Circolare n°70/C/2024: Certificazione di contratti per lavori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento – Nota INL n. 694/2024.

15 Febbraio 2024

Con la Nota n. 694/2024, condivisa con il Ministero del Lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito dei chiarimenti in merito all'obbligatorietà della certificazione dei contratti ai sensi del Titolo VIII, capo I, del D.Lgs. 276/2003 per il ***personale impiegato in servizi resi in ambienti confinati o sospetti di inquinamento in regime di appalto o subappalto***.

In particolare, il comma 1, lett. c), dell'art. 2 del D.P.R. 177/2011 prevede, quale requisito obbligatorio, la "***presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del* D.Lgs. 276/2003.** *Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto*". L'Ispettorato ha ricordato, come chiarito dal Ministero del lavoro con la Nota n. 11649/2013, che la misura del 30% deve intendersi riferita al personale impiegato sulla specifica attività, indipendentemente dal numero complessivo della forza lavoro della stessa azienda. La disposizione sopra riportata impone quindi alle imprese l'obbligo di utilizzo di personale qualificato, stabilendone i requisiti minimi (esperienza almeno triennale) e la tipologia contrattuale, la quale deve essere generalmente di tipo subordinato a tempo indeterminato.

L'INL ha precisato che, qualora l'impresa decida di utilizzare personale con altre tipologie contrattuali, l'impresa stessa dovrà procedere alla certificazione del contratto di lavoro ai sensi del citato Titolo VIII, Capo I, del D.lgs. n. 276/2003.

L'INL ha poi chiarito che, "***nel caso in cui l'impiego del personale in questione avvenga in forza di un contratto di appalto, occorrerà***

certificare i relativi contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore – ancorché siano contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato – ma non certificare anche il contratto "commerciale" di appalto". Secondo quanto indicato dall'Ispettorato, tali certificazioni potranno essere utilizzate dall'appaltatore per tutta la durata dei rapporti di lavoro cui si riferiscono, a prescindere dalla circostanza che la certificazione sia stata effettuata in occasione di uno specifico appalto.

Rispetto all'obbligo di certificazione dei contratti di lavoro, appare opportuno evidenziare che l'interpretazione fornita dall'INL con la Nota in esame sembra discostarsi rispetto a quanto indicato invece nella citata Nota n. 11649/2013 del Ministero del Lavoro, secondo cui la certificazione dei contratti è richiesta nel caso in cui l'appaltatore si avvalga di professionalità attraverso forme contrattuali diverse da quelle del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ("*Qualora l'appaltatore si avvalga di professionalità attraverso forme contrattuali diverse da quelle del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è necessario che i relativi contratti siano certificati ai sensi del Titolo VIII Capo I, D.lgs. n. 276/2003*").

Si fa pertanto riserva di fornire ulteriori indicazioni qualora pervenissero in proposito nuovi aggiornamenti da parte degli enti competenti.

L'INL ha inoltre chiarito che l'individuazione dell'organo di certificazione cui far riferimento è il luogo in cui è svolta l'attività, qualora ci si rivolga ad un soggetto che ha una competenza territoriale (es. Ispettorato del lavoro); nel caso in cui ci si rivolga alle Università o alle Fondazioni Universitarie, non si pone un problema di competenza territoriale, potendo tali organi certificare in ambito nazionale.

Infine, l'INL ha evidenziato che l'attività istruttoria propria della Commissione di certificazione non può limitarsi a verificare la mera sussistenza dei requisiti organizzativi, ma dovrà occuparsi delle tipologie contrattuali dei lavoratori impiegati e della loro esperienza professionale, del possesso del DURC in capo alle imprese, dell'applicazione integrale del CCNL, degli adempimenti compiuti dal committente in relazione alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale.

Per quanto non riportato, si rinvia alla Nota allegata.

Allegati

Circolare_n°70_C_2024
Apri
2024_02_05_Nota_INL_694_2024
Apri