attività di vigilanza, diretta al perseguimento del fondamentale obiettivo del contrasto al lavoro sommerso, sino a raggiungere le caratteristiche di un vero e proprio ostacolo all'attuazione di una efficiente programmazione dell'attività ispettiva d'ufficio. Ciò si verifica in special modo in talune realtà territoriali, segnate da una forte incidenza quantitativa in termini di densità di insediamenti produttivi. Purtroppo, la situazione è ancora più grave in quelle non poche fattispecie nelle quali le richieste rivelano, nella realtà dei fatti, non il giusto e legittimo intento di tutela dei propri diritti, ma altri fini che nulla hanno a che vedere con detta tutela. Anche per evitare tale strumentalizzazione del ruolo dell'ispettore, il Ministero ritiene di non dover dare seguito a richieste anonime, presentate a mezzo posta, e-mail, fax o telefono. Di regola, e fatte salve alcune limitate eccezioni in cui emerge con palese e incontrovertibile evidenza la particolare gravità e attendibilità dei fatti denunciati, anche quando circostanziata o dettagliata, la denuncia anonima non deve essere presa in considerazione per la programmazione di interventi ispettivi, in quanto contraria ai principi di correttezza e trasparenza dell'azione della PA. Al fine di meglio orientare l'azione ispettiva a criteri di programmazione degli interventi, secondo i principi di efficienza, efficacia ed economicità della azione amministrativa, la Direttiva stabilisce a chiare lettere

che «la semplice presentazione agli uffici di una richiesta di intervento non costituisce una ipotesi riconducibile all'art. 2, c. 1, della legge n. 241/1990, e dunque di per sé non comporta per l'amministrazione l'obbligo di dare necessariamente corso alla verifica ispettiva, a meno che i fatti denunciati non siano di natura penale, per cui quest'obbligo sussiste sempre». È necessario indirizzare, secondo il Ministro, l'iniziativa ispettiva su richiesta di intervento soltanto per le istanze caratterizzate dalla denuncia di irregolarità gravi, come quelle di rilevanza penale, ovvero quelle che interessano altri lavoratori oltre al denunciante, o ancora quelle che riguardano fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio di riferimento. La conclusione cui perviene il Dicastero è che, in caso di richieste di intervento che non presentino i caratteri della oggettiva attendibilità dei fatti esposti e della concreta possibilità di provare quanto viene denunciato, l'ufficio, a seguito della pre-istruttoria, ha la facoltà di non dare corso alla richiesta di intervento. L'istanza potrà essere, poi, formalmente archiviata, qualora non pervengano all'ufficio nuovi elementi, alla fine dell'anno successivo a quello di presentazione della richiesta di intervento stessa, previo avviso scritto al denunciante. Siffatta disposizione è non solo giuridicamente fondata, in virtù del ragionamento svolto sopra, ma appare anche particolarmente opportuna, soprattutto nelle realtà territoriali che registrano un notevole numero di richieste di intervento rispetto alle risorse ispettive a disposizione.

### **Conclusioni**

Alla luce delle acquisizioni giurisprudenziali e della Direttiva ministeriale, si può affermare che innanzi ad una richiesta d'intervento presentata dal lavoratore, la Dpl ha i seguenti obblighi:

- svolgere la preistruttoria, in tutte le ipotesi, al fine di stabilire se avviare o meno gli accertamenti, secondo le illustrate disposizioni del Dicastero;
  - avviare gli accertamenti ispettivi, oppure intraprendere il tentativo di conciliazione monocratica, ricorrendone i presupposti, se le denunce risultano fondate come sopra precisato;
  - avviare gli accertamenti ispettivi, ove la denuncia evidenzia fatti penalmente rilevanti;
  - avviare gli accertamenti ispettivi, ove sia fallito il tentativo di conciliazione monocratica.
- L'ufficio, viceversa, non ha alcun obbligo in caso di: denunce provenienti da terzi non direttamente interessati dall'esercizio del potere repressivo (seguendo l'impostazione di CdS, n. 2318/2007 cit.); denunce anonime, salvo ipotesi di particolare gravità e di plausibile attendibilità.