



DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO
Ufficio audit interno, anticorruzione e trasparenza

Oggetto: processo di redazione del Codice di comportamento dell'INL – relazione illustrativa.

L'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede l'obbligo per ogni Amministrazione di dotarsi di un proprio Codice di comportamento.

L'INL – che non è ancora dotato di un proprio Codice – ad oggi applica al proprio personale, ai sensi dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, il Codice di comportamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato con D.M. 10 luglio 2014 ed il Codice ad uso degli ispettori del lavoro di cui al D.M. 15 gennaio 2014, oltre al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Per ottemperare a quanto previsto dalla normativa richiamata, il PTPCT 2021-2023 (approvato con D.D. n. 19 del 19 marzo 2021) ha fissato l'obiettivo di avviare la procedura tesa all'adozione del proprio Codice di comportamento, quale misura generale di prevenzione del rischio corruttivo, secondo la seguente tempistica (estratta dal PTPCT 2021-2023, pag. 19):

ATTUAZIONE DELLA MISURA GENERALE CODICE DI COMPORTAMENTO				
Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Soggetto responsabile dell'attuazione della misura	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
In attuazione	Fase 1: Approfondimento dei doveri specifici all'interno dell'Ente, istruttoria, elaborazione del testo; da definire entro il 30/09/2021	-RPCT, con il supporto dell'Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza, e con il coinvolgimento dell'Organo di indirizzo politico- amministrativo e dell'OIV; -UPD; -Direzioni centrali, IIL, ITL	Predisposizione testo Codice di comportamento INL	Invio del testo elaborato all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV

Da attuare	Fase 2: Partecipazione degli interessati, valutazione dei contributi pervenuti, e adozione del Codice; da definire entro il 31/12/2021	- RPCT , con il supporto dell'Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza e il coinvolgimento di <i>stakeholder</i> interni ed esterni	Sottoposizione testo agli stakeholder interni/esterni anche mediante pubblicazione sul sito intranet/internet	Adozione del Codice di Comportamento INL
AZIONI DI MONITORAGGIO PREVISTE				
Si provvederà alla verifica dello stato di avanzamento dell'attività di predisposizione del Codice di comportamento INL in base alla tempistica suindicata.				

Le fasi procedurali indicate relative alla stesura del Codice sono state individuate seguendo le indicazioni fornite da ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 che detta le *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*.

In particolare, per quanto attiene alla procedura di formazione dei Codici di comportamento, l'ANAC individua due fasi distinte, come di seguito riportato (estratto delibera ANAC n. 177/2020):

*“**In una prima fase**, il RPCT, affiancato dall'OIV e dall'UPD, guida un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare. Questa attività è necessario sia svolta con il coinvolgimento dei dirigenti e dei dipendenti e in stretta connessione con la definizione delle misure di prevenzione della corruzione del PTPCT o in occasione della verifica dell'effettiva attuazione e dell'efficacia delle stesse misure (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance). Ciò consente di individuare anche i doveri di comportamento che contribuiscono, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della performance”. (...)*

“Gli esiti del lavoro svolto confluiscono in una prima bozza di codice che integra e specifica i doveri del codice nazionale e contiene esemplificazioni utili a precisare i doveri da rispettare. Il documento è sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo perché adotti una prima deliberazione, preliminare, da sottoporre a procedura partecipativa.

***La seconda fase** del procedimento, volta alla conclusiva definizione del codice, è caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati. In particolare, per essere aperta, la partecipazione deve consentire a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del codice. In quest'ottica, le consultazioni on-line andrebbero privilegiate laddove in grado di ampliare effettivamente la platea dei potenziali partecipanti (tenendo conto dei vantaggi, ma anche dei rischi di esclusione a questa connessi)”.*

Per avviare e agevolare i lavori della prima fase della procedura di redazione del Codice sopra richiamata, lo scrivente Ufficio ha ritenuto di procedere alla stesura di un primo testo, con l'intento di facilitare il lavoro delle **Direzioni centrali e delle strutture periferiche che sono state invitate a esprimere le proprie osservazioni e/o formulazioni** alternative o integrative a quelle contenute in tale prima stesura, principalmente per quanto attiene agli approfondimenti tecnici attinenti alle materie di propria competenza, ma anche per quanto attiene all'impianto complessivo del codice.

A tal fine, di fianco agli articoli dell'elaborato, sono stati indicati gli uffici chiamati in prima battuta ad esprimere le proprie considerazioni/osservazioni, fermo restando l'invito alla partecipazione anche al di fuori delle strette materie di competenza dei singoli uffici.

Il testo elaborato dallo Scrivente è stato articolato partendo dal Codice generale del 2013 e dal Codice di comportamento del MLPS **e con stretto riferimento al PTCPT e al Piano della Performance di ente**, così come ampiamente indicato dall'ANAC nella delibera citata per la corretta ed effettiva attuazione degli adempimenti previsti ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001.

In particolare, è stata utilizzata la mappatura dei processi dell'INL e l'analisi dei rischi a questi connessi già compiuta in occasione della predisposizione del PTPCT, al fine di tradurre le prescrizioni generiche dettate dal Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 in prescrizioni specifiche e nella individuazione di doveri di comportamento dei dipendenti dell'INL calibrati il più possibile sull'attività istituzionale dell'Ispettorato.

Ne è scaturito un elenco di 24 articoli suddivisi in quattro sezioni, la prima delle quali riguarda le definizioni, le finalità e l'ambito di applicazione del Codice.

La seconda sezione, composta di 16 articoli, definisce i principi cui si ispira l'operato dell'INL e i doveri di comportamento dei soggetti che lo rappresentano. In tale sezione la struttura risulta simile a quella di entrambi i codici attualmente applicati ma l'articolazione delle disposizioni è stata adattata all'organizzazione dell'INL e alle sue caratteristiche funzionali scaturenti dal PTCPT e dal Piano della performance.

La terza sezione è dedicata agli obblighi del personale ispettivo, mentre la quarta ed ultima sezione definisce le regole di diffusione/pubblicazione del Codice, le modalità del suo aggiornamento e il regime delle abrogazioni.

Tale stesura è stata sottoposta al vaglio delle Direzioni Centrali, interregionali e territoriali dell'INL, dell'Ufficio Comunicazione e dell'OIV con nota prot. n. 870 del 31/05/2021 con richiesta di produrre entro il 25/06/2021 proposte di modifica e/o integrazione, al fine di pervenire a una prima "versione" condivisa di documento e alla conclusione della prima fase di lavoro indicata dall'ANAC.

Sono quindi pervenuti i contributi della Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica (a mezzo e-mail del 14/06/2021), della Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro (a mezzo e-mail del 24/06/2021), della Direzione centrale coordinamento giuridico (a mezzo e-mail del 25/06/2021), dell'Ispettorato interregionale del lavoro di Milano (con nota prot. n. 4658 del 23/06/2021), dell'Ispettorato interregionale del lavoro di Roma (con nota prot. n. 6025 del 24/06/2021) e dell'Ispettorato interregionale del lavoro di Venezia (con nota prot. n. 4697 del 24/06/2021).

Dall'analisi delle proposte suddette è stato elaborato il testo conclusivo della prima fase, adottato con Decreto Direttoriale n. 31 del 31/09/2021.

Si è quindi provveduto a dare avvio alla seconda fase della procedura di adozione del Codice di comportamento, tramite l'avviso di avvio della procedura partecipativa finalizzata all'acquisizione di eventuali considerazioni e proposte di modificazione e integrazione da parte dei soggetti interessati, pubblicando sulla intranet e sul sito internet dell'Amministrazione la bozza di Codice. La fase di consultazione pubblica si è svolta dal 06/10/2021 al 06/11/2021.

Entro tali termini sono pervenuti i contributi delle sigle sindacali USB (con e-mail del 02/11/2021), e FP-CGIL (con e-mail del 02/11/2021), del Comitato Unico di Garanzia del MLPS, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità e il Segretariato del MLPS (con nota MLPS prot. n. 10234 del 05/11/2021) e di un funzionario dell'INL (con e-mail del 04/11/2021).

Le osservazioni pervenute hanno avuto ad oggetto, in parte, richieste di modifica di specifici articoli del testo, in parte considerazioni o suggerimenti generali sull'impianto del Codice.

Le osservazioni sono state oggetto di valutazione da parte dell'INL, che ha reso noto l'esito dell'istruttoria compiuta attraverso apposita tabella comparativa pubblicata in intranet e nel sito internet dell'INL in data 07/12/2021, riportante le osservazioni pervenute nella fase di consultazione pubblica e i relativi esiti.

La formulazione finale del Codice di comportamento tiene conto delle osservazioni pervenute che sono state giudicate meritevoli di accoglimento.

Di seguito si riportano i contenuti salienti della regolamentazione adottata.

Sezione I (Disposizioni generali): contiene i riferimenti soggettivi e le indicazioni normative rivolte ai soggetti interessati dal Codice.

Articolo 1 (Definizioni): questo articolo è stato introdotto *ex novo* rispetto al Codice generale per fornire le definizioni ricorrenti nel corpo del testo necessarie per rendere comprensibile la lettura del Codice.

Articolo 2 (Finalità e ambito di applicazione): indica le fonti in base alle quali è stato adottato il Codice e definisce la sfera dei soggetti cui si rivolgono le norme di comportamento in esso contenute. Gli obblighi di condotta risultano estesi, rispetto al D.P.R. n. 62/2013, anche agli organi politici dell'INL. In sede di stesura definitiva, è stata accolta l'osservazione relativa all'estensione della regolamentazione ai titolari di incarichi a qualunque titolo conferiti. Inoltre, l'articolo rimarca la necessaria integrazione fra il Codice, il PTPCT e il Piano della performance dell'INL, stabilendo che tali ultimi documenti vengono redatti assicurando, nei diversi contesti di operatività dei documenti programmatori, il perseguimento e il rispetto dei doveri di comportamento contenuti nel Codice.

Sezione II (Principi e obblighi di comportamento): rappresenta il corpo principale del Codice e contiene i principi cui esso si ispira e che devono essere seguiti dai soggetti interessati nonché i doveri di condotta che devono essere da loro rispettati per non incorrere nelle ipotesi di responsabilità disciplinare.

Articolo 3 (Principi generali di buona amministrazione): nel riprendere i principi enunciati dall'art. 3 del D.P.R. n. 62/2013, elenca e specifica, rispetto al Codice generale, le regole di condotta che i dipendenti dell'INL e gli altri soggetti individuati dall'art. 2 sono tenuti ad osservare nell'esercizio delle proprie funzioni, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Tali condotte sono necessarie per il perseguimento dell'interesse pubblico generale, per l'erogazione corretta dei servizi da rendere al cittadino e per la cura degli interessi e dell'immagine dell'INL.

Articolo 4 (Conflitto di interessi e obbligo di astensione): nel Codice INL il conflitto di interessi risulta collocato in una posizione "privilegiata" così da risultare il tema centrale tra i doveri di comportamento. Definisce, rispetto al Codice generale, la nozione di conflitto di interessi riprendendo la definizione contenuta nella "Guida OCSE" in tema di "individuazione dei conflitti di interesse nelle procedure d'appalto nel quadro delle azioni strutturali" già inserita nel PTPCT e definisce l'ambito e le procedure da adottare per risolvere le ipotesi di conflitto di interessi secondo quanto già previsto nel PTPCT.

Articolo 5 (Comunicazione degli interessi finanziari): disciplina le modalità di gestione delle ipotesi in cui ricorrano determinati tipi di interessi finanziari qualora confliggenti con l'attività istituzionale dell'INL. Oltre a tale specificazione rispetto al Codice generale, al comma 3 è prevista la comunicazione degli interessi finanziari anche se negativa.

Articolo 6 (Partecipazione ad associazioni e organizzazioni): stabilisce che se ricorrono ipotesi in cui la partecipazione ad associazioni e organizzazioni interferisce con le competenze dell'INL o con le attività su cui lo stesso è chiamato a vigilare, deve essere resa dal dipendente aderente all'associazione una dichiarazione, che consenta di valutare se ricorre una ipotesi di conflitto di interessi. L'obbligo di comunicazione di adesione ad associazioni o organizzazioni, già previsto dal Codice generale è stato, rispetto a questo, "procedimentalizzato" con la definizione di un iter specifico che inizia con la comunicazione al superiore gerarchico e si conclude con la valutazione della sussistenza del conflitto di interessi e con una esplicazione a titolo esemplificativo delle ipotesi di interferenza. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica con l'indicazione del termine in cui la comunicazione da rendere riguarda il dipendente neoassunto.

Articolo 7 (Prevenzione della corruzione e segnalazione di condotte illecite): disciplina le modalità di segnalazione delle condotte illecite attraverso l'istituto del c.d. "whistleblowing", in ordine al quale vengono recepite alcune delle indicazioni rese dall'ANAC con le linee guida del 9 giugno 2021. Vengono inoltre disciplinati gli obblighi di informativa del dipendente all'Amministrazione in caso di azioni penali che lo coinvolgano.

Articolo 8 (Trasparenza e tracciabilità dei processi decisionali): impone di rispettare le norme vigenti e le prescrizioni del PTCPT al fine di adempiere agli obblighi di trasparenza e tracciabilità. È prevista la necessaria tracciabilità dei processi decisionali attraverso un adeguato supporto documentale.

Articolo 9 (Comportamento in servizio, nei rapporti con il pubblico e nei rapporti privati): individua in un unico articolo una serie di regole destinate a preservare l'immagine dell'INL e a rendere efficiente l'azione amministrativa. I comportamenti raccomandati in servizio riguardano lo svolgimento dell'attività lavorativa, i rapporti con i colleghi e il rispetto delle disposizioni relative al rapporto di lavoro del dipendente. Nei rapporti con il pubblico il codice prevede in generale un dovere di trasparenza, collaborazione ed efficienza mentre nei rapporti in privato chiede al dipendente di preservare il prestigio dell'Amministrazione e di mantenere la riservatezza nell'esercizio delle proprie funzioni. L'articolo è stato parzialmente

modificato a seguito della consultazione pubblica sia nel titolo, che ora riprende l'art. 10 del Codice generale, che nel testo con riferimento ai doveri di comportamento dei dipendenti nei rapporti privati e di quelli necessari per evitare forme di mobbing, violenza morale e sessuale.

Articolo 10 (Rapporti con i mezzi di informazione e utilizzo dei social media): questo articolo è stato inserito *ex novo* rispetto al Codice generale, per tutelare l'immagine dell'INL in tutti i contesti, soprattutto quelli esterni difficilmente gestibili a causa della diffusione incontrollabile di notizie e opinioni. Prevede il rispetto delle disposizioni interne in materia di comunicazione con i mezzi di informazioni mentre, per ciò che concerne i contesti sociali e virtuali, richiede di mantenere comportamenti che non ledono l'immagine dell'INL e di garantire il rispetto della privacy di colleghi e utenti. Prevede, inoltre, che in ambito di rapporti extra lavorativi il dipendente adotti ogni cautela per assicurare che le proprie manifestazioni di pensiero non siano riconducibili a posizioni ufficiali dell'amministrazione. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica secondo il testo dell'art. 12 del Codice generale e restringendo l'ambito di operatività della disciplina alle materie di competenza dell'INL.

Articolo 11 (Incarichi, pubblicazioni e partecipazioni a seminari, convegni e corsi di formazione): anche questo articolo non è presente nel Codice generale ed è stato introdotto nel Codice dell'INL in quanto materia di interesse dell'Amministrazione, da questa affrontata anche con l'emanazione di indicazioni specifiche rivolte ai propri dipendenti. Prevede, infatti, nei casi descritti nel titolo dell'articolo, il rispetto delle norme di legge e delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

Articolo 12 (Protezione dei dati personali e obblighi di riservatezza): ulteriore implementazione rispetto al Codice generale, questo articolo riguarda la protezione dei dati personali, e prevede che siano rispettate le disposizioni di legge e le istruzioni fornite dall'INL. Anche in tal caso l'introduzione di un articolo apposito dedicato alla protezione dei dati e gli obblighi di riservatezza rispecchia le esigenze dell'Amministrazione in relazione all'attività istituzionale da essa esercitata. L'articolo è stato parzialmente modificato rispetto alla prima formulazione con l'inserimento di alcune precisazioni.

Articolo 13 (Regali, compensi e altre utilità): dispone che il dipendente non chiede o sollecita per sé o per altri regali, compensi ed altre utilità e prevede che può accettare solo quelli considerati di modico valore – con il limite di 150 euro annui totali – ma mai a titolo di corrispettivo o sotto forma di denaro o convertibili in denaro. Dispone altresì che il

dipendente deve restituire regali, compensi e altre utilità non consentiti e segnalare la circostanza al superiore gerarchico. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica con la specificazione delle azioni da compiere in caso di ricezione di regali, compensi e altre utilità.

Articolo 14 (Contratti e altri atti negoziali): nel rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni di legge, degli artt. 8 e 14 del Codice generale e dalle altre norme del Codice, il dipendente che svolge attività nell'ambito di contratti e altri atti negoziali deve rendere una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e assicurare in ogni fase delle procedure contrattuali il rispetto delle regole relative all'imparzialità, correttezza, pubblicità e trasparenza. È stato previsto l'inserimento della clausola risolutiva espressa nei contratti e nei contratti di collaborazione, per i casi di accertata grave violazione dei doveri previsti dal Codice. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica con l'inserimento di riferimenti alla disciplina degli artt. 1325 e 1342 c.c..

Articolo 15 (Obblighi specifici per il personale in lavoro agile e telelavoro): introdotto *ex novo* rispetto al Codice generale, questo articolo prevede regole per i dipendenti che lavorano in modalità agile o in telelavoro. L'INL, in linea con le disposizioni normative vigenti, ha consentito negli ultimi anni (non solo in occasione del periodo emergenziale legato all'epidemia di Covid-19), lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o in telelavoro e deve, pertanto, prevedere regole di condotta tali da tutelare il buon andamento dell'Amministrazione. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica precisando la portata degli obblighi di comunicazione in capo al dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 16 (Obblighi specifici per i dirigenti): prevede regole ulteriori per il personale dirigenziale dell'INL che deve operare rispettando le norme di legge e tenere un comportamento corretto e disponibile e operare con diligenza, professionalità, onestà, trasparenza e imparzialità, adottando le soluzioni organizzative più idonee a garantire il buon andamento dell'Amministrazione. È richiamato in maniera specifica il perseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e l'adesione alle disposizioni contenute nel PTCPT. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica con l'inserimento di ulteriori doveri di comportamento dei dirigenti. È stato inoltre rimarcato il necessario perseguimento degli obiettivi definiti nel Piano della performance e il puntuale rispetto del sistema di valutazione della performance, nei suoi contenuti e nelle sue tempistiche.

Articolo 17 (Obblighi specifici per i collaboratori esterni e titolari di incarichi): è stato previsto un articolo apposito dedicato ai collaboratori esterni e titolari di incarichi, per i quali vige l'onere di rispettare i principi di imparzialità, correttezza, trasparenza, indipendenza e integrità. La norma introduce nel Codice per tale categoria l'obbligo di sottoscrizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi prevista anche nel PTCPT ed evidenzia il dovere di rispettare le altre disposizioni comuni ai soggetti presenti presso l'Amministrazione.

Articolo 18 (Responsabilità conseguente alla violazione del Codice): prevede che la violazione dei doveri previsti dal Codice e delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTCPT comporta responsabilità disciplinare e che il procedimento disciplinare compete al superiore gerarchico o all'UPD che decidono la sanzione, tra quelle previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in base alle circostanze di fatto, tenendo conto anche alla recidiva. Rispetto al D.P.R. n. 62/2013 è prevista la risoluzione del contratto per violazione dei doveri di comportamento da parte dei soggetti con i quali non è costituito un rapporto di lavoro subordinato. L'articolo è stato parzialmente modificato a seguito della consultazione pubblica.

Sezione III (Disposizioni relative al personale ispettivo): la III sezione è dedicata al personale ispettivo cui si applicano anche tutte le altre disposizioni del Codice. La necessità di inserire una sezione specifica per tale categoria risponde all'esigenza dell'INL di porre l'accento sui doveri di comportamento dei dipendenti che svolgono l'attività istituzionale dell'Ente e che, di fatto, sia per numero che tipo di *mission*, rappresentano il "*core business*" dell'Ispettorato. Tali doveri ricalcano quelli contenuti nel Codice ad uso degli ispettori del lavoro di cui al D.M. 15 gennaio 2014.

Articolo 19 (Principi e valori fondamentali): particolare riferimento viene effettuato al rispetto dei principi di imparzialità e parità di trattamento nell'esercizio delle proprie funzioni. L'attività svolta deve essere finalizzata alla realizzazione degli obiettivi istituzionali dell'Ispettorato del lavoro anche tramite l'aggiornamento professionale.

Articolo 20 (Obbligo di astensione e incarichi di collaborazione): il personale ispettivo deve astenersi dallo svolgere la propria attività anche quando le ipotesi di conflitto di interesse si manifestano in corso di accertamento e se riguardano il professionista che assiste il soggetto ispezionato.

Articolo 21 (Tutela della riservatezza e segreto professionale): prevede le ulteriori ipotesi in cui il personale ispettivo deve garantire il rispetto della riservatezza dei soggetti

ispezionati e dell'attività svolta in base alla normativa vigente e alla regolamentazione dettata dall'Amministrazione.

Sezione IV (Disposizioni finali): regolano le modalità di diffusione e pubblicazione del Codice, l'attività di formazione del personale necessarie per la conoscenza del Codice da parte di tutti i soggetti cui è rivolto, l'attività di vigilanza e aggiornamento del Codice, la sua entrata in vigore e il raccordo con la regolamentazione vigente.

Articolo 22 (Diffusione e pubblicazione del Codice): prevede i canali di pubblicazione e le modalità di affissione del Codice per renderlo conoscibile ai soggetti cui è rivolto e agli *stakeholder* interessati. Rispetto al Codice generale, il Codice dell'INL affida ai dirigenti il compito di promuoverne la conoscenza da parte dei dipendenti e di segnalarne le esigenze di formazione in adesione al Piano della performance e al PTCPT.

Articolo 23 (Vigilanza, monitoraggio e modifica del Codice): indica i soggetti cui spettano le attività di vigilanza, monitoraggio e modifica del Codice seguendo le indicazioni dettate dall'ANAC nella delibera 177/2020.

Articolo 24 (Entrata in vigore e abrogazioni): indica la data di entrata in vigore del Codice approvato e stabilisce che per il personale dell'INL cessa di trovare applicazione il Codice di comportamento dei dipendenti del MLPS e il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro, in parte ripreso nel Codice e che per altri aspetti confluirà in altro atto di regolamentazione dell'attività ispettiva.