

Trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva: le linee operative del Ministero

Luigi Caiazza *Avvocato in Roma*

Il Ministero del lavoro, sulla scia delle precedenti iniziative in materia di riforma dell'attività ispettiva, detta le linee operative per l'avvio del progetto di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva svolta su tutto il territorio nazionale

Il Ministero del lavoro prosegue le iniziative in materia di riforma dell'attività ispettiva dopo il principio fondante espresso nel «Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche» sottoscritto il 18 gennaio 2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, dal Ministro della economia e delle finanze e dalla Cgil, Cisl e Uil.

A tale principio si è ispirata la direttiva del Ministro del lavoro del 18 settembre 2008 con la quale sono stati fissati i nuovi principi che dovranno essere seguiti per l'attività di vigilanza, e dettate le indicazioni per programmare i controlli in base all'analisi del territorio, le modalità di accertamento delle violazioni e le azioni di prevenzione.

Tali principi sono stati successivamente fatti propri con la nota prot. n. 1489 del 2 febbraio 2009 con la quale è stato diramato il documento di programmazione dell'attività ispettiva per l'anno 2009, all'interno del quale è stato attivato il «progetto uniformità e trasparenza».

Con la lettera circolare prot. n. 6052 del 27 aprile 2009, fatta tempestivamente propria dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro con circolare n. 1019 dello stesso 27 aprile 2009, il Ministero del lavoro ha ora dettato le linee operative per dare piena attuazione al «memorandum» ed alla direttiva del Ministro.

Il richiamo alla direttiva è specifico nella parte in cui viene evidenziata la finalità di assicurare l'*esercizio unitario* dell'attività ispettiva e l'*uniformità di comportamento* dei diversi organi di vigilanza⁽¹⁾, quale «unica effettiva garanzia di una ispezione del lavoro efficace e credibile che incide sui comporta-

menti concreti degli operatori economici e dei loro consulenti, vera garanzia del rispetto dell'equilibrio, interpretato dalle norme di legge, tra le esigenze di competitività delle imprese e le imprescindibili istanze di tutela della persona che lavora».

Monitoraggio

Da qui l'esigenza di effettuare anzitutto un «monitoraggio» sul corretto funzionamento dell'attività ispettiva per realizzare un «osservatorio» sulle casistiche di maggior rilievo finalizzate a consentire interventi volti al miglioramento della qualità del lavoro.

Trattasi di una iniziativa che ha carattere esclusivamente interno all'Amministrazione, finalizzato, oltre che a prevenire, a rilevare situazioni non conformi ai principi che regolano il corretto svolgimento dell'attività ispettiva e l'omogeneità di azione da parte degli organi di vigilanza.

Tale attività di monitoraggio sarà autonoma rispetto alla disciplina dei ricorsi previsti quale forma di tutela nei confronti degli atti adottati dal personale ispettivo, né d'altro canto saranno connessi con l'attivazione di eventuali procedure di carattere disciplinare nei confronti dello stesso personale.

Su tale precisazione ministeriale vi è tuttavia da osservare che la conclamata «autonomia», non appare totale e scontata.

Infatti, di fronte ad una «segnalazione» di non uniformità dell'attività ispettiva, la circostanza se fondata potrebbe concretizzare certamente «contraddittorietà» negli atti, con possibilità di fondatezza del ricorso.

Parimenti, il «non corretto» svolgimento dell'attività ispettiva, operata ovviamente da un ispettore, se confermata in sede di esame della «segnalazione», non si vede come la circostanza non possa e non debba costituire un «input» per verificare eventuale responsabilità disciplinare.

Del resto è lo stesso decreto direttoriale del 20 aprile 2005, allegato alla circolare del Ministero n. 13 di pari data, con il quale è stato emanato il

(1) Gli organi di vigilanza, anche secondo la previsione dell'art. 6, comma 3, del Dlgs 23 aprile 2004, n. 124, dovrebbe riferirsi agli ispettori del lavoro ed al personale di vigilanza dell'Inps, dell'Inail, dell'Enpals e degli altri Enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria, nell'ambito dell'attività di verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi.

codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro, che ha previsto che il non rispetto, da parte del personale ispettivo, degli obblighi contenuti nel codice in questione, sia per la parte istituzionale, che per quella deontologica, potrebbe comportare, a carico del dipendente, i provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto Collettivo. Se così non fosse qualsiasi azione che l'Amministrazione si propone per raggiungere la finalità enunciata sarebbe senz'altro «spuntata» e priva di qualsiasi remora.

Interlocutori qualificati

La nota ministeriale al fine di realizzare gli enunciati obblighi di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva, ha ritenuto opportuno individuare degli «interlocutori qualificati» per i rapporti con l'Amministrazione ai diversi livelli, ciò al fine di evitare, al di fuori delle ordinarie procedure contenziose⁽²⁾, che gli uffici centrali siano destinatari di segnalazioni «informali» in ordine alla correttezza sul piano tecnico e comportamentale del personale ispettivo.

È evidente, a questo punto, che le linee guida non sono dirette anche al personale di vigilanza degli Istituti ma soltanto agli ispettori del lavoro, motivo per cui quella «uniformità» ed «omogeneità» sulla quale si fonda la stessa circolare, si realizza solo parzialmente.

In relazione alle finalità accennate, gli interlocutori sono stati individuati negli organi di vertice dei seguenti organismi:

- Segretari provinciali delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- Presidenti provinciali delle Organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- Presidenti dei Consigli provinciali degli Ordini professionali di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979⁽³⁾.

Gli strumenti di interlocuzione, tramite i soggetti sopra indicati, consentiranno oltre a realizzare il monitoraggio al quale si è fatto cenno, la possibilità di realizzare un «osservatorio» sulle casistiche di maggior rilievo.

Da rilevare, però, che la nota ministeriale non fa alcun cenno circa le modalità che dovranno seguire per l'«interlocuzione» eventuali soggetti non aderenti ad alcuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori o datoriali, ovvero aderenti ad organizzazioni non maggiormente rappresentative, né

alle libere Associazioni che potrebbero essere comunque interessate alla «trasparenza», direttamente od indirettamente, dell'azione ispettiva. Sembra, invece, escludere che altri soggetti se non quelli «qualificati», possano «interloquire» con l'Amministrazione, seppure avendone ragione.

Uniformità dell'azione ispettiva

Oggetto di «segnalazione» da parte degli «interlocutori qualificati», dovranno essere quei fenomeni che incidono sulla uniformità di azione da parte degli ispettori, in quanto la mancanza di tale fattore incide negativamente sulla parità di trattamento delle imprese, che potrebbe tradursi anche in una sleale concorrenza sul mercato.

La nota evidenzia tra le segnalazioni dei comportamenti ispettivi che si discostano dalle indicazioni e chiarimenti ministeriali con circolari, risposte ad interpelli, pareri, ecc., dovrà trattarsi di casi in cui l'ispettore non si sia attenuto a precise istruzioni e ad indirizzi interpretativi.

Sono fatti, ovviamente, salvi quegli aspetti di «discrezionalità», che lo stesso legislatore assegna direttamente all'ispettore ai fini dell'adozione o meno di determinati provvedimenti. Viene fatto l'esempio dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale che «possono» essere adottati dagli ispettori nelle ipotesi di cui all'art. 14 del Dlgs n. 81/2008 e successive modifiche⁽⁴⁾.

Modalità di segnalazione

La procedura dettata con la nota ministeriale in esame ricalca in parte quella degli interpelli, seppure con decisione in doppia istanza.

Infatti, alla lettera circolare è allegato un modello con il quale l'interlocutore qualificato rappresenta al Direttore della Direzione provinciale del lavoro (Dpl) e per conoscenza alla Direzione regionale del lavoro (Drl) ed alla Direzione generale per l'attività ispettiva (Dgai), le situazioni ritenute non conformi agli obblighi deputati alla uniformità dell'attività ispettiva, corredato di eventuale documentazione.

Il Direttore della Dpl entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà all'audizione del soggetto firmatario della segnalazione per approfondire i contenuti della stessa.

L'audizione dell'istante, così come formulata, sembra obbligatoria da parte della Dpl anche se la

- (2) Le ordinarie procedure contenziose amministrative, in materia di lavoro possono individuarsi negli articoli 16 e 17 del Dlgs n. 124/2004, più in generale, nell'art. 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, oltre che dalle varie disposizioni speciali che regolamentano le singole materie.
- (3) Gli ordini professionali ai sensi dell'art. 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, sono riferiti, oltre a quello dei Consulenti del lavoro, a quello degli Avvocati, dei Dottori commercialisti e dei Ragionieri e Periti commerciali.
- (4) L'art. 14 del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, è stato modificato dall'art. 41 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133.

segnalazione potrebbe essere esaustivamente documentata in tutti i suoi aspetti.

Non è indicato, invece, alcun termine entro il quale la Dpl debba dare risposta alla segnalazione.

Seppure, come ricorda la lettera circolare, tale procedura rappresenta un mero monitoraggio dell'attività ispettiva e non può costituire o sovrapporsi ai procedimenti di ricorso o riesame nei confronti dei provvedimenti adottati, né tantomeno di carattere disciplinare, resta tuttavia, possibile, da parte del Direttore della Dpl, ove ritenga sussistenti gli eventuali vizi dell'atto sanzionatorio, che possano derivare da inosservanze alle quali si è fatto prima cenno, adottare, nell'ambito dell'autotutela, i conseguenti provvedimenti amministrativi per eliminare tali vizi.

Se si parla di autotutela, è evidente che la segnalazione, seppure prodotta da soggetto diverso dal destinatario del provvedimento ispettivo («interlocutore qualificato»), determina gli stessi effetti del ricorso amministrativo al quale si è di fatto sovrapposto. È previsto che la segnalazione, come accennato, possa essere anche oggetto di esame in seconda istanza.

Infatti, la nota ministeriale stabilisce in proposito che ove la stessa non abbia trovato accoglimento, ovvero la soluzione individuata sia ritenuta insufficiente in sede territoriale, la situazione lamentata potrà essere riproposta questa volta direttamente alla Direzione generale dell'attività ispettiva⁽⁵⁾, motivando la richiesta di riesame della problematica.

Questa volta, però, l'istanza dovrà essere inoltrata tramite il corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale o dei professionisti.

Trasparenza dell'azione ispettiva

In merito al criterio della trasparenza, la nota ministeriale prende a riferimento il Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni del 28 novembre 2000⁽⁶⁾ e, in particolare, ai profili deontologici individuati nel Codice di comportamento degli ispettori del lavoro⁽⁷⁾.

Il predetto codice nell'ambito dei profili deontolo-

gici, cui deve essere improntata l'azione ispettiva, enuncia quelli relativi alla imparzialità, alla astensione da qualsiasi trattamento arbitrario o preferenziale, alla garanzia della parità di trattamento dei soggetti ispezionati, all'efficienza, alla trasparenza, attenendosi a norme di onestà ed integrità. Più specificamente il Ministero pone in evidenza, come oggetto di segnalazione da parte degli interlocutori qualificati, situazioni riguardanti l'obbligo di astensione⁽⁸⁾, di dichiarazione di incompatibilità⁽⁹⁾ e di riservatezza da parte del personale ispettivo.

Modalità di segnalazione

Per segnalare eventuali irregolarità in materia di trasparenza dell'azione ispettiva e, comunque, attinenti i profili deontologici come sopra individuati, gli interlocutori qualificati potranno utilizzare l'apposita distinta modulistica anch'essa allegata alla lettera circolare in esame, agli stessi uffici indicati per l'ipotesi precedente.

Anche in questo caso il Direttore della Dpl entro 30 giorni convocherà il soggetto firmatario della segnalazione.

Analogamente a quanto indicato nell'ipotesi precedente, qualora la segnalazione non abbia trovato favorevole accoglimento, la stessa potrà essere indirizzata anche alla Direzione generale delle risorse umane e affari generali oltre che a quella dell'attività ispettiva, evidenziando, anche in questo caso, i motivi della richiesta di riesame.

Sarà compito di queste ultime Direzioni approfondire le problematiche evidenziate e di avviare le opportune iniziative dirette ad eliminare le situazioni di criticità segnalate.

Informazioni

Sarà compito delle Dpl a dare la più ampia informazione della presente iniziativa ministeriale, oltre che al personale ispettivo, anche agli «interlocutori qualificati» a livello provinciale, fermo restando che sarà la stessa Direzione generale dell'attività ispettiva ad assumere analoga iniziativa nei confronti dei corrispondenti responsabili nazionali di tali interlocutori.

(5) La direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro, ha sede in Roma Via C. De Lollis, n. 12.

(6) Il Codice di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione è contenuto nel Dpcm 28 novembre 2000.

(7) Inizialmente il Ministero del lavoro, l'Inps e l'Inail avevano stipulato il 7 aprile 2005 un protocollo d'intesa per individuare un unico codice da valere per i rispettivi organi di vigilanza, atteso che essi, in linea di massima, operano con riferimento alle stesse norme procedurali e con gli stessi destinatari dell'ispezione. Successivamente, con una convenzione sottoscritta il 24 marzo 2005, le tre Amministrazioni decisero di adottare - ciascuna Amministrazione con proprio atto deliberativo - un codice di comportamento per il proprio personale ispettivo, ispirato ai principi, alle modalità operative ed ai contenuti nel documento allegato alla nota del 5 aprile 2006 ed elaborato di comune accordo.

(8) In base al codice di comportamento - profili deontologici - è fatto obbligo al singolo ispettore di astenersi dall'esercitare le proprie funzioni ogni qualvolta possano essere coinvolti direttamente o indirettamente interessi personali o sussistano ragioni di convivenza.

(9) La dichiarazione di incompatibilità, al diretto superiore, in base al codice, è obbligatoria qualora sussistano, con il soggetto ispezionato, relazioni di parentela o di affinità entro il quarto grado.

**Oggetto: Progetto trasparenza ed uniformità
dell'azione ispettiva**

- Presidenti provinciali delle Organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- Presidenti dei Consigli provinciali degli Ordini professionali di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979.

Questa Direzione generale, in attuazione di quanto esplicitato dal Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche del 18 gennaio 2007 e dalla Direttiva del Ministro ai servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, intende avviare un Progetto di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva svolta su tutto il territorio nazionale.

Con il citato Memorandum, firmato dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'economia e delle finanze e Cgil, Cisl e Uil, si chiede infatti l'introduzione di misure per «l'ottimizzazione dei servizi ispettivi e di vigilanza in materia di lavoro», misure che evidentemente non possono non richiedere, quale principale presupposto, una trasparenza dell'azione ispettiva che, oltre a costituire un dovere nei confronti del soggetto ispezionato, rappresenta un elemento indispensabile per sostenere la correttezza dell'agire amministrativo.

Analogamente va evidenziato che la stessa Direttiva del Ministro ai servizi ispettivi e attività di vigilanza evidenzia che l'importante ruolo svolto dal personale ispettivo di questo Ministero è improntato «ad una logica di servizio e non di mero esercizio di potere, secondo parametri di correttezza, trasparenza e uniformità sull'intero territorio nazionale, che potranno utilemente essere esaltati in funzione della esperienza, della sensibilità e delle capacità relazionali del singolo ispettore». Lo stesso Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna dunque a questa Direzione generale il compito di fornire «specifiche direttive operative, con la duplice finalità di assicurare l'esercizio unitario della attività ispettiva e l'uniformità di comportamento dei diversi organi di vigilanza, unica effettiva garanzia di una ispezione del lavoro efficace e credibile che incide sui comportamenti concreti degli operatori economici e dei loro consulenti, vera garanzia del rispetto dell'equilibrio, interpretato dalle norme di legge, tra le esigenze di competitività delle imprese e le imprescindibili istanze di tutela della persona che lavora».

Ciò premesso, al fine di assicurare tali obblighi di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva, appare necessario individuare degli interlocutori qualificati per l'interlocazione con l'Amministrazione ai diversi livelli evitando - come oggi avviene - che, al di fuori delle ordinarie procedure contenziose, gli Uffici e la Direzione generale siano destinatari di vari «input» o segnalazioni «informali» in ordine alla correttezza sul piano tecnico e comportamentale dell'agire del personale ispettivo di questo Ministero.

Tali interlocutori consentiranno anzitutto di monitorare il corretto funzionamento dell'attività ispettiva e rappresenteranno dei veri e propri «sensori» sul territorio. In considerazione di tali finalità, gli interlocutori non potranno che essere espressione del mondo sindacale, delle associazioni di categoria e dei professionisti che svolgono adempimenti in materia di lavoro. Più in particolare si tratta degli organi di vertice dei citati organismi:

- Segretari provinciali delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;

Va poi chiarito, in via preliminare, che gli strumenti di interlocazione che vengono individuati consentiranno altresì la possibilità di realizzare un «osservatorio» sulle casistiche di maggior rilievo finalizzate a consentire interventi volti al miglioramento della qualità del lavoro. Va tuttavia precisato che tali strumenti non possono pertanto sovrapporsi in alcun modo con la disciplina dei ricorsi che l'ordinamento appresta nei confronti degli atti adottati dal personale ispettivo, né sono connessi con l'attivazione di eventuali procedure di carattere disciplinare nei confronti dello stesso personale. Tali procedure infatti mantengono evidentemente la loro autonomia e la loro regolamentazione sia al livello normativo che contrattuale in quanto l'attività in esame costituisce un mero monitoraggio di carattere esclusivamente interno finalizzato, oltre che a prevenire, anche a rilevare situazioni non in linea con i principi che regolano il corretto svolgimento dell'attività ispettiva e l'omogeneità di azione degli organi di vigilanza.

Uniformità dell'azione ispettiva

L'oggetto del monitoraggio e quindi di segnalazione da parte degli interlocutori qualificati di cui si è detto sono anzitutto quei fenomeni che incidono sulla uniformità di azione del personale ispettivo in quanto, come ricordato dalla citata Direttiva del 18 settembre 2008, la mancanza di tale uniformità incide inevitabilmente («in negativo») sulla parità di trattamento delle imprese e comporta veri e propri fenomeni di *dumping* sociale.

In particolare, potranno essere segnalate quelle valutazioni ispettive che si discostano in maniera evidente dalle puntuali indicazioni e dai chiarimenti forniti da questo Ministero attraverso circolari, lettere circolari, risposte ad interpellanti o pareri specifici. In sostanza, si tratta di ipotesi in cui, nonostante siano state date precise istruzioni e indirizzi interpretativi, il personale ispettivo non si sia attenuto alle suddette indicazioni.

Non costituiscono invece parametro di valutazione dell'uniformità dell'azione ispettiva, evidentemente, quelle attività poste in essere dal personale ispettivo rispetto alle quali già il Legislatore prevede margini di discrezionalità, legati quindi ad una necessaria valutazione del singolo caso concreto. Si pensi, ad esempio, al potere di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del Dlgs n. 81/2008 rispetto al quale, fatti salvi i diversi chiarimenti forniti da questo Ministero nel corso del tempo (v. da ultimo circ. n. 30/2008), rimangono ancora, almeno in parte, spazi valutativi di opportunità in ordine all'adozione del provvedimento stesso.

Trasparenza dell'azione ispettiva

Per quanto riguarda il criterio della trasparenza occorre prendere in considerazione tutte quelle fattispecie che in qualche modo non siano in linea sia con il Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni del 28 novembre 2000 e più in particolare,

con i profili deontologici individuati dagli articoli da 20 a 26 del Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro, approvato con Dd 20 aprile 2006 secondo i quali, fra l'altro, «il personale ispettivo nell'esercizio delle proprie funzioni assume, nell'interesse pubblico e della tutela sociale del lavoro, quali valori fondamentali l'imparzialità, l'obiettività, l'efficienza, la riservatezza professionale e la trasparenza e si attiene a norme di onestà e integrità».

Più specificatamente potranno essere segnalate quelle situazioni che possono incidere sul profilo deontologico, sull'obbligo di astensione e sulla dichiarazione di incompatibilità da parte del personale ispettivo così come sulle disposizioni a tutela della riservatezza e del segreto professionale.

Procedure di segnalazione

Segnalazione relativa alla violazione del principio di uniformità d'azione

Gli interlocutori qualificati sopra indicati potranno rappresentare, mediante l'apposito modello allegato alla presente, al Direttore della Direzione provinciale del lavoro e per conoscenza alla Direzione generale dell'Attività Ispettiva nonché alla competente Direzione regionale del lavoro, le situazioni ritenute non in linea con gli obblighi di uniformità dell'attività ispettiva, allegando eventuale documentazione da cui si evincano gli elementi sintomatici di non conformità.

A sua volta il Direttore dell'Ufficio, entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà a sentire il soggetto istante per approfondire i contenuti della stessa. Si ribadisce che tale procedura rappresenta un mero monitoraggio della attività ispettiva e che dunque non può costituire, considerata peraltro l'assenza di qualsiasi contraddittorio, uno strumento volto a sostituire o a sovrapporsi ai procedimenti di ricorso o riesame nei confronti dei provvedimenti adottati né tantomeno a quelli di carattere disciplinare. Resta fermo tuttavia che, per quanto attiene ai profili dell'uniformità d'azione, ove ne sussistano i presupposti, il Direttore dell'Ufficio potrà adottare i provvedimenti amministrativi - anche in forma di autotutela - che consentano di eliminare gli eventuali vizi dell'atto sanzionatorio che possano derivare dall'inservanza delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

Qualora la segnalazione non abbia trovato a livello territoriale accoglimento o comunque sia ritenuta insufficiente o incongrua la soluzione individuata, l'istante potrà rappresentare nuovamente tale situazione, per mezzo del corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale o dei professionisti, alla

Direzione generale dell'Attività Ispettiva, motivando la richiesta di riesame della problematica. La Direzione generale provvederà pertanto ad esprimersi sulla questione, informandone la Direzione regionale o provinciale interessata.

Segnalazione relativa ai profili deontologici

Qualora la problematica evidenziata attenga alla trasparenza dell'azione ispettiva, ovvero ai profili deontologici come sopra individuati, gli interessati potranno segnalare, mediante l'apposito modello allegato alla presente, al Dirigente della Direzione di appartenenza del personale ispettivo coinvolto e per conoscenza ai Direttori generali delle Risorse Umane e Affari generali e dell'Attività Ispettiva e al Direttore della Direzione regionale del lavoro di competenza, anche omettendo le informazioni relative all'identità dello stesso personale. Il Direttore dell'Ufficio territoriale provvederà quindi a convocare l'istante al fine di approfondire le problematiche evidenziate, adottando i provvedimenti che riterrà più opportuni e dandone informazione sia all'istante che ai citati Direttori generali.

Analogamente a quanto sopra, inoltre, qualora la segnalazione non abbia trovato a livello territoriale accoglimento o comunque sia ritenuta insufficiente o incongrua la soluzione individuata, l'istante potrà nuovamente rappresentare tale situazione, 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, motivando la richiesta di riesame della problematica. Queste ultime Direzioni, approfondite le problematiche evidenziate, potranno avviare le opportune iniziative volte ad eliminare le situazioni di criticità segnalate.

Report semestrale

Gli Uffici avranno cura di sintetizzare le segnalazioni relative sia alla violazione del principio di uniformità d'azione, sia ai profili deontologici, compilando l'apposito modello allegato alla presente, inviandolo al termine di ciascun semestre (entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno) presso questa Direzione generale, all'indirizzo gaddi@lavoro.gov.it.

Premesso che sarà compito di questa Direzione generale illustrare tale Progetto alle Organizzazioni sindacali e datoriali nazionali nonché agli Consigli nazionali degli Ordini professionali interessati, fornendo altresì ogni utile indicazione al riguardo, si invitano codesti Uffici a dare la più ampia diffusione dei contenuti della presente, sia al personale ispettivo, sia agli interlocutori qualificati che operano sul territorio di competenza.

Segnalazione Comportamento

(Violazione del Principio di Uniformità d'Azione)

Al Direttore della Direzione Provinciale/Regionale del Lavoro di

e P.C.

Al Direttore della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva

(eventuale) Al Direttore della Direzione Regionale del Lavoro di

Il sottoscritto nato a (.....)

il in qualità di (presidente, segretario ecc.)
di (Organizzazione di categoria, Organizzazione sindacale, Consiglio provinciale ordine consulenti
del lavoro ecc.) secondo quanto contenuto nel cd.
«Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva» avviato dalla Direzione generale per l'Attività
Ispettiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, rappresenta quanto segue.
Con il provvedimento (verbale di accertamento, processo verbale, diffida, prescrizione ecc.)

n. del
Si ritiene che il personale ispettivo in forza presso codesta Direzione abbia disatteso il principio di
uniformità di azione in quanto (breve descrizione del comportamento):

.....
.....
.....

..... (è possibile inserire eventuali allegati).
Il comportamento segnalato, ad avviso dello scrivente, non è in linea con la seguente fonte normati-
va, regolamentare o interpretativa
che al riguardo prevede invece che

.....
.....
.....

Tanto si rappresenta per le valutazioni di competenza.

Data In fede (firma in originale)

Segnalazione Comportamento

(Violazione dei Profili Deontologici)
Al Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di

e P.C.

Al Direttore della Direzione Generale Risorse Umane e Affari Generali
Al Direttore della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva
Al Direttore della Direzione Regionale del Lavoro di

Il sottoscritto nato a (.....)

il in qualità di (presidente, segretario ecc.)
di (Organizzazione di categoria, Organizzazione sindacale, Consiglio provinciale ordine consulenti
del lavoro ecc.) secondo quanto contenuto nel cd.
«Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva» avviato dalla Direzione generale per
l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, rappresenta quanto
segue (descrizione comportamento tenuto dal personale ispettivo appartenente alla Direzione del
lavoro intestatario):

.....
.....
.....

..... (è possibile inserire eventuali allegati).
Il comportamento segnalato disattende le seguenti norme comportamentali:

.....
.....
.....

In fede (firma in originale)
.....