

Destinatari dei controlli sono tutti i soggetti (persone fisiche e giuridiche) che sono iscritti o hanno l'obbligo di iscrizione alle varie gestioni dell'Istituto (dal 1° gennaio 2012 anche i lavoratori dello spettacolo e sport).

L'INPS ha il suo corpo di ispettori la cui funzione in materia di previdenza e di assistenza sociale è la verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi e la giusta applicazione dei contratti collettivi con la relativa disciplina previdenziale (controllo sulla correttezza).

Inoltre provvede a verificare anche la regolare fruizione dei benefici (controllo sulla correttezza).

Oltre che autonomamente, l'attività ispettiva può svolgersi anche **congiuntamente** con altri Enti e Pubbliche Amministrazioni (Ministero del Lavoro, Inail, Carabinieri Nucleo Ispettorato del Lavoro, ASL, Guardia di Finanza e Agenzia dell'Entrate), per sviluppare azioni sinergiche di contrasto all'economia sommersa.

I **poteri** del corpo ispettivo, definiti dall'art. 13 della Legge 24 novembre 1981 n. 689 e dall'art. 3 del Decreto Legge 12 settembre 1983 n. 463, convertito in Legge 11 novembre 1983 n. 638, attribuiscono agli ispettori:

- a) il potere di **accedere** a tutti i locali delle aziende, agli stabilimenti, ai laboratori, ai cantieri ed altri luoghi di lavoro, per **esaminare** i libri di matricola e paga (ora LUL – libro unico del lavoro -), i documenti equipollenti ed ogni altra documentazione, compresa quella contabile, che abbia diretta o indiretta pertinenza con l'assolvimento degli obblighi contributivi e l'erogazione delle prestazioni;
- b) il potere di **assumere** dai datori di lavoro, dai lavoratori, dalle rispettive rappresentanze sindacali e dagli istituti di patronato, **dichiarazioni e notizie** attinenti alla sussistenza dei rapporti di lavoro, alle retribuzioni, agli adempimenti contributivi e assicurativi e alla erogazione delle prestazioni;
- c) il potere di **diffida** in materia di previdenza e assistenza sociale per le inadempienze da loro rilevate (artt. 6 e 13 del D. Lgs. n. 124/2004 (nella sua nuova formulazione ex lege n. 183/2010));
- d) il potere di **contestazione** consistente nella comunicazione della commessa infrazione al trasgressore da parte dell'Ispettore che ha proceduto all'accertamento (art. 13 del Decreto Legislativo n. 124/2004).

Vanno altresì ricordati i "doveri" ai quali tutti gli ispettori di vigilanza dell'Istituto devono far riferimento e che sono contenuti nel c.d. **CODICE DI COMPORTAMENTO** (Circolare INPS n.60/2006), tra i quali vanno richiamati il principio di collaborazione (art. 4); la programmazione delle attività (art. 5); l'obbligo di qualificarsi (art. 7); motivazione del verbale (art. 16); tutela della riservatezza e segreto professionale (art. 23) e altri ancora.

Per maggiori approfondimenti sull'attività di vigilanza ispettiva è possibile accedere alla specifica sezione [Accertamenti di vigilanza](#) del sito istituzionale Inps.

Tipologia	Dimensione (*)	Settore di attività	Oggetto del controllo	Modalità di svolgimento	Criteri di selezione
Aziende con dipendenti Committenti di lavoro parasubordinato	-microimprese -piccole imprese -medie imprese -grandi imprese	-agricoltura -artigianato -industria -commercio -terziario - credito - spettacolo e sport	-effettiva sussistenza del rapporto di lavoro -correttezza dell'inquadramento del rapporto di lavoro (regolarità comunicazioni obbligatorie; qualificazione tipologia rapporto lavoro; corretta tenuta documentazione obbligatoria; eventuale non genuinità di appalto, distacco, somministrazione di lavoro; etc.); - corretto inquadramento aziendale: determinazione dell'obbligo assicurativo e dell'imponibile contributivo (determinazione eventuale retribuzione non dichiarata; determinazione contribuzione I.V.S. e contribuzioni minori; diritto alla fruizione di eventuali agevolazioni contributive, sgravi ed esoneri contributivi; etc.); -verifica della sussistenza delle condizioni per anticipare prestazioni a carico dell'Istituto (indennità di malattia; indennità di maternità; prestazioni a sostegno del reddito familiare; compensi donatori di sangue; trattamenti di integrazione salariale in caso di CIG, CIGS, mobilità, contratti di solidarietà, etc.);	- acquisizione di notizie ed incrocio di dati relativi all'impresa da ispezionare, tramite la consultazione di banche dati ed archivi interni all'Istituto o messi a disposizione da altre Amministrazioni; - accesso in azienda del personale ispettivo dell'Istituto, talora anche in congiunta con ispettori del Ministero del Lavoro e politiche sociali e/o di altri enti e/o con personale delle forze dell'ordine; - identificazione del personale trovato intento al lavoro e degli altri soggetti presenti, acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori e degli altri soggetti presenti, esame della documentazione presente sul posto di lavoro; - redazione e consegna del verbale di primo accesso , con contestuale richiesta di ulteriore documentazione; - esame di ulteriore documentazione presso studi di consulenza delegati e/o in azienda; - eventuali ulteriori accessi per chiarimenti da parte del datore di lavoro e/o del professionista delegato; - redazione del verbale unico di accertamento e notificazione; - notifica del verbale.	- Settori di attività in cui è maggiore l'evasione in base ai risultati dell'attività ispettiva effettuata negli anni precedenti - individuazione dei settori e dei soggetti a maggior rischio di evasione ed elusione contributiva, selezionati sia dalla Direzione Centrale Vigilanza sia dalle Direzioni regionali attraverso un'approfondita attività di intelligence, che, avvalendosi di tecnologie informatiche appositamente elaborate, consente di analizzare il comportamento contributivo delle imprese; -segnalazioni di altre Direzioni centrali e delle strutture territoriali dell'Istituto (verifica amministrativa); - segnalazioni di altri enti ed istituzioni (Ministero del Lavoro, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, INAIL, etc.), dei lavoratori e/o sindacati.
Lavoratori autonomi		-artigianato -commercio -terziario -agricoltura	-determinazione dell'obbligo assicurativo e contributivo.		

(*) Le microimprese, le piccole o medie imprese vengono definite in funzione del loro organico e del loro fatturato ovvero del loro bilancio totale annuale (*Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, testo integrale dell'atto [Gazzetta ufficiale L 124 del 20.05.2003]*).

Una media impresa è definita come un'impresa il cui organico sia inferiore a 250 persone e il cui fatturato non superi 50 milioni di euro o il cui totale di bilancio annuale non sia superiore a 43 milioni di euro.

Una piccola impresa è definita come un'impresa il cui organico sia inferiore a 50 persone e il cui fatturato o il totale del bilancio annuale non superi 10 milioni di euro.

Una micro impresa è definita come un'impresa il cui organico sia inferiore a 10 persone e il cui fatturato o il totale di bilancio annuale non superi 2 milioni di euro.