

## La nuova vigilanza del lavoro e il piano 2022 contro l'irregolarità.

*L'INL sta per raddoppiare del 50% il proprio personale, mentre procede a una propria riorganizzazione e abolisce, al momento, lo specifico Codice di comportamento degli ispettori del 2014. In attesa dell'imminente Piano nazionale per la lotta al sommerso, sono di recente di molto aumentati i poteri degli ispettori, senza che siano state offerte adeguate garanzie procedurali e sostanziali ai soggetti ispezionati. Per aziende e professionisti si impone cautela.*

---

*di Mauro Parisi*

*Studio Legale VetL*

Chiunque viaggia in automobile sa di dovere prestare attenzione agli autovelox e, se è assennato, se ne preoccupa prima -scrutando la strada, rallentando- e non solamente quando arriva a casa la “multa”. Troppo tardi, in quest'ultimo caso, quasi sempre.

Con la vigilanza sul lavoro (che non corrisponde unicamente a quella agita sul campo da parte degli ispettori, ma a ogni accertamento operato comunque sia, pure d'ufficio), tutto sommato, i termini del problema possono porsi nel medesimo ordine.

Si badi, per esempio, al **comunicato stampa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 11.2.2022** che ricorda come, tra gli ispettori e funzionari che prenderanno servizio nel prossimo marzo 2022 e i posti di recente posti a concorso -per un totale complessivo di 2580 nuovi assunti-, **“L'Ispettorato incrementa così del 50 % circa il proprio personale, come non avveniva da decenni”**.

Non vi è dubbio, quindi, che aziende e professionisti siano oggi più che mai chiamati a leggere i segni dei tempi per non farsi trovare impreparati a ciò che potrà accadere nel prossimo futuro (sulle cui premesse già si diceva in tempi non sospetti: *cfr. Sintesi, aprile 2020: L'ispezione Inps e Inl che verrà.*). Peraltro, a

quanto pare, con certezza giuridica e un elevato grado di probabilità statistica.

Solo chi è davvero ignaro -o molto spregiudicato- può oggi ritenere la materia dei controlli del lavoro e della legislazione sociale una prospettiva solo eventuale e marginale per quanti fanno impresa e impiegano lavoratori. Un contesto di “nicchia”, secondo taluni -concentrati in modo improvvido solo sui *main stream* delle discipline giuslavoristiche- destinato ai pochi dal destino sfortunato che vi sono incappati. Eppure, a breve, la schiera di quest’ultimi potrebbe accrescersi di molto.

Del resto, **la vigilanza e l’ispezione del lavoro costituiscono da sempre un propellente enorme per la definizione del diritto vivente** nel nostro Paese. Contano le regole, ma pure come il rispetto di esse viene declinato, scrutinato e retribuito.

I segnali del periodo, le previsioni normative e quanto si sta profilando all’orizzonte, all’ombra del PNRR -il piano di ripartenza dell’economia che tutto tocca e trasforma in nome della ripresa-, dicono di prestare una sollecita e cauta attenzione ai “controllori” e a quanto si apparecchia.

Come noto (*cfr.* Sintesi del dicembre 2020: *Nuovi (super) poteri al personale ispettivo del lavoro.*), già in epoca di prima pandemia -e dunque in tempi apparentemente inadeguati rispetto a ben altre e più avvertite esigenze- si è ritenuto di potenziare istituti e poteri ispettivi che riuscissero a rendere ancor più incisiva l’azione dei funzionari. La possibilità che venga **generato automaticamente un titolo esecutivo a favore del lavoratore** (per mezzo della cd. diffida accertativa, ai sensi dell’art. 12, D.Lgs n. 124/2004), non solo per il credito vantato nei confronti del datore di lavoro, ma pure per quello vantabile presso il committente, se si opera nell’appalto, ha aumentato l’incisività dell’azione del funzionario.

Il sostanziale **potere di modificare la condotta -ma pure l’organizzazione- dell’azienda** (*cfr.* Approfondimenti, gennaio 2021: [Come l’art. 14, D.Lgs n. 124/2004 può cambiare il diritto del lavoro](#)) -peraltro seppure apparentemente legittima- sotto qualunque profilo e situazione di lavoro (almeno stando all’interpretazione offerta dall’INL con la Circolare n. 5/2020 e seguenti), è stato

invece affidato al più pervasivo istituto di conformazione mai offerto agli ispettori: quello della disposizione.

Il piano di potenziamento dell'organizzazione e degli spazi di manovra dell'ispezione del lavoro sul territorio si è quindi rivelato del tutto evidente, allorquando -superando previsioni e tradizione-, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stata garantita **competenza piena nella vigilanza in materia di igiene e sicurezza del lavoro** (art. 13, D.Lgs n. 81/2008), sia pure in compartecipazione con le Aziende sanitarie (*cf.* Approfondimenti, novembre 2021: [Sicurezza sul lavoro. Il sorpasso dell'Ispettorato nazionale](#)). Ciò ha completato il raggio d'azione delle materie, il cui rispetto va assicurato dagli ispettori del lavoro.

Oggi questi ultimi, entrando in azienda, la possono/devono rendere oggetto di un controllo a 360°, sotto ogni profilo attinente al lavoro. È chiaro che la passata frammentazione delle competenze rendeva meno efficaci e certe azioni di vigilanza e contestazioni, da cui invece, in futuro, è più che probabile ci si debba difendere.

Chiaramente, per il perseguimento concreto di ogni progetto che si rispetti, servono risorse che sostengano le idee. Il detto **concorso per oltre 1000 ispettori del lavoro** che sta procedendo in questo periodo (oltre che l'aumentato numero, 90, dei Carabinieri assegnati alla tutela del lavoro: *cf.* **art. 13, D.L.n. 146/2021**, conv. con L.n. 215/2021), amplierà ulteriormente la platea dei controllori. L'onda di piena dei funzionari non potrà che avvertirsi, quando si abatterà sul territorio e sulle aziende, con la loro immissione in servizio.

Il progetto di pervenire a un nuovo capitolo di una finalmente serrata lotta all'irregolarità del lavoro, si delinea, adesso, in modo apprezzabile. Però, affinché non sia velleitario e solo di facciata, occorre, come pure previsto dal Recovery Plan, che sia garantita una *governance* unica ai controlli in ambito nazionale.

L'obiettivo d'intervento, tra quelli stabiliti in materia di politiche per il lavoro, è previsto dal PNRR, per cui, entro il 2022, andrà adottato un **Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso**, con previsti incrementi dei controlli. Finalità necessaria, quanto ambiziosa e potenzialmente temibile, ove non posta

nell'alveo di opportune garanzie procedurali e di diritto.

*Lo scopo dichiarato è quello di ridurre di almeno un terzo la distanza che l'Italia ha rispetto alla media in Europa nella diffusione dell'irregolarità. La sfida sarà quella di rendere i benefici dall'operare nella legalità per le imprese superiore ai costi connessi all'uso del lavoro sommerso. Per cui si renderà necessario prevedere misure di prevenzione e promozione del lavoro regolare assieme a una rimodulazione delle misure di deterrenza, ossia di repressione.*

A tale fine, e in vista della nuova impegnativa stagione, proprio in questo periodo è in corso una riorganizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. il sito [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)), connotata da potenziamento e riordino interno degli uffici e da una rimodulazione dei principi ispiratori dell'azione dei funzionari.

Dal 1 febbraio 2022 è poi in vigore il **nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, approvato con Decreto direttoriale n. 4 del 24 gennaio 2022.

Si tratta di un codice di principio, ossia di carattere etico a contenuto, per così dire, generale. Quindi, non propriamente declinato alle modalità dell'ispezione del lavoro (*"Il presente Codice è adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed emanato ad integrazione e specificazione del Codice generale"* dei pubblici dipendenti). In sostanza, al momento, al personale ispettivo risulta specificamente destinata solo qualche indicazione di principio (cfr. art. 19).

Tuttavia, creando un vuoto di regolamentazione, con l'entrata in vigore del nuovo Codice è stato previsto che immediatamente *"cess[i] di trovare applicazione il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui al D.M. 10 luglio 2014 e il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro di cui al D.M. 15 gennaio 2014"*.

Vale a dire che, attualmente -e fino all'approvazione della nuova disciplina delle modalità delle ispezioni del lavoro (come pure promesso dalla relazione illustrativa al Codice)-, aziende, cittadini e **soggetti ispezionati non potranno**

**godere delle garanzie specifiche prima apprestate dal Codice degli ispettori del 2014** (che offriva quantomeno una sostanziale e chiara “procedura” dell’ispezione del lavoro).

La circostanza, sommata all’osservazione che una disciplina organica dell’ispezione del lavoro non è mai stata prevista dall’ordinamento (cfr. Approfondimenti, ottobre 2021: [Giusta ispezione. Statuto dell’ispezionato e reale peso delle difese](#)), anche in modo deterioro e tutto sommato poco comprensibile rispetto alle garanzie positive offerte in altri ambiti di accertamento pubblico (per esempio, nella “parallela” materia tributaria), mostra quali siano i reali segni dei tempi e cosa si apparecchi nel prossimo futuro.

Ce ne è abbastanza perché aziende e i loro professionisti facciano propria un’urgente e seria verifica *ex ante* e, in coscienza, giudichino se si sentono pronti ad affrontare ispettori e verifiche.

Ma ce n’è pure a sufficienza perché si promuovano decise iniziative, affinché siano garantiti e previsti strumenti normativi di garanzia (es. obbligo di motivazioni sulle osservazioni dei soggetti ispezionati, a pena di nullità delle contestazioni; efficacia generale del silenzio-assenso nel caso di mancate decisioni sui ricorsi amministrativi; ecc.), in grado di tutelare tecnicamente i soggetti che subiranno controlli.

In mancanza maggiori garanzie positive, è difficile immaginare confronti ad armi pari tra ispettori e aziende.

17.02.2022

**La guida operativa per chi vive l'ispezione****Acquista il tuo e-book a € 29****Cliccando qui**