

Negli ambienti confinati subappalto da certificare

Sicurezza

Per l'Ispettorato del lavoro l'obbligo viene meno con il contratto d'appalto

Sempre certificati, invece, i contratti dei dipendenti dell'appaltatore

Antonella Iacopini

In presenza di appalti per l'esecuzione di lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati è richiesta la certificazione dei contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore, secondo quanto disposto dal Titolo VIII, Capo I, del Dlgs 276/2003, ma non del contratto commerciale di appalto. Ciò diversamente dall'ipotesi di subappalto, dove la certificazione risulta obbligatoria per espressa previsione legislativa. Questo il chiarimento fornito dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la nota 694/2024 dello scorso 24 gennaio.

Si ricorda che l'articolo 2 del Dpr 177/2011 prevede non solo l'applicazione rigorosa e integrale delle norme di sicurezza (valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze), ma anche che lo svolgimento dell'attività lavorativa in questo particolare settore esclusivamente da parte di imprese o lavoratori autonomi in possesso di determinati requisiti. È richiesta, infatti, la

presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro (percentuale riferita al personale impiegato sulla specifica attività, indipendentemente dal numero complessivo dei lavoratori occupati della stessa azienda), con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunto 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 in base al Titolo VIII, Capo I, del Dlgs 276/2003. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto.

NELLA NOTA

I chiarimenti

Con una nota del 24 gennaio l'Inl ha risposto a dei quesiti posti da alcune sedi territoriali in materia di certificazione dei contratti commerciali e di assunzione dei lavoratori impiegati in ambienti sospetti di inquinamento o confinati

Il distinguo

L'Ispettorato ha chiarito che va certificato solo il contratto di subappalto, mentre in caso di appalto vanno certificati i contratti di assunzione dei dipendenti

Su questi aspetti è intervenuto l'Ispettorato del lavoro. Se l'impresa utilizza proprio personale dipendente, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non sarà necessario attivare alcuna procedura di certificazione. Quest'ultima diviene obbligatoria per le aziende che impiegano lavoratori con diverse tipologie contrattuali, oppure, nell'ambito di un appalto, dove dovranno essere certificati i contratti con i quali sono assunti i lavoratori dell'appaltatore, ancorché di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tali certificazioni potranno essere utilizzate dall'appaltatore per tutta la durata dei rapporti di lavoro cui si riferiscono, a prescindere dallo specifico appalto. La Commissione dovrà verificare la sussistenza dei requisiti sopra richiamati, ma anche la correttezza dei trattamenti retributivi e normativi del personale. Nel corso dell'istruttoria si dovrà approfondire anche il possesso del Durc in capo alle imprese, l'applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro, gli adempimenti compiuti dal committente in relazione alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale.

Le aziende si potranno rivolgere alla Commissione di certificazione istituita presso Itl, Province, Consigli dell'Ordine dei consulenti del lavoro ed Enti bilaterali, competenti in ragione del luogo di svolgimento dell'attività, oppure alle Università, competenti in ambito nazionale.

Le considerazioni esposte non impegnano l'amministrazione di appartenenza